

El nearshoring en México en el mundo laboral

Nearshoring “fue diseñada por el presidente estadounidense Joe Biden para reconfigurar el comercio de Estados Unidos con el resto del mundo, en el marco de la gran competencia comercial que esta nación mantiene con China” (Ruiz, 2024).

”Se conoce como *nearshoring* a la estrategia por medio de la cual una empresa reubica sus procesos comerciales o productivos en países que se encuentran más cercanos a su principal mercado y que le generan costos más bajos,” (Gutierrez, 2024). Es un modelo industrial que aprovecha los bajos costos de producción y su cercanía hacia sus consumidores (Lazaro, 2022). Se ha referido que México está en una posición ideal para atraer a empresas chinas por estar junto a EU con un tratado de libre comercio (T-MEC), también por contar con una base manufacturera establecida y una ventaja en costos laborales en sus inversiones.

Es importante tomar en consideración que las inversiones necesitan un marco político y legal de confianza, el cual en los últimos años en México ha sido endeble y sujeto a cambios. El ejemplo concreto es la reforma del PLAN C, que propone elegir a los jueces del Poder Judicial de la Federación por elección popular, así como la desaparición de algunos Institutos Nacionales. Además, en el último lustro se fueron cancelando proyectos como el NAIM (2024), la planta de Constellation en Mexicali cancelada por el rechazo en una consulta popular (Forbes, 2022) y el trato dado a los contratos legados de autoabasto eléctrico (Castañeda, 2022).

Respecto al mundo laboral y su marco normativo de las relaciones laborales, es importante analizar los aspectos legales para poder contratar al personal, si se pretende subcontratar al personal se sujetan a sus reglas. La subcontratación en México consiste en la contratación de un tercero para realizar tareas que son parte del proceso productivo dentro o fuera de la empresa, se trata de un fenómeno que se aplica en México desde hace ya varias décadas (Castañeda, 2016, p, 130).

A partir de la reforma laboral de 2021 (DOF, 2021) se establecieron algunas limitantes de la subcontratación:

1. Se prohíbe que sean las actividades esenciales.
Actividades asociadas con el objeto de la empresa de acuerdo con sus estatutos.
2. Se debe justificar los servicios y obras especializadas.
Se analiza la necesidad de subcontratar servicios que la empresa no desarrolla de acuerdo a su objeto social.
3. Se responde por la empresa subcontratante ante el incumplimiento de las normas laborales.
Jurisdiccionalmente las obligaciones laborales incumplidas por la empresa contratista corresponde demostrarlas a la empresa contratante.

4. Se registra ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el REPSE (registro de servicios especializado), la empresa deberá demostrar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de la seguridad social. El registro tiene una vigencia de tres años.

En segundo aspecto relacionado con el mundo del trabajo, se asocia con la capacitación del personal, es fundamental fortalecer la educación y la formación en áreas relacionadas con la tecnología, fomentar la colaboración entre la academia y la industria, promoviendo la innovación y la investigación, (Gutiérrez, 2024), al respecto, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 153 E que es una obligación patronal capacitar cuando el número de trabajadores supera los 50 y las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas.

Las instituciones educativas mexicanas deben adaptarse a las necesidades actuales para estar en condiciones de competir con otros países de América Latina, la mano de obra especializada y tecnificada es uno de los aspectos a considerar por las empresas inversionistas.

En resumen, las empresas deben conocer las reglas laborales determinadas en el país y plantear una revisión de la legislación. La tendencia de los últimos años de la política laboral ha sido proteccionista, también se debe recordar que las fuentes de empleo en nuestro país necesitan mejores condiciones para operar, es decir, que México no sea visto como el vecino con la mano de obra barata, sino más bien se conozca como mano de obra calificada.

Referencias:

- Sánchez Castañeda, A., Reynoso Castillo, C. P., & Palli, B. (2016). *La subcontratación: un fenómeno global*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3008/7.pdf>
- Castañeda, J. A. (2022, noviembre 8). ¿Qué es el nearshoring? *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Que-es-el-nearshoring-20221108-0093.html>
- Lázaro, E. (2022, octubre 27). Nearshoring: esperanza o mito. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Nearshoring-esperanza-o-mito-20221026-0141.html>
- Noguez, R. (2022, enero 6). Tras cancelación en Mexicali, Constellation Brands construirá su planta en Veracruz. *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/negocios-cancelacion-mexicali-constellation-brands-construira-planta-veracruz/>

- Cervantes, M. (2024, marzo 8). Así luce el NAIM en 2024: ¿cuándo iba a empezar a funcionar el aeropuerto y aún se puede revivir? *Radio Fórmula*. <https://www.radioformula.com.mx/nacional/2024/3/8/asi-luce-el-naim-en-2024-cuando-iba-empezar-funcionar-el-aeropuerto-aun-se-puede-revivir-805490.html>
- Ferran Martínez, C., & Marín Kaldman, C. (2023, julio 21). Nearshoring y aspectos laborales: Una oportunidad histórica. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Nearshoring-y-aspectos-laborales-Una-oportunidad-historica-20230720-0068.html>
- Gutiérrez Alcalá, R. (2024, mayo 27). El nearshoring: ventajas y desventajas para México. *Gaceta UNAM*. <https://www.gaceta.unam.mx/el-nearshoring-ventajas-y-desventajas-para-mexico/>

Sobre la autora:

Rosa Elia Robles, doctora en Derecho, es académica e investigadora con distinciones como Miembro del Sistema Nacional de Investigadores CONACYT, nuevo PTC y Perfil Deseable PRODEP. Cuenta con amplia experiencia docente, siendo catedrática en la Universidad de las Américas Puebla, el Tecnológico de Monterrey, campus Puebla, y en la Maestría en Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la BUAP. Ha impartido el Taller de la Reforma Laboral en la Universidad Anáhuac Puebla y en la Escuela Libre de Derecho de Puebla. Además, ha sido ponente en diversas jornadas académicas organizadas por la Casa de la Cultura Jurídica de la SCJN y en congresos como CEEAD, el Coloquio de Derecho del Trabajo, AMEI, la Jornada Académica de Relaciones Internacionales y Desarrollo Global, Nodosocio Jurídico, y el Congreso del Mundo del Trabajo, entre otros. Es autora de diversos artículos y capítulos de libro publicados en revistas nacionales y extranjeras, destacando en revistas mexicanas como Letras Jurídicas, Díkê, Redhes, DYCS Victoria, así como en capítulos de libros de editoriales como Lo Blanch y el Tecnológico de Monterrey con el libro 100 años de la Constitución. Su producción académica también incluye trabajos publicados en Gernika y Editorial Castellanos, entre otras editoriales, además de artículos en revistas extranjeras como Estudios de Derecho y la revista brasileña de Derecho IMED. Es árbitro de la revista Ius Comitalis de la UAM. Miembro de número de la Academia Mexicana en Derecho del Trabajo y de la Previsión Social e integrante del Cuerpo Académico de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. También es socia fundadora del Despacho Estrategas Legales.

Contacto: rosa.robles@udlap.mx