

Fortalecerán inspección en outsourcing

Habrá segunda ola de reformas en materia laboral: STPS

Bajo qué lineamientos se permitirá la figura de subcontratación y “aterrizar” la reglamentación de la reforma del 2012, el objetivo.



María del Pilar Martínez 21 de enero de 2019, 00:15



La secretaría del Trabajo y Previsión Social contempla en su **política laboral** tres acciones fundamentales: Jóvenes Construyendo el Futuro, impulso e implementación de la **reforma a la justicia laboral** y fortalecer la inspección en outsourcing, que paralelamente iniciará con los trabajos para una segunda generación de reformas en la materia.

La **secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde Luján**, dijo que la reforma laboral de 2012 en la que se incluyó, por primera vez, el *outsourcing*, “no se ha

cumplido”, pese a los requisitos que se impulsaron para que no hubiera abuso al “precarizar el empleo” en el país.

En su primer acercamiento con medios de comunicación, la titular del trabajo dijo que está en la Cámara de Diputados la iniciativa de **reforma a la Ley Federal del Trabajo**, y destacó que es importante que ésta se enfoque en dar cumplimiento a los cambios en la Constitución aprobados el 24 de febrero de 2017 y que se enfocan a la justicia laboral.

En ese sentido, señaló que esta administración, a través de la creación de la Unidad de Trabajo Digno, que dependerá de la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, se darán a la tarea de realizar inspecciones para detectar a la “subcontratación abusiva”; de lo que se trata es “de ir a verificar realmente que se cumpla con la Ley Federal del Trabajo e ir promoviendo las reformas necesarias que se requieran en el tema de la subcontratación”.

Y recordó que, de acuerdo con los requisitos actuales en materia de outsourcing, “no puedes subcontratar haciendo las mismas funciones, ese tipo de cosas no deben ocurrir, lo que estamos planeando es actuar (inspecciones), pero también por el otro lado que exista un espacio de discusión para determinar qué se vale y qué no”.

Alcalde Luján admitió que “hay un debate en donde algunas empresas dicen que sólo con que tengan seguridad social se vale, pero eso no dice la Ley Federal del Trabajo, no puedes subcontratar cualquier materia de trabajo; entonces creo que por un lado se puede avanzar en ese sentido, pero también podemos ya tener planes estratégicos a sabiendas que hoy hay empresas que actúan fuera de la ley, pero creo que se tiene que abrir un espacio de diálogo”.

Añadió que “yo creo que sí se requieren reformas para aclarar muy bien los supuestos. Mi visión, no es si se permite o se prohibió; si no si se va a permitir bajo qué lineamientos se hará, cómo vamos a ir definiendo que no se convierta en una figura que lo único que genera es precarización del trabajo e incumplimiento de obligaciones, **evasión fiscal, evasión por el lado del seguro social**”.

Por lo que la dependencia tomará este tema de manera conjunta con instituciones como **IMSS y SAT**, “para realmente tener una estrategia en conjunto que nos permita dar golpes de precisión”.

Destacó que la dependencia no pondrá ni quitará dirigentes sindicales, de lo que sí se encargará es de revisar que los procesos internos se cumplan, “hoy la Secretaría de Trabajo, con la Dirección de Registro y Asociaciones, sólo se encarga del registro”, pero una vez que se apruebe la reforma “habla de todo el procedimiento, que no nada más tiene que ver con que haya una urna y que se deposite el voto secreto; habla de padrones confiables, históricamente los padrones se han manipulado, habla de convocatorias abiertas”.

Hacia un nuevo capítulo en outsourcing

En el 2012 se incluyó, por primera vez, en la Ley Federal del Trabajo al outsourcing.

En los artículos 15A a 15D se realizó la reglamentación del outsourcing en el país, en el que, según estimaciones de empresas de recursos humanos, hay cerca de 6 millones de trabajadores. La ley contempla:

- 1) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- 2) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- 3) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realiza el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta ley, incluyendo las **obligaciones en materia de seguridad social**.

La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente de que la empresa contratista cumple con las disposiciones aplicables en **materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo**, respecto de los trabajadores de esta última.

No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales (multa por el equivalente de 250 a 5,000 veces la UMA).

pmartinez@eleconomista.com.mx