



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA



OUTSOURCING EN MÉXICO: EVALUACIÓN Y TENDENCIAS

TESIS

Para obtener el grado de
Licenciada en Administración

PRESENTAN

Cruz Salazar Mónica Itzel
Hernández Sandoval Yazmin
Ramírez Cacahua Gema

**División Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Economía**



Asesora Dra. Margallón Diez María Teresa

2020

Agradecimientos Gema Ramírez Cacahua

Primeramente, quiero agradecer a Dios por haberme dado el don de la perseverancia para alcanzar esta meta a pesar de todas las adversidades que he tenido en mi vida.

A mis amados padres Margarita y Andrés que con su apoyo incondicional y sus palabras de aliento nunca me dejaron caer y gracias a eso hasta el momento he logrado alcanzar mis ideales y sobre todo por ser mi ejemplo a seguir, agradezco por su confianza en mí y por todas sus enseñanzas para ser una mejor persona.

Sobre todo, a mi amado hijo Alexander por ser mi motivación y mi fuente de inspiración, para seguir adelante y poder superarme cada día más para luchar y lograr que la vida nos depare un mejor futuro.

También agradezco a la Universidad Autónoma Metropolitana por abrir sus puertas y formarme profesionalmente y sobre todo gracias a los profesores que fueron partícipes de este proceso de forma directa o indirecta porque ahora se ve reflejado en la culminación de mi paso por esta casa abierta al tiempo.

Así mismo agradezco a mi asesora María Teresa Magallón Díez por haber confiado en este proyecto y brindar su apoyo en el momento en que lo necesite para lograr culminar con éxito y a mis compañeras Mónica y Yazmín que incondicionalmente mostraron responsabilidad y apoyo mutuo para lograr este sueño.

Finalmente quiero agradecer a mis hermanos que compartieron momentos de felicidad y tristeza durante mi trayectoria por esta etapa tan importante de mi vida y sobre todo por creer en mí y apoyarme moralmente hasta el final de este camino.


Gracias por todo con cariño.
Gema

Agradecimientos Mónica Itzel Cruz Salazar

Gracias a mis padres, que fueron mis principales promotores durante este proceso; a mi madre quien con su amor, confianza y esfuerzo hizo posible este sueño, también está dedicado mi padre quien me enseñó que nunca es demasiado tarde, ni demasiado viejo para alcanzar la meta.

Gracias a la Casa abierta al tiempo, Universidad Autónoma Metropolitana, por haberme aceptado ser parte de ella y abrirme las puertas para poder estudiar mi profesión.

Gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes, fueron ustedes los responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se verá reflejado en la culminación de mi paso por la universidad.

Sobre todo, gracias a Dios, que fue mi principal apoyo y motivador, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer.

Este es un momento muy especial que espero, perdurará en el tiempo, no solo en la mente de las personas a quienes agradecí, sino también a quienes invirtieron su tiempo para echarle una mirada a mi proyecto de tesis; a ellos asimismo les agradezco con todo mi ser.



Agradecimientos Yazmin Hernández Sandoval

Antes que nada, expresar gratitud a Dios por permitirme llegar a este momento tan importante de mi formación profesional, por siempre bendecir cada paso que dé y por acompañarme en todo momento.

#LaUAMeElTiempo

A la razón de mi existencia; mis amados y adorados padres. Que con su amor, cariño y dedicación han forjado a la mujer que actualmente soy.

A mí querido hermano, que me alentó a través de su energía a seguir adelante y nunca darme por vencida.

A mis abuelitos, por siempre cobijarme con tanto afecto y dedicarme lo más valioso que poseen a través de sus experiencias.

A mi familia por brindarme los cimientos que me identifican como persona auténtica además de una viveza llena de aprendizajes.

A mis amigos y amigas por sus indudables aportaciones y consejos, por llenarme de picardía y alegría a cada instante y ante todo ser incondicionales.

A Mónica y Gema, mis compañeras y colegas; que se atrevieron a unirse a esta travesía, siendo así un gran honor haber colaborado con personas maravillosas y talentosas.

A la Dra. María Teresa, que durante toda la edificación de este proyecto nos mostró que con disciplina y perseverancia todo puede ser posible.

A mí preciosa universidad al darme el privilegio de instruirme bajo su filosofía, proporcionándome las herramientas fundamentales para afrontar al mundo.



***Por eso y más, gracias
Con cariño Yazmin***

ÍNDICE

OUTSOURCING EN MÉXICO: EVALUACIÓN Y TENDENCIAS.....	10
Introducción.....	10
CAPÍTULO 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1 DESCRIPCIÓN, EXPLICACIÓN Y FORMULACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	13
Descripción del Problema.....	13
Explicación y Formulación del Problema.....	14
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	16
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos específicos.....	17
CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 ANTECEDENTES DEL OUTSOURCING.....	18
2.2 NEOLIBERALISMO Y GLOBALIZACIÓN EN MÉXICO.....	22
Globalización y Neoliberalismo.....	22
Impacto en México.....	24
Economía Colaborativa.....	27



2.3 DEFINICIÓN.....	28
A. Outsourcing.....	29
B. Tercerización.....	30
C. Subcontratación.....	31
2.4 CARACTERÍSTICAS ACTUALES DEL OUTSOURCING.....	33
A. Relativas al Contrato entre las Partes.....	35
B. Relativas a la Empresa de Outsourcing.....	36
2.5 CAUSAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL OUTSOURCING.....	38
2.6 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL MODELO DE OUTSOURCING.....	41
Ventajas.....	43
Desventajas.....	44
CAPÍTULO 3 EL OUTSOURCING EN MÉXICO.....	45
3.1 LA EMPRESA EN MÉXICO.....	45
¿Qué son las formas atípicas de empleo?.....	50
3.1.1 CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA EN MÉXICO.....	56
Según su Tamaño.....	56
Según la Propiedad del Capital.....	57
Según el Coste de la Producción.....	57
Según el Ámbito Geográfico de su Actividad.....	58
Según el Sector Económico.....	59
Según el Número de Bienes que Producen o Servicios.....	59
Según su Forma Jurídica.....	60

3.2 SEGMENTACIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL.....	65
Sector Primario.....	66
Sector Secundario.....	66
Sector Terciario.....	67
3.3 SEGMENTACIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL ENFOCADO A OUTSOURCING.....	78
Sectores con Mayor Impacto en Participación de Outsourcing.....	83
Manufactura.....	83
Comercio.....	85
Servicios.....	86
3.4 ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS COMO SOPORTE DE APOYO AL OUTSOURCING.....	90
3.4.1 ORGANISMOS INTERNACIONALES DE APOYO.....	90
OIT.....	90
CIT (Conferencia Internacional del Trabajo).....	91
Confederación Mundial del Empleo (WEC).....	92
3.4.2 ORGANISMOS NACIONALES DE APOYO AL OUTSOURCING.....	92
Asociación Mexicana de Capital Humano.....	92
Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).....	93
3.5 VARIANTES DEL OUTSOURCING.....	94
3.6 TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL.....	95
Población Activa.....	97
Población Ocupada.....	98
Por Sector de Actividad Económica.....	99
Por Posición en la Ocupación.....	100
Algunas otras Condiciones de Trabajo.....	100
Trabajadores Subordinados y Remunerados.....	101
Población Subocupada.....	101

Informalidad laboral.....	101
Tasas complementarias.....	103
CAPÍTULO 4 MARCO JURÍDICO.....	107
4.1 CONSTITUCIÓN MEXICANA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	107
Definición y Funcionalidad.....	107
Artículo 5° Constitucional.....	105
Artículo 123° Constitucional.....	108
4.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	111
Definición y funcionalidad.....	111
Artículo 15°.....	112
Artículo 15-A.....	112
Artículo 15-B.....	113
Artículo 15-C.....	113
Artículo 15-D.....	114
Artículo 1004-C.....	114
Publicaciones y Noticias Oficiales relacionadas a la Ley Federal del Trabajo.....	115
4.3 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL - LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	117
Definición y Funcionalidad.....	117
Artículo 2°.....	117
Artículo 15°.....	118
Artículo 15° A.....	120

Artículo 15° B.....	122
Noticias y Publicaciones Oficiales Relacionadas a la Ley del Seguro Social.....	122
4.4 SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS).....	123
Definición y Funcionalidad.....	128
Noticias y Publicaciones Oficiales relacionadas a la STyPS.....	129
4.5 SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT).....	133
Definición y funcionalidad.....	133
Noticias y Publicaciones Oficiales relacionadas al SAT.....	133
CASO PRÁCTICO.....	139
Análisis del Caso Practico.....	145
Propuesta de Lineamientos aplicables para una Auditoría en Materia de Subcontratación Laboral.....	146
Formato de Propuesta para Auditorías en Empresa de Outsourcing.....	147
CONCLUSIONES FINALES.....	149
ANEXOS.....	155
BIBLIOGRAFÍA.....	169



OUTSOURCING EN MÉXICO: EVALUACIÓN Y TENDENCIAS

Introducción

El éxito de una empresa va en función de la claridad y estabilidad de sus objetivos, además de contar su misión y visión organizacional. Definir las políticas y los reglamentos, deberán regirse según las leyes que determinen la regulación de su actividad y funcionamiento en la jurisdicción en la que esta opere.

La situación laboral actual en México, ha estado en constante cambio esto se debe a que los índices de productividad deben mantenerse de manera estratégica dentro de los parámetros numéricos que representan el crecimiento y desarrollo económico en diferentes sectores de la industria a nivel nacional e internacional.

Las empresas que logran resultados positivos ante este escenario, son aquellas que han invertido tiempo en la logística de sus recursos, han comprendido los requerimientos de los consumidores, satisfacen sus necesidades y aprovechan las oportunidades de hacer alianzas. Las exigencias que se demandan por corrientes como el neoliberalismo y la globalización en México, traen como consecuencia recurrir a otras empresas y así obtener una colaboración para dar un servicio más especializado, rápido y que por supuesto ahorre costos.

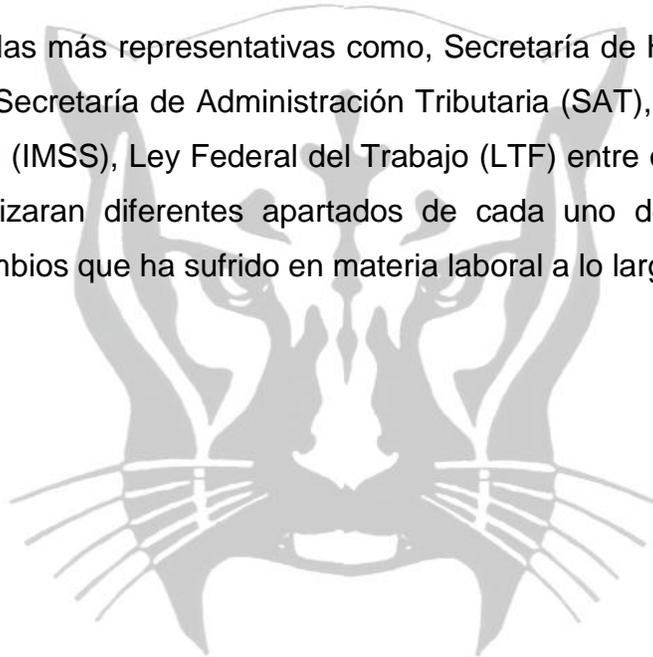
Es decir, un modelo táctico donde organizaciones se encargan de actividades secundarias dentro de una corporación para ejecutar el cumplimiento de su estructura organizacional, donde la compañía delega y autoriza a un prestador externo que tenga experiencia y sea competente en el área, mida los riesgos dentro de la gerencia y la operación en varios procesos o servicios buscando agilizar y optimizar la calidad. En cierto sentido este prestador pasa a ser parte de la empresa, pero sin incorporarse formalmente a todas estas actividades por lo que este procedimiento se conoce como Outsourcing.

Su metodología es parte de la toma de decisiones gerenciales, ayuda a fijar expectativas de negocios e indica aquellas áreas en donde se requieren de

conocimientos especializados para realizar funciones específicas de la organización incluyendo el proceso administrativo, es decir; la evaluación, planeación y ejecución. Sin embargo, esta práctica ha tenido ventajas y desventajas en el desarrollo de su labor esto en consecuencia por el contexto en el que se lleve a cabo su aplicación.

Uno de los grandes retos que se presentan ante este modelo es garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores que son contratados bajo este esquema y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales ante las entidades y leyes regulatorias que existen en el país.

Por mencionar a las más representativas como, Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Secretaría de Administración Tributaria (SAT), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Ley Federal del Trabajo (LTF) entre otras. En cada una de ellas se analizarán diferentes apartados de cada uno de los documentos jurídicos y los cambios que ha sufrido en materia laboral a lo largo de los años.



CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se deduce que los principales motivos por los cuales las empresas invierten en la externalización; son la reducción de costos y una mejor calidad del servicio al concentrar sus esfuerzos en el giro principal a la que se dedica. Las preguntas fundamentales que se deben plantear son: por qué, cuándo, cómo y, sobre todo, qué servicios se deben externalizar para mejorar el funcionamiento y competitividad. Esta actividad conocida en el sector empresarial consiste en facultar parte de la organización de una compañía a un tercero especializado en las labores que se requieran hacer cambios para eficientar sus procesos.

En la actualidad la externalización de ciertos procedimientos dentro de la organización ha ido en incremento, ya que han sido aplicadas en distintos sectores de la industria, tal es el caso de la manufacturera, turismo, telecomunicaciones y comercio por mencionar algunos.

El principal objetivo es colaborar entre empresas en la realización de tareas y labores, ya sean operativas o de soporte, que permite a éstas concentrarse en el cometido que sí domina y, por ende, en el logro de los resultados previstos, incrementando su productividad, eficiencia y progreso empresarial.

En una publicación que realizó el Instituto Mexicano de Contadores Públicos menciona que *“una quinta parte de los trabajadores mexicanos laboran bajo el esquema de outsourcing, subcontratación o tercerización; según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).*

México ocupa el 5° lugar en la industria de la subcontratación (Outsourcing) en América Latina, con un valor en el mercado de 1.457 millones de dólares anuales, revela un estudio realizado por la firma Staffing Industry Analysts”. (López, 2016; p.3)

Es ahí donde el Outsourcing juega un papel importante al colaborar con las empresas en la realización de cometidos que van en función de cumplir objetivos a corto, mediano y largo plazo.

A lo largo de esta investigación se pretende analizar, evaluar e interpretar los motivos fundamentales que impulsan a que las compañías contemporáneas apuesten en la externalización de ciertos procedimientos organizacionales, además, de los retos políticos, económicos y tecnológicos que han tenido que enfrentar al adaptarse a las circunstancias transitorias de la industria.

1.1 DESCRIPCIÓN, EXPLICACIÓN Y FORMULACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Descripción del Problema

En México las primeras prácticas de Outsourcing se dieron a partir de 1960 en el que un nuevo modelo productivo cambió las relaciones tradicionales empleador-trabajador, propiciando nuevas estrategias de gestión empresarial y formas de relación laboral. Algunos establecimientos contrataron a empresas de servicios auxiliares para realizar labores de limpieza, vigilancia, cafetería y transporte que antes eran realizados por personal contratado directamente por la empresa.

Así, para las organizaciones era más factible contratar a un proveedor tercero independiente que crear, desarrollar y mantener a un departamento especializado de forma interna. El panorama cambió drásticamente en los años 90's a la introducción de un nuevo modelo económico neoliberal y la globalización.

La apertura de la economía, así como la integración del mercado interno al mercado internacional, persuadió al sector industrial mexicano a competir con empresas de tal índole, con muchas barreras tecnológicas, organizacionales y reglamentarias, bajo un panorama político y económico que buscaba atraer

inversión extranjera al país que promover el crecimiento del mercado interno y la industria nacional.

Ante tal escenario la globalización exigió a las empresas mexicanas flexibilidad en sus estrategias económicas y de producción, como una exigencia fundamental para perdurar en el mercado global.

Entonces este procedimiento fue tomado como una forma de alcanzar competitividad en las organizaciones, al reducir costos, en particular costos laborales y en la práctica, hasta la fecha se ha mantenido como la forma en la que corporaciones de manera indirecta logran flexibilidad del trabajo sin entrar en conflictos trascendentales con su propio contrato colectivo o sindical, trasladando la responsabilidad a otra empresa que puede ser filial de la misma o una compañía diferente que es contratada para proporcionar algunos servicios productivos.

Explicación y Formulación del Problema

Si bien adaptarse al Outsourcing se realiza con la finalidad principal de reducir costos y dejar en manos de otro la especialización de puestos de trabajo que no se relacionen de manera directa con el modelo de negocio, será importante considerar si realmente trae un beneficio para la organización.

Puede establecerse que este modelo no necesariamente lleva a la precariedad, aumenta al menos de manera sustancial el riesgo de caer en ella, por lo que debería merecer no sólo una regulación, sino que además una atención especial dentro de la política laboral de nuestro país, considerando a los trabajadores inscritos en estas prácticas como un grupo particularmente vulnerable.

La implementación de este esquema de contratación a orillado una forma singular de ver la relación de la ocupación laboral, así mismo se considera como una práctica íntegra de trabajo que ha llevado a una modernidad las relaciones laborales.

Sin embargo esto no debería estar lidiado con los derechos laborales, ya que resultan amenazados por esta forma de contratación y que establecen una “desigualdad de trato” respecto de los trabajadores en relaciones estándar o típicas, donde encuentran estabilidad en el trabajo, el derecho a un salario debidamente remunerador, condiciones de trabajo dignas, derechos colectivos, la protección en caso de insolvencia por parte de la empresa contratista, normas en materia de seguridad social y de seguridad e higiene en el área donde se lleva a cabo sus esfuerzos físicos e intelectuales.

En cuanto a la estabilidad laboral, como se sabe es el cimiento de los demás derechos laborales, hay incluso razones objetivas que la afectan en estas circunstancias como es el hecho de que los organismos contratistas tengan por lo general contratos de corta duración con las empresas usuarias.

Se analizarán desde diferentes perspectivas la aplicación de técnicas cuando se habla de Outsourcing de tal manera que implique abarcar un debate ante la sociedad mexicana con el estudio de casos que han tenido éxito y los contrastes ante las reformas laborales actuales bajo las cuales se rigen dichas prácticas para así tener el panorama general de las organizaciones en México y cuál es el impacto que ha tenido este fenómeno a lo largo de los años.



1.2 JUSTIFICACIÓN

En la actualidad existen infinidad de análisis y juicios dirigidos a examinar aspectos del Outsourcing, sin embargo, no toda la información que circula va orientada a un mismo propósito, ya que por un lado tenemos apreciaciones rigurosas a tal modelo, como lo es la desvalorización del trabajador, de la cual se podría pensar que las empresas que optan por este mecanismo realizan malas prácticas de contratación.

Sin embargo, existen críticas a favor y la aplicación de este dentro de la corporación, dejando en manos de un tercero, actividades específicas que no se relacionan directamente con la razón de ser del negocio, lo cual permite a la organización enfocarse en proveer resultados satisfactorios que representen su misión y visión organizacional.

Consideramos que es una estrategia factible de realizar dentro de la organización, la cual si se efectúa de manera correcta no habría tal desvalorización y ambos participantes (organización-trabajador) obtendrían un beneficio.

Por tal motivo estamos en busca de evaluar todos los aspectos que están involucrados en el tema, es decir, las tendencias de este modelo en México, y así presentar información reciente y de fuentes lo más fidedignas posibles que sirva de guía para toda aquella persona que desee conocer sobre las implicaciones cuando se piense en aplicar técnicas de tercerización dentro de la organización, orientándose a tomar una decisión correcta con base en un fundamento sólido y no solo por intuición o desinformación.

Además del análisis correspondiente dentro del marco legal, a partir de ello proponer mejoras en la aplicación de ciertas medidas regulatorias y preventivas que garanticen un mejor desenvolvimiento en sus prácticas en Mexico.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Analizar y evaluar el panorama actual del Outsourcing respecto a tendencias y retos que enfrentan las organizaciones bajo este esquema en México.

#LaUAMeneElTiempo

Objetivos específicos

- Conocer los antecedentes y el desarrollo del Outsourcing, así como los conceptos con los que se relaciona
- Determinar ventajas y desventajas que surgen a causa del Outsourcing.
- Investigar organizaciones que operan actualmente bajo este esquema y las áreas en las que se especializan.
- Conocer el marco jurídico que rige y vigila las actividades; además de leyes y asociaciones contribuyentes al Outsourcing en México.
- Comparar la relación empleador-empleado en el Outsourcing y determinar la situación actual ante tal relación.



CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL OUTSOURCING

El Outsourcing no es un fenómeno nuevo, su contenido y prácticas se encuentran presentes prácticamente desde los inicios de la sociedad capitalista, aunque, habría que reconocerlo, su presencia constituía un obstáculo tal para el cumplimiento de los fines del capital en términos de acumulación y sobrevivencia, que fue colocado en los terrenos de la marginalidad.

A la época de la evolución del pensamiento administrativo se le ha designado como etapa científica¹, principalmente porque a finales del siglo XIX e inicios del XX varios autores se mostraron interesados en investigar desde el punto de vista "científico" la problemática que presentaban las empresas industriales, principalmente por la producción a gran escala y en forma estandarizada.

No existía ningún sistema efectivo de trabajo, no había incentivos económicos para que los obreros mejoraran su trabajo, las decisiones eran tomadas militar y empíricamente más que por conocimiento científico y los trabajadores eran incorporados a su labor sin tomar en cuenta sus habilidades y aptitudes. Están eran las principales problemáticas que presentaban las empresas en esta época.

Frederick Taylor en 1930 desarrolló métodos para organizar el trabajo, considerando los materiales, el equipo y las habilidades de cada individuo. Éstos se han llamado tiempos y movimientos, hoy conocidos como operaciones del proceso o sistema considerando a esta etapa la 1ra transformación en las relaciones de trabajo.

Para 1942 Henri Fayol aporta la teoría de la administración moderna-conocida como fayolismo- supuso la base de los estilos modernos de gestión en las empresas y organizaciones. una teoría de la administración enfocada en definir la

¹ El nombre etapa científica se debe al intento de aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración, con el fin de alcanzar elevada eficiencia industrial

estructura que una organización necesita para lograr la eficiencia. Por ello, Fayol es conocido como uno de los fundadores de la *administración moderna*². El modelo administrativo de Fayol se basa en tres aspectos fundamentales: la división del trabajo, la aplicación de un proceso administrativo y la formulación de los criterios técnicos que deben orientar la función administrativa.

Mientras Taylor se enfoca en trabajar al nivel de las fábricas, Fayol se concentró en la coordinación de las funciones administrativas. (Peaucelle & Guthrie, 2015)

El Fordismo, en cuanto al tema de organización del trabajo a partir de la cadena de producción es la superación del taylorismo. Se caracterizaba por la producción en serie en el modelo de cadena de montaje, al utilizar maquinaria con fines especiales y, principalmente, trabajadores no cualificados en una división del trabajo basada en una fragmentación de tareas cada vez mayor.

Al respecto resultan esclarecedoras las ideas de (Gramsci 1978, p. 328) cuando sostiene que el fordismo significaba línea de montaje, más también Ley Seca y "puritanismo", la tentativa de regular la vida sexual y familiar del trabajador, y no apenas su vida de trabajo. "Los métodos de trabajo son inseparables de un modo específico de vivir, pensar y sentir"

El proceso de trabajo característico del fordismo es la cadena de producción semiautomática. Esta corriente consigue mediante la mecanización del trabajo elevar la intensidad, a la vez que incrementar la separación entre el trabajo manual y el intelectual.

“fordismo” permite definir este modelo productivo dominante a partir de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) donde las formas organizacionales más representativas que caracterizan este momento de transición y crisis del capitalismo son la especialización flexible y la especialización dinámica.

² *Administración moderna busca hacer a la empresa más flexible basándose en enfoques y tácticas actuales que le permitan adaptarse a los cambios del entorno económico y social.*

Después de la Segunda Guerra Mundial 1945, las empresas trataron de concentrar en sí mismas la mayor cantidad posible de actividades, para no tener que depender de los proveedores. Sin embargo, esta práctica que en principio resultara efectiva, fue haciéndose obsoleta con el desarrollo de la tecnología, porque los departamentos de una empresa no podían mantenerse tan actualizados y competitivos como lo hacían las agencias independientes especializadas en un área, además, su capacidad de servicio para acompañar la estrategia de crecimiento era insuficiente.

“El trabajo, por ende, cambia de características, y pasa de ser un momento definido en el espacio a ser un tiempo sin fin en un espacio globalizado” (Dean, 2018: p.4)

A partir de la crisis de la industria fordista sufrida en los años 70's, el Postfordismo se caracteriza por la especialización flexible, la tecnología de la información, las tecnologías de producción flexibles (automatización), la globalidad.

Flexibilidad en términos de adaptación a cambios y disponibilidad a nuevos aprendizajes sobre todo en el campo de las nuevas tecnologías, es decir el trabajador ya no realiza una tarea fija, característica particular de esta filosofía, ahora el trabajador debe adaptarse y actualizarse para garantizar su supervivencia dentro de la organización.

Para 1970 surge el Toyotismo el cual busca evitar las acciones que no son necesarias. Basándose en el precepto de “*justo a tiempo*³” o “*just in time*”, en lengua inglesa), este concepto busca producir sólo aquello que necesita y en el instante preciso en que se necesita. Así el trabajo se flexibiliza y la mecanización pierde preponderancia. A diferencia del Taylorismo que fijaba a los trabajadores en sus puestos parcelados, se les exigía a los trabajadores ser polivalentes y comprometerse con el “*cliente*” y con la “*calidad*” de la producción.

³ *Just in time sistema de organización de la producción para las fábricas, de origen japonés. También conocido como método Toyota.*

El empleo de la subcontratación comienza a ganar credibilidad, como una estrategia de negocios al inicio de la década de los 70's, enfocado, sobre todo, a las áreas de información tecnológica en las empresas; pero el término outsourcing no se empleó para describir la creciente tendencia de grandes compañías de transferir sus sistemas de información a proveedores hasta 1980. Las agencias temporales Como resultado del proceso de flexibilización laboral. la especialización flexible es comúnmente referida a las grandes empresas que lo aplican a través del outsourcing a pequeñas empresas.

El Outsourcing visto como un nuevo modelo productivo propio de la fase neoliberal del capital y no como una simple modalidad de producción rígida. En 1998, el outsourcing alcanzó una cifra de negocio a nivel mundial de cien mil millones de dólares, y de acuerdo con estudios recientes, esta cantidad se disparará hasta 282 mil millones de dólares.

En los últimos años se ha dado un crecimiento vertiginoso en la subcontratación de servicios entre países desarrollados y países en desarrollo, lo que comúnmente se ha llamado *off shore outsourcing*⁴.

Uno de los principales motores del crecimiento del off shore outsourcing es el ahorro, en costos directos productivos al utilizar mano de obra calificada, con salarios más bajos que los que se pagarían de ser contratada por las empresas directamente, como es el caso particular de la India, China o Rusia.



⁴ *Off shore "cualquier país que no sea el suyo propio" Off shore Outsourcing es la exportación de trabajo relacionado con TI desde Estados Unidos y otros países desarrollados a áreas del mundo donde hay estabilidad política y menores costos laborales o ahorros tributarios.*

2.2 NEOLIBERALISMO Y GLOBALIZACIÓN EN MÉXICO

Globalización y Neoliberalismo

En la realidad actual la economía se encuentra dentro de un proceso acelerado y precipitado de cambios que obliga a todos los factores a estar a la par durante este transcurso. Esto es consecuencia de los avances tecnológicos dentro de un mercado más complejo y de una mayor formación e información de los individuos inmersos en este círculo; esto conlleva la adaptación de las organizaciones empresariales a un mundo sin barreras, endureciendo así la competencia.

El nuevo panorama plantea la visión de una sociedad más abierta, más informada, con nuevos valores emergentes y una mayor libertad respecto a bienes y servicios; en pocas palabras una sociedad más universal que nos conduce a la transformación real de la concepción y funcionamiento de las empresas.

En el análisis de esta transformación que se vive tiene un impacto desde la evolución de los sectores básicos de la economía, por ejemplo, el sector industrial se ha desvanecido de manera irrevocable como limitada y al mismo tiempo se experimentan transformaciones simultáneas tecnológicas.

Es decir, se han fragmentado los moldes tradicionales de la clásica empresa industrial donde el trabajo se veía reflejado en cadenas de montaje con operarios poco cualificados en grandes series, no existían técnicas en los procesos o alguna especialización o profesionalización en términos generales hasta ese momento pues, quien determinaba el ritmo de la producción era la máquina.

Ahora se ha identificado que el mercado es quien dispone y ordena, es decir, pretende ser flexible, adaptable, y en gran medida de adaptación a las exigencias que se predisponen. Las empresas de servicios han adquirido en los últimos años una creciente importancia ya que han pasado a dirigir la mayor parte de la actividad económica.

Gómez Sandalio (1996) argumenta que “la inmediatez de trato con el cliente, el trabajo en unidades y centros pequeños diseminados geográficamente, la mayor diversificación y riqueza del contenido de las distintas tareas, la temporalidad de la mayor parte de los contratos y la incorporación de la mujer completan un cuadro de dimensiones nuevas y desconocidas hasta ahora” (p.2)

#LaIA Mene Tiempo
El derecho al trabajo como lo hemos conocido en México, es el protector de la clase trabajadora, desde la década de 1980 con la implantación del neoliberalismo, una realidad que ha sido poco aceptada ya que los objetivos de tal sistema económico, cuestionan que las relaciones de trabajo estén reglamentadas jurídicamente a la par de las leyes del mercado, donde también ubican al trabajo, deben regirse por las leyes de la oferta y la demanda y cualquier disposición que tenga como objetivo entorpecer dicho mecanismo se califica como contrario a sus principios y culpable por obstaculizar el progreso económico.

Una de las consecuencias principales de estas corrientes en el ámbito ocupacional es el desempleo, en 1996 el autor Gómez Sandalio afirma que *“el desempleo es el efecto de los desequilibrios económicos a nivel mundial, desde hace años. Por ello, combatir las causas del paro de labores desde todos los frentes debe de ser el objetivo prioritario de cualquier programa de gobierno y de todos los agentes sociales. Se deben aunar esfuerzos, dejando a un lado intereses particulares en aras del interés general” (p.5)*



Impacto en México

En las últimas décadas la globalización de la economía, los cambios tecnológicos y los procesos de liberalización, privatización y desregulación que se abarcan en casi todos los países, han afectado el marco de las relaciones laborales al incurrir sobre el empleo y los salarios. Esto hace necesario incorporar modificaciones profundas en el marco institucional que regula las relaciones laborales a fin de dotarlas de mayor flexibilidad y adaptarlas a las condiciones del entorno.

Así, el empleo se ha convertido en uno de los mayores desafíos que enfrentan diversas regiones del mundo, tanto de países desarrollados como en desarrollo. Entendida como una eliminación de barreras ideológicas y geográficas que incentiva el intercambio no solo de bienes y servicios, sino también de ideas, personas, información y capital, ha desalentado los nuevos conflictos en gran medida. Además, ha contribuido al aumento del PIB y a la reducción de la pobreza.⁵

Timothy Heyman, presidente de Franklin Templeton Servicios de Asesoría México, atribuye este proceso a la tecnología.

“Este fenómeno explica y propicia el crecimiento económico. En las últimas décadas, los dispositivos inteligentes y las telecomunicaciones han derrumbado grandes barreras geográficas. El avance de estas tecnologías contribuyó a la caída de regímenes comunistas y socialistas, socavando el proteccionismo y abriendo economías” (García, 2019)⁶

⁵ De acuerdo a la definición del INEGI, el Producto Interno Bruto trimestral ofrece, en el corto plazo, una visión completa y coherente de la evolución de las actividades económicas del país, proporcionando información actualizada, para apoyar la toma de decisiones dentro del país. (INEGI, 2013)

⁶ Franklin Templeton, es una de las operadoras de Fondos de Inversión más grandes del mundo, son inversionistas en el mercado mexicano desde principios de la década de los 80's. Tiene como objetivo ofrecer a los inversionistas un nivel alto de servicios y experiencia como uno de los administradores de activos en el mundo. (Franklin Templeton, 2019; www.franklintempleton.com.mx)

De esta forma, el impacto de la globalización sería una tendencia entre las naciones que significan el predominio de las fuerzas del mercado y el individualismo sobre la solidaridad social y el intervencionismo estatal.

Para el analista, *Cantua Quintero (2014)* dice que “la globalización de la economía ha implicado una convergencia de modelos socio-económicos nacionales. De esta manera, a pesar de que la economía liberal de mercado de Estados Unidos y de otros países anglosajones sólo una de las “variantes del capitalismo”, hay la tendencia a debilitar el modelo de los países con “economías de mercado coordinadas”, como Alemania y los países nórdicos. (*Bizberg, 2007*)

De esta forma, el impacto de la globalización sería una tendencia entre los estados-nación que lleva al predominio de las fuerzas de mercado y el individualismo sobre la solidaridad social y el intervencionismo estatal. Tanto en Canadá como en México la principal crítica que se hace a la globalización y al TLCAN es que las élites han renunciado al control de los movimientos de capital y que por encima de la cohesión social han convertido a la competitividad en superioridad para integrarse al mercado internacional.

Esto es crucial para todo Estado y en especial para el canadiense que, a diferencia del norteamericano, ha basado su ciudadanía y concepción misma de nación sobre la igualdad y la cohesión social. En América del Norte, Estados Unidos impuso su concepción de regionalización basada en la libertad de mercados acoplada a la soberanía de los Estado”. (p. 42)

Si analizamos los mecanismos bajo los cuales se rige la economía mexicana nos da como resultado la adopción de una estrategia dudosa, esto se puede observar en los acuerdos del *Tratado de Libre Comercio (TLC)*⁷, sin visualizar resultados alentadores en los diversos ámbitos de la vida nacional. Al respecto, diversos estudios al menos de países en subdesarrollo del continente americano han

⁷ Como beneficiario de la globalización, México cuenta 12 tratados de libre comercio que abarcan 49 países. Los más importantes son el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y el Tratado de Libre Comercio México-Unión Europea (TLCUEM). La cercanía con Estados Unidos, los bajos costos de producción y la infraestructura nos han hecho líderes en producción automotriz, electrónica y otras manufacturas. (Fuentes, 2019)

podido participar en el mercado internacional sin desarrollar simultáneamente su mercado interno.

Desde esta perspectiva, la globalización reciente no representa una actualización positiva, sino la emergencia de una época de cambios para el trabajo tanto en concepto y acción además de sus representaciones. Sin embargo, la integración a un periodo corto de tiempo donde importantes cambios estructurales, impactó y modificó de manera íntegra el trabajo y sus contenidos, así como los sistemas de relaciones laborales a escala internacional.

Según *Morales & Haro (2013)*, los principales ejes del cambio fueron las “nuevas” empresas especializadas y flexibles, transnacionalizadas ubicadas en los procesos productivos posfordistas integraron nuevas tecnologías de la información y la comunicación de tipo micro electrónico e informático y las aplican en los procesos de trabajo lo que ocasiona que sea indispensable Implementar innovaciones tecnológicas en esta nueva era digital que fortalece al parecer a un modelo privilegiado: la economía en red.

La globalización en México también ha traído consecuencias en las áreas económica, política, social y cultural. En la económica, por ejemplo, debido a que ante las nuevas reglas de competencia las empresas se ven llamadas a buscar formas para aumentar sus ventajas comparativas, las primeras líneas de acción que se han tomado han sido la reducción de los niveles salariales, la modificación de las reglas del mercado laboral, la reducción de las cargas fiscales para los inversionistas y productores, y su aumento para los consumidores.

García Fuentes (2019) argumenta que “*para México lo más importante es Estados Unidos, que lanza señales mezcladas. Tenemos personajes claramente proteccionistas, como ciertos asesores del presidente Trump, y gente aparentemente menos proteccionista, como el propio secretario de Comercio, Wilbur Ross, quien señaló que una empresa de autopartes que controla logró ser competitiva gracias a las subsidiarias que tiene en México.*”

Destaca la corriente que apela a una renegociación del TLCAN y propuestas como el impuesto fronterizo ajustado o bat (border-adjustment tax), que alienta las exportaciones y desalienta las importaciones mediante un sistema impositivo”.

Economía Colaborativa

Hace referencia principalmente a los nuevos sistemas de producción y consumo de bienes y servicios gracias al avance principalmente de la tecnología de la información a través de diversas plataformas digitales. Este fenómeno va en aumento pues la dinámica laboral se ha ido transformando de acuerdo a la población que se encuentra activa en dicho sector donde la tendencia se enfoca en buscar un trabajo por un periodo corto de tiempo con ayuda de plataformas web y aplicaciones tecnológicas.

El enfoque desde el punto de la subcontratación indica que tiene avances significativos en cuanto a su expansión pero muy limitado respecto a las fuentes de referencias que detallen cada una de las actividades que se realizan y la legislación con las que son aplicadas en diferentes áreas. *La Asociación Mexicana de Capital Humano; señala que la prestación de servicios a través de este esquema ha sido denominado "crowdsourcing" donde su principal objetivo es buscar profesionales externos para la realización de algún proyecto. (AMECH, 2019)*

El término economía colaborativa también se ha relacionado con nuevas formas de desigualdad laboral y la apropiación por parte de grandes corporativos del negocio generada por los trabajadores, mediante un discurso de progreso tecnológico innovador y creativo sumando también un altruismo comunitario. Sus argumentos básicos es que las plataformas digitales sirven como un foro para ofrecer activos económicos subutilizados y encontrar demandantes que los requieran urgentemente.

2.3 DEFINICIÓN

(Calixto et al., 2013) Mencionan que a lo largo de los años se han venido utilizando varias palabras que, finalmente, conducen todas al mismo proceso. En los países anglosajones, por ejemplo, se ha utilizado siempre la palabra inglés “Outsourcing”, mientras en los países de habla hispana se ha venido utilizando la palabra “tercerización”.

A esta palabra, ha sido añadido en algunas ocasiones el término de “externalización”, significando con eso el proceso de externalizar actividades antes internalizadas. En México, al proceso en análisis se le ha llamado en algunas ocasiones “subcontratación”, recuperando así una vieja práctica productiva.

Para introducir el concepto de outsourcing es necesario considerar otros con los que tiene alguna vinculación; primeramente al término descentralización o desconcentración productiva, se refiere a las políticas empresariales por las cuales una empresa, manteniendo la unidad, da más autonomía a sus secciones ello puede ir junto a la estrategia de división de una empresa original, en varias incluyendo el uso de formas jurídicas diversas: “empresas de servicios”, “franquicias”, “contratos de asistencia”, etc. La FAO considera la descentralización como el proceso de "transferencia de una parte del poder y recursos del Estado Nacional a las instancias del nivel regional o local.

Otro concepto estrechamente relacionado es la “cadena productiva” y de “eslabonamientos productivos” para referirse a una secuencia de sectores económicos unidos entre sí por relaciones significativas de compra-venta, y donde hay una división de trabajo en que cada uno realiza una etapa del proceso de transformación mediante la aplicación de un procedimiento tecnológico.

El término flexibilización tanto en lo productivo como en lo laboral, identifica diversas vías de estrategia empresarial que se centran en eliminar rigidez en los tiempos productivos (*just in time, “justo a tiempo”*) pero también, en el caso de la mano de obra, en abaratar los costos. (Uriate & Orsati; 2010: p.33)

De forma vinculada el término precarización (laboral) es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. (OIT, 2012)

En México existen tres modelos de administración de capital humano a los que empresas recurren de forma usual para dedicarse de lleno al giro del negocio: Tercerización de Personal, Subcontratación y Outsourcing. En este estudio adoptaremos el término anglosajón de outsourcing para referirnos a todos los casos antes mencionados. Sin embargo, estos conceptos suelen confundirse por tal motivo consideramos importante definir cada uno de ellos:

D. Outsourcing

En la literatura actual existen muchas definiciones del concepto de Outsourcing. Podemos, por ejemplo, considerar la propuesta por el Doctor Fernando E. Granda y el Doctor Alejandro R. Smolje del CPCE de Buenos Aires, que definen el Outsourcing como “la adquisición sistemática, total o parcial, y mediante proveedores externos, de ciertos bienes o servicios necesarios para el funcionamiento operativo de una empresa, siempre que hayan sido previamente producidos por la propia empresa o ésta se halle en condiciones de hacerlo y se trate de bienes o servicios vinculados con su actividad”.

Término en inglés que se podría traducir al español como suministro desde el exterior o aprovisionamiento externo de bienes o de servicios. También, se puede decir “comprar afuera” (Collin, p. 203, 1999).

Es el proceso en el cual una firma identifica una porción de su negocio que podría ser desempeñada con mayor eficiencia por otra corporación. Consiste en la contratación de personal para que atienda actividades específicas que no se relacionan con el modelo de negocio de la empresa.

Éstas están generalmente relacionadas con servicios, entre otros, de limpieza de instalaciones, de vigilancia o seguridad y call center. La contratación del personal bajo esta fórmula se realiza como un servicio independiente a la empresa.

En este procedimiento existen sólo dos partes: la empresa contratante y la compañía asesora que da solución al problema.

E. Tercerización

Consiste en el reclutamiento y selección de personal especializado en actividades que sí se relacionan con el modelo de negocio de la empresa, por medio de una empresa externa, con debida solvencia técnica, económica, y legal, que pone a disposición empleados calificados para actividades específicas temporales o permanentes.

En consecuencia, el personal contratado bajo esta fórmula ha de ser experto en el ámbito sobre el cual se le solicita trabajar. Se integra a la empresa mediante un contrato, por un período determinado y le son proporcionadas las prestaciones y beneficios con lo que cuentan los trabajadores de esa organización

Entre las principales razones para tercerizar se encuentra la adquisición de conocimiento de temas que son total o parcialmente desconocidos, tales como aspectos legales, regulatorios y mejores prácticas de la industria.

De esta forma podría entenderse que no solo corresponde a tercerizar actividades periféricas o de servicios, si no también alguna parte del proceso productivo. En

esta hipótesis, el límite consiste en el mantenimiento de las actividades que conforman las características esenciales de la empresa principal.

Asimismo, otros elementos que se combinan con el criterio de actividad, generalmente para flexibilizar la actividad principal y hacerla sujeto de tercerización son: especialización, inmediatez, exigencia de la coyuntura, transitoriedad u ocasionalidad.

#LaUAMeneElTiempo

Se diferencia entre la “tercerización interna” y la “externa” para distinguir si es realizada dentro o fuera de la empresa principal. La externa puede ser a su vez nacional o internacional en este segundo caso se utiliza la expresión “*tercerización off shore*”⁸, reflejando a la tendencia a la formación de cadenas productivas globales con efectos en términos de potencializar las relaciones internacionales entre empresas, países o regiones.

Se considera necesario hacer más eficiente la cadena de valor a través de la articulación de las competencias de un proveedor externo a fin de lograr un incremento en su capacidad innovadora. La tercerización se vincula con el concepto de “desintegración vertical” la expresión “tercerización” se refiere entonces a la aparición de un tercero, es decir, la nueva empresa, que entra en relación con la empresa que externaliza y los trabajadores de ambas. (Uriate & Orsatti; 2010: p.35)

F. Subcontratación

La subcontratación es el proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato.

En la subcontratación intervienen tres partes: la empresa contratante, la empresa de servicios y la fuerza laboral. La relación entre ellas solamente es de carácter

⁸ "En el mar, alejado de la costa", "ultramar", pero es comúnmente utilizado en diversos ámbitos para indicar el traslado de un recurso o proceso productivo a otro país.

comercial, y la compañía que opta por este modelo tiene la posibilidad de transformar costos fijos en variables.

Esto se da especialmente en el caso de la subcontratación de empresas especializadas. Para ello, pueden contratar sólo al personal, en cuyo caso los recursos los aportará el cliente (instalaciones, hardware y software), o contratar tanto el personal como los recursos.

Es decir, al subcontratar se reducen costos, además de que responde a un propósito específico y generalmente en un lapso limitado. Usualmente, se emplea para proyectos en donde la capacidad instalada del prestador del servicio requiere del apoyo de un proveedor.

De acuerdo a las discusiones emprendidas en los espacios abiertos por la OIT a partir de finales del siglo pasado, son dos los posibles objetos de subcontratación: bienes y servicios o trabajo (y con los trabajadores). lo anterior significa que la subcontratación que una empresa realiza puede ser por la consecución de un bien o servicio o por conseguir a trabajadores que realicen ciertas actividades.

Consideramos pertinente realizar un reencuentro de estos 3 aspectos (tercerización, subcontratación y outsourcing) resaltando la característica principal que logra diferenciar uno de otro.

Tabla 1.1
Comparativa entre Tercerización, Subcontratación y Outsourcing

Tercerización	Subcontratación	Outsourcing
<p>Consiste en el reclutamiento y selección de personal especializado en actividades que sí se relacionan con el modelo de negocio de la empresa, por medio de una empresa externa, con debida solvencia técnica, económica, y legal, que pone a disposición empleados calificados para actividades específicas temporales o permanentes. proveedores</p>	<p>Es el proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato. Usualmente, se emplea para proyectos en donde la capacidad instalada del prestador del servicio requiere del apoyo de un proveedor</p>	<p>Es el proceso en el cual una firma identifica una porción de su negocio que podría ser desempeñada con mayor eficiencia por otra corporación. Consiste en la contratación de personal para que atienda actividades específicas que no se relacionan con el modelo de negocio de la empresa</p>

Fuente: Elaboración propia Cuadro Explicativo que muestra la principal característica de diferenciación entre los conceptos, tercerización, subcontratación y outsourcing

empresa concentrarse en sus aptitudes y delegar a compañías externas la realización de actividades para las que éstas son especialmente aptas. (Koontz y Wehrich; 2002)

Sólo cuando las empresas dejan de dedicar su tiempo a las tareas en las que no son especialistas, podrán marcar una diferencia objetiva entre su negocio y el de sus competidores.

2.4 CARACTERÍSTICAS ACTUALES DEL OUTSOURCING

Las empresas siempre han contratado empresas de servicios externas que suministran personal por tiempo limitado para trabajos específicos o actividades temporales, estas labores son menores en las que no se asume responsabilidad total sobre un determinado proceso.

Existen diferencias sustanciales entre complementar recursos a través de intermediación laboral y la implementación de un verdadero outsourcing. Este último involucra una reestructuración de una actividad particular de la empresa, frecuentemente, la transferencia hacia un proveedor especialista de la operación de un procedimiento importante, pero no directamente vinculado con las actividades esenciales de la empresa.

Por tanto, es muy difícil que las empresas tradicionales asuman el reto de redefinir su organización para implementar outsourcing, porque su empleo implica un aspecto crucial para la organización, el control de proceso y en algunos casos la tecnología de la empresa. (Guzmán, 2008: p.3)

A causa de diversos estudios e investigaciones se muestra que el outsourcing es más popular en las empresas, por lo que se convierte en una herramienta para

dedicarse a las actividades principales dejando en manos de terceros el trabajo restante, de esta manera el control de las funciones reside en el proveedor del servicio que podrá añadir valor en responsabilidades secundarias que no pueden realizarse internamente.

Tomando en cuenta que la transferencia de control es casi completa; en otros, la organización se reserva el derecho a mantener determinado control operativo directo, es decir la prestación del servicio lo realiza el contratista por su cuenta y conserva la responsabilidad en su ejecución, al mismo tiempo la puede desarrollar directamente o por medio de otras personas.

Determinar condiciones para contratar un servicio de outsourcing enfocado a funciones operativas, debe permitir a las empresas verificar que estas se lleven a cabo por parte del proveedor. Aunque en teoría casi todas las las actividades económicas son susceptibles de someterse al outsourcing, en la práctica ciertos sectores son más compatibles con esta técnica. *(Werther & Davis; 2008 p.189)*

Los cuatro campos más frecuentemente mencionados en este contexto son:

CAMPO PRINCIPAL	CAMPO DE APOYO
Servicios Financieros	Contabilidad y Asesoría en Inversiones
Recursos Tecnológicos	Servicios de Cómputo y Procesamiento de Información
Clientes y Comunicación	Centros de Servicio a Consumidores de determinado producto
Administración de Recursos Humanos	Servicios de Identificación de Talento Humano

Elaborado con base en (Werther & Davis; 2008)

Bajo el esquema de outsourcing se debe tomar en cuenta lo relativo del contrato entre las partes como lo concerniente a la empresa de subcontratación. En este sentido se detallan particularidades del contrato que define cómo el cliente y el proveedor trabajarán juntos.

#LaUAMeneElTiempo

C. Relativas al Contrato entre las Partes

- a. Su elaboración es compleja, debe establecer claramente las responsabilidades de ambas partes en cualquier aspecto, no sólo del nivel de servicio actual sino también del nivel de servicio futuro.
- b. Suele tener una duración de varios años. En el sector privado tiene una duración no menor a 5 o 7 años, siendo habitual un período de 10 años.
- c. Uno de los aspectos más importantes del contrato es la definición de su resolución (finalización), el establecimiento de salidas programadas antes de cumplirse el plazo acordado, así como los períodos de preaviso en caso de reversión del servicio.
- d. Junto con los conceptos financieros, a lo largo de todo el proceso de evaluación se deben establecer criterios de transferencia.
- e. El alcance del contrato es a la medida, es decir, podrá ser tan amplio como lo deseen las partes contratantes.
- f. Debe ser flexible para que la Administración pueda cambiar los requisitos del servicio y el proveedor pueda cambiar los medios con los que lo da. (Calleros, 2005).



D. Relativas a la Empresa de Outsourcing

- a. Es una decisión estratégica para la organización, cede el total o parte de sus activos a la empresa de outsourcing.

- b. Permite el acceso a nuevas tecnologías y centrarse en la realización de actividades de mayor valor para la organización.
- c. Permite a la organización alcanzar un mayor nivel de competitividad sin realizar inversiones en equipamiento tecnológico o en formación del personal informático propio.
- d. Transforma a nivel contable los conceptos de costos fijos en costos variables y las inversiones en gastos desapareciendo los activos. Son menores los costos de operación y se evitan las decisiones de invertir en infraestructura.
- e. Adquiere un compromiso muy importante con la organización que la contrata, puesto que de ella dependerá que se proporcione un adecuado nivel de servicio.
- f. El servicio prestado debe ser suficientemente flexible como para adaptarse a cambios de negocio, organizativos o funcionales en la organización, así como al entorno tecnológico. (Calleros, 2005)

Lo anteriormente expuesto acerca de outsourcing conocido como subcontratación o tercerización permite determinar que la característica principal es ofrecer un servicio de alta calidad al buscar maximizar operaciones y minimizar riesgos, en este mismo contexto emplear el outsourcing de forma exitosa permite fortalecer a la organización, satisfacer a los clientes y alcanzar objetivos establecidos.



Para continuar con esta idea las características para la contratación del outsourcing llevan a cabo todo un proceso, el cual determina la mejor alternativa. El proceso antes mencionado consiste en cuatro etapas:

- I. *Identificación de necesidades*
- II. *Búsqueda de Información*

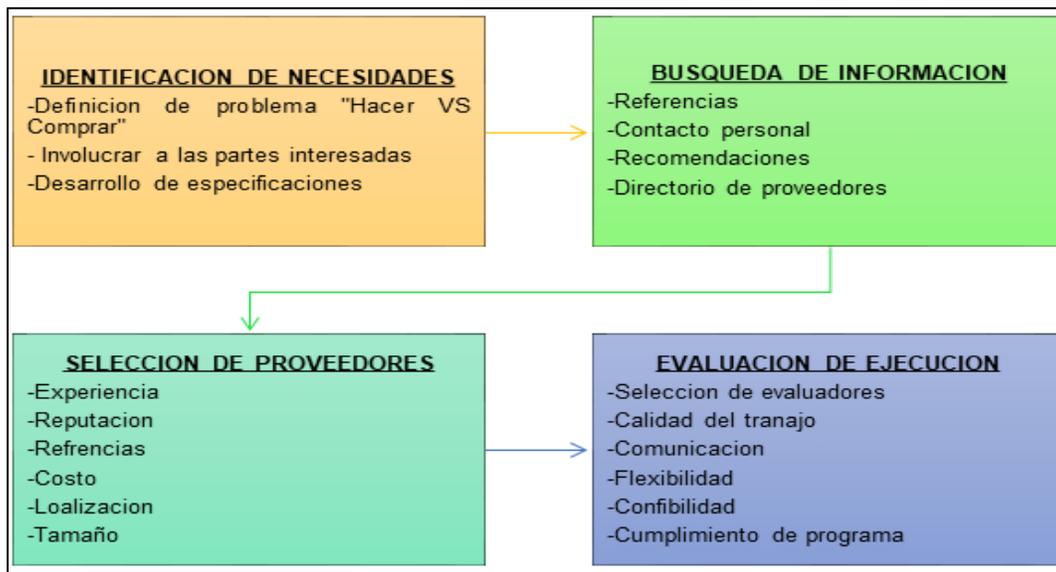
III. Elección de proveedores

IV. Evaluación de la ejecución

Cada etapa cuenta con especificaciones para su desarrollo en la implementación de este esquema de contratación o no, pero deberá considerarse la evaluación de cada empresa respecto a decisiones y propuesta de valor.

#LaUAMeneElTiempo

El Proceso de Outsourcing



Tomado de (Guzmán, 2008) Fuente: Fitzsimmons, J. A. Fitzsimmons, M. J. (2006) *Service Management Operation, Strategy, Information Technology*

Sin embargo, las organizaciones buscan alcanzar una mayor eficiencia a un menor costo, exigiendo estándares de calidad y servicio al cliente. De esta manera como todo proceso administrativo, en este esquema están involucradas actividades de planificación, organización y análisis que responden a objetivos específicos, orientados a descubrir, emplear y adaptar nuevas estrategias para las diversas áreas de la organización, dependiendo actividades a desarrollar.

Al involucrarse en un proceso de Outsourcing las empresas deben definir claramente una estrategia la cual guíe todo el proceso y contenga los aspectos importantes en el desarrollo del mismo

2.5 CAUSAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL OUTSOURCING

Examinado el panorama desde un lente macro económico, este modelo en México también se encuentra en una situación ambigua en cuanto a su comodidad y su beneficio. Su mayor contribución al desarrollo nacional se atribuye en cierta medida a la creación de empleos formales, fungiendo como auxilio ante el desempleo y la informalización.

Esta intervención se vio corroborada en el último Informe de Censos Económicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el cual reveló que durante el periodo (2004-2014), el empleo en México se incrementó en 3.7%, etapa durante la cual la contratación por Outsourcing experimentó un crecimiento de 48%.(INEGI, 2015)

Sin embargo, en la actualidad se estima que la mayoría de trabajadores mexicanos se encuentran contratados bajo este esquema, también se ha evidenciado su inexcusable papel en la evasión del pago de impuestos y de las aportaciones a la seguridad social. *Según Manpower Group*, una de las principales empresas de tercerización y captación de personal en México, existen alrededor de 2,000 empresas de Outsourcing en el país; sin embargo, sólo 40 de estas organizaciones cumplen con sus auditorías legales y fiscales. *(Mendoza, 2018)*

Por lo regular, esta práctica de evasión fiscal se logra al registrar trabajadores con un sueldo inferior al real o como profesionistas independientes, mientras que se le ofrecen bonos, pago de honorarios o incluso un pago en efectivo para completar el verdadero pago por sus labores.

Las transformaciones que estamos viviendo nos obligan a reflexionar sobre el futuro del trabajo a largo plazo a fin de encauzar esta evolución desde una

perspectiva de justicia social y de convivencia. Se trata de una tarea urgente debido a la velocidad de los cambios y a la necesidad de actuar tempranamente para orientarnos hacia el futuro del trabajo que queremos.

Como antes se mencionaba, las circunstancias objetivas de los nuevos paradigmas económicos a nivel mundial han obligado a las empresas a buscar nuevas formas de mantener su competitividad y rentabilidad en el mercado.

Desde un punto de vista empresarial tiene que ver con los costos de producción; esto significa que, entre menores son los costos de producción, mayor será la diferencia entre estos y las entradas, lo cual tiene la finalidad elevar el nivel de rentabilidad de la empresa.

La búsqueda de esta reducción de los costos, responde ante todo a la evolución del mercado globalizado; éste ha evolucionado hacia una mayor competitividad, más agresiva y variable. Las crisis económicas de los años 80's y 90's han orillado a las empresas hacia una práctica más cuidadosa en términos de riesgos asumidos.

En otras palabras, para las empresas resulta cada vez más complicado asumir los costos de una producción que no tiene una utilidad segura en el mercado esto se debe también a que el mercado ha sufrido cambios radicales en la relación demanda-oferta.

No obstante, diversas empresas tienen diferentes necesidades en cuanto a tamaño y alcance, de esta manera las organizaciones que contratan mediante outsourcing se enfocan más al área de recursos humanos, por lo que se da un enfoque estratégico para centrarse en operaciones básicas de la empresa.

En este sentido se determinan *causas específicas* para la adaptación de outsourcing, considerando como más relevantes y mayor importancia.

- Reducir o controlar el gasto de operación, basado en estudios realizados lo cual afirma que el 90% de compañías lo ha logrado.

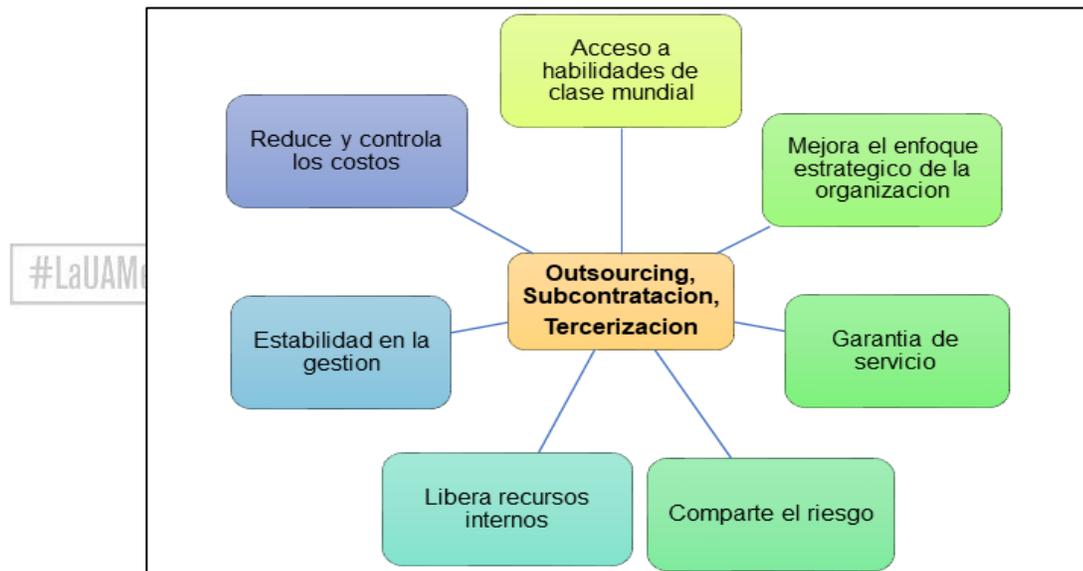
- Disponer de fondos de capital, donde la participación del outsourcing es reducir la necesidad de incluir fondos de capital con funciones que no tienen nada que ver con la razón de ser de la compañía.
- Tener acceso al dinero efectivo, mediante transferencias del cliente al proveedor.
- Mejor manejo en funciones determinadas como fuera de control, visto al outsourcing como una herramienta para el manejo de esta problemática.
(Aguilera, 2009 p.16)

Sin embargo, se da lugar a determinar *razones estratégicas* más importantes para la implementación de este esquema.

- Permite a la empresa enfocarse en asuntos empresariales ampliamente.
- Tener acceso a las capacidades de clase mundial, los proveedores ofrecen una amplia gama para satisfacer necesidades de sus clientes.
- Acelerar beneficios de reingeniería.
- Compartir riesgos.
- Destinar recursos para diversos propósitos aplicables a diferentes áreas de la organización (Aguilera, 2009 p.16)



Causas para Implementar Outsourcing



Elaborado con base (Aguilera, 2009)

2.6 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL MODELO DE OUTSOURCING

El motor de una organización hasta el día de hoy es el capital humano, por tal motivo la búsqueda, selección y contratación del personal idóneo son decisiones importantes. Visto desde la perspectiva estratégica, la empresa debe tomar tiempo y dedicación a estos aspectos, ya que marcarán la pauta para el crecimiento organizacional.

En esta práctica la organización debe definir claramente a aquellos trabajadores que se requieren para realizar la actividad principal de la empresa y en quienes recae mayor compromiso con la organización pues su trabajo es pieza principal para lograr el éxito o fracaso de dicha actividad.



La empresa está en busca de personal que realice actividades secundarias las cuales no tienen menor importancia dentro de la organización, sin embargo, la organización no se focaliza en ellas y delega la responsabilidad a un tercero que le

garantice el éxito en la realización de dichas actividades, de esta manera lograr focalizarse en su actividad principal en concreto.

Por otro lado, cuando se busca talento para vacantes en puestos especializados o bien de niveles gerenciales o directivos, muchas organizaciones recurren a los servicios de agentes profesionales que se dedican a la identificación de talento y que con frecuencia reciben el nombre de head-hunters.

Entonces, la empresa delega su función normal de identificación de talento y reclutamiento a la agencia especializada que lleve a cabo la labor de identificar a las personas calificadas para el puesto, dentro de los niveles de compensación y expectativas de la organización. Por lo general, las agencias de head-hunters se especializan en la identificación de profesionales y ejecutivos de nivel relativamente alto, y no en la identificación de personal de primera línea. (*Wherter & Davis, 2008, p.192*)

En gran medida, el éxito de las empresas modernas depende de una identificación de talento adecuada, que esté disponible en el lugar y el momento precisos. La función de identificación de talento es de importancia estratégica, porque persigue el objetivo de identificar, desarrollar y retener el talento indispensable para alcanzar los objetivos corporativos. Por esas razones, las empresas modernas suelen basar sus decisiones de identificación de talento humano con base en las tendencias del mercado global es decir, están en busca de trabajadores del conocimiento.

“Cuando las personas que integran la organización poseen los conocimientos y las habilidades necesarias, la empresa puede alcanzar los objetivos que se propone. Cuando los integrantes de la empresa no poseen la formación profesional o técnica que se requiere, o cuando carecen de las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones, la empresa puede enfrentar graves dificultades”. (*Wherter & Davis, 2008, p.188*).

Con fundamento en lo mencionado será importante enmarcar las ventajas y desventajas que traen consigo la subcontratación de talento humano y de esta manera construir una base sólida para todo aquel que desee aplicar estas nuevas prácticas dentro de su organización o simplemente verlo como una nueva tendencia de estudio.

Ventajas

- La empresa se concentra en las actividades que mejor lleva a cabo, lo cual le permite mayor eficiencia.

La empresa al recurrir a las prácticas de outsourcing para aquellas actividades secundarias, se posiciona en la posibilidad de lograr sus objetivos principales, pues concentra todo su potencial en una sola actividad, con la confianza de que un tercero experto en el tema se encarga de las actividades secundarias.

- Se incrementa la flexibilidad,

Se consiguen reducir los tiempos del proceso y se dan respuestas más rápidas a los cambios que enfrenta la organización, así como a la demanda de los productos y servicios de la empresa.

- Se incrementa el nivel de calidad del personal de la empresa y se mejora el rendimiento de la organización mediante mejores niveles de productividad

Los trabajadores al tener la preparación correspondiente y al dominar su área de trabajo logran la eficiencia y con ello altos índices de calidad. esto realmente beneficia la productividad de la operación y con ello a la organización en general.

- Reducción en costos

Cuando la contratación no es permanente, se logra la transferencia de parte del costo de los empleados, incluyendo algunos de los beneficios legales del personal de planta.

- Ahorros significativos

Se logran ahorros financieros, porque los costos fijos de un empleado permanente se convierten en costos variables.

Desventajas

- Impacto en el clima laboral

Se promueve la división entre el personal, porque los recién llegados no pertenecen a la empresa y no se comprometen con la cultura corporativa. Los trabajadores temporales pueden mostrar bajos niveles de moral e identificación con la empresa. Simbólicamente, el trabajador no pertenece a la empresa (y él lo notará). La situación se agrava cuando la organización hace más notoria la “exclusión”: no hay invitación a eventos corporativos, omisión en la entrega de presentes, diferentes condiciones laborales, etc. Lo cual provoca una alta rotación de personal.

- Rotación de personal

El personal contratado mediante outsourcing es más susceptible a niveles altos de rotación incluso los empleados pueden renunciar con mayor informalidad y sin notificar esto se debe principalmente a la distinción que se hace del trabajador de planta y el trabajador subcontratado.

- Motivación deficiente

Se logra menor compromiso con los planes y programas a mediano y largo plazo además las nulas oportunidades de promoción o falta de prestaciones laborales merma en el ánimo del trabajador, lo que conlleva a un servicio al cliente deficiente.



- Se genera incertidumbre

Se incrementa la incertidumbre de todo el personal respecto a su seguridad en el trabajo, el trabajador de planta puede llegar a pensar en ser sustituido en cualquier momento o simplemente que la organización llegue a prescindir de sus servicios.

Podemos observar que las desventajas bien pueden ser revertidas e incluso eliminadas. En realidad, con base en reclutamiento de personal experto y profesional, y estableciendo unas condiciones laborales propicias para el bienestar de los trabajadores, estas supuestas desventajas son barreras que se pueden librar sin problemas.



CAPÍTULO 3

EL OUTSOURCING EN MÉXICO

3.1 LA EMPRESA EN MÉXICO

El desarrollo de todo país se basa en su fuerza económica, producto del sector industrial en el cual la mayoría de los avances tecnológicos se han presentado en las últimas décadas, de esta manera se determina que el campo de acción más importante es la empresa y surge la importancia de abordar el análisis en México en cuanto al desarrollo como base del crecimiento laboral, social, financiero y ambiental presente en la actualidad.

Todas las empresas nacen para atender las necesidades que exige la sociedad moderna, de esta manera se crean satisfactores a cambio de una retribución la cual compensará el riesgo, los esfuerzos y las inversiones de los empresarios.

Si realizamos una comparación de la forma en que operaban las empresas en el pasado con las empresas actuales, se determinara que las exigencias administrativas, de factor humano, de producción, de técnicas de producción, y de finanzas han evolucionado.

Sin embargo la globalización demandó a empresas mexicanas en flexibilidad en cuanto a estrategias económicas y producción a fin de permanecer en el mercado,

sin embargo se observa que organizaciones que carecen de estrategias para actualizarse se extinguen o desaparecen a corto plazo.

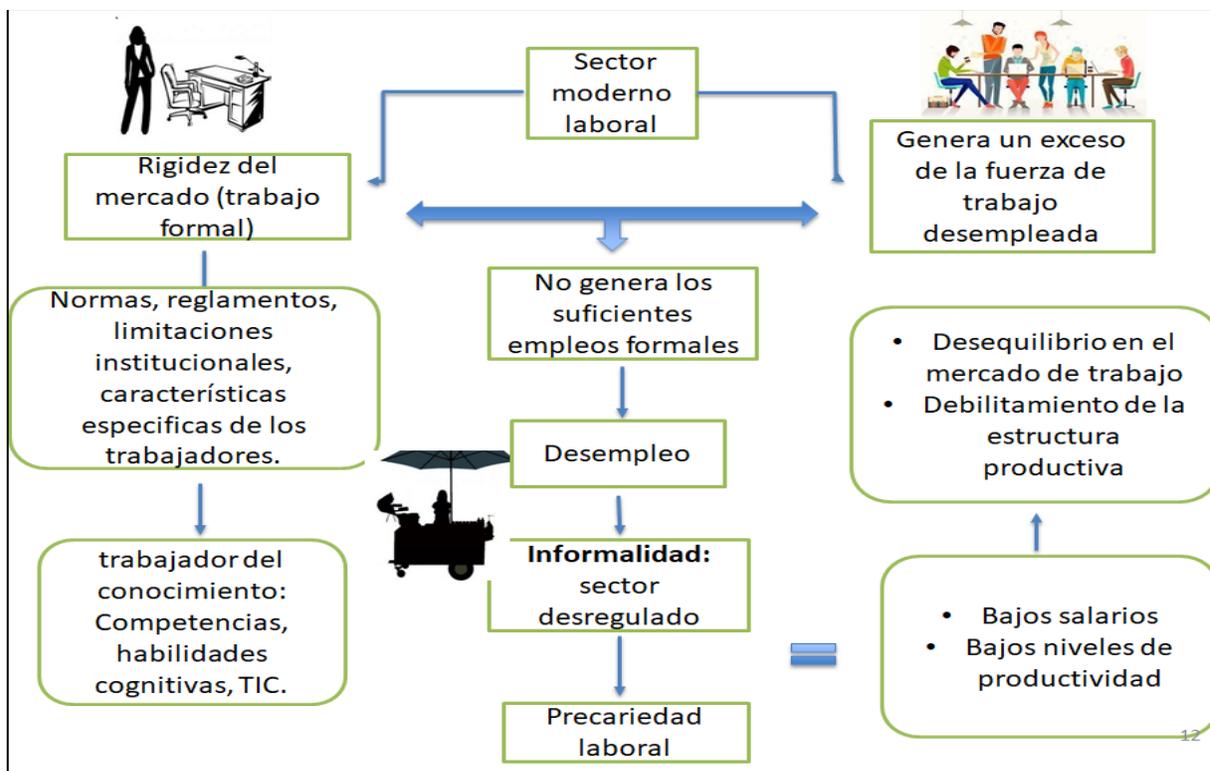
Los cambios en la sociedad laboral han sido muy intensos y profundos. La globalización, especialmente en comunicaciones, mercados e intercambios financieros, ha producido una nueva división del trabajo, una fase acelerada de deslocalizaciones empresariales y un proceso de concentración de capitales en grandes oligopolios en casi todos los sectores económicos.

Las características de las empresas actuales exigen trabajadores y trabajadoras con unos perfiles muy determinados y potencian la creación de nuevas formas de trabajo y nuevas formas de relaciones laborales entre las personas trabajadoras y las empresas.

Las relaciones laborales se establecen entre las personas trabajadoras y la empresa en un proceso productivo, donde los trabajadores siempre serán una persona física, pero la empresa puede ser tanto una persona física como una persona jurídica (moral). Según la LFT en el artículo 20º se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

En la sociedad moderna se regulan mediante contratos de trabajo. Como consecuencia de las necesidades de adaptación y flexibilidad de las empresas dentro del mercado actual.





Fuente: Elaboración propia Cuadro conceptual que muestra las características del sector moderno laboral con fundamento de la OIT

El sector moderno laboral actual está caracterizado por la rigidez del mercado: Normas, reglamentos, limitaciones institucionales y sobre todo en busca de trabajadores del conocimiento que además de dominar su área de concentración sean capaces de realizar múltiples tareas y poseen diversas habilidades para realizarlas es decir que sean “multitask”⁹ y “multiskills”.¹⁰

El mercado laboral actual no es capaz de generar los suficientes empleos formales lo cual da como resultado un exceso de la fuerza de trabajo, es decir la población ocupada es menor en comparación con la población económicamente activa PEA (personas con edad para trabajar).

⁹ Multitask; aquellos empleados que consideran que pueden realizar varias tareas en a la vez con eficacia.

¹⁰ Multiskills: aquellos trabajadores que han adquirido diversas habilidades a lo largo de su vida laboral y deben de ponerlas en práctica para la realización de una tarea en específico.

Esto genera desempleo, las personas al estar en calidad de desempleo y al no encontrar una oportunidad en el mercado laboral regulado optan por otras opciones como lo son el empleo informal (desregulado) o el empleo atípico, aceptando las condiciones de trabajo (no están protegidos dentro del marco jurídico reglamentario, no hay tal existencia de un contrato, vulnerabilidad e ingresos bajos, etc.) lo cual da como resultado un desequilibrio en el mercado de trabajo y debilitamiento de la estructura productiva.

Actualmente, las condiciones laborales de las relaciones laborales se caracterizan por:



Fuente: Elaboración propia cuadro comparativo entre el empleo formal e informal y una nueva forma de empleo: Empleo Atípico.

En los países en desarrollo, los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo siempre han constituido una parte importante de la fuerza de trabajo, pues muchos de ellos están empleados temporalmente en trabajos ocasionales, pero el empleo atípico también ha crecido en segmentos del mercado de trabajo que anteriormente se asociaban al modelo típico de empleo.

La preocupación por el crecimiento de las formas atípicas de empleo radica en que, comparadas con el empleo típico, estas modalidades están asociadas con una mayor inseguridad para los trabajadores. Además, tienen consecuencias importantes e infravaloradas por las empresas, que podrían subestimar algunas de las exigencias de gestión que suponen las formas atípicas de empleo, en especial si una parte considerable de su mano de obra está empleada bajo estas modalidades.

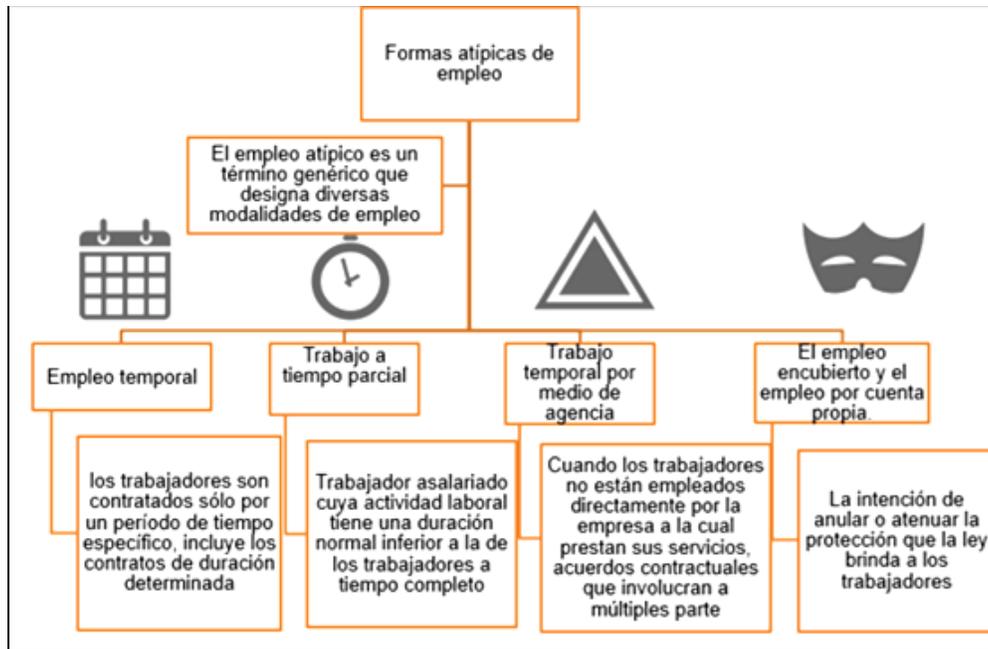
Lo que podría ser deseable y beneficioso para el trabajador o la empresa, especialmente a corto plazo, puede tener consecuencias negativas para la economía. Estas consecuencias negativas incluyen la escasa inversión en innovación, una desaceleración del crecimiento de la productividad, riesgos para la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, el aumento de la volatilidad de los mercados de trabajo y un escaso rendimiento económico. (OIT, 2016)¹¹

Las formas atípicas de empleos más comunes:

- *La presencia de diferentes modalidades de contratación temporal.*
- *La flexibilidad de la jornada adaptada a las necesidades de la empresa. (Trabajo a tiempo parcial)*
- *Trabajo temporal por medio de agencia*
- *El empleo encubierto y el empleo por cuenta propia*



¹¹ OIT, (2016). *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe p;1 y 2)*



Elaborado con base en: OIT, (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe p;3)

¿Qué son las formas atípicas de empleo?

Existen cuatro categorías generales de formas atípicas de empleo:

- I. *el empleo temporal*
- II. *el trabajo a tiempo parcial*
- III. *el trabajo temporal a través de agencia y otras relaciones de trabajo multipartitas, y*
- IV. *las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.*

Esta clasificación refleja las Conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo de la OIT celebrada en febrero de 2015.

El empleo temporal, que implica la contratación de trabajadores por un periodo específico, comprende los contratos de duración determinada o basados en proyectos o tareas, así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el de los

jornaleros. En la mayoría de los países, los contratos de duración determinada se rigen por disposiciones jurídicas específicas sobre la duración máxima del contrato, el número de prórrogas y los motivos válidos para recurrir a los tribunales.

El trabajo ocasional consiste en la contratación de trabajadores por plazos muy cortos o de forma esporádica o intermitente, usualmente por un número específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario establecido por las condiciones del acuerdo de trabajo diario o periódico.

Es un rasgo característico del empleo asalariado informal en los países en desarrollo de bajos ingresos, pero también está surgiendo más recientemente en las economías industrializadas, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con la «economía de plataformas de Internet» o el «trabajo por encargo».

El trabajo a tiempo parcial, las horas normales de trabajo son menores que las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Muchos países cuentan con límites mínimos específicos, establecidos por ley, que definen el trabajo a tiempo parcial comparado con el trabajo a tiempo completo. Con fines estadísticos, se suele considerar que el trabajo a tiempo parcial es aquel en el que se trabaja menos de 35 horas o 30 horas, a la semana.

En algunos casos, las modalidades de trabajo pueden consistir en horas de trabajo muy reducidas o en la falta de horarios fijos predecibles, y el empleador no está obligado a ofrecer un número específico de horas de trabajo. Estas modalidades, conocidas como «*trabajo a pedido*», revisten distintas formas contractuales según el país e incluyen los llamados «*contratos de cero horas*».

Cuando los trabajadores no están contratados directamente por la empresa en la que prestan sus servicios, participan en relaciones de trabajo multipartitas, como

sucede cuando el trabajador es asignado a un lugar de trabajo y pagado por una *agencia de trabajo temporal*, pero el trabajo se realiza para una empresa usuaria.

En la mayoría de los países, el contrato o la relación de trabajo se establece entre la agencia y el trabajador, mientras que lo que vincula a la agencia y la empresa usuaria es un contrato comercial.

Por lo general, se considera que no existe una relación de trabajo entre los trabajadores cedidos por las agencias de trabajo temporal y las empresas usuarias; sin embargo, en ciertas jurisdicciones se imponen obligaciones jurídicas a las empresas usuarias con respecto a estos trabajadores, especialmente en lo concerniente a la salud y la seguridad.

Según la OIT, *el empleo encubierto* presenta «una apariencia distinta de la que en verdad tiene con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley». Puede suponer el ocultamiento de la identidad del empleador contratando a los trabajadores a través de un intermediario, o el uso de un contrato comercial o cooperativo en lugar de un contrato de trabajo a la vez que se dirige y vigila la actividad laboral de una manera incompatible con la situación independiente del trabajador.

Además, algunas relaciones de trabajo pueden ser ambiguas cuando los respectivos derechos y obligaciones de las partes interesadas no están claramente definidos, o cuando existen vacíos o insuficiencias en la legislación, inclusive con respecto a la interpretación o la aplicación de las disposiciones jurídicas.

Un ámbito que a veces carece de claridad jurídica es el del empleo por cuenta propia económicamente dependiente, según el cual los trabajadores prestan servicios a una empresa en virtud de un contrato comercial pero sus ingresos dependen de uno o unos cuantos clientes, de quienes reciben instrucciones directas sobre la forma en que deben realizar el trabajo.

Por lo general, estos trabajadores no están cubiertos por las disposiciones de la legislación laboral o la seguridad social basada en el empleo, aunque algunos países han adoptado disposiciones específicas para garantizarles algunas protecciones. (OIT, 2016)

La información sobre las tendencias del mercado laboral actual y de los sectores que generan empleo es fundamental para situarnos en la realidad del mundo del trabajo

Dentro de este marco debe considerarse el término empresa, el cual ha sido definido por diversos autores:

- Para Idalberto Chiavenato, la empresa *es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos.*

Interpretando este concepto, el autor refiere que la empresa es una organización social por ser una asociación de personas para la explotación de un negocio, el cual tiene como fin un determinado objetivo, que puede ser el lucro o la atención de una necesidad social.

- Para *Rodrigo Uría (Catedrático de derecho mercantil en la Universidad de Madrid)*, define a la empresa como un ejercicio profesional de una actividad económica planificada, con la finalidad de intermediar en el mercado de bienes o servicios.
- *Eduardo Bueno Campos (Catedrático de economía de la empresa de la Universidad Autónoma de Madrid)*, define a la empresa como un conjunto de elementos o factores humanos, técnicos y financieros, localizados en una o varias unidades físico-espaciales o centros de gestión y combinados y ordenados según determinados tipo de estructura organizativa.

De esta manera la empresa puede definirse como un sistema integrado por un conjunto de personas y medios, los cuales tienen como finalidad cumplir determinados objetivos para lograr aplicar la eficiencia y eficacia.

Esto indica que la creación de una empresa supone pensar acerca de los instrumentos necesarios para que la actividad planeada pueda desarrollarse. Las teorías clásicas nos hablan de la existencia de tres elementos esenciales para ello:

#LaUAN

- *La tierra:* Como factor productivo ha sido durante muchos años un factor clave. Hoy utilizamos el término en un sentido global, incluyendo el conjunto de recursos naturales imprescindibles para la producción, sin los que la organización empresarial no podría funcionar. Podemos citar, por ejemplo, el agua y la energía.
- *El trabajo:* La empresa no puede funcionar sin el esfuerzo y la dedicación de los seres humanos. Hace referencia al esfuerzo que realizan las personas para crear bienes o prestar servicios dentro de una organización empresarial.
- *El capital:* Se denomina así al conjunto de bienes o derechos que la empresa tiene y que se incluyen dentro de su patrimonio. Está formado por los bienes inmuebles (fincas, solares, edificios, naves) como por los bienes muebles.

Conforme a lo anterior la empresa engloba tres componentes principales:

- I. *Jurídico:* Centrado en el derecho sobre el que la empresa ha de crearse y operar en la sociedad.
- II. *Económico:* A nivel microeconómico y macroeconómico.
- III. *Campo de la organización:* Actividades sometidas a un riesgo al invertir capital para la puesta en marcha.

Estos componentes van a permitir que elementos productivos, decisivos, financieros y organizativos permitan que un *input* se convierta en un *output* y permita obtener beneficios, los cuales se obtendrán mediante diversas funciones.

- *Función de dirección:* Es una de las tareas clave, hace referencia al proceso por el cual una o varias personas tratan de lograr los objetivos que

la organización se ha marcado. Quienes se encargan de las tareas directivas en la empresa podrán disponer de todos los recursos, tanto humanos como técnicos y financieros, que ésta tenga, con el fin de coordinarlos. Las tareas propias de la dirección son la planificación, la organización, la coordinación y el control.

- *Función productiva:* Es conocida también como función técnica, incluye actividades a través de las cuales la empresa crea los productos o presta los servicios que son el objeto de su actividad. Las empresas deben ocuparse de la Investigación, el Desarrollo y la innovación (I+D+i), producir o prestar el servicio inherente a su propia actividad y realizar los correspondientes controles de calidad necesarios para comprobar que sus productos o servicios llegan al mercado en óptimas condiciones.
- *Función financiera:* Se ocupa de conseguir los recursos financieros necesarios para que la actividad empresarial pueda desarrollarse, incluyendo tres actividades esenciales: la planificación de los recursos, el asesoramiento respecto a la viabilidad de las posibles operaciones que se pretendan realizar y la toma de decisiones respecto al uso de los recursos.
- *Gestión de los recursos humanos:* La actividad humana es un elemento del que no se puede prescindir en el mundo de la empresa. El interés de las empresas por sus trabajadores ha ido evolucionando a lo largo de la historia. (Enrique Franklin, 1998)

En la actualidad, numerosas organizaciones consideran a sus trabajadores como la base de su éxito, por lo que en muchas de ellas se han creado los departamentos de Recursos Humanos; estos departamentos asumen la gestión del personal encargándose de un conjunto de actividades, entre las que destacan:

- La selección.
- Contratación.
- La formación del personal.
- Ascensos.
- El trabajo de motivación.

3.1.1 CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA EN MÉXICO

La empresa a nivel mundial se divide en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas las cuales tienen gran importancia en la economía y en el empleo tanto en países industrializados y de menor grado de desarrollo.

Los criterios para esta clasificación dependen de cada país, particularmente los tipos de empresas varían dependiendo del lugar de creación, así como su forma jurídica, la actividad que realizan, la procedencia del capital o su tamaño. Sin embargo es importante que al crear una empresa se consideren este tipo de puntos así como el sector al cual va dirigida.

Los tipos de empresas varían dependiendo del lugar de creación, así como su forma jurídica, la actividad que realizan, la procedencia del capital o su tamaño. Sin embargo es importante que al crear una empresa se consideren este tipo de puntos así como la industria a la que va dirigida. En la actualidad, existe una variación de estructuras organizativas y productivas lo que conlleva a determinar criterios de clasificación.

La empresa en México representa gran impacto en la economía por lo tanto se debe considerar la importancia que tiene la relación de generar utilidades, sin embargo es necesario considerar que el personal es lo que sostiene a la empresa y gracias a ese conjunto de personas que la conforman pueden tener éxito o fracaso. Dicho de otra manera se debe tener juicio sobre la parte del personal que conforma una organización la cual es fundamental en su desempeño para llegar al objetivo.

Dicho anteriormente la variación de cada empresa, la clasificación depende de diversos factores, los cuales se señalan y describen a continuación:



Según su Tamaño

Las empresas utilizan este criterio para distinguir unas organizaciones de otras. Por lo tanto se pueden usar parámetros muy diferentes para medir el tamaño, esto en función del número de trabajadores, se diferencia entre:

- Microempresas: Su plantilla está formada por un número de trabajadores comprendido entre 1 y 5.
- Pequeñas empresas: Tiene de 6 a 50 trabajadores.
- Empresas medianas: Cuenta con un número de trabajadores que está comprendido entre 51 y 500.
- Grandes empresas: Cuenta con más de 500 trabajadores.

#LaUAMeneiTiempo

También dentro de estos parámetros se considera los activos y cifra de negocios de la empresa.

Actualmente en México se puede destacar que muchas organizaciones se clasifican de esta manera, considerando el apoyo a emprendedores y empresas generadoras de empleo, las cuales se encuentra mayor concentración en Pymes.

Según la Propiedad del Capital

- I. Empresa Privada: Consiste en que una parte de capital que se aporta es privado y corresponde para la creación de la empresa, correspondiente a quien quiere crear la empresa
- II. Empresa Pública: En la cual toda o una parte de capital empresarial corresponde al estado o es propiedad de este. Cabe mencionar que el estado suele crear empresas con dos finalidades:
 - Una de carácter mercantilista. A través de algunas de sus empresas se presenta en el mercado con el fin de competir y obtener beneficios.
 - En otra busca cubrir necesidades básicas de la población.
- III. Empresas mixtas: Son aquellas en las que el capital se conforma tanto de una parte pública y otra privada.



Según el Coste de la Producción

Hace referencia al respecto al valor del artículo según Aurelio Abancens López, en su obra Organización Empresarial (*San Sebastián, 1994*); distingue entre empresas de:

- 
- ❖ Capital intensivo: Refiriendo el valor que adquiere la maquinaria.
 - ❖ Material intensivo: Se refiere al valor que tiene la materia prima.
 - ❖ Mano de obra intensiva: Es el valor que adquiere la mano de obra.

Lo anterior representa un costo muy grande con relación al valor del artículo producido, debido a que se considera al inicio de cada organización dependiendo la actividad a la cual va dirigida, también considerar que se refiere mas a la parte de empresas dedicadas a la producción en la cual se debe considerar aspectos de personal capacitado para dicho trabajo.

Según el Ámbito Geográfico de su Actividad

- Empresas locales. Desarrollan sus actividades en un ámbito geográfico inferior al nacional.
- Empresas nacionales. Ejercen su actividad en todo el territorio de una nación o Estado.
- Empresas internacionales. El ámbito geográfico de su actividad supera las fronteras nacionales.

La mayoría de empresas en México son empresas internacionales, esto debido a que se permite la comercialización de otros países, y de esta manera existe un gran número de establecimientos situados en toda la república.

Además empresas nacionales generalmente son empresas pequeñas y poco a poco van desarrollando diversos mecanismos para adentrarse más en la

economía como tal del país, de esta manera sería más beneficio en este aspecto que la misma población solo consuma de este tipo de empresas obteniendo mejor crecimiento tanto a la industria como al país y poder lograr ser un país desarrollado.

Según el Sector Económico

#LaUAMeneElTiempo

- *Empresas del sector primario*; son empresas cuya actividad principal se relaciona con la extracción de materia prima. Se incluyen aquí las dedicadas a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.
- *Empresas del sector secundario*; su actividad principal es la transformación de las materias primas.
- *Empresas del sector terciario*; la actividad de estas empresas se centra en la prestación de servicios.

De acuerdo con esto es importante dar a conocer que es en esta clasificación principalmente en la que se agrupan todas estas actividades a las cuales se dedican muchas organizaciones, considerando que son parte fundamental para realizar los censos económicos respecto a las estadísticas que presenta el INEGI.

Según el Número de Bienes que Producen o Servicios

- ❖ *Empresas mono-productoras*. Las cuales se dedican a producir un único bien o servicio.
- ❖ *Empresas multi-productoras*. Producen más de un bien o servicio.

En esta clasificación solo se puede tomar en cuenta a empresas que tienen diversos productos y abarcan mayor segmentación de mercado, en comparación con las pequeñas empresas refiriéndose a ellas como mono productoras, las cuales de forma general se centran en una actividad debido a la aportación de capital y de alguna manera enfrentan problemáticas con la oferta y demanda a

comparación de multi-productoras que ya se encuentran inmersas dentro del mercado.

Según su Forma Jurídica

De acuerdo a esto se adopta criterios más usuales. Se diferencian dos grandes grupos, por un lado se agrupan las empresas individuales y, por otro, las empresas conformadas por socios.

- *Empresa individual*

Según Rodrigo Uría se refiere a empresas creadas por personas físicas que ejercita en nombre propio, por sí o por medio de representante, una actividad constitutiva de empresa.

Para *Eduardo Bueno Campos*, el empresario individual es la persona física que es propietaria de una empresa. Desde una perspectiva económica, el empresario individual sería aquella persona física que combina los elementos materiales y humanos para producir bienes o prestar servicios. La Ley no exige un capital mínimo para ser empresario individual, aunque toda empresa necesita una inversión inicial por pequeña que ésta sea.

Por lo tanto la empresa individual está en manos de una sola persona física. Para ello se exige a la persona física ser mayor de edad y tener libre disposición de sus bienes, de acuerdo a lo que se señala en la Ley.

- *Empresa en Sociedad*

Dentro de este parámetro se considera que son personas morales en las cuales se registra el nombre de una sociedad conformada por socios y se determina el rango al cual pertenece dependiendo el fin que tiene, de alguna manera en México se le conoce como sociedades mercantiles. Estas sociedades en caso de emprendimiento y no tenga un fin meramente económico o exclusivamente comercial, existen dos figuras que responden a esa intención.

- *La Asociación Civil (A.C.)* En donde el patrimonio se forma de cuotas provenientes de las personas que la conforman y de sus recursos mencionados. A su vez puede recibir donativos para que sus donantes pueden deducir esas aportaciones.
- *La Sociedad Civil (S.C.)* busca cumplir fines económicos (no necesariamente comerciales), para lo cual puede realizar actividades para obtener beneficios monetarios, pero no para beneficio propio sino para realizar un bien a terceros.

De otra forma entraría en los siguientes parámetros

- *Sociedad en Nombre Colectivo.* Dentro de esta sociedad la responsabilidad de cada socio será limitada, solidaria y subsidiaria de todos los socios, los cuales mínimo deberán ser dos.
- *Sociedad en Comandita Simple (S. en C.S.)* Es la reunión de una o más personas físicas y morales para crear una persona moral que busca obtener un fin común para generar ganancias.
- *Sociedad en Comandita por Acciones (S. en C. por A.)*. El capital social no debe ser menor a 50 mil pesos; existe por una razón o denominación social y se compone de varios socios comanditarios con responsabilidad ilimitada.
- *Sociedad de Responsabilidad Limitada (S. de R.L.)*. Esta sociedad surgió para eliminar las restricciones y exigencias de la sociedad anónima; constituye un tipo social, donde el caso de que se contraigan deudas, no se responde con el patrimonio personal de los socios.
- *Sociedad Anónima (S.A.)* Es la sociedad mercantil constituida a base de una participación de capital social a través de títulos o acciones.
- *Sociedad Cooperativa (S.C.)* Está conformada por mínimo cinco personas y es una sociedad con denominación de capital variable funcional y está representado por certificados de aportación nominativos.

- *Empresa Unipersonal de Responsabilidad Limitada (EUR)* y la *empresa Anónima Unipersonal (EAU)*. Recientemente fueron creadas en la Ley General de Sociedades Mercantiles y su intención, es permitir que un solo socio o accionista pueda constituirse de manera personal. Con este tipo de sociedad se limita la responsabilidad patrimonial y evita el riesgo de responder por la totalidad del patrimonio. Puede resultar una buena alternativa para los emprendedores.

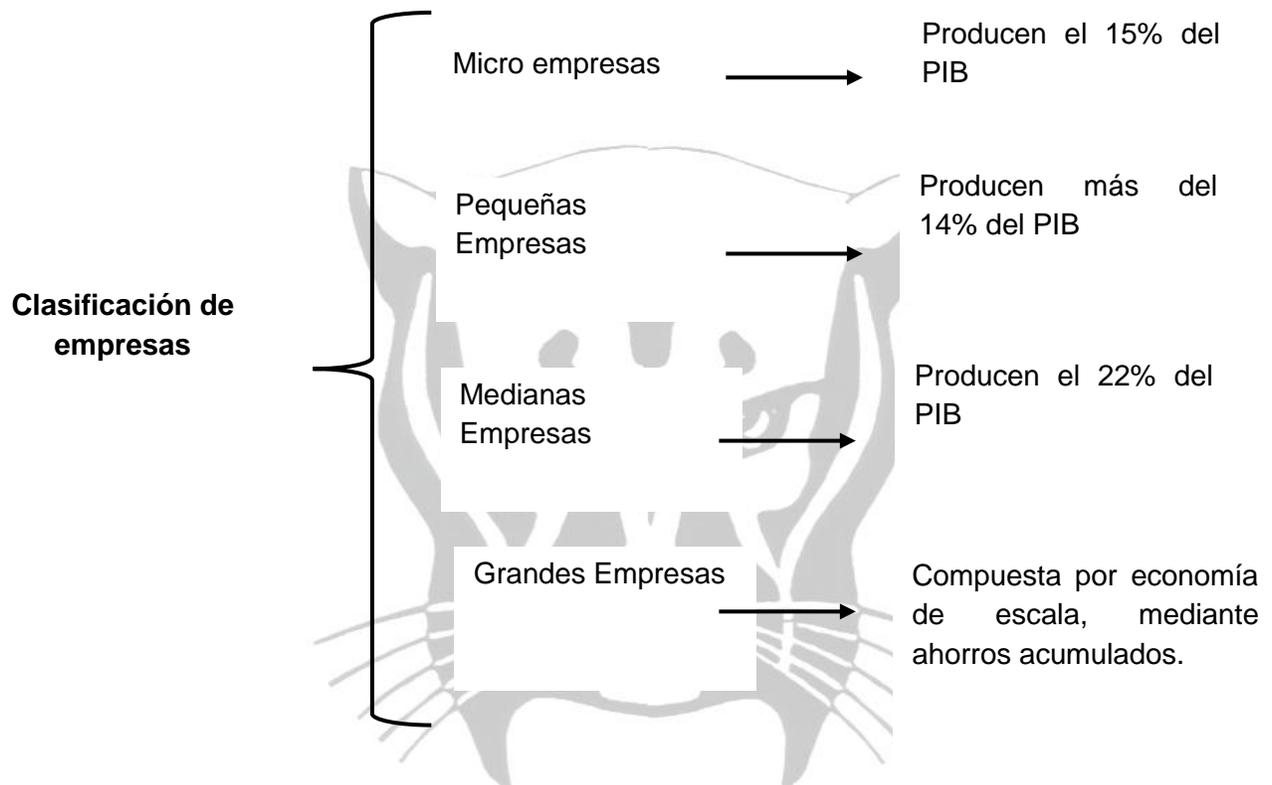
En este contexto la Secretaria de Economía promueve e impulsa la cultura y el desarrollo empresarial para la creación de más y mejores emprendedores, los cuales ocupan el primer nivel dentro de la pirámide empresarial. Estos utilizan el diseño, fomento y promoción de programas y herramientas para crear, consolidar y desarrollar a las pequeñas y medianas empresas que en suma representan el 99 por ciento de los negocios que existen en el país, y además generan cerca del 80 por ciento de los empleos.

Otro sector fundamental son las grandes empresas nacionales cuyo uno por ciento de presencia en el país, produce el 65% del Producto Interno Bruto (*PIB*). Aunado a esto, la clasificación de empresas de acuerdo a la Secretaria de Economía junto con datos del INEGI solo considera el tamaño de esta y el valor agregado a la economía en México.



Clasificación de las Empresas en México

#LaUAMeElTiempo



Elaboración con base en datos de la Secretaría de Economía e INEGI.



Criterios para la Clasificación de la Empresa en México

	Descripción	Número de Trabajadores	Ventas por año	Representación de Empleo	Representación total	Valor agregado en la Economía del país
MICRO EMPRESA	Representan negocios con poco personal que surgen de la idea de emprender	Menos de 10	Hasta por 4 MDP anualmente	40%	95% de empresas	Producen el 15% del PIB
PEQUEÑA EMPRESA	Son negocios dedicados al comercio, de forma independiente creadas para ser rentables y dedicarse a la producción, transformación y/o prestación de servicios	De 11 a 30	Superiores a 4 MDP Hasta 100 MDP	15%	Más del 3% de empresas	Producen más del 14 % del PIB
MEDIANA EMPRESA	Son negocios dedicados al comercio que desarrollan su competitividad con base en mejora de su organización y procesos de nivel más complejo en materia de coordinación, control y decisión, lo cual redefine el Punto de Equilibrio.	De 31 a 100	100 MDP y pueden superar hasta 250 MDP	17%	1% de empresas	Produce más del 22% del PIB
GRANDE EMPRESA	Son negocios principalmente dedicados a los Servicios y tienen barreras de entrada relativamente escasas debido a la gran cantidad de mano de obra	De 101 a 251	Superiores a 250 MDP	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrepasa una serie de límites ocupacionales o financieros • Se compone de la economía de escala, mediante ahorros acumulados por la compra de bienes en grandes cantidades • Facilidad de financiamiento con mayor garantía para que las empresas paguen su deuda. 		

MDP= MILLONES DE PESOS

Elaboración propia con base en datos de la Secretaría de Economía e INEGI



3.2 SEGMENTACIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL

Empresas en México tienen una necesidad primordial, la cual es: entender a su propio entorno, tanto histórico como presente, para poder proyectarse hacia el futuro próximo. Lo anterior reafirma que las entidades mexicanas, y quienes las dirigen se encuentran en un proceso de estancamiento total.

La Secretaría de Economía promueve e impulsa la cultura y el desarrollo empresarial para la creación de más y mejores emprendedores, los cuales ocupan el primer nivel dentro de la pirámide empresarial.

Para los emprendedores, el desarrollo y consolidación son los ejes fundamentales para el desarrollo del país. Estos utilizan el diseño, fomento y promoción de programas y herramientas para crear, consolidar y desarrollar a las pequeñas y medianas empresas que en suma representan el 99% de los negocios que existen en el país, y además generan cerca del 80% de los empleos.

El término sector hace referencia a la parte *seccionada* o cortada de un todo. Desde su origen etimológico se extiende a muchos otros términos por analogía: llama actividad económica a cualquier proceso mediante el cual obtenemos productos, bienes y los servicios que cubren nuestras necesidades. Las actividades económicas abarcan tres fases: *producción, distribución y consumo*.

México tiene una economía mixta; es decir, está compuesta tanto por empresas de propiedad privada como estatales; el gobierno también regula la actividad económica. Los sectores económicos de México hacen referencia a las áreas de la economía que desarrolla esta nación. Tradicionalmente se clasifican tres sectores económicos según la fase de producción en la que se encuentra involucrado; dentro de cada uno se agrupan las actividades según la semejanza que guardan entre sí.

Estos tres sectores realizan actividades económicas distintas. Dentro de cada uno de ellos están agrupadas actividades productivas que tienen alguna semejanza

entre sí. La clasificación obedece principalmente a la de la fase de la producción en la que primordialmente se concentran estas actividades.

Sector Primario

Incluye todas las actividades productivas que realizan su producción a partir del uso o explotación de algún recurso natural. Como la primera fase de todo proceso productivo se basa en materias sin procesar y este sector es el dedicado a generarlas. En otras palabras, este sector es el que genera las materias primas o básicas que se requieren en el proceso de producción.

De manera general podríamos afirmar que este sector genera los insumos que el sector industrial requiere. Las actividades que primordialmente se consideran en este sector son:

- I. *La agricultura.*
- II. *La ganadería.*
- III. *La pesca.*
- IV. *La minería.*

Sector Secundario

Se agrupan todas las actividades productivas que realizan un proceso de transformación de las materias primas. Es decir, si en el sector agrícola se cultivó el algodón, en el sector secundario se habrá de limpiar, cardar, hilar y tejer la tela. Sin embargo se considera que el sector secundario es el sector industrial de la economía y por tanto constituye un indicador del grado de avance que tiene un sistema económico.

Existe una clasificación de las naciones en términos del grado de industrialización que presentan sus economías, y a partir de ello es que se considera el nivel de desarrollo económico que ocupan. Como la industria nació a partir de la Revolución Industrial y la evolución de la industria se da en sentido inverso al desarrollo rural, se establece como otro parámetro de industrialización la proporción de población urbana con respecto del total de la población.

- Grado de industrialización.

- Grado de mecanización de la agricultura.
- Proporción de población urbana en relación con la rural.
- Porcentaje de producción mundial generada en esa nación.

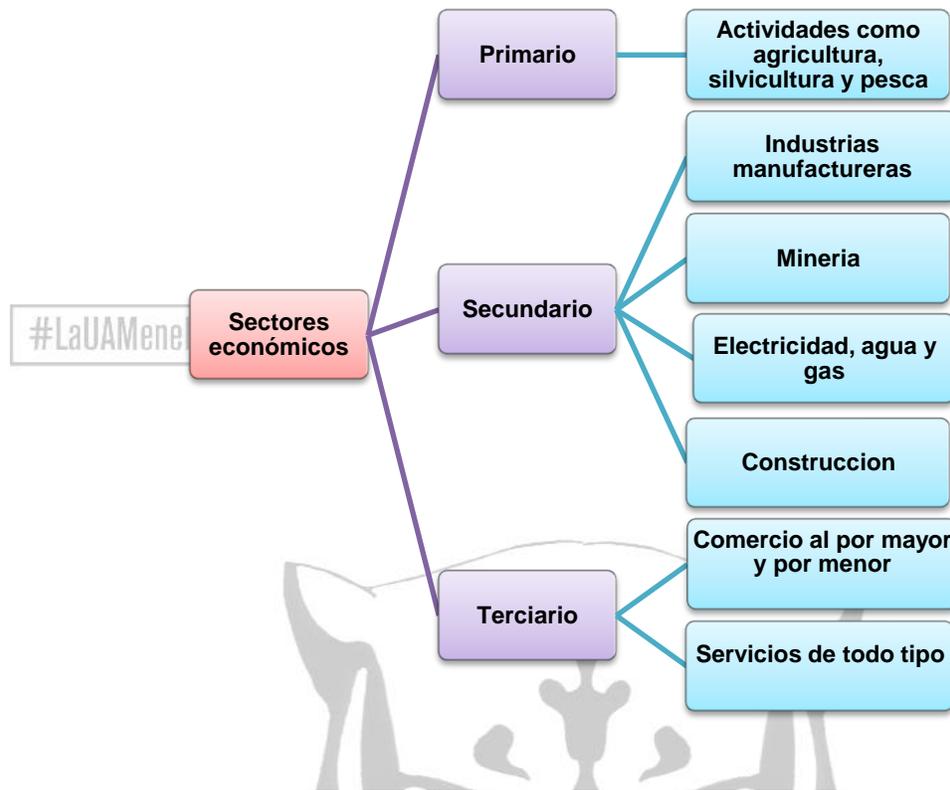
De acuerdo con estas características se considera que existen naciones subdesarrolladas, en desarrollo, recientemente industrializadas o desarrolladas, y se considera por separado a las naciones que mantuvieron hasta hace unos años sistemas centralmente planificados y las naciones petroleras. Una de las características es relativa a la cantidad de población y la participación del país en la generación de la producción mundial

Sector Terciario

Se consideran las actividades económicas que no producen bienes tangibles sino intangibles. Es decir, el sector terciario está conformado por todos los servicios ofrecidos en la sociedad.

Es necesario hacer notar que a diferencia de los otros dos sectores, el terciario genera un tipo de bienes muy particular, puesto que son bienes intangibles. Es decir, bienes que no son materiales, que no se miden o pesan como los bienes obtenidos en un proceso de producción. No obstante, su producción implica la generación de un valor adicional.

Una de las actividades más importantes en el sector terciario es el comercio. El comercio permite que los productos generados en los otros dos sectores puedan llegar a su realización. Sin el comercio el sistema económico tendría un nivel de actividad muy lento, puesto que los productores tendrían que hacerse cargo ellos mismos de llevar al mercado cada uno de sus productos. Otra de las actividades que se agrupan en el sector servicios son las realizadas en la esfera financiera. Se ha considerado el dinero como el "lubricante" del sistema; así que sin él la actividad económica se volvería en nuestro contexto imposible.



Fuente: *Elaboración propia con base en datos proporcionados por el INEGI*

En total, son 72 ramas que conforman los sectores económicos de México. El sector primario está conformado por 4 actividades, el sector secundario contempla 56 y el terciario presenta 12 actividades. Los sectores económicos que componen la economía mexicana, el que incide más es el de servicios: aporta más de la mitad del PIB. Por lo anterior cada sector enmarca las actividades que desempeña, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).



PRODUCTO INTERNO BRUTO AL PRIMER TRIMESTRE DE 2019
(Variación porcentual real respecto al mismo periodo del año anterior)

Denominación	2018 ^{R/}					2019 ^{P/}
	Trimestre				Anual	Trimestre I
	I	II	III	IV		
PIB Total a precios de mercado	1.2	2.6	2.5	1.7	2.0	1.2
Actividades Primarias	3.1	1.3	2.0	2.9	2.4	5.8
11 Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	3.1	1.3	2.0	2.9	2.4	5.8
Actividades Secundarias	(-) 0.8	1.3	1.1	(-) 0.9	0.2	(-) 0.7
21 Minería	(-) 5.7	(-) 6.1	(-) 3.1	(-) 7.3	(-) 5.5	(-) 7.6
Petrolera	(-) 7.1	(-) 8.0	(-) 3.3	(-) 8.2	(-) 6.7	(-)10.2
No petrolera	(-) 2.3	(-) 0.6	(-) 2.3	(-) 4.8	(-) 2.5	(-) 1.5
22 Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final	0.5	2.1	4.2	1.4	2.1	(-) 0.7
23 Construcción	1.7	2.4	0.8	(-) 2.2	0.6	(-) 0.8
31-33 Industrias manufactureras	(-) 0.4	3.3	2.3	1.5	1.7	1.6
Actividades Terciarias	2.0	3.2	3.1	2.7	2.8	1.9
43 Comercio al por mayor	2.6	3.6	1.8	1.8	2.4	0.8
46 Comercio al por menor	3.1	3.6	5.4	3.0	3.8	2.8
48-49 Transportes, correos y almacenamiento	3.1	3.8	3.4	2.2	3.1	0.7
51 Información en medios masivos	3.0	7.7	4.5	8.5	6.0	0.1
52 Servicios financieros y de seguros	3.1	4.5	8.3	9.0	6.3	6.8
53 Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	1.1	2.3	2.2	2.1	1.9	1.9
54 Servicios profesionales, científicos y técnicos	(-) 1.8	(-) 0.3	3.1	4.1	1.3	5.6
55 Corporativos	(-) 3.1	1.7	0.7	(-) 1.1	(-) 0.4	(-) 3.0
56 Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos y desechos, y servicios de remediación	4.2	7.3	5.5	3.5	5.1	7.7
61 Servicios educativos	(-) 1.0	1.2	0.2	0.4	0.2	1.3
62 Servicios de salud y de asistencia social	2.3	2.3	3.3	2.0	2.5	1.2
71 Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	(-) 0.4	(-) 1.1	1.9	0.2	0.2	(-) 2.4
72 Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	3.2	0.0	0.7	0.2	1.0	(-) 1.3
81 Otros servicios excepto actividades gubernamentales	(-) 1.7	(-) 0.4	(-) 1.4	(-) 1.1	(-) 1.1	0.2
93 Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales	2.8	4.5	0.5	(-) 0.7	1.8	(-) 3.1

Fuente: Tomado de datos del INEGI 2019 en

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/pib_pconst/pib_pconst2020

De acuerdo con el informe que realiza el Banco de México las actividades por cada sector se determinan de la siguiente manera.

<i>Ramas Económicas por Sector Económico</i>	
Ramas Económicas	
Sector Primario	1 Agricultura 2 Ganadería 3 Silvicultura 4 Pesca
Sector Secundario	5 Carbón y sus Derivados 6 Extracción de Petróleo y Gas Natural 7 Minerales de Hierro 8 Minerales Metálicos no Ferrosos 9 Rocas, Arenas y Arcillas 10 Otros Minerales no Metálicos 11 Productos Cárnicos y Lácteos 12 Producción de Conservas Alimenticias 13 Molienda de Trigo y sus Productos 14 Molienda de Maíz y sus Productos 15 Molienda de Café 16 Azúcar y sus Derivados 17 Aceites y Grasas Comestibles 18 Alimentos Preparados para Animales 19 Otros Productos Alimenticios 20 Bebidas Alcohólicas 21 Cerveza y Malta 22 Refrescos y Bebidas Embotelladas 23 Beneficio de Tabaco y sus Productos 24 Hilados y Tejidos de Fibras Blandas 25 Hilados y Tejidos de Fibras Duras 26 Otros Productos Textiles 27 Prendas de Vestir 28 Cuero y Calzado 29 Aserraderos, Triplay y Tableros 30 Otros Productos de Madera 31 Papel, Cartón y sus Productos 32 Imprentas y Editoriales 33 Refinación de Petróleo 34 Petroquímica Básica 35 Química Básica 36 Abonos y Fertilizantes
Sector Secundario	37 Resinas Sintéticas y Fibras Químicas 38 Productos Farmacéuticos 39 Jabones, Detergentes y Cosméticos 40 Otros Productos Químicos 41 Artículos de Hule 42 Artículos de Plástico 43 Vidrio y sus Productos 44 Cemento y sus Productos 45 Otros Productos de Minerales no Metálicos 46 Ind. Básicas de Hierro y Acero 47 Ind. Básicas de Metales no Ferrosos 48 Muebles Metálicos 49 Productos Metálicos Estructurales 50 Otros Productos Metálicos 51 Maquinaria y Equipo no Eléctrico 52 Maquinaria y Aparatos Eléctricos 53 Aparatos Electro-domésticos 54 Equipos y Aparatos Electrónicos 55 Equipos y Aparatos Eléctricos 56 Vehículos Automotores 57 Carrocerías, Motores y Autopartes 58 Otros Equipos de Transporte 59 Otras Industrias Manufactureras 60 Construcción e Instalaciones 61 Electricidad, Gas y Agua
Sector Terciario	62 Comercio 63 Restaurantes y Hoteles 64 Transportes 65 Comunicaciones 66 Servicios Financieros y de Seguros 67 Actividades Inmobiliarias y de Alquiler 68 Servicios Profesionales y Personales 69 Servicios de Educación e Investigación 70 Servicios Médicos y Asistencia Social 71 Servicios de Esparcimiento 72 Otros Servicios Incluye Org. y Asoc.

**Fuente: Tomado de Informe del Banco de México del 2019 en:
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/10.03.pdf>**



La siguiente tabla muestra que la actividad que prevalece de acuerdo con datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía es del sector secundario, presentando así con 2 millones de establecimientos de comercio al por menor, sin embargo comparando con la aportación que cada sector aporta al PIB (Producto Interno Bruto), destaca que la mayor parte de aportación la realiza

la mediana y grandes empresas, por lo anterior existe una controversia en cuanto a la aportación, pero tendría que considerarse las cifras y que es lo que influye en esa

Sector Económico	Número de Establecimientos
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	21.954
Minería	3.831
Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final	8.231
Construcción	28.378
Industrias manufactureras	529.993
Comercio al por mayor	155.113
Comercio al por menor	2.122.600
Transportes, correos y almacenamiento	38.383
Información en medios masivos	20.62
Servicios financieros y de seguros	97.759
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	70.275
Servicios profesionales, científicos y técnicos	103.578
Corporativos	436
Comercio al por menor	2.122.600
Minería	3.831
Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final	8.231
Información en medios masivos	20.62
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	21.954
Construcción	28.378
Transportes, correos y almacenamiento	38.383
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	64.87
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	70.275
Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales	81.666
Servicios financieros y de seguros	97.759
Servicios profesionales, científicos y técnicos	103.578

aportación.

Fuente: Tomado de datos de censo realizado por el INEGI, reporte del año 2019

Representación de Empresas con Relación a los Sectores Económicos



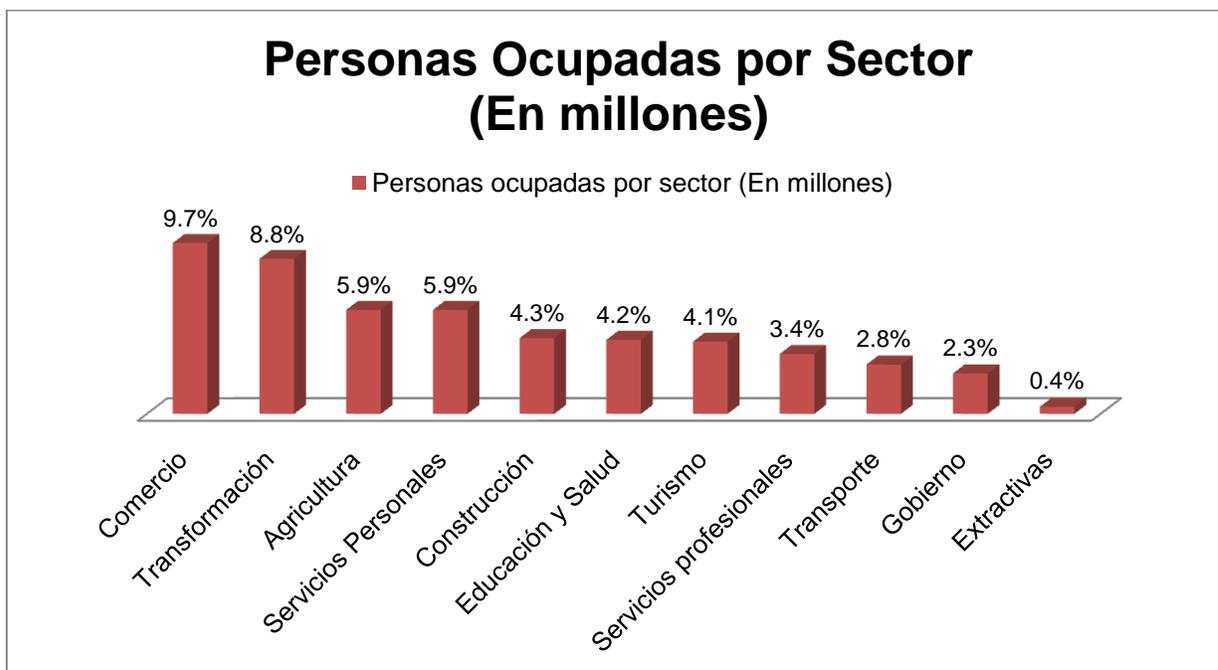
La grafica muestra que la presentación o establecimientos de la mediana y gran empresa se encuentran inmersos dentro de las actividades de servicios por lo tanto se considera que la agricultura es una aportación en cuanto a las actividades a las que aporta tanto para el sector secundario como el terciario.

Se observa que a pesar de ser microempresas representan el mayor porcentaje del total de las empresas por lo que, se fundamenta lo que hace el emprendimiento en la activación de la economía, sin embargo la menor representación es para medianas y grandes empresas que aunque aportan más al PIB estas son en gran medida una representación menor del total de las empresas.

Conforme a las actividades desarrolladas en cada sector es importante conocer la población que se ocupa para este tipo de actividades, señalando principalmente el esquema de outsourcing, actualmente la representación de población ocupada por sector es determinante para observar en donde se emplea con mayor frecuencia y los trabajos principales que se ofrecen bajo el esquema de subcontratación.

Las cifras al tercer trimestre del 2019 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), muestran que los sectores de actividad económica que concentran al mayor número de personas ocupadas en el país son Comercio, Transformación, Agricultura y Servicios Personales (9.7, 8.8 y 5.9 respectivamente). Estos cuatro sectores juntos suman el 58.6% del total de la población ocupada.

#LaUAMeneiTiempo



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE

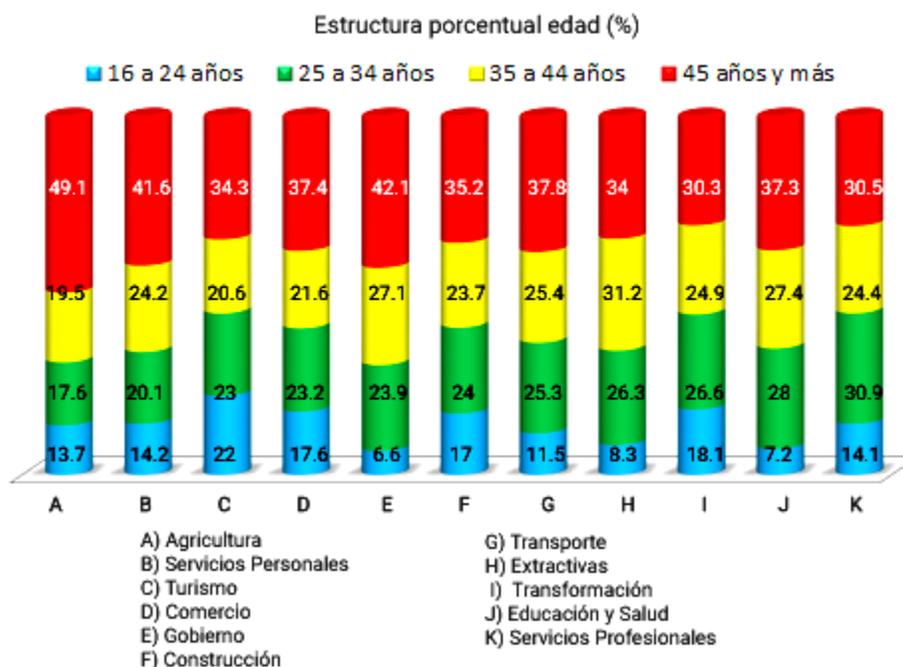
El sector Comercio con el 18.7 % del total de los ocupados concentra el mayor número de personas ocupadas en el país, de los cuales el 54.6 % de los ocupados cuentan con escolaridad hasta el nivel secundaria y tan sólo el 40.8 % tienen entre 16 y 34 años de edad. En contraste, el menor número de ocupados se concentra en el sector Extractivo, con apenas el 0.8 % del total de los ocupados.

De todos los sectores de actividad económica, Turismo (22 %), Transformación (18.1 %) y Comercio (17.6 %) emplean al mayor porcentaje de jóvenes de entre 16 y 24 años de edad.

Por el contrario, los sectores que ocupan al menor porcentaje de jóvenes en este rango de edad son Gobierno, Educación y Salud, y Extractivas con el 6.6%, 7.2 % y 8.3 % respectivamente.

Así mismo, el sector Agricultura es el que ocupa la proporción más elevada de personas mayores de 45 años, con casi la mitad del total de los trabajadores ocupados de ese sector (49.1 %).

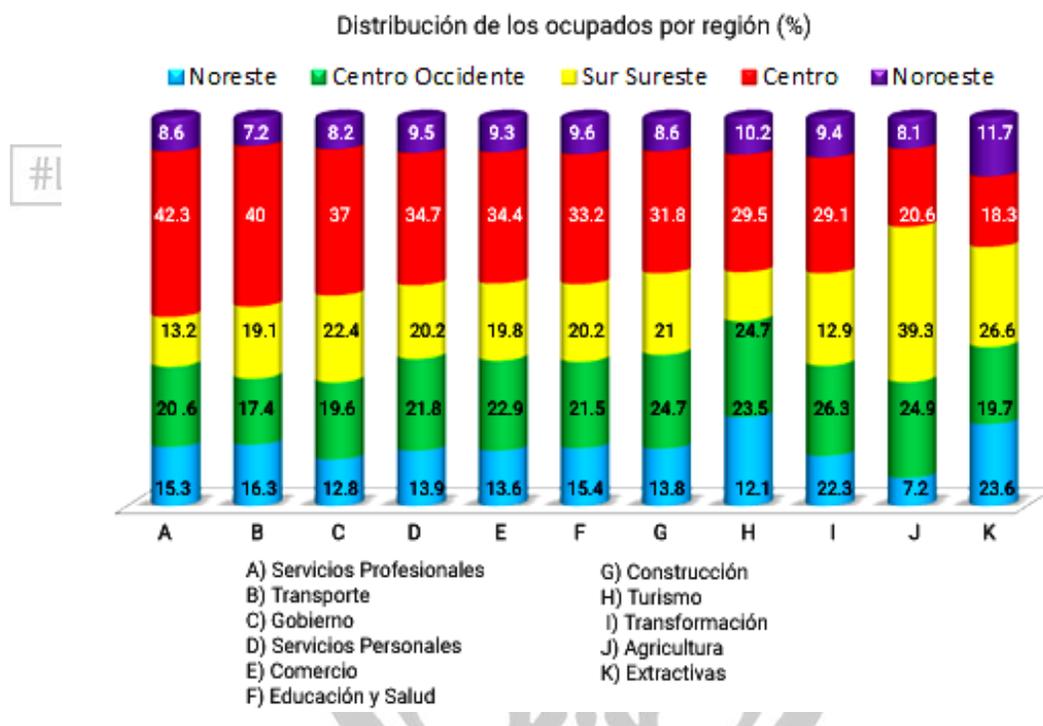
En el sector de Servicios Profesionales, los trabajadores mayores de 35 años de edad representan a un poco más de la mitad de los ocupados (54.9%), y casi en la misma proporción, los ocupados de ese mismo sector cuentan con escolaridad superior (54.2 %).



Fuente: Tomado de la base de datos de la ENOE

En cuanto a su distribución geográfica, prácticamente en todas las ramas de actividad económica los ocupados se concentran en la región centro del país, con

excepción del Agropecuario y las Extractivas, que se concentran principalmente en la región Sur Sureste del país.¹²



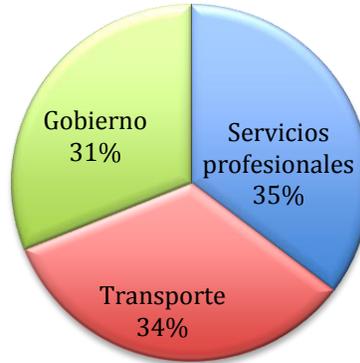
Fuente: Tomado de la base de datos de la ENOE

La región Centro del país concentra la mayor proporción de ocupados del sector terciario de la economía; 42 de cada 100 personas se ocupan dentro del sector de Servicios Profesionales, en el de Transporte se ocupan 40 de cada 100 personas y 37 de cada 100 personas ocupadas en el sector Gobierno laboran en la región centro.



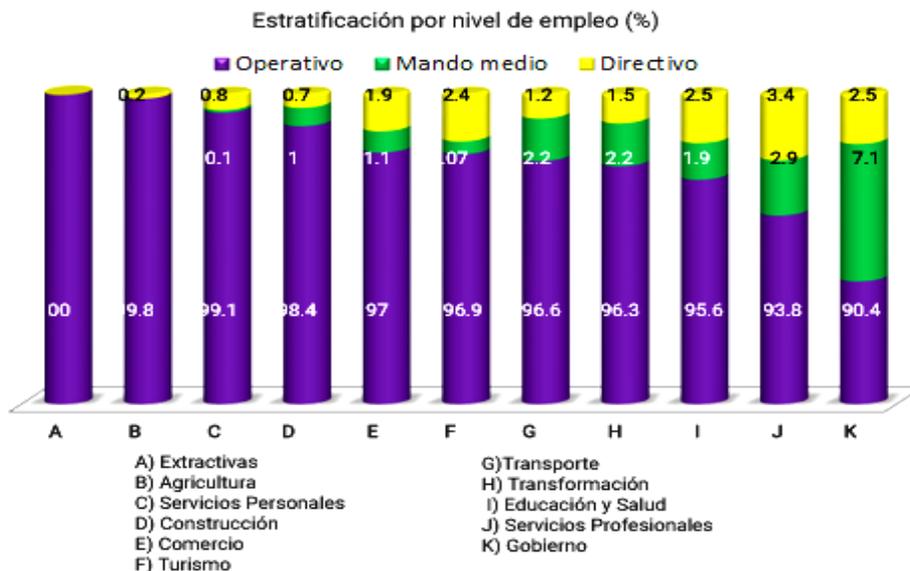
¹² Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Datos, “Censos Económicos 2014”, INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/> (Consultado el 26/02/19).

Mayor proporción de ocupación del Sector Terciario



Fuente: Elaboración Propia con base en datos del ENOE

En cuanto a la estratificación por niveles de puesto (Operativos, Mandos Medios y Directivos), el sector que cuenta con la totalidad de trabajadores en puestos operativos es el Extractivo (100 %); mientras que el sector de los Servicios Profesionales cuenta con el mayor porcentaje de trabajadores en puestos directivos con el 3.4 %.



Fuente: Tomado de la base de datos de la ENOE

La importancia de cada sector se ve reflejada en diversas actividades, dada la importancia que cada uno de ellos representa se deduce que la segmentación de sectores por actividad económica depende fundamentalmente el uno del otro, por lo que corresponde a cada una de las fases de producción respectivamente, en conjunto cubriendo una necesidad, generando empleo y sobre todo la activación de la economía para el país.

#LaUAMeElTiempo |

Es importante señalar que las actividades con mayor participación son el comercio, la transformación en cuanto a la industria por lo que se considera de suma importancia la participación de personal que labora en estos principales sectores.



3.3 SEGMENTACIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL ENFOCADO A OUTSOURCING

En México, este mecanismo de contratación ha sido regulado desde 2012 y ofrece certidumbre laboral a más de 3 millones de empleados, de acuerdo con las cifras más recientes de los Censos Económicos del INEGI. En 2017 el Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) comenzaron trabajos para prevenir malas prácticas en el ejercicio de la figura del outsourcing, utilizando como principal instrumento regulatorio la Resolución de la Miscelánea Fiscal de ese año.

La subcontratación está presente en todos los sectores económicos de México y en las 32 entidades federativas. Del personal ocupado total captado por los Censos Económicos en 2013, el 14% fue contratado y proporcionado por una razón social distinta a la de su centro de trabajo. Es decir, que fue empleado bajo el esquema de subcontratación. Además, entre 2003 y 2013 se registró una tendencia de crecimiento importante en el porcentaje de personal ocupado total suministrado por una razón social distinta a la que laboraron al pasar del 6% al 14%.

Con el fin de conocer mejor los esfuerzos que se han hecho en México e identificar barreras, resultados y áreas de oportunidad respecto a la subcontratación, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) levantó encuestas semi estructuradas entre gerentes y directivos de recursos humanos de empresas que proveen y contratan servicios de tercerización de personal durante los meses de septiembre y octubre de 2019.

Dentro de los hallazgos de dichas entrevistas se encuentra que las empresas proveedoras de personal analizadas cumplen al proporcionar todas las prestaciones de ley tanto a los empleados subcontratados como a su staff e

incluso algunas tienen beneficios adicionales. Además, proporcionan capacitación a sus colaboradores que van desde inducción a los puestos hasta cursos para desarrollar habilidades profesionales, emocionales o de idiomas. Uno de los retos más importantes a los que se enfrentan es la competencia desleal por parte de empresas que incumplen los requisitos administrativos y fiscales para la subcontratación de personal.

#LaUAMeñelTiempo

Las fuentes de empleo pueden colocarse en otro país y aprovechar mejores condiciones. Para los países subdesarrollados como México, que tiene, entre otros, retos en materia de generación de fuentes de empleo, es una oportunidad para recibir inversión extranjera y empleos industriales.

De acuerdo con los Censos Económicos del Inegi, en 2014, en México, el 14% de la población ocupada (poco más de tres millones de trabajadores) fue contratada y proporcionada por una razón social distinta a la de su centro de trabajo. Es decir, fue empleada bajo el esquema de subcontratación.

Conforme al censo efectuado en 2014 en el país existían mil 941 unidades económicas dedicadas a proporcionar personal vía outsourcing, es decir, empresas que eran proveedoras de outsourcing de las cuales el 78% (mil 511) era para el suministro de personal permanente y el 22% (430) correspondía a agencias de empleo temporal. Ese año, dichas empresas emplearon a 892 mil 718 trabajadores.

Estas cifras contrastan con las observadas una década atrás, cuando el número de empresas proveedoras de servicios de subcontratación y el personal contratado por éstas era del 20% (mil 624 unidades económicas) y un 147% (347 mil 126 trabajadores) menor.

De acuerdo con los Censos Económicos del Inegi, en 2014 (último año para el que se dispone de información) en México existían 4 millones 231 mil unidades económicas, las cuales emplearon a 21 millones 576 mil personas.⁸⁰ Del personal

ocupado total captado por los Censos Económicos en ese año, el 14% (poco más de 3 millones de trabajadores de los cuales el 63% eran hombres y el 37% mujeres) fue contratado y proporcionado por una razón social distinta a la de su centro de trabajo.

Esta proporción es considerablemente mayor a los observados 10 años antes. En el transcurso de una década (entre 2003 y 2013) el porcentaje de personal ocupado total suministrado por una razón social distinta a la que laboraron pasó del 6% al 14%, lo que nos indica que la práctica de subcontratación ha ido en aumento en los últimos años.¹³

Partiendo de lo anterior se considera que las personas que son contratadas bajo este esquema pueden ser consideradas dentro de dos ámbitos

- Personal contratado y proporcionado por otra razón social : Se refiere a las personas que trabajaron para la unidad económica, pero dependían contractualmente de otra razón social. Excluye: al personal que trabajó como parte de un servicio contratado: vigilancia, mantenimiento, limpieza, entre otros.
- Personal por honorarios o comisiones sin sueldo base, los cuales son los trabajadores que laboraron por cuenta propia para la unidad económica y que cobraron exclusivamente con base en comisiones. Incluye: a las personas que recibieron como pago exclusivamente propinas. Excluye: abogados, médicos, contadores y demás profesionistas que cobraron honorarios por la prestación de servicios profesionales, sin laborar de manera regular o exclusiva para la unidad económica.

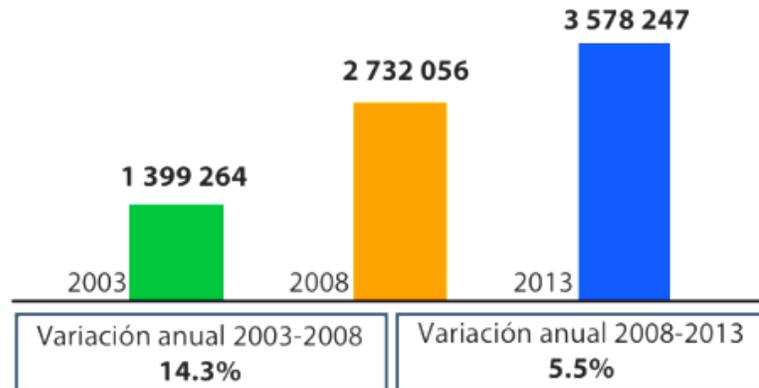
La dinámica de crecimiento en el personal subcontratado muestra que de 2003 a 2008 se tuvo una variación anual de 14.3%, con una diferencia absoluta de 1 332 792 personas, mientras que de 2008 a 2013 fue de 5.5%, es decir un incremento absoluto durante los últimos cinco años de 846 191 personas que no dependieron de la razón social para la cual trabajaron.

¹³ “*Calendario de difusión de información estadística y geográfica y de interés nacional del INEGI. Segundo semestre de 2019*”. 2019.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/doc/cal_2019_2do_sem.pdf

Personal ocupado no dependiente de la razón social 2003, 2008 y 2013

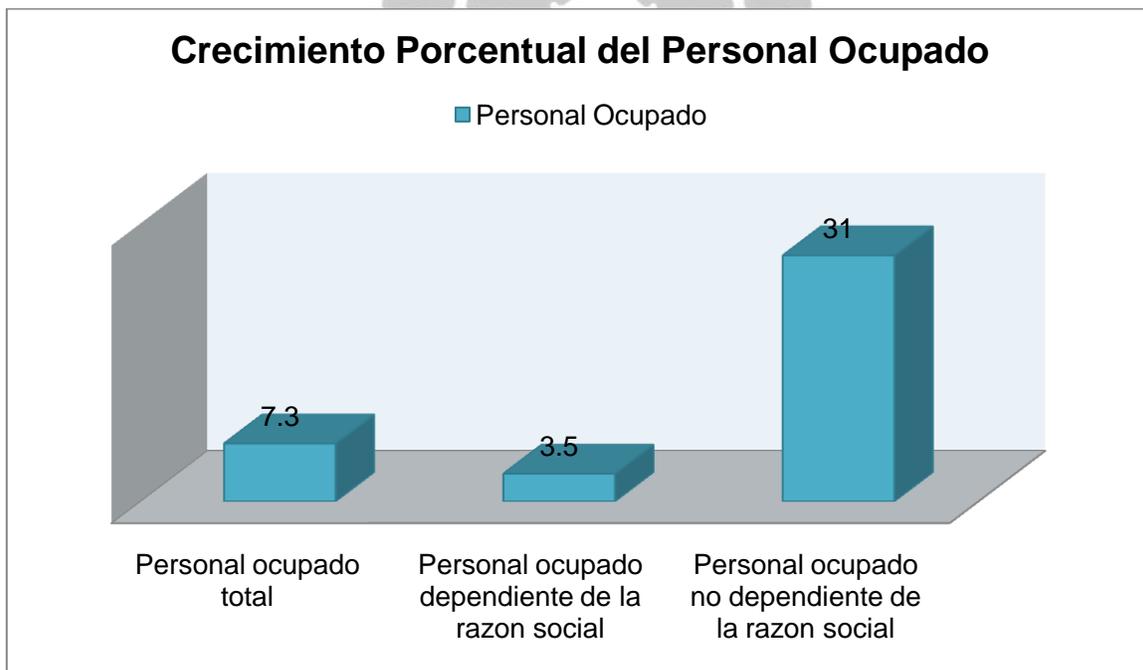
Grá

#LaUAMe



Fuente: Tomado de Censo económico INEGI 2014 sobre Outsourcing.

Los datos que marcan la tendencia creciente de la subcontratación de personal, al reportarse un incremento de 31.0% en este tipo de personal entre 2008 y 2013, mientras que el personal ocupado que dependía legalmente de la razón social para la cual laboraba aumentó 3.5 por ciento.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Censo económico INEGI 2014 sobre Outsourcing.

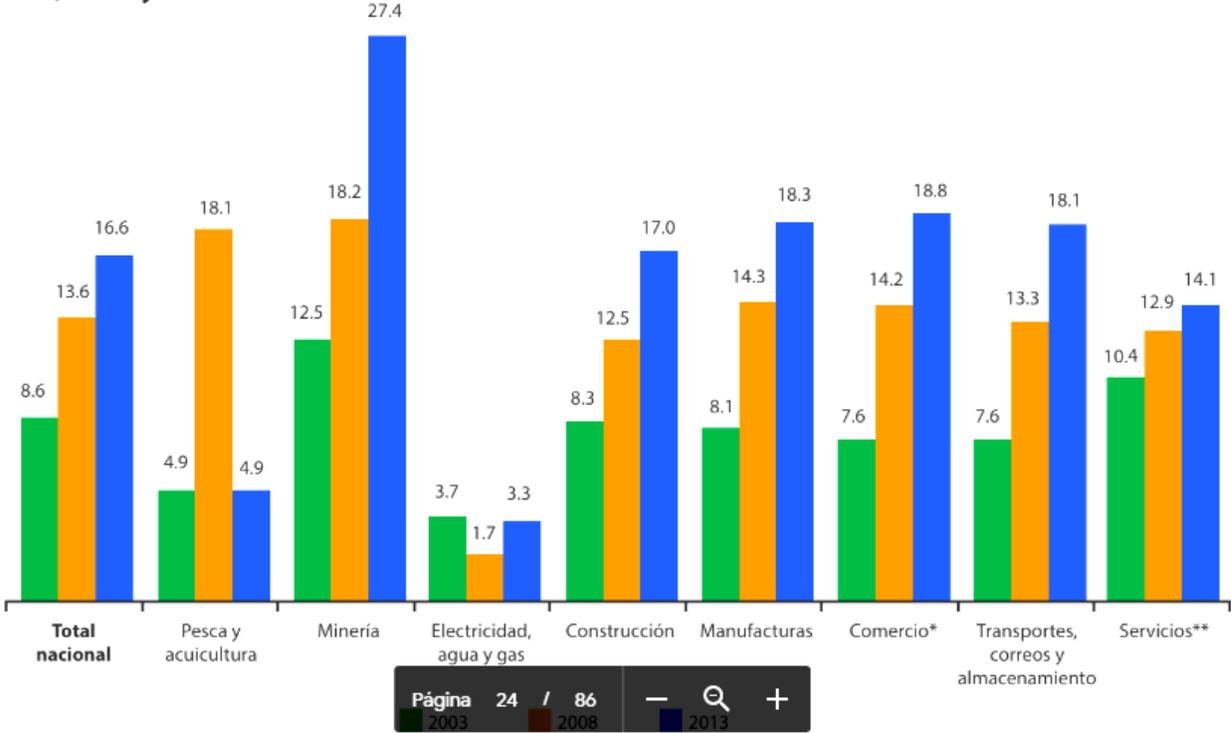
En términos relativos, en 2013 los sectores económicos que contrataron una mayor proporción de este tipo de personal ocupado fueron Minería (27.4%), Comercio (18.8%), Manufacturas (18.3%), y Transportes, correos y almacenamiento (18.1%).

De 2003 a 2013, prácticamente en todos los sectores, con excepción de pesca y acuicultura, y electricidad, agua y gas, se incrementó la participación de personal ocupado no dependiente de la razón social

Cabe mencionar que en el sector electricidad, agua y gas, el personal ocupado no dependiente de la razón social se encuentra en la actividad de Generación, Transmisión y Distribución de energía eléctrica, así como en la de Suministro de agua y suministro de gas por ductos al consumidor final.

Participación porcentual del personal ocupado no dependiente de la razón social respecto del personal ocupado total, según sector de actividad 2003, 2008 y 2013

Gráfica 4



En términos absolutos, la dinámica de crecimiento en el personal subcontratado tiene diferencias de acuerdo con el sector de actividad económica al cual pertenece; destacan por presentar elevados incrementos de este tipo de personal el sector Electricidad, agua y gas, que presentó una tasa de crecimiento de 82.3% entre 2008 y 2013 al pasar de 4 040 a 7 364 personas; le siguen las actividades de Minería, que incrementaron este tipo de personal en 76.1%; los Transportes, correos y almacenamiento, 46.4%; en las Manufacturas se incrementó 38.8%; en el Comercio 38.2%, y Servicios 21.4 por ciento.

Sectores con Mayor Impacto en Participación de Outsourcing

Manufactura

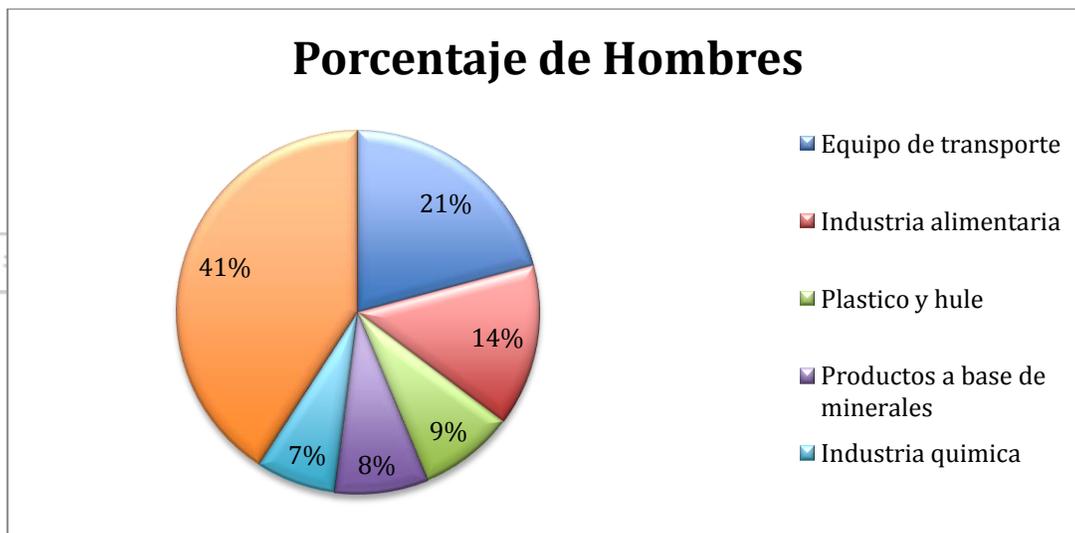
El personal que trabajó para los establecimientos manufactureros que fue subcontratado, sumó 926 662 personas; de este total 68.4% correspondió a la participación de hombres y 31.6% a la de mujeres. Por subsector de actividad, se observa la participación destacada de las mujeres en prendas de vestir, equipo de computación y comunicación y productos textiles.

Otras industrias manufactureras, quienes contaron con participaciones mayores al 40.0%; en tanto que en las actividades de Industrias metálicas básicas; Productos a base de minerales no metálicos Industria de la Madera; y Maquinaria y equipo, sobresalió la proporción de hombres con más del 81%.

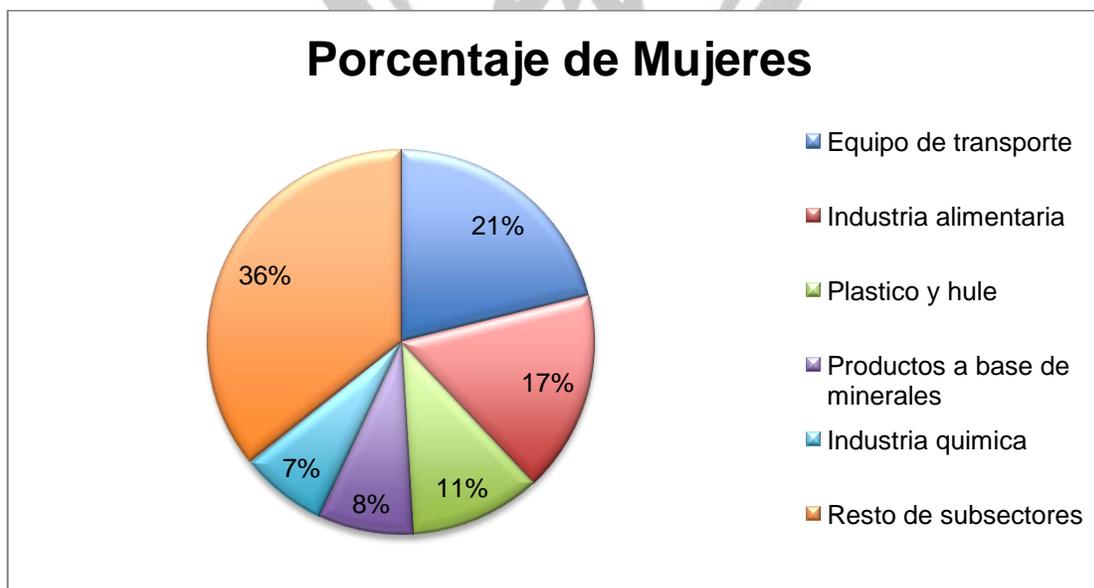
Analizando la información en cuanto a este tipo de personal en los subsectores de actividad por sexo, se observa que la participación tanto femenina como masculina sobresalió en equipo de transporte; Industria alimentaria; y plástico y hule.



Porcentajes de Participación de Personal Subcontratado en Manufactura



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI 2014



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI 2014

Comercio

De acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial para América del Norte, las actividades comerciales están consideradas en dos sectores: Comercio al por mayor (sector 43) y Comercio al por menor. En conjunto, las actividades de Comercio ocuparon 6 134 758 personas en el año de 2008 y 6 389 648 en 2013; para este último año, 1 200 018 (18.8%) eran personas ocupadas no dependientes de la razón social (Outsourcing).

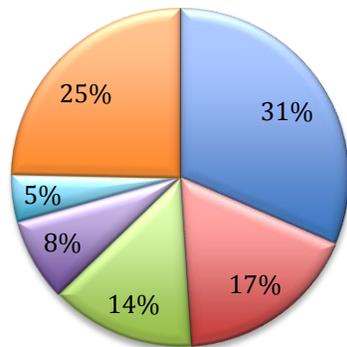
De los 16 subsectores de actividad que forman parte del sector Comercio, según el SCIAN, sobresalieron por este tipo de personal ocupado en 2013 los correspondientes a Autoservicio y departamentales al por menor (40.2%), Abarrotes, alimentos y bebidas al por mayor (12.9%), Vehículos de motor, refacciones y combustibles (10.8%), que juntos concentraron 63.9% de este personal en Comercio. Durante el periodo 2008-2013, el personal ocupado subcontratado por las unidades económicas se incrementó en 38.2%, al pasar de 868 632 a 1 200 018, lo que se traduce en un crecimiento promedio anual de 6.7 por ciento.

De acuerdo con la variación anual, destacan los subsectores de Comercio por Internet, impresos y televisión al por menor con 40.0%, le siguen Artículos para el cuidado de la salud al por menor, y Textiles, bisutería y calzado al por menor con incrementos anuales superiores al 10 por ciento.



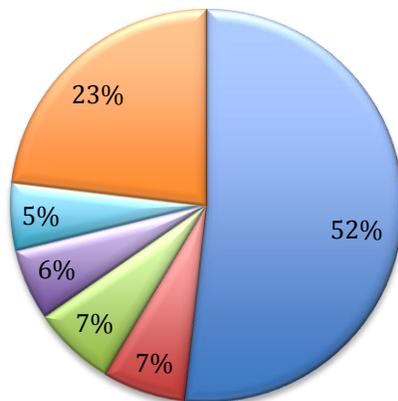
Porcentaje de Personal Subcontratado en Comercio

Porcentaje de Hombres



- Autoservicio y departamento al por menor
- Abarrotes, alimentos y bebidas al por mayor
- Vehículos de motor, refacciones y combustibles
- Materias primas al por mayor
- Maquinaria, equipo y mobiliario al por mayor

Porcentaje de Mujeres



- Autoservicio y departamento al por menor
- Abarrotes, alimentos y bebidas al por mayor
- Vehículos de motor, refacciones y combustibles
- Materias primas al por mayor
- Maquinaria, equipo y mobiliario al por mayor
- Resto de subsectores

Fuente: *Elaboración propia con datos del INEGI 2014*



Servicios

Las actividades de Servicios, tienen por objeto la satisfacción de las necesidades de un tercero, ya sea en su persona o en sus bienes. El Sistema de Clasificación

Industrial de América del Norte, (SCIAN 2013) considera dentro del grupo de servicios los siguientes sectores de actividad:

- Información en medios masivos
- Servicios financieros y de seguros
- Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles
- Servicios profesionales, científicos y técnicos
- Corporativos
- Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos y desechos, y servicios de remediación
- Servicios educativos
- Servicios de salud y de asistencia social
- Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos
- Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas
- Otros servicios excepto actividades gubernamentales

Los Servicios ocuparon un total de 7 340 216 personas en el año de 2008 y 8 195 046 en 2013; para este último año, 1 152 399 (14.1%) eran personas ocupadas no dependientes de la razón social (Outsourcing).

De los 11 sectores de actividad que forman los Servicios, según el SCIAN, sobresalieron por este tipo de personal ocupado en 2013 los correspondientes a Hoteles y restaurantes (25.2%); Servicios financieros y de seguros (15.1%); y Servicios educativos (10.5%), que concentran el 50.8% de este sector.

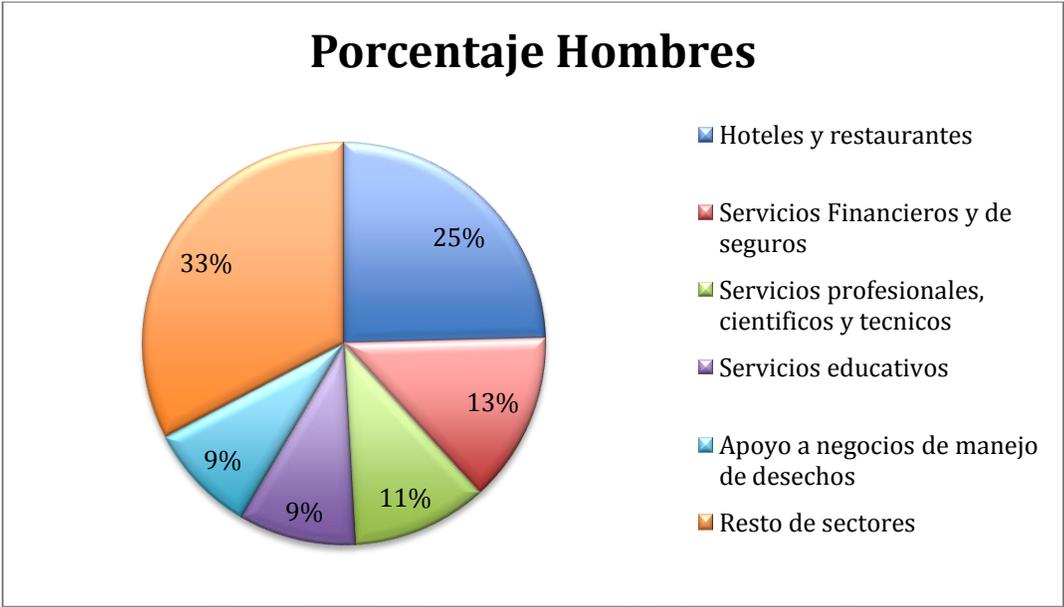
El personal que trabajó para los establecimientos de servicios, que fue subcontratado, sumó 1 152 399 personas; de este total 58.3% correspondió a la participación de hombres y 41.7% a la de mujeres.

Por sector de actividad, se observa la participación destacada de las mujeres en los Servicios de Salud y de Asistencia Social; Servicios Educativos; y Servicios

Financieros y de Seguros, quienes contaron con participaciones mayores al 47.0%; en tanto que en las actividades de otros servicios excepto Gobierno; Corporativos; y Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos, sobresalió la participación de hombres con 69.7, 69.5 y 67.0%, respectivamente.¹⁴

#LaUAMenTiempo

Porcentaje de Personal Subcontratado en Servicios

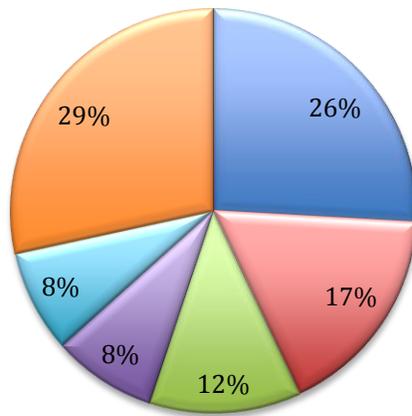


Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI 2014



¹⁴ “Evolución de los servicios de tercerización de personal en México”. Adecco (blog), (2019). <https://blog.adecco.com.mx/evolucion-de-los-servicios-de-tercerizacion-de-personal-en-mexico> (Consultado el 20/01/2020).

Porcentaje Mujeres



- Hoteles y restaurantes
- Servicios Financieros y de seguros
- Servicios profesionales, científicos y técnicos
- Servicios educativos
- Apoyo a negocios de manejo de desechos
- Resto de sectores

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI 2014



3.4 ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS COMO SOPORTE DE APOYO AL OUTSOURCING

3.4.1 ORGANISMOS INTERNACIONALES DE APOYO

OIT

#LaUAMene!Tiempo
La Organización Internacional del Trabajo (en inglés ILO-International Labour Organization), es un organismo especializado de la ONU que tiene como objetivos:

- La promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo.
- La creación de oportunidades de empleo.
- La mejora de las condiciones laborales en el mundo.



La OIT cuenta con una estructura tripartita, única en el sistema de Naciones Unidas y en la que figuran tanto las representaciones gubernamentales como las de los empleadores y trabajadores.

La labor de la OIT gira en torno a su Programa de Trabajo Decente, con objeto de promover los derechos sociales y laborales, el empleo, la protección social y el diálogo social a escala internacional. En la actualidad, el pleno empleo productivo y el trabajo decente para todos que promueve la OIT figuran en las estrategias de desarrollo y de reducción de la pobreza, dentro de la perspectiva del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.



La OIT realiza su trabajo a través de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración, compuesta por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. También cuenta con un Centro Internacional de Formación y Perfeccionamiento Técnico en Turín (Italia) y un Instituto

Internacional de Estudios Laborales en Ginebra. (*Organización Internacional del Trabajo, 2020*)

CIT (Conferencia Internacional del Trabajo)

Las políticas generales de la OIT son dictadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, que se lleva a cabo en junio, en Ginebra, Suiza. La Conferencia reúne a delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados miembros de la OIT.

La Conferencia, que con frecuencia es denominada el parlamento del trabajo, establece y adopta normas internacionales del trabajo y es un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales. Además, adopta el presupuesto de la Organización y elige el Consejo de Administración. (*Organización Internacional del trabajo, 1996*)

Las funciones de la Conferencia, a la que se alude a menudo como el parlamento mundial del trabajo, son varias:

- ❖ En primer lugar está la de elaborar y adoptar normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y recomendaciones.
- ❖ Supervisa la aplicación de los convenios y recomendaciones en el plano nacional.
- ❖ Examina por turnos los informes globales que abarcan los cuatro derechos fundamentales, a saber: a) libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y d) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

- ❖ Es un foro en el que se debaten con entera libertad cuestiones sociales y laborales el tema central es la Memoria que presenta cada año el Director General de la OIT. Durante los últimos años, estas memorias han tratado

de los temas siguientes: Trabajo Decente (1999), Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global (2001) y Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos (2004). Conferencia Internacional del trabajo. (1996).

Confederación Mundial del Empleo (WEC)



Fundada en 1967, WEC es el único cuerpo internacional que representa a las agencias de trabajo y es reconocida por organizaciones internacionales OIT, Unión Europea, (OCDE). Su función es

representar a la industria de la tercerización y promover la libertad de elección que se pone en el mercado laboral.

Reúne a 49 federaciones nacionales de agencias privadas de empleo y a 6 de las más grandes compañías de Staffing en el mundo, así como decenas de miles de PYMES.

Los miembros de la WEC son empresas privadas que operan en el campo de recursos humanos en la tercerización de personal.

AMECH es la única asociación Mexicana afiliada a la Confederación WEC. (2020).

3.4.2 ORGANISMOS NACIONALES DE APOYO AL OUTSOURCING

Asociación Mexicana de Capital Humano



La legalidad del outsourcing y de las empresas que operan cumpliendo todos los requisitos que la ley estipula, están reguladas por la Asociación Mexicana de Capital Humano. La AMECH, desde el 2002, nace como una institución para respaldar las empresas responsables y serias en el ramo de

los recursos humanos, ésta garantiza que se brinde un servicio de calidad generando empleo formal y decente y que todas las empresas que la conformen se apeguen a las leyes mexicanas. en pro de un entorno más competitivo en la industria de tercerización de personal

La Confederación Mundial de Empleo (WEC), reconocida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), avala los procesos de la AMECH y garantiza su formalidad.

La Confederación Mundial del Empleo es la voz de la industria de contratación y empleo a nivel mundial. Reúne a 49 federaciones nacionales y seis corporaciones que cubren una amplia gama de servicios de recursos humanos, que incluyen trabajo de agencia, reclutamiento directo, gestión de carrera, contratación externa de Procesos De Reclutamiento (RPO) y Provisión De Servicios Gestionados (MSP). (World Employment Confederation WEC, 2020)

AMECH busca generar terciarización formal que sea igual a trabajo decente, que promueve el crecimiento social y económico, a continuación se enlistan las características que debe poseer la terciarización para considerarse en calidad de formal:

- Que respeta y cumple las obligaciones fiscales y laborales
- Que respeta el salario real del trabajador al darlo de alta en el IMSS y pagar íntegramente sus contribuciones durante toda la relación laboral
- Que cumple con los pagos de seguridad social IMSS e INFONAVIT
- En la que los trabajadores reciben las prestaciones que marca la ley, y en ocasiones incluso superiores
- Que brinda oportunidad para recién egresados, adultos mayores y personas con discapacidad. (AMECH, 2002)



Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) es un instrumento



demográfico que permite conocer los perfiles de empleo y desempleo de la población mexicana. Es aplicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI) desde el año 2005 con una periodicidad mensual y trimestral ENOE sustituye a la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), que se realizaban hasta 2005.

La ENOE permite conocer la situación laboral de la población mexicana, datos socio demográficos de los encuestados y profundiza sobre el sector de la actividad económica en la que se encuentran ocupadas las personas, así como sus condiciones laborales (por ejemplo, las prestaciones con las que cuenta, horas de trabajo, situación sindical y otras).

En el caso de las personas desocupadas, la ENOE indaga en el tiempo que la persona ha transcurrido sin empleo o sin buscarlo así como en las causas por las que se separó de su empleo anterior. (INEGI, 2020)

3.5 VARIANTES DEL OUTSOURCING

Los distintos tipos de outsourcing o subcontratación dan lugar a servicios tan variados como los siguientes:

- *Crowdsourcing* es una herramienta para externalizar tareas y así disminuir la carga de trabajo de los miembros de una empresa. Además, aporta creatividad a determinados procesos dentro de una organización, ya que ofrece la posibilidad de escuchar e integrar nuevas ideas.

Deslocalización. También conocido como *off-shoring*, implica la contratación de servicios a terceros radicados en países que ofrecen costos menores a causa de la legislación laboral, entre otros factores.

- *In-house*. es el tipo de *outsourcing* que se produce en las instalaciones de la organización contratante del servicio.

- *Off-site*. el servicio de *outsourcing* se produce en las instalaciones de la propia empresa que presta el servicio.
- *Co-sourcing*. es llevado a cabo por personal interno y recursos externos, modalidad en la cual el prestador del servicio de *outsourcing* ofrece algún tipo de valor añadido a su cliente, como compartir los riesgos.

#LaUAMeElTiempo

3.6 TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL

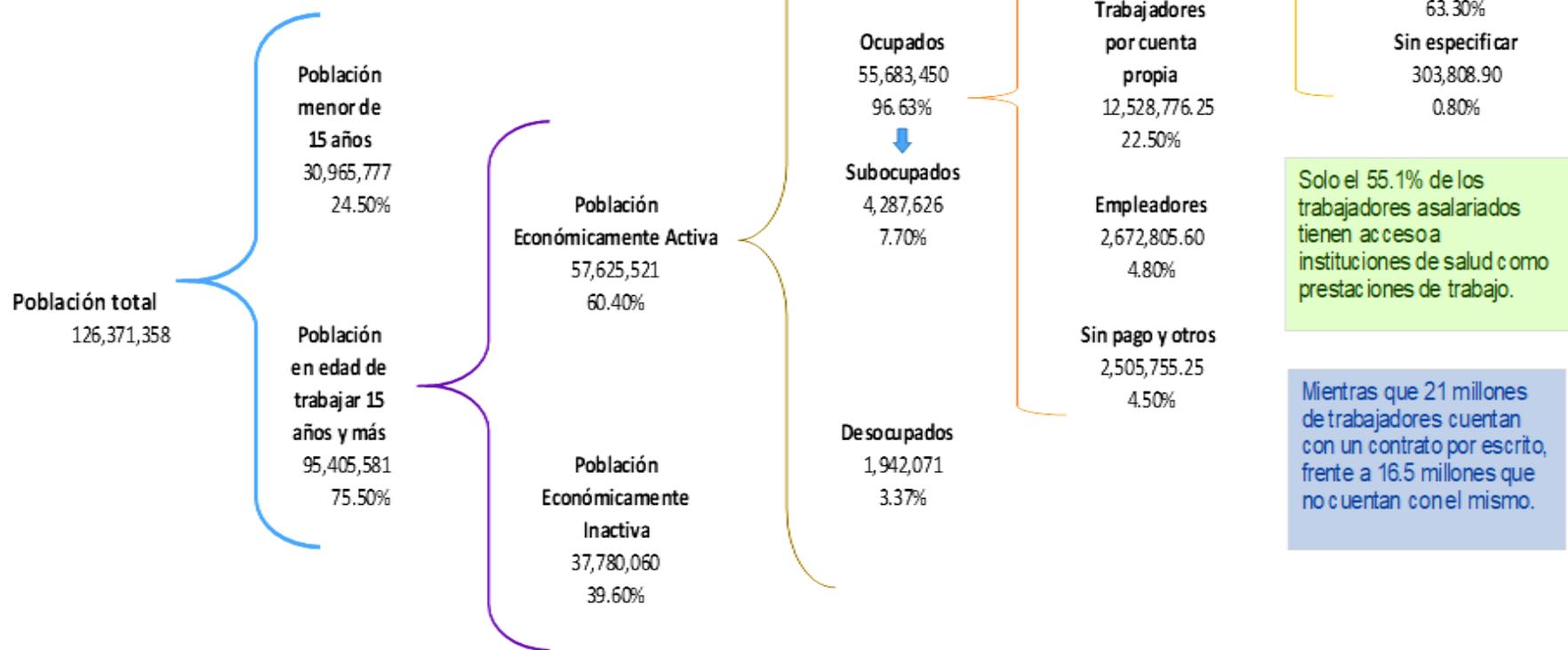
Se realizará un análisis de la situación laboral actual en México con base en los resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo ENOE, que el INEGI presenta para el trimestre octubre-diciembre de 2019, publicados el día 13 de febrero del 2020, a través del comunicado de prensa núm. 70/20.

La *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* es la principal fuente de información sobre el mercado laboral mexicano al ofrecer datos mensuales y trimestrales de la fuerza de trabajo, la ocupación, la informalidad laboral, la subocupación y la desocupación.

Constituye también el proyecto estadístico continuo más grande del país al proporcionar cifras nacionales y de cuatro tamaños de localidad, de cada una de las 32 entidades federativas y para un total de 36 ciudades

Se analiza los siguientes resultados con la finalidad de mostrar al lector un panorama amplio de la situación de la población, así como la cantidad de personas que se han integrado al mercado de trabajo, el porcentaje de población que son asalariados, cuantos se encuentran laborando por cuenta propia y cuántos son empleadores, así como cuantos aun no cuentan con las condiciones para hacerlo, con esto último nos referimos a la población económicamente inactiva.

DISTRIBUCION ECONOMICA DE LA POBLACION Periodo: Octubre-Diciembre 2019



Solo el 55.1% de los trabajadores asalariados tienen acceso a instituciones de salud como prestaciones de trabajo.

Mientras que 21 millones de trabajadores cuentan con un contrato por escrito, frente a 16.5 millones que no cuentan con el mismo.

Población Activa

Durante el periodo octubre-diciembre del año pasado, la población de 15 años y más disponible para producir bienes y servicios en el país fue de 57.6 millones (60.4% del total), cuando un año antes había sido de 56 millones (59.7%). El incremento de 1.6 millones de personas es consecuencia tanto del crecimiento demográfico, como de las expectativas que tiene la población de contribuir o no en la actividad económica.

Mientras que 77 de cada 100 hombres en estas edades son económicamente activos, en el caso de las mujeres, 45 de cada 100 están en esta situación.

Las comparaciones entre el cuarto trimestre de 2018 e igual lapso de 2019 de la Población Económicamente Activa y su división en población ocupada y desocupada se muestran en el siguiente cuadro:

Población según su Condición de Actividad

Indicador	Cuarto trimestre				
	2018	2019	Diferencias	Estructura % 2018	Estructura % 2019
Población total	125,191,900	126,371,358	1,179,458		
Población de 15 años y más	93,845,856	95,405,581	1,559,725	100	100
Población económicamente activa (PEA)	56,023,199	57,625,521	1,602,322	59.7	60.4
Ocupada	54,194,608	55,683,450	1,488,842	96.7	96.6
Desocupada	1,828,591	1,942,071	113,480	3.3	3.4
Población no económicamente activa (PNEA)	37,822,657	37,780,060	(-) 42,597	40.3	39.6
Disponible	5,839,664	5,828,260	(-) 11,404	15.4	15.4
No disponible	31,982,993	31,951,800	(-) 31,193	84.6	84.6

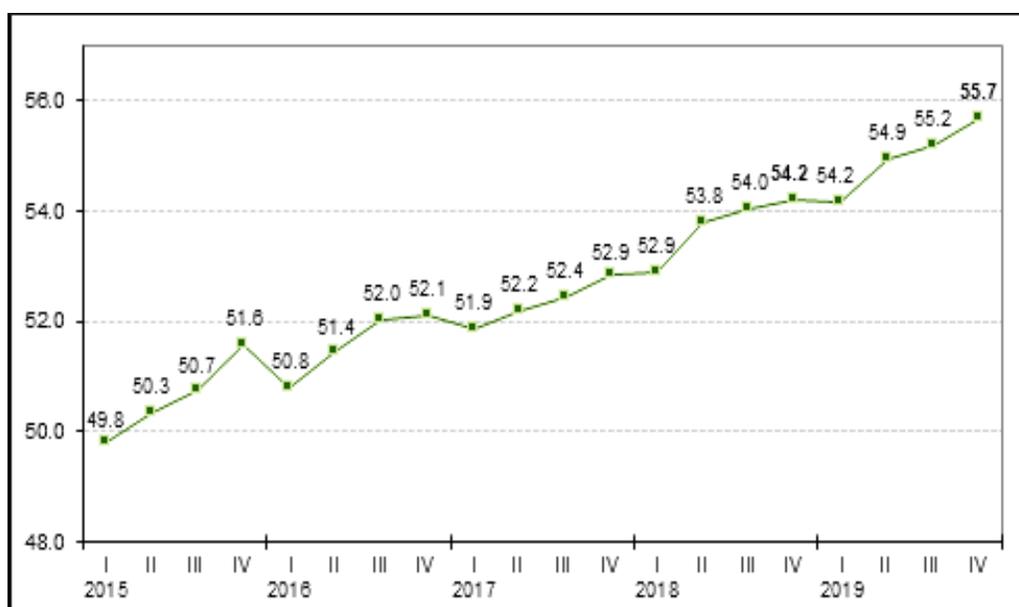
(Personas/Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas que son generadas por el CONAPO. Fuente: recuperado de INEGI.

Población Ocupada

Al interior de la PEA es posible identificar a la población que estuvo participando en la generación de algún bien económico o en la prestación de un servicio (población ocupada), la cual en el último trimestre de 2019 alcanzó 55.7 millones de personas (33.7 millones son hombres y 22 millones son mujeres), cantidad superior en 1.5 millones de personas a la del mismo periodo de un año antes.

Población Ocupada al Cuarto Trimestre de 2019

(Millones de personas)



Nota: Serie ajustada a las proyecciones demográficas del Consejo Nacional de Población (CONAPO), 2010-2050.

Fuente: INEGI.

Prácticamente la mitad de la población ocupada (50.1%) se concentra en las ciudades más grandes del país (de 100 mil y más habitantes y/o capitales de estado); le siguen las localidades rurales (menores de 2 500 habitantes) donde se agrupa 20.9% de la población ocupada total; los asentamientos que tienen entre 15 mil y menos de 100 mil habitantes (urbano medio) albergan 14.9%, y finalmente, el resto de los *ocupados* (14.2%) residen en localidades de 2 500 a menos de 15 mil habitantes (urbano bajo).

Por Sector de Actividad Económica

Al considerar a la población ocupada con relación al sector económico en el que labora, 6.9 millones de personas (12.4% del total) trabajan en el sector primario, 13.8 millones (24.8%) en el secundario o industrial y 34.7 millones (62.3%) están en el terciario o de los servicios. El restante 0.6% no especificó su actividad económica. Los montos correspondientes que se presentaron en el periodo octubre-diciembre de 2018 fueron de: 6.9, 13.9 y 33.2 millones de personas, en el mismo orden.

Población ocupada por Sector de Actividad Económica durante el Cuarto Trimestre de 2019

(Diferencias absolutas respecto al mismo trimestre del año anterior)

Sector de Actividad Económica	Personas
Total	1,488,842
Primario	35,128
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	35,128
Secundario	(-) 76,502
Industria extractiva y de la electricidad	(-) 8,350
Industria manufacturera	82,029
Construcción	(-) 150,181
Terciario	1,500,358
Comercio	832,933
Restaurantes y servicios de alojamiento	177,073
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	87,153
Servicios profesionales, financieros y corporativos	(-) 38,944
Servicios sociales	42,839
Servicios diversos	277,905
Otros	121,399
No Especificado	29,858

Fuente: INEGI

Por Posición en la Ocupación

Si se observa a la población ocupada en función de la posición que guarda dentro de su trabajo, se tiene que poco más de dos terceras partes del total (68.2%), esto es, 38 millones son trabajadores subordinados y remunerados; 12.5 millones (22.5%) trabajan por su cuenta, sin emplear personal pagado; 2.7 millones (4.8%) son propietarios de los bienes de producción, con trabajadores a su cargo y 2.5 millones (4.5%) son trabajadores que no reciben remuneración

Algunas otras Condiciones de Trabajo

La población ocupada desempeña una gran variedad de tareas que realiza con distinta intensidad: mientras que por un lado el 6.4% de las personas trabajan menos de 15 horas semanales, en el otro extremo se ubica un 27.7% que labora más de 48 horas semanales. En promedio, la población ocupada trabajó en el trimestre octubre-diciembre de 2019 jornadas de 43 horas por semana.

Otro enfoque desde el cual puede caracterizarse a la población ocupada es el que se refiere al tamaño de la unidad económica¹⁵ en la que labora. En función de ello, si sólo se toma en cuenta al ámbito no agropecuario (que abarca a 46.5 millones de personas) en el cuarto trimestre del año pasado, 22.4 millones (48.2%) estaban ocupados en micro negocios; 8.2 millones (17.7%) lo hacían en establecimientos pequeños; 5.7 millones (12.2%) en medianos; 5 millones (10.9%) en establecimientos grandes, y 5.1 millones (11%) se ocuparon en otro tipo de unidades económicas.

Entre el trimestre octubre-diciembre de 2018 y el mismo lapso de 2019 la población ocupada en el ámbito no agropecuario creció en 1.4 millones de

¹⁵ El tamaño se establece con base en el número de personas ocupadas:

Micronegocios. De 1 a 15 personas ocupadas en la industria, y de 1 a 5 en el comercio y los servicios.

Establecimientos pequeños. De 16 a 50 en la industria, de 6 a 15 en el comercio y de 6 a 50 en los servicios.

Establecimientos medianos. De 51 a 250 en la industria, de 16 a 250 en el comercio y de 51 a 250 en los servicios.

Establecimientos grandes. De 251 y más en cualquier sector de actividad.

personas, siendo en los micro negocios donde se registró el incremento más significativo, con 849 mil personas, le siguieron otro tipo de unidades económicas con 273 mil personas, los medianos establecimientos con 160 mil personas y los pequeños establecimientos con 155 mil personas.

Trabajadores Subordinados y Remunerados

 Del total de los trabajadores subordinados y remunerados, el 8.4% se desempeñó en el sector primario de la economía, 27.6% en el secundario y 63.3% en el terciario, quedando sin especificar el 0.8% restante, en el trimestre que se reporta.

Un total de 20.9 millones de estos trabajadores, que constituyen el 55.1% del total, tienen acceso a instituciones de salud como prestación por su trabajo; esta cifra fue superior en 677 mil personas a la observada en el cuarto trimestre de 2018. A su vez, disponen de un contrato por escrito 21 millones (cantidad que aumentó en 655 mil personas frente a la de igual trimestre de 2018) y 16.5 millones no cuentan con el mismo.

Población Subocupada

Otra forma de caracterizar a la población ocupada es en función de su condición de subocupación, entendida ésta como la necesidad de trabajar más tiempo, lo que se traduce en la búsqueda de una ocupación complementaria o de un nuevo trabajo con mayor horario. Al respecto, durante el trimestre de referencia la población subocupada en el país fue de 4.3 millones de personas y representó 7.7% de las personas ocupadas, tasa mayor que la de 6.8% del trimestre octubre-diciembre de un año antes.

Informalidad laboral



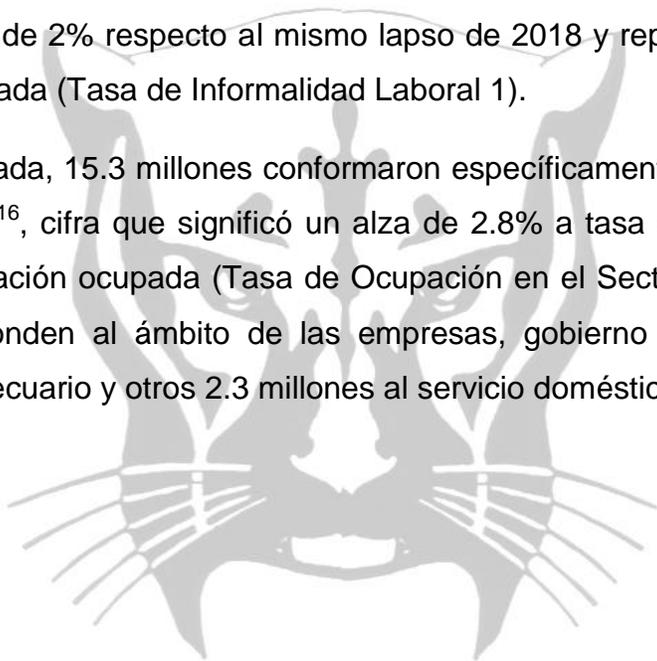
El empleo informal, o medición ampliada de informalidad, añade a la definición de trabajo informal las siguientes categorías: el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado de los hogares, así como los trabajadores subordinados que, aunque trabajan para unidades económicas

formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social. A esta modalidad se le conoce como outsourcing lo cual se describió atañe a una situación de empleo atípico, en la modalidad de trabajo temporal por medio de agencia o empleo encubierto.

Así, la medición de la ocupación en el sector informal se considera el punto de partida y un componente del cálculo de una medida más amplia: el empleo informal.

Los resultados de la ENOE indican que en el último trimestre del año pasado, todas las modalidades de empleo informal sumaron 31.3 millones de personas, para un aumento de 2% respecto al mismo lapso de 2018 y representó 56.2% de la población ocupada (Tasa de Informalidad Laboral 1).

De manera detallada, 15.3 millones conformaron específicamente la ocupación en el sector informal¹⁶, cifra que significó un alza de 2.8% a tasa anual y constituyó 27.4% de la población ocupada (Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1); 7.7 millones corresponden al ámbito de las empresas, gobierno e instituciones; 6 millones al agropecuario y otros 2.3 millones al servicio doméstico remunerado.



¹⁶ Se refiere a todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una situación independiente de esos hogares.

Población ocupada informal por tipo de unidad económica empleadora

Durante el cuarto trimestre

Tipo de unidad económica	2018	2019	Var. % anual
Total	30,693,039	31,314,249	2.0
Sector informal	14,859,075	15,281,473	2.8
Trabajo doméstico remunerado	2,230,717	2,336,518	4.7
Empresas, gobierno e instituciones	7,528,698	7,708,335	2.4
Ámbito agropecuario	6,074,549	5,987,923	1.4 (-)

Fuente: (INEGI, 2019)

Tasas complementarias

Con el fin de proporcionar a los usuarios mayores elementos que apoyen el análisis de las características del mercado laboral de nuestro país, además de la información sobre la ocupación en la informalidad y sobre la subocupación, el INEGI genera un conjunto de indicadores complementarios sobre la calidad de inserción en el mercado laboral, tomando en cuenta distintos aspectos que van más allá de las mediciones tradicionales y que recogen la heterogeneidad de circunstancias que se observan específicamente en México.

Es importante subrayar que el resultado de estas tasas no es sumable a lo que se desprende de otras, ya que un mismo grupo o segmento poblacional puede estar presente en más de una de ellas y porque no todos los porcentajes que a continuación se mencionan quedan referidos al mismo denominador.

Durante el cuarto trimestre (Porcentajes)

Concepto	2018	2019
Tasa de Participación ^{1/}	59.7	60.4
Tasa de Desocupación ^{2/}	3.3	3.4
Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación ^{2/}	9.1	9.5
Tasa de Presión General ^{2/}	6.2	6.7
Tasa de Trabajo Asalariado ^{3/}	64.3	64.4
Tasa de Subocupación ^{3/}	6.8	7.7
Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación ^{3/}	15.3	18.8
Tasa de trabajo atípico ^{3/}	56.6	56.2
Tasa de trabajadores domésticos (atípico) ^{3/}	27.4	27.4

^{1/} Población Económicamente Activa como porcentaje de la población de 15 años y más.

^{2/} Porcentaje respecto a la Población Económicamente Activa.

^{3/} Porcentaje respecto a la Población Ocupada.

Tasa de Participación, representa a la población económicamente activa (PEA) respecto a la de 15 y más años de edad.

Tasa de Desocupación, considera a la población que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo.

Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación, considera a la población desocupada y la ocupada que trabajó menos de 15 horas a la semana.

Tasa de Presión General, incluye además de los desocupados, a los ocupados que buscan empleo.

Tasa de Trabajo Asalariado, representa a la población que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas.

Tasa de Subocupación, porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permite.

Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación, incluye a las personas que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones, más las que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y las que laboran más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos. Por construcción, los indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo que involucran a la población ocupada u otra variable clasificada en rangos de salarios mínimos son sensibles a los cambios en dichos salarios.

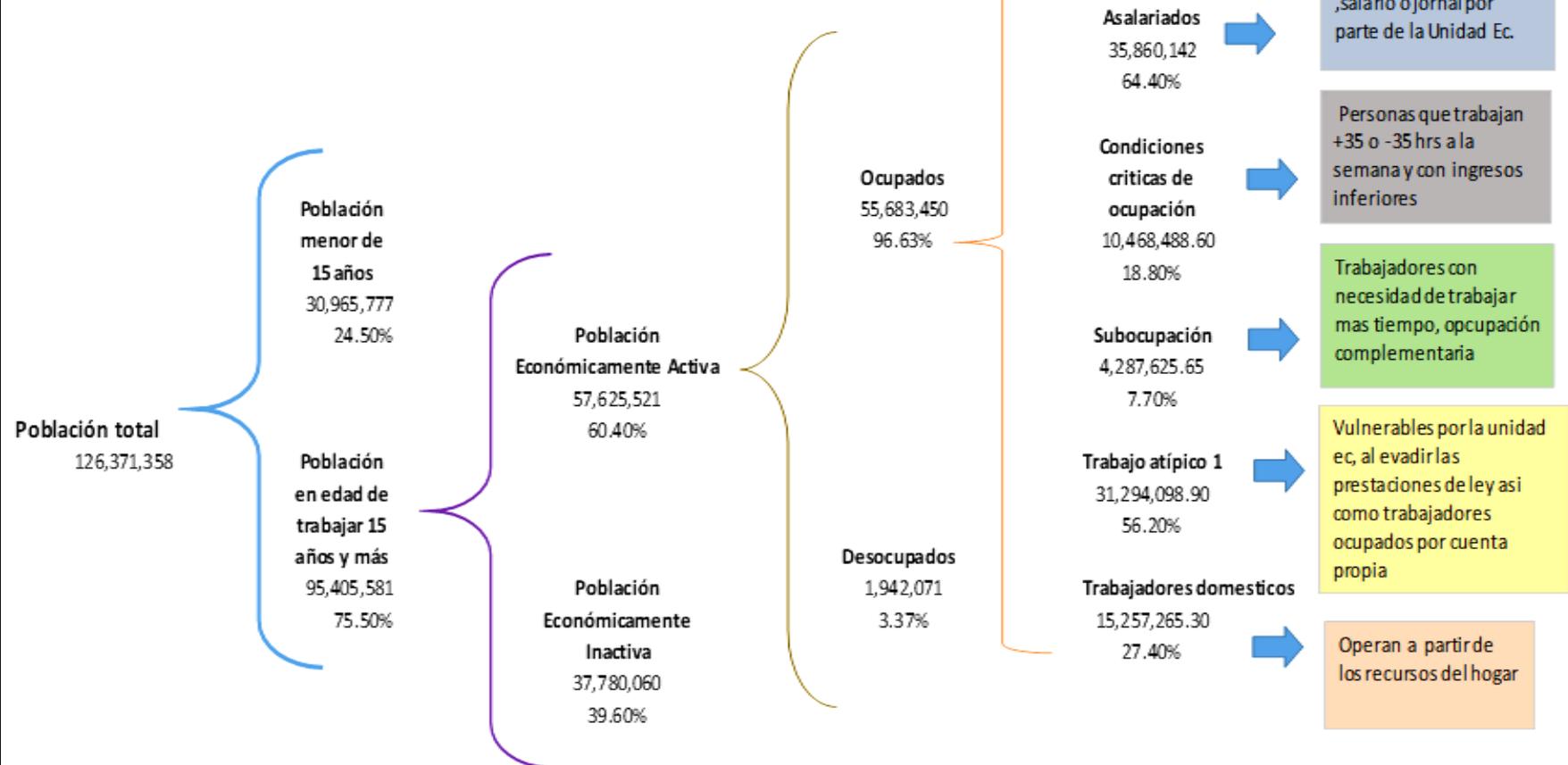
Trabajo atípico 1, se refiere a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. Así, en esta tasa se incluye - además del componente que labora en micronegocios no registrados o sector informal- a otras modalidades análogas como los ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, así como a trabajadores que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas.

Trabajo atípico (trabajadores domésticos), representa a la población ocupada que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar.

Fuente: INEGI, 2019

A continuación, se presenta un cuadro que integra las diversas tasas complementarias a la distribución económica de la población, la finalidad es resaltar el porcentaje respecto a la población ocupada las cuales están integradas por; asalariados, condiciones críticas de ocupación, subocupación y trabajo atípico en diferentes modalidades. Estas últimas forman parte de nuestro objeto de estudio, lo cual nos permitirá situarnos en un panorama actual y servir como herramienta para el análisis profundo del tema.

DISTRIBUCION ECONOMICA DE LA POBLACION
Periodo: Octubre-Diciembre 2019
Tasas complementarias



CAPÍTULO 4

MARCO JURÍDICO

4.1 CONSTITUCIÓN MEXICANA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

#LaUAMeneElTiempo

Definición y Funcionalidad

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 es la norma fundamental, establecida para regir jurídicamente al país, la cual fija los límites y define las relaciones entre los poderes de la federación: poder legislativo, ejecutivo y judicial, entre los tres órdenes diferenciados del gobierno: el federal, estatal y municipal, y entre todos aquellos y los ciudadanos. Asimismo, fija las bases para el gobierno y para la organización de las instituciones en que el poder se asienta y establece, en tanto que pacto social supremo de la sociedad mexicana, los derechos y los deberes del pueblo mexicano.¹⁷

Artículo 5° Constitucional

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que

¹⁷ Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917 TEXTO VIGENTE
Última reforma publicada DOF 20-12-2019, se encuentran en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_201219.pdf

necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.¹⁸

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

| #LaIIMeneiTiemno |
Artículo 123° Constitucional

Es creado en la constitución de 1917 y fue reformado en los años de:1929, 1938, 1942, 1960, 1975, 1978, 1982, 1986, 1990, 1994, 1999, 2008, 2009, 2014, 2016 y 2017 se divide en dos apartados, el apartado “A” que tiene como función regular las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general, tiene su propia ley reglamentaria la cual es la Ley Federal del Trabajo, y el apartado “B” que se encarga de regular las relaciones laborales burocráticas, la cual es reglamentada por la Ley Federal Burocrática en el caso de los trabajadores de la federación y las Leyes Burocráticas de las Entidades Federativas. Se encuentra en el Título Sexto de nuestra Carta Magna relativa al Trabajo y a la Previsión Social.

Establece normas que regulan el procedimiento laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Los Tribunales Burocráticos, estas normas plantean derechos en materia de estabilidad en el empleo, vacaciones, salario mínimo, aguinaldo y las condiciones laborales en general. También crea el procedimiento de huelga entre otras garantías fundamentales para los trabajadores.

A continuación se enlistan fracciones del apartado A que nos ayudan a describir nuestro objeto de estudio, contenidos en el Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social.

¹⁸ Párrafo reformado DOF 29-01-2016

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. ¹⁹

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán²⁰:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo²¹:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;
- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

¹⁹ *Párrafo adicionado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008*

²⁰ *Párrafo reformado DOF 06-09-1929, 05-12-1960. Reformado y reubicado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008*

²¹ *Párrafo adicionado (como encabezado de Apartado A) DOF 05-12-1960*

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% .

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad.

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Analizando cada una de las fracciones contenidas en el apartado A, del art 123 constitucional, podemos decir que toda aquella persona que posea una relación laboral mediante un contrato, deben conocer y hacer valer sus derechos laborales, ser consciente de las condiciones de seguridad e higiene en su área de trabajo, protección en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, capacitación y adiestramiento, percepción de un salario, días de descanso, derecho a huelga, la jornada laboral, edad permitida para laborar entre otros derechos y prestaciones que percibe el trabajador por el trabajo realizado.

En la actualidad existen contratos de suministro de personal mediante outsourcing que no cumplen con la ley dejando al trabajador ante condiciones de precariedad laboral, el trabajo no es artículo de comercio. Así, cualquier estrategia de contratación que suministre trabajadores a una empresa para realizar sus actividades esenciales y que pretenda subrogar las obligaciones laborales de los patrones, debe ser reputada como ilegal, por tal motivo existen organizaciones tanto nacionales como internacionales de apoyo y soporte al outsourcing para que este no caiga en la ilegalidad.

4.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Definición y funcionalidad

Es la máxima ley en materia laboral en México, es un decreto jurídico en el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones.

Las organizaciones que se encuentran operando en territorio mexicano en cualquier sector y ramo empresarial deben adaptarse a estas disposiciones ya que el objetivo primordial es establecer una jornada laboral justa y digna para los trabajadores.

La LFT ha sufrido modificaciones limitadas de acuerdo a la periodicidad constante del poder ejecutivo. Durante el período actual en que se analiza la presente ley 2019-2020 el cargo lo ocupa el Licenciado Andrés Manuel López Obrador.

A continuación se mencionan los artículos en los cuales se decretan los elementos relacionados al tema de la subcontratación laboral en México.²²

Artículo 15°

Este artículo define el concepto de subcontratación enmarcando los derechos y obligaciones en este tipo de relaciones de trabajo. Y decreta lo siguiente: “*En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:*

Párrafo reformado DOF 21-01-1988

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica²³ de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo”.

Fracción reformada DOF 21-01-1988

Artículo 15-A

En este artículo se definen las características del esquema de Outsourcing. Y decreta lo siguiente: “*El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio*

²² Los artículos que se presentan a continuación se derivan de la Ley Federal del Trabajo actualizada de acuerdo a los estatutos del Diario Oficial de la Federación. Cámara de diputados (2020) Se encuentra en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

²³ Existe una tabla de Salarios Mínimos Generales y Profesionales por Áreas Geográficas son los que rigen en el país a partir del 1 de enero de 2020 fueron establecidos mediante una resolución emitida por el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el 16 de diciembre de 2019. La resolución fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 23 de diciembre de 2019. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/525061/Tabla_de_salarios_m_nmos_vigentes_aparir_del_01_de_enero_de_2020.pdf

del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.*
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.*
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan 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”.

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 15-B

Este artículo señala los elementos del contrato entre los participantes. Y decreta lo siguiente: “El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores”.

Artículo adicionado DOF 30-11-2012



Artículo 15-C

Este artículo estipula la responsabilidad que tiene la organización cuando recurre a un tercero. Y decreta lo siguiente: “La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las

disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en⁶ el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables”.

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

#LaUAMeElTiempo

Artículo 15-D

Este artículo menciona la aplicación de una norma a partir de prácticas indebidas en este esquema. Y decreta lo siguiente: *“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; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley”.*

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 1004-C

Se menciona en este apartado la sanción reglamentaria que se aplicará cuando existan irregularidades. Y decreta lo siguiente: *“A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización²⁴”.*

Artículo adicionado DOF 30-11-2012. Reformado DOF 01-05-2019



²⁴ UMA es la Unidad de Medida y Actualización se toma como referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores. (INEGI,2019)

Publicaciones y Noticias Oficiales relacionadas a la Ley Federal del Trabajo

En esta sección se presentan noticias, publicaciones, notas periodísticas, boletines informativos acerca de eventos, acciones específicas, pláticas, conferencias, etc. Que han sido tomados de sitios oficiales de dependencias gubernamentales; la finalidad fundamental es informar el que se está realizando alrededor de la LFT y el impacto que tiene a nivel nacional además de señalar quienes participan en dichos procesos.

Grupo Interinstitucional que vigilia las prácticas de Outsourcing

En una publicación que realizó la STyPS en su página oficial de Facebook el día 20 de Febrero del año en curso, escribió: *“Para combatir y erradicar la subcontratación ilegal se consolidó un grupo de trabajo interinstitucional conformado por la UIF, el IMSS, el SAT México, el Infonavit y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.”*

En esa misma publicación se enlistan las principales actividades que realiza el grupo y son las siguientes:





#LaUAMeneiTiem

[Imagen de Secretaría de Trabajo y Previsión Social]. (CDMX, 2020)

Proporciona un link²⁵ para leer más acerca de este grupo de trabajo en los artículos que ya se han mencionado sobre esta ley, sin embargo no hay especificaciones claras que describan sus funciones, ni los titulares que están a cargo de dicho proyecto.

²⁵“Para combatir y erradicar la subcontratación ilegal se consolidó un grupo de trabajo interinstitucional conformado por la UIF, el IMSS, el SAT México, el Infonavit y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público”. [Actualización Facebook]. Recuperado de: <https://www.facebook.com/stpsmx/photos/a.257310947670660/3250958391639219/?type=3&theater>



4.3 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL - LEY DEL SEGURO SOCIAL

Definición y Funcionalidad

#LaUAMeNelTiempo

El IMSS “es una de las Instituciones Públicas en México, cuya función primordial es brindar atención a la salud y a la protección social de los mexicanos desde su fundación en 1943, para ello se creó el Seguro Social”. (IMSS, 2018)

Tiene un mandato legal que se deriva del Artículo 123° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos donde se decreta que su misión es ser el mecanismo básico de la seguridad social, a través de un servicio público y este tiene que ser de carácter nacional, para todos los trabajadores.

Este organismo también representa la investigación y las prácticas médicas, por medio de la administración de los recursos para el retiro de sus asegurados, y así poder brindar tranquilidad y estabilidad a los empleados y a sus familias, ante cualquier riesgo y estos se especifican en la Ley del Seguro Social. A continuación se presentan los artículos los cuáles establecen lineamientos relacionados al Outsourcing en dicha ley.²⁶

Artículo 2°

En este artículo se define el objetivo que tiene la seguridad social en nuestro país. Decreta lo siguiente: “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.

²⁶ Los artículos que se presentan a continuación son tomados de la Ley del Seguro Social actual bajo los cuáles se rige el Instituto Mexicano del Seguro Social se descargó de la página oficial de la misma. Se encuentra en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

Artículo reformado DOF 20-12-2001

Artículo 15°

Decreta lo siguiente: “Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;

Fracción reformada DOF 20-12-2001

II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;

Fracción reformada DOF 20-12-2001

IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;

Fracción reformada DOF 20-12-2001

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal



o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

Fracción reformada DOF 20-12-2001

VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Fracción reformada DOF 20-12-2001

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

Párrafo reformado DOF 20-12-2001

La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.



Párrafo reformado DOF 20-12-2001

Artículo 15° A

En este artículo se mencionan el compromiso de ambas partes al trabajar bajo este esquema y se estipula lo siguiente: *“Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.*

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Párrafo adicionado DOF 09-07-2009

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

Párrafo adicionado DOF 09-07-2009

Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

Párrafo adicionado DOF 09-07-2009

I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

Fracción adicionada DOF 09-07-2009

II. Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

Fracción adicionada DOF 09-07-2009

El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.

Párrafo adicionado DOF 09-07-2009

Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

#LaUAMeNelTiempo

Párrafo adicionado DOF 09-07-2009

La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.

Párrafo adicionado DOF 09-07-2009

Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.

Artículo adicionado DOF 20-12-2001

Artículo 15° B

En este apartado menciona las normativas del lugar del trabajo bajo estas prácticas y decreta lo siguiente: *“Las personas que no se encuentren en el supuesto establecido en el penúltimo párrafo del artículo 15 de esta Ley, que realicen en su casa habitación ampliaciones, remodelaciones, o bien, la construcción de su propia casa habitación y aquéllas que de manera esporádica realicen ampliaciones o remodelaciones de cualquier tipo de obra, podrán celebrar convenio de pago en parcialidades de las cuotas obrero patronales que resulten a su cargo, desde el momento en que den de alta a los trabajadores que se encarguen de las mismas, individualizando la cuenta del trabajador”.*

Artículo adicionado DOF 20-12-2001

Noticias y Publicaciones Oficiales Relacionadas a la Ley del Seguro Social

Homoclave: IMSS-02-001-G

En este artículo publicado en portal del IMSS en el año de 2016, con el énfasis de *“Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades para personas morales por clase”*. Esta publicación menciona que si eres patrón persona moral o retenedor de cuotas obrero patronales y prestas servicios de personal (outsourcing) podrás obtener un registro patronal por clase. Este trámite es gratuito y se puede realizar los 365 años del día.

El Patrón persona moral con actividad prestadora de servicios (outsourcing), sujeto obligado o representante legal; es quien puede realizar todo el proceso.

Los documentos que se necesitan son los siguientes y deben cumplir las siguientes características:

- Registro Federal de Contribuyentes (RFC) del domicilio fiscal y/o Aviso de apertura de establecimiento. Copia.
- Comprobante del domicilio del centro de trabajo.
- Croquis de localización del domicilio del centro de trabajo.
- Escritura Pública o Acta Constitutiva que contenga el sello del Registro Público de la Propiedad y del Comercio*
- Poder Notarial para actos de dominio, de administración o poder especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el IMSS.
- Identificación oficial vigente del representante legal.
- Registro Federal de Contribuyentes (RFC) del representante legal.
- Clave Única de Registro de Población (CURP) del representante legal.
- Comprobante del domicilio fiscal.
- Solo en caso de reanudación de actividades; Aviso de Modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo.



- Solo en caso de inscribir trabajadores, deberá presentar el formato Aviso de Inscripción del trabajador.

**Si la Escritura o Acta Constitutiva aún no cuenta con el número de registro (folio mercantil), se deberá presentar copia de la Solicitud de Registro ante el Registro Público de la Propiedad y del Comercio o constancia del notario que acredite el trámite. Para comprobación del trámite ante el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, podrá exhibir el Folio Mercantil Electrónico, obtenido del programa SIGER (Sistema Integral de Gestión Registral).*

Los formatos necesarios son los siguientes:

- ❖ Formato AM-SRT: Aviso de Modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo. Original y 2 copias, solo en caso de reanudación de actividades.
- ❖ Formato AFIL-02: Aviso de Inscripción del trabajador. Original y 2 copias, solo en caso de inscribir trabajadores.*²⁷

El patrón, sujeto obligado o representante legal deberá firmar de manera autógrafa el formato del Aviso de Registro Patronal Personas Morales en el Régimen Obligatorio (ARP-PM) impreso por el Instituto, una vez concluido el registro, en presencia del empleado del Instituto que atienda el trámite. En el caso de que no sepa o no pueda firmar, debe imprimir su huella digital.

El patrón, sujeto obligado o representante legal podrá presentar los Avisos de Inscripción de los Trabajadores (AFIL-02) contratados a la fecha de su registro, si así lo requiere.

El patrón, sujeto obligado o representante legal podrá solicitar la generación del Número Patronal de Identificación Electrónica y el Certificado Digital para realizar trámites o actuaciones electrónicas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. (IMSS, 2016)

²⁷ *Nota: Se agregaran al apartado de Anexos ambos formatos para mayor visualización.

Pide STPS a diputados delinear de manera puntual en la Ley cuándo es válida la Subcontratación

La titular Luisa Alcalde aclaró en este artículo que *“el objetivo es frenar la subcontratación abusiva ya que ha contaminado y precarizado el mercado laboral, toda aquella que funciona por fuera de la ley y se utiliza como un mecanismo para abaratar la mano de obra, no cumple con los principios básicos de derechos laborales, subregistra en el Seguro Social, no se hace cargo de las obligaciones patronales y es una especie de defraudación a los trabajadores que se mezcla con defraudación fiscal e incluso con lavado de dinero.*

Señaló que han encontrado muchas empresas que ni siquiera están registradas ante el Seguro Social, prácticamente tienen una subdeclaración ante el Seguro Social que, más allá del hecho de que no pagan lo que deben al Instituto Mexicano del Seguro Social, repercute en la jubilación del trabajador”.

En esta mesa de diálogo también se presentaron el diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo; Zoé Robledo Aburto, director general del IMSS. (STyPS, 2020, 19 de Febrero, Boletín No. 022/2020)

COM. 088 Con ingresos no recaudados por Outsourcing se podrían comprar más medicamentos y equipo médico: Zoé Robledo

El director general del IMSS, *“afirmó que el dinero no recaudado por las prácticas nocivas de Outsourcing representa para la institución la mitad de lo que se invierte en medicamentos al año, es decir, se podrían comprar 55 por ciento más fármacos o invertirlos en la compra de cuatro mil 528 mastógrafos o mil 380 tomógrafos.*

En este sentido, dijo que la afectación a los niveles de recaudación del Seguro Social, es decir, lo que se recibe para fondar todos los seguros, particularmente el Seguro de Enfermedades y Maternidad, se ve mermado a causa de esta práctica ilegal.

Señaló que los operativos que se llevan a cabo en coordinación con instituciones como STyPS, SAT, la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) y la Procuraduría Fiscal de la Federación (PFF) permite generar incentivos a las empresas que cumplen con el pago de sus obligaciones y que no haya impunidad al momento de sancionar a los que no están cumpliendo.

El titular agregó que también se les registra con un salario menor al real, lo que afecta significativamente sus incapacidades y licencias de maternidad, su ahorro para el retiro, pensión y crédito para la vivienda. (IMSS, 2020)

Verificación de Datos en el Portal del IMSS

En su página oficial de Facebook de la Institución se publicó una invitación a los trabajadores a navegar en un link para que conozcan si están registrado en el IMSS y si sus datos son correctos. Y postea datos adicionales en esta imagen²⁸:



²⁸ (IMSS, 2019). Fecha de consulta 30 Enero 2020. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/outsourcing>

¡Recuerda que... camarón que se duerme, en un futuro, puede sorprenderse!

Es importante que conozcas si **estás registrado en el IMSS** y si tus datos son correctos; **verifica en línea** la fecha de alta con tu patrón actual, si estás vigente (activo) y **que tu salario registrado sea el correcto.**

No permitas que pongan en riesgo tu salud y bienestar.

Ingresa a la página:
www.imss.gob.mx

¡ Exige tus derechos, porque al final todo cuenta!

- **Si eres un trabajador(a)** y quieres denunciar comunícate al **800 623 2323, opción 5** y luego **opción 4** o ingresa a la página <http://www.imss.gob.mx/denuncia> **Tu denuncia es secreta.**
- **Si eres un patrón** y deseas regularizarte comunícate al **55 41 65 40 75.**



FAMILIA IMSS | HISTORIAS DE IMSSPIRACIÓN



GOBIERNO DE
MÉXICO



[f](https://www.facebook.com/imss.gob.mx) [i](https://www.instagram.com/imss.gob.mx) [y](https://www.youtube.com/imss.gob.mx) www.imss.gob.mx

[Instituto Mexicano del Seguro Social]. (CDMX, 2020)

COM. 075 Mediante subcontratación ilegal empresas evaden más de 21 mil millones de pesos anuales: Zoé Robledo

El director general indicó en esta nota que *“este monto significa para el Seguro Social lo equivalente a construir 14 hospitales o 210 unidades médicas de primer nivel de atención”*. (IMSS, 2020)

Zoé Robledo argumentó *“que al dar de baja a los trabajadores por varios períodos al año, ocasiona que pierdan asistencia médica. Esta discontinuidad de derechos, en casos de enfermedades crónico degenerativas, hacen que cuando alguien deja*

de recibir un tratamiento, y eventualmente lo regresan en un periodo posterior, muchas veces ya llega con una complicación adicional en esa enfermedad.

Subrayó que la menor recaudación de ingresos reduce la capacidad del Gobierno para fondear la seguridad social, en especial, servicios de salud y pensiones y, en el caso del Infonavit, la vivienda; además, se entorpece el crecimiento de la infraestructura y capacidad instalada de las instituciones públicas, para ofrecer mayores y mejores servicios de seguridad social". (IMSS, 2020)

4.4 SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)

Definición y Funcionalidad

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República. (STPS, 2019)

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados, realizará sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos nacionales, estrategias, prioridades y programas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el programa sectorial respectivo y a las políticas que para el despacho de los asuntos establezca el Presidente de la República.



Noticias y Publicaciones Oficiales relacionadas a la STyPS

Registro Central de Agencias de Colocación de Trabajadores con y sin Fines de Lucro

El Registro Central de Agencias de Colocación de trabajadores difunde información actualizada sobre la ubicación y datos de contacto de las empresas legalmente constituidas, con el fin de facilitar la vinculación entre empleadores y buscadores de empleo.

Y es publicada en el portal de la STyPS lo realiza la Unidad Nacional de Servicio de Empleo. En los anexos de esta investigación se agregara el cuadro de estas agencias que se publicó el 20 de Febrero de 2020. Los principales elementos que tiene esta tabla de registro son las siguientes:

- Número de registro y autorización
- Fecha de autorización y registro
- Nombre, razon o denominacion social
- Si es lucrativa o no
- El número de sucursales con las que cuenta
- Domicilio de ubicación
- Números de contacto

Para registrar una agencia de colocación de trabajadores con fines de lucro, se deberá acudir a la Delegación Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Los documentos que deben presentarse son los siguientes en original y copia:

- Comprobante de domicilio (personas físicas y morales)
- Identificación oficial vigente (personas físicas y morales)
- Obligaciones fiscales (personas físicas y morales)



- AC-1. Solicitud de autorización y registro de funcionamiento de las agencias de colocación de trabajadores con fines de lucro (personas físicas y morales)* ²⁹
- Acreditación legal (personas morales)
- Registro patronal ante el IMSS (personas morales)

El trámite es totalmente gratuito, y de manera presencial acudiendo a la Delegación, Subdelegación, Oficina Federal del Trabajo o en las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo. (STyPS, 2020)

Durante la Mesa de Alto Nivel en Materia de Subcontratación en el Senado de la República

La titular de la STPS, recalcó que *“la subcontratación abusiva ha avanzado rápidamente como un mecanismo que han utilizado algunos empresarios para evadir las obligaciones laborales: el reparto de utilidades, no respetar la estabilidad en el empleo, la antigüedad, prima vacacional; lo que se suma a una red más compleja, la evasión a los institutos de Seguridad Social.*

Comentó que este tipo de empresas que operan desde la subcontratación ilegal es un tipo de cáncer que se debe erradicar de manera inmediata. Pues lastiman de manera directa las relaciones de trabajo y considera que desde el seno del congreso deben de partir de las experiencias propias y de lo que se cree puede regular el actuar de estas a partir de la realidad y así estar en total disposición para colaborar y realizar las modificaciones pertinentes además de que se lleven a cabo operativos en conjunto para incrementar la eficacia y productividad en este sector laboral.

²⁹ *Se agregara en los anexos el formato antes mencionado para mayor visualización.

Inauguración del Parlamento Abierto en Materia de Subcontratación

Se presentó un video en vivo a través de la cuenta oficial de Facebook de la Secretaria donde el tema es la inauguración del Parlamento Abierto en Materia de Subcontratación en el Congreso de la Unión.

 En este lugar se dieron cita representantes de los Poderes de la Unión, en esta presentación se menciona que el objetivo primordial es trabajar en equipo, que los resultados se vean registrados en índices numéricos y no solo queden en trámites documentarios ya que se considera que también es un problema social ya que se afectan al trabajador en diferentes dimensiones.

Lo que se pretende es que surjan decretos que respalden al trabajador principalmente de aquí en adelante, ya que también se genera una competencia desequilibrada entre empresarios ya que existe impunidad y no existen incentivos para alentar a las empresas a cumplir con los derechos que por ley deben ofrecer. Y que deben eliminarse las ostentaciones hacia la mujer al existir mejores posibilidades de trabajo en este tipo de empresas. (STyPS, 2020)³⁰



³⁰Jazmyn Droww. (2020 Febrero 19). "Inauguración del Parlamento Abierto en materia de Subcontratación Laboral". [Actualización Facebook]. Recuperado de: https://www.facebook.com/stpsmx/videos/509230803341739/?epa=SEARCH_BOX

Centro de Mando de Inspección Federal del Trabajo

El Centro de Mando, tiene entre sus actividades, monitorear y dar seguimiento a los accidentes de trabajo; contribuir con la atención y canalización de las quejas laborales, asesorar las diversas consultas de trabajadores y patrones en materia laboral, así como verificar las actuaciones del personal involucrado en el proceso de inspección.

Además, supervisa las funciones que realizan los Inspectores Federales del Trabajo que se encuentran en las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo ubicadas en toda la República Mexicana, a efecto de inhibir posibles actos de corrupción.

Para enviar una queja laboral al Centro de Mando, se debe especificar:

- Nombre de la empresa o razón social
- Domicilio completo
- Nombre del representante legal o administrador,
- Registro Federal de Contribuyentes (RFC)
- Motivo de tu queja laboral y enviarla al correo inspeccionfederal@stps.gob.mx

Se puede hacer de manera anónima y también se puede contactar para recibir información o asesoría gratuita a través del teléfono: 3000 27 00, extensiones 65388, 65338 o 65394 de lunes a viernes, en un horario de 9:00 a 18:00 horas.

(STyPS, 2017)



4.5 SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT)

Definición y funcionalidad

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) es un órgano descentralizado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). SAT es independiente de la SHCP, además de que tiene ciertas competencias y facultades autónomas, aunque al final funciona bajo los mandatos de la Secretaría de Hacienda.

Desde su creación ha tenido como único fin que las personas físicas y morales contribuyan al gasto público. Entre sus funciones está la de fiscalizar a los contribuyentes para que cumplan con las prácticas tributarias y aduaneras, de facilitar e incentivar el cumplimiento voluntario y de generar y proporcionar la información necesaria para el diseño y la evaluación de la política tributaria.

Noticias y Publicaciones Oficiales relacionadas al SAT

Facilita SAT cumplimiento en materia de subcontratación laboral

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través del Servicio de Administración Tributaria (SAT), informa a los contribuyentes que contratan servicios de subcontratación laboral, y a quienes los ofrecen, que ya pueden optar por utilizar el aplicativo desarrollado para facilitar el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley como requisito para la procedencia de la deducibilidad para efectos del ISR y el acreditamiento del IVA por el pago de estos servicios; en sustitución del intercambio de copias de los pagos y declaraciones.

A través de la aplicación “Autorización del contratista para la consulta del CFDI y declaraciones”, disponible en el buzón tributario, los contratistas podrán registrar la información del contratante, contratos y los datos de los trabajadores con los que se presta el servicio de subcontratación.

En la misma aplicación podrán autorizar al contratante para que consulte la información y, al finalizar el proceso, obtendrán el acuse de autorización.

Para que el contratante consulte esta información deberá ingresar a la aplicación “Consulta por el contratante de CFDI y declaraciones” dentro del buzón tributario y validarla para obtener el acuse de la consulta realizada, sin inconsistencias, que le permitirá cumplir con los requisitos para la deducción y acreditamiento antes referidos.

Para aquellos contribuyentes que durante 2017 tenían estas obligaciones, al optar por utilizar las aplicaciones de subcontratación para el ejercicio 2018 tendrán por cumplido el ejercicio del año pasado, para aquellos contribuyentes que durante 2018 no tendrán subcontratación podrán optar por presentar el “Aviso de Cumplimiento de las Obligaciones del ejercicio 2017” a más tardar el 28 de febrero.

Con este esquema, se beneficiará a un universo potencial de 30,000 personas morales, se evitarán prácticas de evasión fiscal y se fortalecerá el control ante el posible abuso de la figura de la subcontratación laboral.

Cabe destacar que este producto facilita el cumplimiento de la obligación establecida por mandato legislativo y fue resultado de mesas de trabajo con el sector privado en busca de aprovechar todas las ventajas que brindan la factura electrónica, y en general los avances tecnológicos impulsados por el SAT, para automatizar procesos. (SAT, 2018)

UIF, Outsourcing (Presentación de Avisos)



Este artículo hace referencia “a quienes prestan el servicio de subcontratación, hace referencia al inciso B de la fracción XI del artículo 17 de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI), a la cual se entenderá como Actividad Vulnerable y, por tanto, objeto

de identificación, la prestación de servicios profesionales, de manera independiente, sin que medie relación laboral con el cliente respectivo en aquellos casos en los que se prepare para un cliente o se lleven a cabo en nombre y representación del cliente, entre otras operaciones, la administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo de sus clientes.

Al respecto, nos permitimos puntualizar que el contratista al prestar el servicio de subcontratación en términos del artículo 15-A de la LFT, actualiza el supuesto previsto por el inciso b de la fracción XI del artículo 17 de la LFPIROPIR para ser considerada como Actividad Vulnerable y, por lo tanto, está sujeto al cumplimiento de las obligaciones previstas por la LFPIORPI y su normatividad secundaria, al llevar a cabo la administración y manejo de recursos del contratante, es decir de su cliente, en la realización del servicio contratado,

En alcance a lo anterior se precisa la manera en que, quienes llevan a cabo dicha actividad, deben llenar el formato oficial para la presentación de los Avisos correspondientes, a saber:

Utilizar el Anexo 11 de la Resolución por la que se expiden los formatos oficiales de los avisos e informes que deben presentar quienes realicen actividades vulnerables, correspondiente a la operación de “Administración y manejo de recursos, valores, cuentas bancarias, ahorro o valores, o cualquier otro activo”.

En la sección “Tipo de activos administrados” utilizar el campo denominado “Otros activos”, y en la “Descripción del activo administrado” indicar, separados con una diagonal (/), por lo menos los siguientes datos:

- Iniciar el campo con la palabra Outsourcing.
- Indicar como tipo del activo administrado, las palabras: manejo de nómina, recursos humanos o ambos, según corresponda.
- Indicar el monto total de las operaciones financieras realizadas en el mes, desglosando lo que corresponda al pago del servicio prestado.

De esta manera se expone el siguiente ejemplo:

Outsourcing/recursos humanos/operaciones financieras: \$10,000.00 MN honorarios: \$1,000.00 MN. (STyPS, 2017)

El Gobierno de México, a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, combate la Subcontratación legal

En lo que va de la presente administración, la Unidad de Inteligencia Financiera de Hacienda identificó tres tipos de subcontratación ilegal, que son:

- 1) La generación de empresas fachada.
- 2) La facturación de operaciones simuladas.
- 3) El outsourcing ilegal. A la fecha se han presentado 51 denuncias relacionadas con estos delitos

Como parte del Grupo de Trabajo Contra la Subcontratación Ilegal, la Procuraduría Fiscal de la Federación continuará recibiendo las vistas de la UIF, del SAT y del IMSS para investigar y, en su caso, formular las querellas correspondientes con los delitos fiscales relacionados con la subcontratación ilegal.

Nieto Castillo apuntó que las primeras acciones de trabajo del Grupo de Trabajo Contra la Subcontratación Ilegal consistieron en los 7 operativos especiales de inspección a grandes empresas relacionadas con los rubros de hotelería, servicios informáticos, farmacéutico, call center, minería y producción de alimentos. A raíz de lo anterior, se detectaron 10 mil trabajadores subcontratados ilegalmente, así como 36 empresas subcontratistas involucradas.

El titular de la UIF señaló que, entre septiembre y diciembre de 2019, la STPS coordinó las actividades de inspección, por medio de las cuales se detectaron mil 200 empresas con posibles esquemas de subcontratación ilegal, las cuales concentran más de 862 mil trabajadores con probable afectación en sus derechos laborales y de seguridad social.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de las leyes en la materia, durante 2020 el Grupo de Trabajo Contra la Subcontratación Ilegal realizará acciones específicas sobre estas empresas.

Romero Aranda comentó *“que los proveedores de esquemas de subcontratación serán perseguidos como delincuencia organizada, conforme a la reforma penal fiscal aprobada en octubre del 2019. Asimismo, podrán ser condenados hasta con penas de prisión de 14 a 20 años.*

Enfatizó que los empresarios que han hecho uso de estos esquemas simulados podrán ser sancionados penalmente. No obstante, el funcionario destacó que están en posibilidades de acercarse a las autoridades fiscales con la oportunidad de regularizarse antes de que sean procesados. Romero Aranda recordó que, a finales del 2019, diversas empresas que habían utilizado facturas falsas se acercaron a la autoridad para regularizar su situación fiscal, con lo cual evitaron la sanción de prisión establecida para esos casos.

También comentó que los proveedores de esquemas de subcontratación serán perseguidos como delincuencia organizada, conforme a la reforma penal fiscal aprobada en octubre del 2019. Asimismo, podrán ser condenados hasta con penas de prisión de 14 a 20 años”. (SHCP, 2017)



Mecanismo de Denuncia para las Factureras

En la página oficial de Facebook el día 19 de enero del presente año de la Secretaría pública información como parte de la estrategia en el combate contra las factureras, habilitamos una nueva herramienta para facilitar la denuncia a empresas que defraudan a México.

En la imagen relatan el procedimiento para realizar una denuncia:

DENUNCIA A LAS FACTURERAS

HABILITAMOS UNA APLICACIÓN EN EL PORTAL DEL SAT PARA QUE DENUNCIES LA COMPRA-VENTA DE FACTURAS POR OPERACIONES SIMULADAS.

PASO 01 Ingresa a sat.gob.mx y completa el formulario con:

- Tu nombre completo, teléfono y correo electrónico.*
*Tu identidad tendrá carácter de reservada.
- Nombre, razón social y RFC de la persona o empresa que factura operaciones simuladas.

PASO 02 Explica detalladamente el esquema de operación. Señala si el contribuyente al que estás denunciando es el que vende o compra las facturas, así como el modo, tiempo y lugar de los hechos.

PASO 03 Envía a denuncias@sat.gob.mx la documentación que pruebe tu denuncia.

Tienes 5 días hábiles para hacerlo después de que presentas la denuncia en el Portal del SAT.

La información enviada tiene que haber sido obtenida legalmente.

RECUERDA: El material que proporcionas debe ser suficiente para acreditar, directa o indirectamente, que el contribuyente denunciado no cuenta con la infraestructura, maquinaria, personal e implementos para realizar la actividad.

HACIENDA | **SAT**
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO | SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

gob.mx/sat | sat.gob.mx

[Secretaría de Hacienda y Crédito Público]. (Ciudad de México, 2020)



CASO PRÁCTICO

EL OUTSOURCING: UN ESTUDIO DE CASO EN EL HOSPITAL GENERAL DE VICTORIA, TAMAULIPAS.

Realizado para el Tercer Congreso Internacional sobre Desigualdad Social, Educativa y Precarización en el Siglo XXI del 02 al 16 de noviembre 2018

Localidad: Ciudad Victoria, Tamaulipas

Empresa que se analiza: Hospital General Dr. Norberto Treviño Zapata

Empresa que brinda los Servicios de Outsourcing: “Clean Vic”³¹

Área Laboral: Urgencias “limpieza”, al no ser esta una actividad principal del hospital el Outsourcing se emplea para su principal función.

Salario que perciben: \$700 a \$1300 MXN semanales dependiendo del horario laboral.

Contrato temporal: 3 a 6 meses

Resultados

Primera Categoría: Datos personales

La población encuestada se entregó por 10 informantes de los cuales el 50% son hombres y el 50% mujeres, la mitad de ellos externan ser casados, el 40% están viviendo en unión libre y solo el 10% son solteros, sus edades fluctúan entre los 19 a 46 años de edad. El 50% tienen entre uno y dos hijos, el 30% tienen más de tres hijos y el 20% no tienen hijos.

Segunda categoría: Datos generales



³¹ Realizando la búsqueda en el Registro Central de Agencias de Colocación de Trabajadores con o sin Fines de Lucro que emite la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en el estado de Tamaulipas, no se encuentra registrada dicha empresa por lo tanto no cuenta con la constancia de autorización de funcionamiento.

¿Cuál salario que recibe por semana?			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Menos de 700	6	60.0
	Entre 1000 y 1300 pesos	4	40.0
	Total	10	100.0

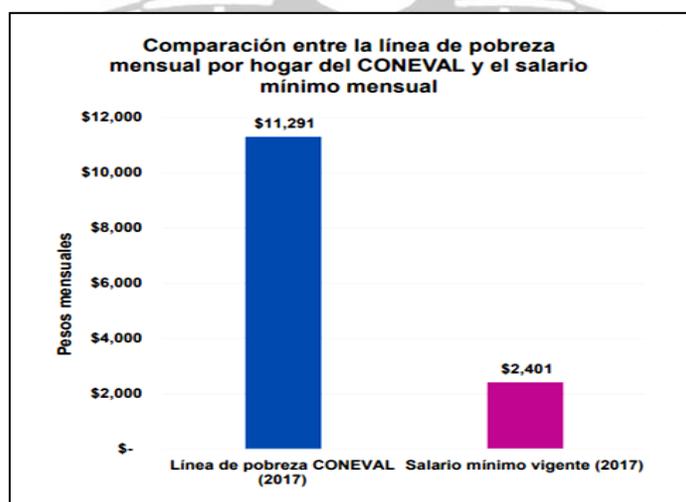
1. Tabla representativa del salario

#LaUAMeneElTiempo

En la tabla de salario se observa que el salario que recibe el 60% de los trabajadores por semana en su mayoría es menor a \$700.00 y que el 40% restante gana un salario de entre \$1,000.00 y \$1,300.00 semanales.

El salario que perciben está muy por debajo de un ingreso deseable que permita cubrir la canasta básica conforme a datos que presenta la CONEVAL.³² Menciona que una familia de cuatro personas se encuentra actualmente en situación de pobreza por ingresos si su ingreso mensual es inferior a \$11,290.80.

Esta cifra es muy superior al salario mínimo actual, que equivale a \$2,401.2 mensuales. Habría que incrementar 4.7 veces el salario mínimo para cumplir lo estipulado en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (CONEVAL, 2017)



³² El CONEVAL es un organismo con autonomía técnica y de gestión que norma y coordina la evaluación de la Política Nacional de Desarrollo Social y de las políticas, los programas y las acciones que ejecuten las dependencias públicas. Asimismo, tiene la responsabilidad de definir, identificar y medir la pobreza a nivel estatal y municipal garantizando la transparencia, objetividad y rigor técnico en dichas actividades, (CONEVAL, 2017).

Fuente: CONEVAL, 2017.

El grafico nos muestra la gran brecha entre el salario mínimo y la línea de pobreza CONEVAL, lo cual representa 4.7 veces más el salario mínimo.

Tabla representativa de la Antigüedad del Trabajador

¿Cuál es su Antigüedad en esa instancia?			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	3 a 6 meses	7	70.0
	6 a 9 meses	1	10.0
	9 a 12 meses	1	10.0
	12 meses en adelante	1	10.0
	Total	10	100.0

Fuente: Elaboración Estudio de Caso

En la tabla, se muestra la antigüedad de los trabajadores en la empresa dando por entendido que el 70% de ellos tenían una antigüedad de 3 a 6 meses y el resto que son tres tenían de 6 a 9 meses, de 9 a 12 meses y de 12 meses en adelante respectivamente. Conforme avanzan en antigüedad se les va aumentando el sueldo, el ascenso a puestos mayores no es garantizado es importante resaltar la contratación temporal que manejan corriendo el riesgo de ser despedidos en cualquier momento, quedando desprotegidos porque no hay una ley aplicable que los represente.



#LaUAMonalTiamnn

COMPARACIÓN DE LEYES RESPECTO A TENDENCIAS DEL OUTSOURCING



Cuadro comparativo de Leyes respecto a las Tendencias de Outsourcing

Constitución Política	Ley Federal del Trabajo	Ley del Seguro Social	Prácticas en la Industria
<p>Art. 5 “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”</p> <p>Art 123.” Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”.</p> <p>Apartado A, tiene como función regular las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general. Ley reglamentaria LFT.</p> <p>Derechos laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad en el empleo - Jornada de trabajo 8 horas - Seguridad e higiene - Vacaciones - Salario mínimo - Aguinaldo - Procedimiento de huelga - Capacitación y adiestramiento - Días de descanso - Y condiciones laborales en general 	<p><i>Art. 15 Define el concepto de subcontratación enmarcando los derechos y obligaciones.</i></p> <p><i>. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores</i></p> <p><i>. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares.</i></p> <p><i>Art 15-A</i> <i>En este artículo se definen las características del esquema de Outsourcing.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</i> - <i>Deberá justificarse por su carácter especializado.</i> - <i>No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al</i> 	<p>Su misión es ser el mecanismo básico de la seguridad social, a través de un servicio público y este tiene que ser de carácter nacional, para todos los trabajadores.</p> <p><i>Art 2 La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.</i></p> <p>Art 15 Los patrones están obligados a: - <i>Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Determinar las cuotas obreros patronales a su cargo y enterar su</i> 	<p>. Se recurre al Outsourcing en busca de ahorro de costos de operación.</p> <p>. La retribución que percibe el trabajador contratado por Outsourcing es menor en comparación con los trabajadores contratados directamente.</p> <p>. Caracterizado por el contrato temporal lo cual no permite estabilidad en el empleo.</p> <p>. Desigualdad en condiciones laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Restricción a la libertad sindical y negociación colectiva. - Omisión del reconocimiento de su antigüedad laboral - Evasión de reparto de utilidades - Prestaciones de seguridad social - Limitación al acceso a la capacitación

#LaUAM

servicio del contratante

Art 15- D El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito y contar con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones.

Art. 15- C La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.

Art 15- D 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

importe al Instituto.

*Art 15° A
En este artículo se mencionan el compromiso de ambas partes al trabajar bajo este esquema y se estipula lo siguiente:
"Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí"*

- Seguridad y salud en el trabajo
- Indemnización en caso de accidentes.

- . Precarización laboral.

- . subrogación de derechos laborales

- . El trabajador contemporáneo es caracterizado por su multifuncionalidad dejando de lado el carácter especializado.

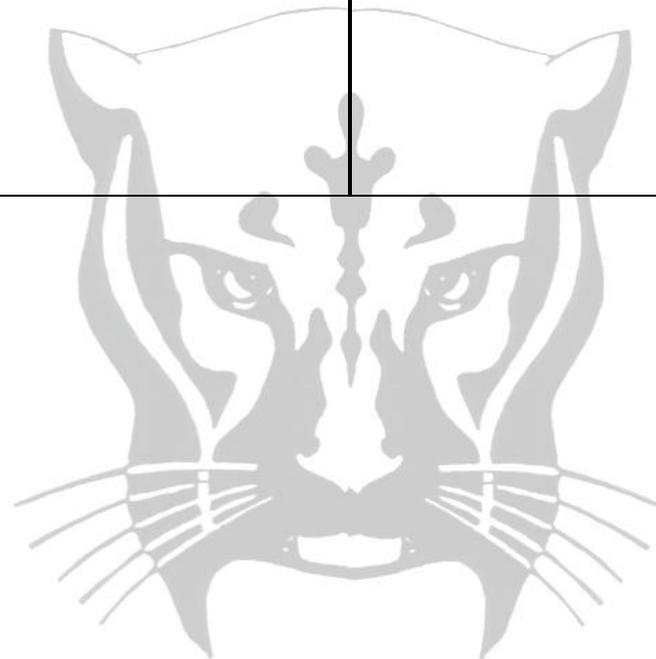
- . En la práctica cuando una empresa no se encuentra registrada en la secretaria de trabajo y previsión social, esta no cuenta con constancia de autorización de funcionamiento y por lo tanto cae en la ilegalidad.

- . Elusión y evasión fiscal

- Registro de los trabajadores con un salario menor al real.
- Evasión de ISR,IMSS, Infonavit e impuesto sobre

#LaUAMeneElTiempo

nominas



Análisis del Caso Practico

En este caso práctico no se tuvo acceso a la documentación legal que acredite su formalidad y legalidad de las actividades que realiza.

Se hizo la búsqueda del número de registro que tiene la empresa, en las listas de los Centros de Colocación que publica la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y que se adjuntará en los anexos de la investigación. Sin embargo, no se localizó la razón social de dicha empresa ni su dirección o números de contactos.

Por lo que se deduce que esta empresa actúa en la práctica nociva de este esquema, ya que en el análisis de los datos que se recabaron los trabajadores no hicieron mención alguna si firmaron algunos de los formatos que por ley la empresa debe proporcionarles para darlos de alta ante el Seguro Social y reciban las prestaciones de Ley correspondientes, además no se considera aspectos correspondientes entre la parte contratante por lo que se debe establecer en un contrato y debido a la falta de documentos no se puede tomar en cuenta la veracidad de la empresa al laborar conforme lo dicta la Ley.

Respecto a la forma de pago no se hace mención del método y si existe un contrato de por medio que determine la temporalidad de sus actividades y la descripción específica de las mismas.

Finalmente hacemos la observación del acceso a la información limitada sobre empresas que utilizan el outsourcing en algún proceso de su operación, ya que se realizó la búsqueda exhaustiva de casos de implementación de outsourcing en México pero los resultados obtenidos fueron insuficientes, por tal motivo consideramos importante realizar ciertas propuestas de implementación al outsourcing para su mejoramiento, además se considera que existen diversas empresas proveedoras, sin embargo es fundamental conocer más sobre este tipo de empresas que no sean fraudulentas..

Propuesta de Lineamientos aplicables para una Auditoría en Materia de Subcontratación Laboral

1. Revisión de documentación reglamentaria de actas constitutivas y del representante legal según sea el caso.
2. Revisión y muestra del formato AC-1 “Solicitud de autorización y Registro de Funcionamiento de las Agencias de Colocación de Trabajadores con Fines de Lucros”. Debidamente llenado con los datos correspondientes
3. Revisar el número de registro de la empresa de subcontratación y que esté dentro de la lista de los Centros de Colocación que se publica en la página de la STyPS.
4. Revisión y muestra del formato AM-SRT “Aviso de Modificación de las empresas para el seguro de riesgos de Trabajo”. Para todos aquellos trabajadores que se encuentren laborando bajo este esquema. Debidamente llenado con los datos correspondientes.
5. Revisión y muestra del formato AFIL-02 “Aviso de Inscripción al trabajador” que se encuentre laborando bajo este esquema. Debidamente llenado y con los datos correspondientes.
6. Acta constitutiva de registro de los trabajadores con el tipo de contrato de trabajo con su patrón, en donde diga específicamente qué es lo que tiene que hacer y su sueldo. También que tenga conocimiento de las prestaciones de Ley que le correspondan.
7. Esquema de nómina de trabajadores que laboran bajo este esquema. Con las prestaciones de ley que ya se han estipulado.
8. Hoja de constancia de acreditación de la primera auditoría dentro del primer trimestre del año en curso. A continuación se presentan los formatos de propuesta para realizar dicha auditoría conforme a decretos jurídicos que establecen las leyes en nuestro país que debe otorgar este grupo interinstitucional que se conforme en este sexenio de gobierno

Formato de Propuesta para Auditorías en Empresas de Outsourcing

Lineamientos	Sanción Reglamentaria	VM	IN	INN	Calificación	Causales				Observaciones
						1	2	3	4	
Documentos legales (actas constitutivas) de la empresa o del representante legal según sea el caso.						Secretaría de Trabajo y Previsión social	Secretaría de Hacienda y Crédito Público	SAT		
Formato AC-1 "Solicitud de Autorización y Registro de Funcionamiento de las Agencias de Colocación de Trabajadores con Fines de Lucros".						Secretaría de Trabajo y Previsión social	Dirección y Subdirección General de la Empresa	Departamento de Recursos Humanos de la Empresa		
Número de registro de la empresa de subcontratación e impreso del lugar que ocupa en la lista de los Centros de Colocación que se publica en la página de la STyPS.						Secretaría de Trabajo y Previsión social	Dirección y Subdirección General de la Empresa	Departamento de Recursos Humanos de la Empresa		
Formato AM-SRT "Aviso de Modificación de las empresas para el seguro de riesgos de Trabajo".						Instituto Mexicano del Seguro social	Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Dirección y Subdirección General de la Empresa	Departamento de Recursos Humanos de la Empresa	
Formato AFIL-02 "Aviso de Inscripción al trabajador"						Instituto Mexicano del Seguro social	Secretaría de Trabajo y Previsión Social			
Acta constitutiva de registro de los trabajadores con el tipo de contrato de trabajo con su patrón, en donde diga específicamente qué es lo que tiene que hacer y su sueldo.						Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Dirección y subdirección de la Empresa			
Esquema de nómina de trabajadores que laboran bajo este esquema.						Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Departamento de Recursos Humanos de la Empresa			

Hoja de constancia de acreditación de la primera auditoría dentro del primer trimestre del año en curso.						Secretaría de Trabajo y previsión social	Instituto Mexicano del Seguro Social	Secretaría de Hacienda y Crédito Público	Departamento de Recursos Humanos de la Empresa	
Hoja de constancia de acreditación de la segunda auditoría dentro del último trimestre del año en curso.						Secretaría de Trabajo y previsión social	Instituto Mexicano del Seguro Social	Secretaría de Hacienda y Crédito Público	Departamento de Recursos Humanos de la Empresa	

Acotaciones y notas sobre el formato

- Lineamientos son todos aquellos aspectos que se van a evaluar siempre y cuando sean respaldados por un documento oficial y las leyes vigentes según sea el caso.
- La sanción reglamentaria es tomada de acuerdo a las leyes que antes ya se mencionaron y cada una dependerá de lo que le falte por mostrar y lo determina el auditor.
- La calificación dependerá del auditor y deberá basarse en un intervalo de 0-10 de acuerdo a la situación que se presente.
- Las acotaciones de las letras son las siguientes: VM es el valor máximo dentro de la evaluación y quiere decir que cumple completamente con los lineamientos, IN es inexistente necesario referente a que quizá no lo tenga en ese momento pero si es necesario es necesario y este valor también funciona de acuerdo al giro de la empresa y por último INN es inexistente y no es necesario de manera obligatoria y también va en función del giro de la organización.
- Los causales pueden variar en orden de responsabilidad ya que en el formato deberán aparecer los nombres completos de los funcionarios que firmaron y están a cargo de realizar y revisar todos los datos que ahí se contengan.
- En las observaciones se harán comentarios generales durante esta auditoría y los determinará el auditor según su criterio de evaluación.

CONCLUSIONES FINALES

El mercado laboral está en constante cambio por doctrinas y sistemas globales que llevan a las relaciones laborales a dimensiones difíciles de manejar.

Exponiendo así las necesidades del trabajador y las problemáticas para su control; estas conductas tienen que estar reguladas y guiadas por ejes de ética y legalidad para que sean considerados motores de crecimiento económico y desarrollo, estas cifras se verán reflejadas en sus indicadores numéricos y en la calidad de vida de la población.

En México la regulación legal en materia laboral está encargada del Gobierno; como principal organismo regulador es el responsable de proveer los derechos básicos de seguridad, estabilidad y bienestar dentro de los centros de trabajo en cualquier sector de la industria.

Sin embargo la realidad plantea un panorama totalmente complejo, el esquema de Outsourcing al que nos hemos dedicado a investigar ha sido considerado como una práctica nociva en las últimas décadas, pues existen diferentes señalamientos que afectan directamente el equilibrio entre la relación *patrón-trabajador* quienes son los principales actores ante tal escenario.

Desde la visión crítica y objetiva de la que parte esta investigación, los decretos legales que existen en nuestro país establecen parámetros ideales para operar bajo este mecanismo pero si nos situamos en las actividades diarias de cada trabajador y las acciones que toma cada patrón es un ambiente contradictorio que demanda e impacta de manera negativa a la sociedad en general.

Con ello nos atrevemos a aseverar que las acciones de penalización no son suficientemente integrales para su aplicación; esto se respalda por las cifras que arrojan instituciones tales como el INEGI, donde mencionan que este fenómeno crece cada día más.

Esta situación ha llegado a un punto donde se ha criminalizado a quienes fomentan este esquema como una actividad ordinaria, pues los esfuerzos por erradicar "*malas prácticas*" dentro de la industria no dan frutos positivos.

El implementar e impulsar reformas que castiguen estas acciones ha sido el principal objetivo de este Gobierno, a finales del año pasado ha sido el principal tema de conversación entre los diputados y funcionarios de las diferentes Instituciones gubernamentales quienes son los principales encargados de vigilar y hacer todos los esfuerzos posibles para que se regularice este esquema laboral.

Una de las propuestas que tiene mayor impacto actualmente se basa en hacer participe a toda la comunidad laboral que se encuentre realizando labores bajo este modelo a realizar las prácticas más sanas. Con la finalidad de incorporarse a beneficios que ofrece la formalidad en el ámbito premiando también la constancia y perseverancia que cada empresa tiene al comprometerse a desaparecer las irregularidades que tanto aquejan a este sector.

El principal motivo para recurrir al outsourcing es la concentración en la actividad principal de la organización, dejando en manos de un tercero las actividades complementarias, al realizar dicha acción las empresas se enfrentan ante un reto contemporáneo: modificación de las relaciones laborales tradicionales.

Donde la relación laboral se lleva a cabo de manera bilateral es decir de trabajador a patrón mediante un contrato de trabajo, el outsourcing modifica esta forma tradicional e inserta un nuevo participante llamado intermediario, el cual enlaza al trabajador con la organización sin la necesidad de crear, desarrollar y mantener a un departamento especializado.

Aparentemente esto no tendría que modificar las condiciones laborales, podría verse como una forma de ayuda para el trabajador que necesita un empleo y para la empresa como una oportunidad de mejoramiento en el enfoque estratégico de la organización, acceso a habilidades de clase mundial, reducción y control de costos, prestación de servicio garantizado, estabilidad en la gestión, etc. Vemos

como la implementación de outsourcing de manera correcta trae beneficios tanto para la organización como para el trabajador.

Sin embargo, la realidad es distante de este atractivo escenario, en la actualidad la mayor parte de los trabajadores contratados por outsourcing se encuentran en desventaja con aquellos que son contratados de manera directa por la empresa a la que laboran.

Además, existe una nueva técnica empleada a partir de la globalización llamada especialización flexible, ahora el trabajador debe adaptarse y actualizarse para garantizar su supervivencia dentro de la organización, esta estrategia encaminada a contratar mano de obra calificada (trabajador del conocimiento) pero no una remuneración del mismo calibre y al hablar de remuneración nos referimos al pago del salario y prestaciones de ley vigentes.

Dada esta situación de desventaja para el trabajador en la actualidad existen organismos tanto nacionales como internacionales de soporte de apoyo a este esquema las cuales tienen por objetivo:

El reconocimiento de normas, la creación de oportunidades de empleo, las mejoras de las condiciones laborales, la supervisión de la aplicación de convenios, la representación de las agencias de trabajo, el cumplimiento de los requisitos que la ley estipula, así como la búsqueda de Terciarización formal que sea igual a trabajo decente donde se respete y se cumplan las obligaciones fiscales y laborales, la implementación del salario real para el trabajador al darlo de alta en el IMSS y pagar íntegramente sus contribuciones durante toda la relación laboral en la que los trabajadores reciben las prestaciones que marca la ley y en ocasiones incluso superiores así como dar a conocer los perfiles de empleo y desempleo para conocer la situación laboral de la población mexicana.

Por otro lado el mercado laboral actual caracterizado por su rigidez no es capaz de generar los suficientes empleos formales lo cual da como resultado un exceso de la fuerza de trabajo, es decir la población ocupada es menor en comparación con la población económicamente activa, el outsourcing como alternativa al desempleo

y la informalidad considerado como una nueva categoría de empleo, “trabajo atípico” donde el trabajador acepta condiciones de trabajo caracterizadas por la precarización es decir, sueldo inferior al real o contratados como profesionistas independientes, mientras que se le ofrecen bonos, pago de honorarios o incluso un pago en efectivo para completar el verdadero pago por sus labores, evadiendo la remuneración legal dando como resultado bajos niveles de productividad.

#LaUAMeneElTiempo

Es importante considerar que el motor de una organización es el capital humano, por tal motivo la búsqueda, selección y contratación del personal idóneo son decisiones y procesos importantes-, lo que resulta ser el principal foco de atención para que de este modo la organización logre ser beneficiada.

Si estas actividades se delegan a un tercero el cual no está familiarizado con la estructura orgánica de la compañía y recurre a estrategias genéricas, los resultados que se obtengan no serán del todo satisfactorios y por ende la organización tendrá que dirigir su atención a las actividades secundarias, perdiendo así la esencia por la que fue creada.

En México la regulación legal en materia laboral está a cargo del Gobierno provee los derechos básicos de seguridad, estabilidad y bienestar dentro de los centros de trabajo de cualquier tipo. Sin embargo, la realidad plantea un panorama totalmente complejo. El esquema de contratación al cual nos hemos dedicado a investigar ha sido considerado como prácticas nocivas que afectan directamente el equilibrio entre el patrón y el trabajador los principales actores ante tal escenario.

Desde nuestro punto de vista los decretos legales que existen en nuestro país establecen parámetros ideales para operar bajo este mecanismo, pero si nos situamos en las actividades diarias de cada trabajador y las acciones que toma cada patrón es un ambiente contradictorio que demanda e impacta de manera negativa a la sociedad en general.

Con ello nos atrevemos a aseverar que las acciones de penalización no son suficientemente integrales para su aplicación, esto se respalda por las cifras que arrojan las instituciones estadísticas, donde mencionan que este fenómeno crece cada día más.

Lo cual se puede observar con cada uno de los sectores presentados los cuales denotan que el personal contratado bajo este esquema va en aumento y por lo tanto debe tener mayor información al respecto en cuanto a protección del trabajador, considerando que es fundamental dentro de la organización.

Otro aspecto importante a considerar es la magnitud de las empresas y por lo tanto ese factor podrá determinar qué sector sigue prevaleciendo en mayor aportación a la economía mediante el Producto Interno Bruto.

Además que se menciona la iniciativa de emprendimiento apoyada principalmente por la Secretaría de Economía, que generalmente se hace referencia a personas que empiezan con una idea estructurada para iniciar un proceso de emprendimiento de un negocio consolidado que en un futuro sea el generador de empleo, la parte fundamental es si al crear empleos realmente es conveniente este modelo, que por más práctico que resulte para las organizaciones delegar actividades se debe tomar en cuenta que se siga conforme lo establece la ley, de esta manera se tendría mayor seguridad incluso para generaciones futuras que puedan formar parte de el esquema de subcontratación.

Esta situación ha llegado a tal punto de ser vista como una actividad ordinaria, pues los esfuerzos por erradicar las prácticas nocivas de Outsourcing no dan frutos positivos. El implementar e impulsar reformas que castiguen estas acciones ha sido el principal objetivo de este gobierno de izquierda, pues a finales del año pasado hasta sido el principal tema de conversación entre los diputados y funcionarios de instituciones gubernamentales quienes son los principales encargados de vigilar y hacer todos los esfuerzos posibles para que se regularice este esquema laboral.

Una de las propuestas que tiene mayor impacto actualmente se basa en hacer partícipe a toda la comunidad laboral que se encuentre realizando labores bajo este modelo a realizar las prácticas de manera legal y sana. Con la finalidad de incorporarse a beneficios que ofrece la formalidad en el ámbito laboral premiando también la constancia y perseverancia que cada empresa tiene al comprometerse a desaparecer las irregularidades que tanto aquejan a este sector.

#LaUAMeneElTiempo



ANEXOS

Formato de Inscripción del Trabajador

gob.mx

Instituto Mexicano del Seguro Social - Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

Aviso de Inscripción del Trabajador (AFIL-02)

Fecha de publicación del formato en el DOF <div style="text-align: center; font-weight: bold;">31 / 07 / 2015</div> <div style="text-align: center; font-size: small;">DD / MM / AAAA</div>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 30%;">UMF</th> <th style="width: 70%;">Fecha de solicitud del trámite</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td style="text-align: center; font-weight: bold;">DD / MM / AAAA</td> </tr> </table> <div style="text-align: right; font-size: x-small;">(*) Datos Opcionales</div>	UMF	Fecha de solicitud del trámite		DD / MM / AAAA																																									
UMF	Fecha de solicitud del trámite																																													
	DD / MM / AAAA																																													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Datos generales del trabajador</th> </tr> <tr><td>Número de Seguridad Social:</td></tr> <tr><td>CURP:</td></tr> <tr><td>*RFC:</td></tr> <tr><td>Nombre(s): <small>Sin abreviaturas</small></td></tr> <tr><td>Primer apellido: <small>Sin abreviaturas</small></td></tr> <tr><td>Segundo apellido: <small>Sin abreviaturas</small></td></tr> <tr><td>Sexo: <input checked="" type="radio"/> 1 Hombre <input type="radio"/> 2 Mujer</td></tr> <tr><td>Fecha de nacimiento: DD / MM / AAAA</td></tr> <tr><td>Lugar de nacimiento: (Estado) Ocupación del trabajador:</td></tr> <tr><td>En caso de jornada o semana reducida anotar los días que labora o el horario:</td></tr> <tr><td>Salario base de cotización: \$</td></tr> <tr><td>Tipo de contratación: <input checked="" type="radio"/> 1 Permanente <input type="radio"/> 2 Eventual <input type="radio"/> 3 Eventual Construcción</td></tr> <tr><td>Tipo de Salario: <input checked="" type="radio"/> 0 Fijo <input type="radio"/> 1 Variable <input type="radio"/> 2 Mixto</td></tr> <tr><td>Fecha de ingreso al trabajo: DD / MM / AAAA</td></tr> <tr><td>Nombre del padre (aún finado):</td></tr> <tr><td>Nombre de la madre (aún finada):</td></tr> <tr> <th style="text-align: center;">Domicilio del trabajador</th> </tr> <tr><td>Código postal:</td></tr> <tr><td>Calle: <small>Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Avila Camacho, Calzada, Corredor, etc.</small></td></tr> <tr><td>Número exterior: Número Interior:</td></tr> <tr><td>Colonia: <small>Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.</small></td></tr> <tr><td>*Localidad:</td></tr> <tr><td>Municipio o Delegación:</td></tr> <tr><td>Estado o Distrito Federal:</td></tr> </table>	Datos generales del trabajador	Número de Seguridad Social:	CURP:	*RFC:	Nombre(s): <small>Sin abreviaturas</small>	Primer apellido: <small>Sin abreviaturas</small>	Segundo apellido: <small>Sin abreviaturas</small>	Sexo: <input checked="" type="radio"/> 1 Hombre <input type="radio"/> 2 Mujer	Fecha de nacimiento: DD / MM / AAAA	Lugar de nacimiento: (Estado) Ocupación del trabajador:	En caso de jornada o semana reducida anotar los días que labora o el horario:	Salario base de cotización: \$	Tipo de contratación: <input checked="" type="radio"/> 1 Permanente <input type="radio"/> 2 Eventual <input type="radio"/> 3 Eventual Construcción	Tipo de Salario: <input checked="" type="radio"/> 0 Fijo <input type="radio"/> 1 Variable <input type="radio"/> 2 Mixto	Fecha de ingreso al trabajo: DD / MM / AAAA	Nombre del padre (aún finado):	Nombre de la madre (aún finada):	Domicilio del trabajador	Código postal:	Calle: <small>Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Avila Camacho, Calzada, Corredor, etc.</small>	Número exterior: Número Interior:	Colonia: <small>Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.</small>	*Localidad:	Municipio o Delegación:	Estado o Distrito Federal:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Datos del patrón</th> </tr> <tr><td>Número de Registro Patronal:</td></tr> <tr><td>CURP (Solo en caso de Patrón Persona Física):</td></tr> <tr><td>RFC:</td></tr> <tr><td>Nombre, denominación, razón social del patrón o sujeto obligado: <small>En caso de persona física (sin abreviaturas): Nombre(s) Primer Apellido Segundo Apellido</small></td></tr> <tr> <th style="text-align: center;">Ubicación del centro de trabajo</th> </tr> <tr><td>Código postal:</td></tr> <tr><td>Calle: <small>Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Avila Camacho, Calzada, Corredor, etc.</small></td></tr> <tr><td>Número exterior: Número Interior:</td></tr> <tr><td>Colonia: <small>Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.</small></td></tr> <tr><td>*Localidad:</td></tr> <tr><td>Municipio o Delegación:</td></tr> <tr><td>Estado o Distrito Federal:</td></tr> <tr><td style="height: 40px; vertical-align: bottom;">Firma del patrón, sujeto obligado o su representante legal (anotar cargo)</td></tr> <tr><td style="height: 40px; vertical-align: bottom;">Firma o huella del trabajador</td></tr> <tr> <th style="text-align: center;">Exclusivo del IMSS</th> </tr> <tr><td>Fecha y hora de recepción de este aviso en el IMSS:</td></tr> <tr><td style="height: 40px;"></td></tr> <tr><td>Extemporáneo: <input type="radio"/> 0 <input checked="" type="radio"/> 1 Clave de argumento:</td></tr> <tr><td style="font-size: x-small;">Los movimientos que ampara este formato surten efecto tanto para el IMSS como para el INFONAVIT conforme a sus respectivas leyes. Conserve este documento para cualquier aclaración.</td></tr> </table>	Datos del patrón	Número de Registro Patronal:	CURP (Solo en caso de Patrón Persona Física):	RFC:	Nombre, denominación, razón social del patrón o sujeto obligado: <small>En caso de persona física (sin abreviaturas): Nombre(s) Primer Apellido Segundo Apellido</small>	Ubicación del centro de trabajo	Código postal:	Calle: <small>Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Avila Camacho, Calzada, Corredor, etc.</small>	Número exterior: Número Interior:	Colonia: <small>Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.</small>	*Localidad:	Municipio o Delegación:	Estado o Distrito Federal:	Firma del patrón, sujeto obligado o su representante legal (anotar cargo)	Firma o huella del trabajador	Exclusivo del IMSS	Fecha y hora de recepción de este aviso en el IMSS:		Extemporáneo: <input type="radio"/> 0 <input checked="" type="radio"/> 1 Clave de argumento:	Los movimientos que ampara este formato surten efecto tanto para el IMSS como para el INFONAVIT conforme a sus respectivas leyes. Conserve este documento para cualquier aclaración.
Datos generales del trabajador																																														
Número de Seguridad Social:																																														
CURP:																																														
*RFC:																																														
Nombre(s): <small>Sin abreviaturas</small>																																														
Primer apellido: <small>Sin abreviaturas</small>																																														
Segundo apellido: <small>Sin abreviaturas</small>																																														
Sexo: <input checked="" type="radio"/> 1 Hombre <input type="radio"/> 2 Mujer																																														
Fecha de nacimiento: DD / MM / AAAA																																														
Lugar de nacimiento: (Estado) Ocupación del trabajador:																																														
En caso de jornada o semana reducida anotar los días que labora o el horario:																																														
Salario base de cotización: \$																																														
Tipo de contratación: <input checked="" type="radio"/> 1 Permanente <input type="radio"/> 2 Eventual <input type="radio"/> 3 Eventual Construcción																																														
Tipo de Salario: <input checked="" type="radio"/> 0 Fijo <input type="radio"/> 1 Variable <input type="radio"/> 2 Mixto																																														
Fecha de ingreso al trabajo: DD / MM / AAAA																																														
Nombre del padre (aún finado):																																														
Nombre de la madre (aún finada):																																														
Domicilio del trabajador																																														
Código postal:																																														
Calle: <small>Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Avila Camacho, Calzada, Corredor, etc.</small>																																														
Número exterior: Número Interior:																																														
Colonia: <small>Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.</small>																																														
*Localidad:																																														
Municipio o Delegación:																																														
Estado o Distrito Federal:																																														
Datos del patrón																																														
Número de Registro Patronal:																																														
CURP (Solo en caso de Patrón Persona Física):																																														
RFC:																																														
Nombre, denominación, razón social del patrón o sujeto obligado: <small>En caso de persona física (sin abreviaturas): Nombre(s) Primer Apellido Segundo Apellido</small>																																														
Ubicación del centro de trabajo																																														
Código postal:																																														
Calle: <small>Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Avila Camacho, Calzada, Corredor, etc.</small>																																														
Número exterior: Número Interior:																																														
Colonia: <small>Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.</small>																																														
*Localidad:																																														
Municipio o Delegación:																																														
Estado o Distrito Federal:																																														
Firma del patrón, sujeto obligado o su representante legal (anotar cargo)																																														
Firma o huella del trabajador																																														
Exclusivo del IMSS																																														
Fecha y hora de recepción de este aviso en el IMSS:																																														
Extemporáneo: <input type="radio"/> 0 <input checked="" type="radio"/> 1 Clave de argumento:																																														
Los movimientos que ampara este formato surten efecto tanto para el IMSS como para el INFONAVIT conforme a sus respectivas leyes. Conserve este documento para cualquier aclaración.																																														

*De conformidad con los artículos 4 y 69M, fracción V de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, los formatos para solicitar trámites y servicios deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

			Contacto: Paseo de la Reforma 476, IPB, Col. Juárez, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06600DF. Tel. 01 800 673 23 23 http://atencioncontactoimss.com.mx
--	--	--	---

Instituto Mexicano del Seguro Social - Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

Importante para el patrón

- Para la integración del salario considere los artículos 27, 28, 29, 30 y 32 de la Ley del Seguro Social y 29 de la Ley del INFONAVIT.

Importante para el trabajador

A partir de esta fecha, ha quedado usted inscrito con derecho a recibir las prestaciones de las Leyes del Seguro Social e INFONAVIT, una vez reunidas las condiciones establecidas en ellas.

Recuerde que el Número de Seguridad Social que se le ha asignado es único e intransferible y deberá proporcionarlo cada vez que solicite algún trámite ante los institutos o ante la AFORE de su elección.

Para la obtención del servicio médico, deberá usted acudir a la Unidad de Medicina Familiar que aparece anotada en este aviso para que le sea entregada su Cartilla Nacional de Salud.

Para el registro de sus beneficiarios legales deberá cumplir con los requisitos que establece la Ley del Seguro Social, además de presentar los siguientes documentos:

- Esposa(o):
- Concubinario(rio): (con hijos procreados)
(sin hijos procreados)
- Hijos: (hasta los 16 años)
(de 16 a 25 años)
- Padres:
- Copia certificada del acta de matrimonio civil.
- Copia certificada del acta de nacimiento de cada uno de los hijos.
- Comprobación de convivencia y dependencia económica del asegurado, mínimo 5 años.
- Copia certificada del acta de nacimiento
- Copia certificada del acta de nacimiento y comprobante de la escuela del sistema educativo nacional, donde realiza estudios, que indique inicio y término del ciclo escolar.
- Copia certificada del acta de nacimiento del asegurado y comprobación de convivencia y dependencia económica con el asegurado.

Para todo trámite y solicitud de prestaciones debe presentar la Cartilla Nacional de Salud.

Importante:

Cualquier cambio de domicilio comuníquelo al IMSS a través de la unidad de medicina familiar de su adscripción o a través del portal www.imss.gob.mx

Revise que su salario este correctamente anotado, ya que es la base para otorgarle los beneficios que establecen las Leyes del Seguro Social y del INFONAVIT.

Homoclave en el Registro Federal de Trámites y Servicios:

- ☉ IMSS-02-001-A
- ☉ IMSS-02-001-B
- ☉ IMSS-02-001-C
- ☉ IMSS-02-001-D
- ☉ IMSS-02-001-E
- ☉ IMSS-02-001-F
- ☉ IMSS-02-001-G
- ☉ IMSS-02-009
- ☉ IMSS-02-038-A
- ☉ IMSS-02-007

Homoclave del formato

AFIL02

8 e presenta por triplicado

Formato de Riesgo Laboral

gob.mx				
Instituto Mexicano del Seguro Social - Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores				
Aviso de modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo				
Fecha de publicación del formato en el DOF		Homoclave del formato		Folio
10 / 11 / 2015 DD / MM / AAAA		AM-SRT		
Este formato consta de 9 secciones. Favor de llenarlo conforme al instructivo que se presenta en la sección IX. (*) Datos opcionales				
1. Fecha de presentación de este aviso:		2. Fecha a partir de la cual surta efectos la modificación:		
DD / MM / AAAA		DD / MM / AAAA		
I. Datos generales del patrón o sujeto obligado				
I.1. Persona moral				
3. Denominación o Razón Social:				
I.2. Persona física				
4. Nombre(s):	5. Primer apellido:	6. Segundo apellido:	7. CURP:	
I.3. Datos del registro patronal y de la clasificación actual de la empresa				
8. Registro Patronal			9. RFC:	
10. División:	11. Grupo:	12. Fracción:	13. Clase:	14. Prima SRT:
I.4 Tipo de modificación que origina este aviso				
<input type="radio"/> Reanudación de actividades	Si han pasado 6 meses o más, desde la fecha en que suspendió actividades y la presentación de este aviso, requirite los datos de la baja y las secciones II, IV y VII.			
<input type="radio"/> Cambio de domicilio	Requirite los datos de la baja y las secciones II, IV y VII.			
	Datos de la baja			
	15. Delegación:	16. Subdelegación:	17. Fecha de la baja DD / MM / AAAA	
<input type="radio"/> Cambio de actividad económica	Requirite las secciones II, IV y VII.			
<input type="radio"/> Cambio por disposición de Ley, o del RA/CERF				
<input type="radio"/> Incorporación de actividades				
<input type="radio"/> Estación (empresa esdndante)				
<input type="radio"/> Sustitución patronal	Requirite las secciones II, IV, V y VII.			
<input type="radio"/> Fusión				
<input type="radio"/> Compra de activos	Requirite las secciones II, IV, VI y VII.			
<input type="radio"/> Comodato				
<input type="radio"/> Enajenación				
<input type="radio"/> Arrendamiento				
<input type="radio"/> Fideicomiso traslado				

De conformidad con los artículos 4 y 48-B, fracción V de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, los formatos para solicitar servicios y servicios deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

 MÉXICO <small>ESTADOS UNIDOS MEXICANOS</small>	 IMSS <small>Instituto Mexicano del Seguro Social</small>	 FONAVI <small>Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores</small>	 IMSS
---	---	--	--

Contacto: Puesto de la Reforma 476, P.B. Col. Juárez, Delegación Cuauhtémoc C.P. 06600 México D.F. Tel. 01 800 623 23 23 <http://atencioa.contactoimss.com.mx>

II. Cambio de domicilio

II.1. Domicilio del nuevo centro de trabajo

18. Calle:	19. Número exterior:	20. Número interior:
21. Entre que calles	22. Calle posterior:	
23. Colonia:	24. *Localidad:	
25. Municipio o Delegación:	26. Estado o Distrito Federal:	27. Código postal:
28. *Teléfono fijo (cada y número):	29. *Teléfono fijo (cada y número):	
30. *Correo electrónico:		

III. Clasificación de la actividad en el Seguro de Riesgos de Trabajo que manifiesta el patrón, de acuerdo con la modificación que da origen a este aviso

31. Especificar su giro	32. Presta servicios de personal: <input type="radio"/> SI <input type="radio"/> No
-------------------------	---

III.1. Clasificación conforme al Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización

De conformidad con la información que se declara y con fundamento en los artículos 72, 73 y 75 de la Ley del Seguro Social y los artículos 1, fracción IV, 3, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 28, 29, 30 y 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, manifiesto que este registro patronal tiene la siguiente clasificación:

Clasificación	Clave	Descripción
33. División:		
34. Grupo:		
35. Fracción:		
36. Clase:		37. Prima SRT:

IV. Datos de la actividad que declara de acuerdo con la modificación que da origen a este aviso

IV.1. Principales productos elaborados o servicios prestados

IV.2. Principales materias primas y materiales utilizados

IV.3. Maquinaria y equipo utilizado [excepto equipo de transporte]

Número de unidades	Nombre	Uso	No motorizados/Motorizados no automatizados/Automatizados/Ceros	Capacidad o potencia

IV.4. Cuenta con equipo de transporte

Si Pase al punto IV.5. **No** Pase al punto IV.6 y continúe.

IV.5. Equipo de transporte utilizado

Número de unidades	Nombre	Uso	Combustible o energía	Capacidad o potencia

IV.6. Procesos de trabajo de la actividad del patrón o sujeto obligado

Procesos Iniciales (descripción)

Procesos Intermedios (descripción)

Procesos finales (descripción)

IV.7. Personal

No. de Trabajadores	Oficio u ocupación	No. de Trabajadores	Oficio u ocupación

IV.8. Actividades complementarias a la principal

<p>38. Distribución o entrega de mercancías:</p> <p><input type="radio"/> Con transporte propio</p> <p><input type="radio"/> Con transporte ajeno</p> <p><input type="radio"/> No distribuya, ni entrega</p>	<p><input type="radio"/> 39. Servicios de instalación, reparación o mantenimiento a terceros.</p>
--	---

V. Datos de la empresa sustituida o fusionada

V.1. Persona moral

40. Denominación o Razón Social:

V.2. Persona física

41. Nombre(s):	42. Primer apellido:	43. Segundo apellido:	44. CURP:
----------------	----------------------	-----------------------	-----------

V.3. Datos del registro patronal y clasificación de la empresa sustituida o fusionada

45. Registro Patronal:			46. RFC:	
47. División:	48. Grupo:	49. Fracción:	50. Clase:	51. Prima SRT:

VI. Datos de los bienes muebles o inmuebles objeto de la compra de activos, enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo

VI.1. Cantidad y descripción de los bienes

Cantidad	Descripción de los bienes

VI.2. Uso que se le daba o dará a los bienes

VI.3. Afectación directa o indirecta al desarrollo de la actividad manifestada

VII. Firma del patrón	VIII. Acuse de recibo (Para uso exclusivo del Instituto Mexicano del Seguro Social)	
<p>Declaro bajo protesta, de decir verdad que los datos contenidos en este formato son ciertos</p>	<p>Delegación:</p> <p>Subdelegación:</p>	<p>Fecha y hora de recepción de este aviso en el IMSS</p>
<p>Nombre y firma del patrón o de su representante legal En su caso, firma electrónica conforme a lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social</p>	<p>Matrícula del empleado que recibe el formato:</p>	
<p>Conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, es obligación del patrón comunicar al Instituto, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, cualquier circunstancia que modifique los datos proporcionados al Instituto incluyendo aquéllos que modifiquen la actividad.</p>		

Generalidades

Este aviso aplica a los patronos personas físicas o morales en el régimen obligatorio, que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 14 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, deban comunicar al Instituto el cambio de actividad en casos de suspensión, reanudación, incorporación de nuevas actividades, sustitución patronal, fusión, escisión, compra de activos, comodato, enajenación, arrendamiento, fideicomiso traslativo o cualquier otra circunstancia que modifique los datos de la inscripción de las empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo proporcionados al Instituto.

La clasificación que manifieste el patrón será de acuerdo al Catálogo de Actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo, establecido en el artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

El Instituto podrá verificar que lo manifestado por el patrón en lo relativo a su clasificación se ajuste a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y su Reglamento.

El Aviso debe ser presentado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social por el patrón o por su representante legal, quien se identificará con los documentos que acompañan a esta solicitud y deberá firmar de manera autógrafa el formato impreso, una vez concluido el aviso, en presencia del empleado del Instituto que atiende el trámite. En el caso de que no sepa o no pueda firmar, debe imprimir su huella digital.

El registro de los datos contenidos en el formato es obligatorio, de acuerdo a las instrucciones especificadas en el mismo.

Documentación

La documentación que a continuación se menciona deberá presentarse en copia y original para su copia:

1. **TIP (Tarjeta de Identificación Patronal)** documento expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social al darse de alta un registro patronal.
 - a) En ausencia de la TIP por caso fortuito, presentar Comprobante de solicitud de reposición de la TIP ante el Instituto y Cédula del Registro Federal de Contribuyentes, documento expedido por el Servicio de Administración Tributaria.
2. **Identificación oficial con fotografía y firma del solicitante (patrón o representante legal) como son:**
 - a) Credencial para votar vigente (FE/INE).
 - b) Pasaporte vigente, mexicano o extranjero.
 - c) Cartilla del Servicio Militar Nacional.
 - d) Cédula profesional.
 - e) Matrícula consular (documento de identidad que expide una oficina consular a favor de un connacional)
 - f) Tarjeta/Cédula/Carné de Identidad para extranjeros.

Nota: Los datos del representante legal serán verificados contra los datos registrados en el sistema.
3. **Para cambio de actividad, incorporación de actividades, sustitución patronal, fusión o escisión, presentar cualquiera de los siguientes:**
 - a) Testimonio notarial inscrito en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, que acredite las modificaciones presentadas, en su caso, sancionada definitivamente que lo determine.
 - b) Aviso presentado ante el Servicio de Administración Tributaria.
 - c) Documento que acredite el cambio de actividad emitido por autoridad competente.
4. **Para cambio de domicilio presentar cualquiera de los documentos siguientes y un croquis de localización:**
 - a) Aviso presentado ante el Servicio de Administración Tributaria.
 - b) Únicamente para cambio de domicilio en diferente municipio presentar aviso de la baja del Registro Patronal anterior, con antigüedad no mayor a seis meses.
 - c) Comprobante del nuevo domicilio[1].

(El croquis de ubicación del nuevo domicilio del centro de trabajo, deberá indicar las calles de colindancia, lugares de referencia o cualquier detalle que permita ubicar con facilidad su domicilio, el cual deberá presentarse utilizando para ello una hoja blanca tamaño carta.)
5. **Para reanudación de actividades presentar lo siguiente:**
 - a) Aviso presentado ante el Servicio de Administración Tributaria.
 - b) Documento que acredite el cambio de actividad emitido por autoridad competente.
6. **Para compra de activos, enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo presentar cualquiera de los siguientes documentos:**
 - a) Contrato o instrumento jurídico que avale la operación.
 - b) Documento que acredite el acto que da origen al aviso de modificación.

[1] En el caso de los patronos que se refieren al Artículo 14 de la Ley del Seguro Social, el comprobante de domicilio deberá ser el de su domicilio fiscal.

Instrucciones de llenado

Anotar en el lugar especificado para ello:

1. Fecha de presentación de este aviso. El día, mes y año en el que se está presentando el aviso de modificación, utilizando el siguiente formato (dd/mm/aaaa).
2. Fecha a partir de la cual surte efecto la modificación. El día, mes y año en el que se dio el hecho generador del cambio de actividad o modificación presentada, utilizando el formato (dd/mm/aaaa).

I. Datos generales del patrón o sujeto obligado

- I.1. **Persona moral llena la siguiente sección, cuando sea una persona moral, quien presenta el aviso**
 3. Denominación o razón social. La denominación o razón social de la persona moral (tal y como aparece en la escritura pública) para la que se presenta este aviso.
- I.2. **Persona física llena la siguiente sección, cuando sea una persona física, quien presenta el aviso**
 4. Nombre (s)
 5. Primer Apellido
 6. Segundo Apellido
 7. CURP. La Clave Única de Registro de Población
- I.3. **Datos del registro patronal y de la clasificación actual de la empresa**
 8. Registro patronal, el registro patronal asignado por el Instituto.
 9. RFC, el Registro Federal de Contribuyentes con homoclave, asignado por el Servicio de Administración Tributaria (SAT).
 10. División de acuerdo al Catálogo de Actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo, con la que está clasificada actualmente la empresa.
 11. Grupo que corresponde a la División, de acuerdo al Catálogo de Actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo, con el que está clasificada actualmente la empresa.
 12. Fracción que corresponde al Grupo, de acuerdo al Catálogo de Actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo, con la que está clasificada actualmente la empresa.
 13. Clase de riesgo asociada a la Fracción, de acuerdo al Catálogo de Actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo, con la que está clasificada actualmente la empresa.
 14. Prima SRT. Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo con la que el patrón actualmente está empujando sus cotizaciones ante el Instituto.

- I.4. **Tipo de modificación que origina este aviso.**
 Marcar con "X" el recuadro que corresponda al motivo que origina la presentación de este aviso de modificación para el Seguro de Riesgos de Trabajo y requirir los datos de las secciones que correspondan para cada caso.
 - Reanudación de actividades. Requiere los datos de la baja y las secciones II, IV y VII.
 - Cambio de domicilio. Requiere los datos de la baja y las secciones II, IV y VII.
 Datos de la baja se requieren la fecha de la baja en la subdelegación de control del registro patronal.
 15. Delegación, Delegación del IMSS a la que estaba adscrita la empresa.
 16. Subdelegación, Subdelegación del IMSS a la que estaba adscrita la empresa.
 17. Fecha de la baja, día, mes y año en el cual causó baja el registro patronal, utilizando el formato (dd/mm/aaaa).
 - Cambio de actividad económica. Requiere las secciones II, IV y VII.
 - Cambio por disposición de Ley o del RACERF II, IV y VII.
 - Incorporación de actividades. Requiere las secciones II, IV y VII.
 - Extinción. Para la empresa extinguida. Requiere las secciones II, IV y VII.
 - Sustitución patronal. Requiere las secciones II, IV, V y VII.
 - Fusión. Requiere las secciones II, IV, V y VII.
 - Compra de activos. Requiere las secciones II, IV, VI y VII.
 - Comodato. Requiere las secciones II, IV, VI y VII.
 - Enajenación. Requiere las secciones II, IV, V y VII.
 - Amendamiento. Requiere las secciones II, IV, VI y VII.
 - Fideicomiso traslativo. Requiere las secciones II, IV, VI y VII.

II. Cambio de domicilio

- II.1. **Domicilio del nuevo centro de trabajo. Anotar los siguientes datos que correspondan a la ubicación del nuevo domicilio del centro de trabajo.**
 18. Calle. (Por ejemplo Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)
 19. Número exterior
 20. Número interior
 21. Entre que calles
 22. Calle posterior
 23. Colonia. (Por ejemplo Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)
 24. Localidad. (*Campo opcional)
 25. Municipio o Delegación
 26. Estado o Distrito Federal
 27. Código postal
 28. Teléfono fijo con clave de larga distancia (*Campo opcional), registrar el número telefónico con 12 dígitos para la República Mexicana.
 29. Teléfono fijo con clave de larga distancia (*Campo opcional), registrar un segundo número telefónico con 12 dígitos para la República Mexicana.
 30. Correo electrónico (*Campo opcional), designado para recibir comunicaciones del Instituto.

- II. **Clasificación de la actividad en el Seguro de Riesgos de Trabajo que manifiesta el patrón, de acuerdo con la modificación que da origen a este aviso.**
 31. Especificar su giro, anotar el(los) objeto(s) principal(es) para el(los) cual(es) fue constituida la empresa o las actividades que desarrolla para llevar a cabo el propósito del negocio. El giro se define como el conjunto de actividades a las que se dedica una empresa o patrón, estas actividades en forma integral, definen las características del negocio.
 Ejemplo: Reparación mecánica y hojalatería de automóviles.

32. Presta servicios de personal, marcar con una X según corresponda si la empresa realiza la actividad de Prestadora de Servicios de Personal o Intermediaria laboral, tratándose de los patronos a que se refiere el tercer párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, en este caso, la información del apartado IV "Datos de la actividad que declara" deberá ser la de la actividad del beneficiario en que sus trabajadores desarrollan los trabajos o servicios.

III. Clasificación conforme al Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.
Con base en el Catálogo de Actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo previsto en el artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, Indique la clave de la división económica, el grupo, la fracción y la descripción de la fracción, la clase de riesgo y la prima del Seguro de Riesgos de Trabajo de la actividad a la cual se deberá clasificar el registro patronal, derivado de la presentación de este aviso de modificación.

33. División.

34. Grupo.

35. Fracción.

36. Clase. Clase que corresponda a la fracción que el patrón determina en su autoclasificación.

37. Prima SRT. Prima que corresponda, considerando los siguientes supuestos:

- Para cambio de domicilio, que no conlleve modificación de clase, anotar la misma prima con la que venía cubriendo sus cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo, en caso contrario deberá anotar la prima media de la clase que le corresponda.
- Para sustitución patronal que no implique cambio de actividad, anotar la misma prima con que la empresa sustituida venía cubriendo sus cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo, en caso de cambio de actividad deberá anotar la prima media de la clase que le corresponda.
- Para fusión deberá anotar la prima resultante, definida en la forma indicada en el artículo 25, fracción IV, del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.
- Cuando la empresa escinde no se extinga, y la escisión no implique cambio de actividad para ésta, deberá anotar la misma prima con que venía cubriendo sus cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo, en caso de cambio de actividad deberá anotar la prima media de la clase que le corresponda.

(La "clave" se refiere al numeral señalado para los conceptos del Catálogo de Actividades contenido en el artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización).

Para cambio por disposición de Ley o del RACERF, deberá clasificarse conforme a lo señalado en el segundo párrafo del artículo 18 del Reglamento señalado.

IV. Datos de la actividad que declara de acuerdo con la modificación que da origen a este aviso.

IV.1. Principales productos elaborados o servicios prestados.

Anotar los productos más importantes o característicos que elabora su negocio, o los servicios que presta, como máximo 10, ejemplos por sector: Agropecuario, caza y pesca; arroz, maíz, flores, huevo, pescados, etc.; manufacturas: prendas de vestir, lámparas, pilas, llaves mezcladoras, cables, sensores, refrigeradores, alambre de acero, aceites vegetales; comercio: embudidos, aparatos deportivos, automóviles, cajas de cartón, mobiliario de oficina, etc.; servicios: limpieza, instalación de ventanas, puercas de herrería, restaurantes, fumigación, café insumos, servicios legales, etc. Producto: es cualquier objeto tangible que se fabrica u ofrece a un mercado para su arrendo, adquisición, uso o consumo y que satisface un deseo o una necesidad de un cliente.

Servicio: es el conjunto de atributos físicos, psicológicos y simbólicos que determinan un elemento intangible, que se crea y ofrece a un mercado para su arrendo, adquisición, uso o consumo y que satisface un deseo o una necesidad de un cliente.

IV.2. Principales materias primas y materiales utilizados.

Anotar las principales materias primas o materiales indispensables, que utiliza para elaborar los productos o prestar los servicios de su negocio, como máximo 10. Se consideran bienes consumibles empleados que generalmente pierden sus propiedades y características, para transformarse y formar parte de otros bienes o productos finales.

Materias primas: son los materiales extraídos de la naturaleza que sirven para transformar la misma y construir bienes de consumo. Se clasifican, según su origen: vegetal, animal y mineral; ejemplos: algodón, madera, agua, hierro, oro, grava, petróleo, granito, etc.

Materiales utilizados: son aquellos insumos que han sido transformados pero que todavía no constituyen definitivamente un bien de consumo o producto final de una empresa. Se denominan también productos semielaborados o semiacabados; ejemplos: tubos, textiles, plásticos, etc.

Ejemplos por sector: agropecuario, caza y pesca: agroquímicos, abonos, semillas, animales de trabajo, productos veterinarios, productos para refortificación; manufacturas: aceites vegetales, adhesivos, aditivos, pinturas, cemento, madera, plásticos, etc.; comercio y servicios: papel para impresión, bolsas de papel o plástico, cajas, productos médicos, artículos de oficina, materiales de limpieza, prendas de vestir, alimentos, etc.

IV.3. Maquinaria y equipo utilizado (excepto equipo de transporte).

Anotar el número de unidades, nombre, uso al que se destina, señalando si es No motorizado, Motorizado no automatizado o Automatizado, la capacidad o potencia, de acuerdo a cada apartado, de las máquinas que emplea para transformar los insumos o materias primas, en los productos o servicios de su empresa o negocio.

No motorizados: son considerados aquellos, que se operan manualmente o artesanalmente para lograr la transformación de insumos o materias primas, en productos o servicios.

Motorizados no automatizados: son aquellos operados por la mano del hombre, que combinan el impulso de motores eléctricos o de combustión para el procesamiento o transformación, de insumos o materias primas en productos o servicios.

Automatizados: son aquellos que realizan procesos continuos de transformación de insumos o materias primas, que básicamente son operados o programados a través de computadoras.

Otros (Especifique).

IV.4. Cuenta con equipo de transporte.

Marcar con "X" en el cuadro indicado que corresponda a las características de la empresa, si elige "SI", pase al punto IV.5 y si lo cual es su principal equipo de transporte, si elige "No", pase al punto IV.6.

IV.5. Equipo de transporte utilizado.

Anotar el número de unidades, nombre, uso, combustible o energía y capacidad o potencia del equipo de transporte que emplea para el desarrollo de las actividades de su negocio o empresa, ya sea este utilizado para el acopio, traslado, entrega, distribución o venta de materias primas, materiales, productos, prestación de los servicios que ofrece, o para el transporte de personal.

IV.6. Procesos de trabajo de la actividad del patrón o sujeto obligado.

Describe los procesos de trabajo de la actividad del patrón, precisando los procesos iniciales, intermedios y finales. En su caso, describa los procesos que realiza para transformar, fabricar o procesar materias primas o insumos, en los productos de su empresa o negocio, en la descripción específica los insumos y para qué se utiliza la maquinaria, herramienta o equipo que señaló en el punto IV.3, tratándose de empresas prestadoras de servicios, deberá describir los procesos iniciales, intermedios y finales del o los servicios que presta, en la descripción específica los insumos y para qué se utiliza la maquinaria, herramienta o equipo que señaló en el punto IV.3.

N.7. Personal.

Anotar el número de trabajadoras con que cuenta el patrón por grupos de oficio u ocupación para el desarrollo de su actividad, que describa mejor el trabajo que desarrolla su personal en su negocio o empresa y que contribuya para la fabricación o venta de productos o prestación de servicios.

N.8. Actividades complementarias a la principal.

De las opciones que se presentan, señale las actividades complementarias que realiza su empresa o negocio para brindar mejor atención o servicio a sus clientes.

38. Distribución o entrega de mercancías

Marcar con "X" el campo respectivo, para indicar, si utiliza transporte propio para realizar la entrega de mercancías, si realiza la entrega de mercancías con transporte ajeno, o si no cuenta con servicio de distribución o entrega.

39. Servicios de instalación, reparación o mantenimiento a terceros

Marcar con "X", si cuenta con servicios de instalación, reparación o mantenimiento de los productos que elabora o vende.

V. Datos de la empresa sustituida o fusionada.

Escriba los datos correspondientes al registro patronal de la empresa a la que sustituye o la que quedó fusionada al registro patronal para el que se presenta este aviso.

V.1. Persona moral.

40. Denominación o razón social, la denominación o razón social de la empresa o negocio, tal y como aparece en la escritura pública.

V.2. Persona física:

41. Nombre(s)

42. Primer apellido

43. Segundo apellido

44. CURP. La Clave Única de Registro de Población

V.3. Datos del registro patronal y clasificación de la empresa sustituida o fusionada. Escriba el registro patronal, el RFC y la clasificación actual de la empresa sustituida o fusionada.

45. Registro patronal, el registro patronal de la empresa sustituida o fusionada.

46. RFC, el Registro Federal de Contribuyentes con homoclave, asignado por el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

47. División.

48. Grupo.

49. Fracción.

50. Clase que corresponda a la fracción que el patrón determina en su autoclasificación.

51. Prima SRT. Escribala prima con la que está cotizando actualmente ante el Instituto la empresa sustituida o fusionada.

VI. Datos de los bienes muebles o inmuebles objeto de la compra de activos, enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo.

Nota: Cuando la empresa modifica su situación patronal por:

- Compra de activos
- Recepción o entrega de bienes en comodato
- Enajenación o venta de bienes
- Arrendamiento de bienes
- Fideicomiso traslativo

Tendrá la obligación de presentar este aviso, siempre que ello implique un cambio de actividad.

Ejemplo:

Si usted es un patrón clasificado en la actividad o fracción 665 de "Compraventa de materiales para construcción tales como: madera, aceros y productos de ferretería, con transporte y/o preparación de mercancías", de clase IV, y vende todo su equipo de transporte, su actividad se verá afectada ya que usted cambiaría su clasificación a la actividad o fracción 664 "Compraventa de materiales para construcción, tales como madera, aceros y productos de ferretería, sin transporte, ni preparación de mercancías" de clase II, por lo que estaría obligado a presentar este aviso.

VI.1. Cantidad y descripción de los bienes.

Describa el tipo de bien o bienes que originan la modificación que presenta ante el Instituto e indique la cantidad de los mismos.

VI.2. Uso que se le daba o dará a los bienes.

Indique brevemente para qué fue o será utilizado el bien o bienes que originan la modificación presentada ante el Instituto.

VI.3. Afectación directa o indirecta al desarrollo de la actividad manifestada.

Describa brevemente, cómo el bien o los bienes objeto de la compra, enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo, específica, dos en el punto VI.1., afectan directa o indirectamente, en el desarrollo de las actividades de la empresa o negocio.

VI. Firma del patrón o de su representante legal.

Firma autógrafa del patrón o del representante legal del patrón persona moral, en su caso, firma electrónica, conforme a lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

VII. Acusa de recibo.

Homoclave en el Registro Federal de Trámites y Servicios:

- | | | | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> IMSS-02-028-A | <input type="radio"/> IMSS-02-028-B | <input type="radio"/> IMSS-02-028-C | <input type="radio"/> IMSS-02-028-D | <input type="radio"/> IMSS-02-028-E | <input type="radio"/> IMSS-02-028-F |
| <input type="radio"/> IMSS-02-028-G | <input type="radio"/> IMSS-02-001-A | <input type="radio"/> IMSS-02-001-B | <input type="radio"/> IMSS-02-001-C | <input type="radio"/> IMSS-02-001-D | <input type="radio"/> IMSS-02-001-E |
| <input type="radio"/> IMSS-02-001-F | <input type="radio"/> IMSS-02-001-G | <input type="radio"/> IMSS-02-002-B | <input type="radio"/> IMSS-02-002-C | <input type="radio"/> IMSS-02-002-D | <input type="radio"/> IMSS-02-002-E |

Formato Registro de Outsourcing

gob mx
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Formato AC-1 Solicitud de Autorización y Registro de Funcionamiento de las Agencias de Colocación de Trabajadores con Fines de Lucro

Homoclave del formato	Fecha de publicación del formato en DOF			
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">DD</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">MM</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">AAAA</td> </tr> </table>	DD	MM	AAAA
DD	MM	AAAA		
Lugar de la solicitud				

Datos generales
Entidad Federativa:
Número de autorización y registro: <small>(Sólo para ser llenado por la STPS)</small>

Persona física	Persona moral			
Registro Federal de Contribuyentes con Homoclave (RFC):	Registro Federal de Contribuyentes con Homoclave (RFC):			
Nombre(s):	Denominación o razón social de la agencia de colocación:			
Primer apellido:				
Segundo apellido:	Registro patronal del IMSS:			
	Número de acta constitutiva:			
	Fecha de protocolización:			
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">DD</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">MM</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">AAAA</td> </tr> </table>	DD	MM	AAAA
DD	MM	AAAA		

Domicilio	
Código postal:	Calle:
Número exterior:	Número interior:
Localidad:	Colonia:
Estado:	Municipio o Alcaldía:
Teléfono(s):	Correo electrónico(s):

De conformidad con los artículos 4 y 62-M, fracción V de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, los formatos para solicitar trámites y servicios deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

			<p style="font-size: x-small; margin: 0;">Contacto: Boulevard Adolfo López Mateos 1968 Col. Los Alpes, CP.01010 Del. Álvaro Obregón, Ciudad de México, Tel. (55) 3000-2100</p>
---	---	---	--

Registro de la Agencia de Colocación

gob mx					
Secretaría del Trabajo y Previsión Social					
Fecha de inicio de operaciones de la agencia			Fecha de registro en la STPS <small>(Sólo para ser llenado por la STPS)</small>		
DD	MM	AAAA	DD	MM	AAAA
Tarifa que cobrará la agencia					
Cuántas sucursales va a registrar <small>(número y letra)</small> . Si tiene sucursales debe presentar también el formato AC-3					
Si la agencia de colocación va a reclutar y seleccionar trabajadores mexicanos para un empleo concreto en el exterior de duración determinada					
Lugares y países a los que se va a enviar a los trabajadores mexicanos					
Actividad o actividades para la(s) que serán contratados					
Duración promedio de los contratos de trabajo en el exterior					
Cantidad de trabajadores que se pretenden colocar en el exterior					
Documentos que presenta la agencia (persona física y moral) al realizar el trámite <small>(original y copia)</small>					
Documentos	Marca con una "X"		Marca con una "X"		
Identificación oficial del titular de la agencia		Constancia de domicilio de la agencia <small>(matriz)</small>			
Identificación de la persona que realiza el trámite		Constancia de domicilio de la (s) sucursal (es)			
Acreditación de la personalidad jurídica del representante de la agencia		Constancia de inscripción en el RFC			
Documentos adicionales si se trata de persona moral					
Escritura pública		Registro patronal en el IMSS			
Documentos adicionales si se trata de enviar trabajadores mexicanos al exterior					
Contrato modelo		Fianza		Depósito	

Contacto:
 Boulevard Adolfo López Mateos 1968
 Col. Los Alpes, CP.01010
 Del. Álvaro Obregón, Ciudad de México,
 Tel. (55) 3000-2100

Titular de la agencia de colocación

Nombre (s):

Apellido paterno:

Apellido materno:

Firma

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) podrá difundir y publicar la información contenida en el presente formato, en los términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Es dado en _____, a los ____ días del mes de _____ del año _____.

BIBLIOGRAFÍA

- “El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿futuro?” (2016). Colegio de Contadores Públicos de México A.C. Bolaños P. Alejandro Se encuentra en <https://www.ccpm.org.mx/avisos/El%20-outsourcing-%20en%20mexico-noviembre-2016-puntos-finos.pdf>

#LaUAMenElTiempo

- Enciclopedia Multimedia Interactiva y Biblioteca Virtual de las Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas ISBN: 84-607-2111-6 Dr. D. Juan Carlos Martínez Coll (2001). Se encuentra en <https://www.eumed.net/ce/2005/qcb-trab.htm>
- Revista Comercio Exterior “La Globalización y su Impacto en México: Entrevista con Timothy Heyman” (2019) García Fuentes Marisol, Número 19, Julio- Septiembre, México. Disponible en <https://www.revistacomercioexterior.com/articulo.php?id=254&t=la-globalizacion-y-suimpacto->
- MCP “El outsourcing en México. Una visión desde la óptica de la Seguridad Social” (2016) López L. Eduardo. Disponible en <http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2016/06/CROSS-Infom-2016-4.pdf>
- “Una nueva Concepción del Trabajo y de la Persona en la Empresa del Siglo XXI” (1996), Gómez Sandalio, Documento de Investigación Número 305, Barcelona, Cátedra SEAT de Relaciones Laborales págs. 2-6
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). Censos económicos 2014. Resultados definitivos. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2014/doc/pprd_ce2014.pdf Mendoza Escamilla, V. (2018, 5 de diciembre). “Selección 2018 | Inquietud empresarial por el fin del outsourcing”. Forbes. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/inquietud-empresarial-por-el-fin-del-outsourcing/>

- García Mezquita, Yolanda. (2005). El trabajo en un mundo globalizado. *Economía UNAM*, 2(5), 143-145. Recuperado en 07 de noviembre de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2005000200009&lng=es&tlng=es
- Werther y Davis, (2008) *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las empresas*, México D.F. Ed. McGraw-Hill
- Aguilera, B.L y Hernández, E.A. (2009) *“Proyecto de estudio para la adecuación de la subcontratación en las empresas mexicanas”*. Tesis de Licenciatura en Instituto Politécnico Nacional.
- Asociación Mexicana de Recursos Humanos (AMECH) 2019. Recuperado el 16 de enero de 2020, en <https://www.amech.com.mx/blog/una-nueva-era-laboral-impulsada-por-la-tercerizacion-de-personal/>
- Organización Internacional del Trabajo, (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe pp. 1 y 2) Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf
- IMSS, (2018). Consulta el 12 de enero de 2019. Disponible en <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Acerca de la OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del trabajo (1996). Conferencia Internacional del trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang--es/index.htm>

- AMECH, (2002). Recuperado de: <https://www.amech.com.mx/>
- INEGI. (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y empleo. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- #LaUAMeneTiempo Proceso de Educación En Iberoamérica 2014, Jesús Santo Cantúa Quintero Editorial Umbral, México, 2014. Recuperado de https://www.academia.edu/13114566/Cap%C3%ADtulo_de_libro_La_globalizaci%C3%B3n_el_impacto_para_M%C3%A9xico_y_las_econom%C3%ADas_emergentes
- Jazmyn Drew. (2020 Febrero 2020). “Para combatir y erradicar la subcontratación ilegal se consolidó un grupo de trabajo interinstitucional conformado por la UIF, el IMSS, el SAT México, el Infonavit y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público”. [Actualización Facebook]. Recuperado de <https://www.facebook.com/stpsmx/photos/a.257310947670660/3250958391639219/?type=3&theate>
- IMSS. (2016 Noviembre 02). “Homoclave: IMSS-02-001-G. Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades para personas morales por clase” [Mensaje en un Blog]. Fecha de consulta 25 de Febrero de 2020. Recuperado de <https://www.gob.mx/imss/articulos/homoclave-imss-02-001-g?idiom=es>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, última reforma DOF 20-12-2019, recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_201219.pdf
- STyPS. (2020 Febrero 19). “Pide STPS a diputados delinear de manera puntual en la ley cuándo es válida la subcontratación”, Boletín Número

022/2020. Se consultó el 25 de Febrero de 2020. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/pide-stps-a-diputados-delinear-de-manera-puntual-en-la-ley-cuando-es-valida-la-subcontratacion-235399>

- IMSS. (2020 Febrero 19). “COM. 088 Con ingresos no recaudados por Outsourcing se podrían comprar más medicamentos y equipo médico: Zoé Robledo” [Mensaje en un Blog]. Fecha de consulta 26 de Febrero 2020. Recuperado de <https://www.gob.mx/imss/prensa/179603>
- IMSS. (2020 Febrero 12). “COM. 075 Mediante subcontratación ilegal empresas evaden más de 21 mil millones de pesos anuales: Zoé Robledo” [Mensaje en un Blog]. Fecha de consulta 25 Febrero 2020. Recuperado de <https://www.gob.mx/imss/prensa/179098>
- (IMSS, 2019). Fecha de consulta 25 de Enero 2020. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/outsourcing>
- (STyPS, 2020). “Autorización y registro de agencias de colocación con fines de lucro ante la STPS”. Fecha de consulta 01 Febrero 2020. Recuperado de <https://www.gob.mx/tramites/ficha/autorizacion-y-registro-de-agencias-de-colocacion-con-fines-de-lucro-ante-la-stps/STPS5664>
- (STyPS, 2017) “Conoce el Centro de Mando de Inspección Federal del Trabajo” Fecha de Consulta 12 Febrero 2020. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/articulos/conoce-el-centro-de-mando-de-inspeccion-federal-del-trabajo>
- (SAT, 2018) “Facilita SAT cumplimiento en materia de subcontratación laboral” Fecha de consulta 18 de Febrero 2020. Recuperado de https://www.gob.mx/sat/prensa/com2018_010



- (SHCP, 2020) Comunicado No. 006 “El Gobierno de México, a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público”, combate la subcontratación ilegal” Fecha de consulta 20 de Febrero 2020. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/525262/Comunicado_006_V2.pdf

#LaIA Mene! Tiempo

- Jazmyn Dreww. (2020 Febrero 19). “Como parte de la estrategia en el combate contra las factureras, habilitamos una nueva herramienta para facilitar la denuncia a empresas que defraudan a México.” [Actualización Facebook]. Recuperado de <https://www.facebook.com/satmexico/photos/a.441319892554671/3040106826009285/?type=3&theater>
- Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2013). INEGI, 2013 México Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/clasificadores/SCIAN/SCIAN_2013/702825051693.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Datos, “Censos Económicos del año 2014”. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/> Consultado el 24/02/2019
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#> Consultado el 24/02/2019.

