

Boletín UNAM-DGCS-222
Ciudad Universitaria.
12:30 hrs. 10 de abril de 2010



Alfonso Bouzas

NECESARIA, LA REGULACIÓN DE LOS **OUTSOURCING**

Fotos

- ***En este tipo de empresas, un tercero contrata empleados para que presten su servicio a un patrón, sin que éste asuma responsabilidades, señaló Alfonso Bouzas, del IIEc de la UNAM***



Los outsourcing existen y han proliferado porque no se necesita requisito alguno para su creación y puesta en marcha, comentó Alfonso Bouzas Ortiz.

El desempleo es una pandemia de la humanidad, y ante la falta de ocupación, existe precariedad en las contrataciones. Quienes ofrecen vacantes están en condiciones de solicitar a los mejores trabajadores y pagar los peores salarios, y de ahí que en todo el mundo, desde hace 10 años, se hayan desarrollado empresas de servicios denominadas de *outsourcing*.

En México, aproximadamente un 80 por ciento del sector formal labora bajo contratación tercerista; lo mismo sucede con los gobiernos federal y locales, que también se sirven de este método, dijo Alfonso Bouzas Ortiz.

El investigador en economía del trabajo y de la tecnología del Instituto de Investigaciones Económicas (IIEc) de la UNAM, señaló que outsourcing se define como una modalidad de alquiler; una compañía contrata a otra externa para realizar servicios que originalmente realizaba la primera.

La finalidad es que un tercero emplee personal que prestará sus servicios a un patrón, sin que éste asuma responsabilidades frente a los trabajadores, mencionó el especialista.

En la Ley Federal del Trabajo, este tipo de corporaciones –cuyo papel era únicamente “enganchar”– está prohibido y/o controlado; sin embargo, no se previó que podrían ocupar el papel del patrón, explicó.

Al hablar sobre los vacíos legales, señaló que algunas disposiciones en el marco normativo establecen que el intermediario y el beneficiario final son corresponsables de la relación laboral. En ese sentido, ambas empresas deberían responder por los derechos del empleado, como antigüedad, salario, seguro social, salud e higiene, entre otros.

Hay que dar paso al outsourcing dentro de ciertas reglas que garanticen que no se violenten los derechos laborales; una de ellas, es que haya una negociación en el contrato colectivo de trabajo en referencia a aquellas áreas donde intervendrá esa modalidad.

Asimismo, dentro de esas normas deberá precisarse con claridad cuál es y por qué se llevará a cabo esa actividad tercerista.

Mientras el mercado laboral continúe como hasta ahora, los outsourcing serán inevitables; por lo tanto, es necesario regularlos y someterlos a un parámetro en el que respondan a las obligaciones laborales, insistió.

La mayoría de los sindicatos permiten que los empleados sean colocados mediante este sistema, lo que significa una violación al contrato colectivo. Una de las razones es que de no consentirlo, podría llegarse al punto de cerrar la empresa, o bien, existen acuerdos entre el patrón y el sindicato, donde éste último recibe una remuneración.

Finalmente, comentó que estas empresas existen y han proliferado porque no se necesita requisito alguno para su creación y puesta en marcha.

—oOo—