

1. Prórroga de plazos de subcontratación en materia de seguridad social.

A través de un comunicado publicado en la página del Instituto Mexicano del Seguro Social, el H. Consejo Técnico hace del conocimiento del público en general la necesidad de otorgar una prórroga de 90 días en el plazo para dar cumplimiento a las obligaciones de seguridad social derivadas de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación; esto se da al mismo tiempo con algunas iniciativas que han surgido en el la Cámara de Diputados y en la Cámara de Senadores, las cuales buscan reformar algunos artículos transitorios de la reforma en materia de subcontratación del pasado 23 de abril de 2021 para otorgar un mayor plazo para el cumplimiento de estas nuevas obligaciones laborales en materia de subcontratación. Para consultar el comunicado del IMSS, visita la siguiente liga: <https://bit.ly/3y76sdv>

2. Tesis jurisprudenciales y tesis aisladas del Semanario Judicial de la Federación

Del 16 al 31 de julio son días inhábiles por ser periodo vacacional de conformidad con el artículo 70 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por lo que no se publicarán tesis jurisprudenciales ni tesis aisladas durante ese periodo de tiempo.

La subcontratación laboral

La subcontratación como figura por medio de la cual se realiza una externalización de una actividad tuvo sus orígenes en las décadas de los 70s y los 80s por lo que no se trata de un esquema innovador o de reciente creación que implique un cambio trascendental en las relaciones contractuales e inclusive en las relaciones laborales de los trabajadores y los patrones.

Los orígenes de la subcontratación laboral se remontan al concepto de outsourcing; el outsourcing es una figura sumamente amplia e incluso ambigua, que no se limita a las relaciones laborales en la modalidad de subcontratación, sino que implica una noción mucho más extensa, comúnmente relacionada a la separación de una actividad dentro de una organización para ser realizada por un tercero y fuera de la misma.

Canción sugerida
da cilck



En 1989, Eastman Kodak Company fue una de las primeras empresas en adaptar los beneficios del outsourcing en su modelo de negocios, al realizar una externalización de sus sistemas de tecnologías de la información a un tercero, marcando una tendencia global al externalizar parte de su actividad preponderante a un tercero.

A través de casi media década, el outsourcing o la externalización ha adoptado diversas modalidades, entre ellas lo que actualmente se conoce como subcontratación laboral. A lo largo de ese recorrido han sido muchas las medidas que los gobiernos han implementado para regular su uso, pero también conlleva una complejidad ya que como se hace patente, el outsourcing puede tomar diversas modalidades que no necesariamente encuadran con los supuestos identificados en los ordenamientos jurídicos.



La subcontratación laboral y su panorama internacional.

La subcontratación laboral es una figura que se ha utilizado de forma reiterada a nivel internacional desde hace algunas décadas, situación que ha dado como resultado la necesidad de implementar un marco internacional que permita una correcta regulación de este tipo de relaciones laborales, sin embargo, esto no ha sido posible dada la complejidad que implica el outsourcing y la subcontratación laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como organismo especializado en materia laboral de las Naciones Unidas, ha incursionado en la implementación de una estructura normativa regulatoria de la subcontratación laboral.

El primer debate respecto del régimen de subcontratación promovido por la OIT fue en 1997, donde se preparó un convenio y un proyecto de recomendación vinculante entre los Estados Miembro (México es Estado Miembro desde 1931); sin embargo, derivado de las discrepancias que surgieron con motivo de la definición de lo que se debe de entender por subcontratación, fue necesario aplazar dicho convenio.

En la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo con fecha del 2 al 18 de junio de 1998, se trató nuevamente el trabajo en régimen de subcontratación como, sin embargo, la discusión no prosperó y el Convenio sobre trabajo en régimen de subcontratación nunca cobró fuerza para regular la subcontratación laboral.

A pesar de esto, el Convenio sobre trabajo en régimen de subcontratación establece mínimos de derechos laborales a los cuales deben de tener acceso todas las personas que se encuentren laborando bajo este esquema, por ejemplo, garantizar el pago de las cotizaciones de seguridad social o el derecho de acceso a indemnizaciones por accidentes o enfermedades.



La subcontratación laboral en México.

La Ley Federal de Trabajo (LFT) ha sufrido algunas reformas a través de las cuales se ha buscado implementar una regulación efectiva de la subcontratación en los últimos 10 años, sin embargo, la esencia de la subcontratación ya se encontraba regulada de alguna forma con la figura de los intermediarios laborales.

Fue hasta 2012 cuando se introdujo la figura de la subcontratación con la adición de los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D a la LFT; este modelo de regulación de la subcontratación tuvo como premisa el permitir la subcontratación siempre y cuando se cumplieran con requisitos básicos que justificaran la subcontratación, por ejemplo: que fueran actividades de carácter especializado, que no abarcaran la totalidad de las actividades de la empresa contratante y que las actividades a subcontratar no comprendieran tareas iguales o similares a las que ya se venían realizando por el resto de los trabajadores de la empresa contratante.

Con las diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo, el Código Fiscal de la Federación, la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicadas el 23 de abril de 2021 en el Diario Oficial de la Federación se crea un nuevo modelo que resulta prohibitivo a la subcontratación laboral en México, donde se establece que la subcontratación únicamente podrá operar en forma de excepción y cuando se traten de servicios especializados o de obra especializada.

Este nuevo paradigma regulatorio de la subcontratación laboral en México conlleva una complejidad que aún falta esclarecer, ya que las relaciones contractuales con fundamento en la prestación de servicios de acuerdo con el Código Civil Federal o los locales, puede llegar a encuadrar en los supuestos prohibitivos de la subcontratación laboral; situación que ha posicionado en una incertidumbre a un gran número de personas físicas y morales por el desconocimiento de los alcances interpretativos que vayan a tomar las autoridades laborales y fiscales al respecto.

En este contexto, una de las mejores alternativas que actualmente tienen las personas físicas y morales es el del cumplimiento en materia laboral, con el objetivo de reducir en la medida de lo posible los riesgos por el ejercicio de las facultades de las diversas autoridades.

B+A puede ser un útil aliado para aquellas empresas que utilizan esquemas de subcontratación para adaptar sus necesidades corporativas a esquemas novedosos que permitan un cabal cumplimiento de las nuevas disposiciones legales en materia de subcontratación.