

There are no translations available.

## Circular 1760-2021

**Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Felipe Morales Fredes, el 13 de abril 2021 en el diario “El Economista” sobre los posibles cambios legales en virtud de la reforma al outsourcing.**

### **Los 15 cambios legales que incluye la reforma de outsourcing (última versión)**

La Cámara de Diputados planea discutir esta semana el paquete de reformas para regular la subcontratación después de los acuerdos logrados entre el gobierno federal, representantes de los empresarios y centrales obreras.

Después de meses de conversaciones y mesas de diálogo entre autoridades y empresarios, el Congreso de la Unión reactivará esta semana la discusión formal de la reforma a la Ley Federal del Trabajo para regular el *outsourcing* y cerrarle la puerta a la **subcontratación laboral**

Esta modalidad fue incluida en la legislación federal en 2012. De acuerdo con el último Censo Económico elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), se estima que en México [4.6 millones de personas](#) laboran bajo este esquema; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) calcula que otros [2.9 millones de personas](#) trabajan en figuras de *outsourcing* ilegal.

En el proyecto de dictamen elaborado por las comisiones de Trabajo y de Hacienda de la Cámara Baja los legisladores reconocen que “la **subcontratación laboral** en México se convirtió en una herramienta que generó empleos”, sin embargo, advierten que “como toda figura jurídica, debe perfeccionarse de acuerdo a las necesidades actuales para lograr la eficiencia de esta figura y evitar toda clase de corrupción”.

El presidente Andrés Manuel López Obrador envió en noviembre pasado a la Cámara de Diputados su [propuesta para regular la subcontratación](#) en la legislación laboral, de seguridad social y fiscal. Sin embargo, el avance de la discusión se detuvo debido a la falta de consensos con la iniciativa privada y se pospuso hasta este año, espacio en el que la STPS encabezó diferentes mesas de diálogo con empresarios y sindicatos para construir acuerdos en torno a la reforma.

El acuerdo se logró la semana pasada después de tres meses de negociaciones e incluye cambios a la propuesta original en la regulación de la subcontratación de servicios especializados, el plazo de transición para que las empresas se adapten a la nueva legislación y el tope al reparto de utilidades. Como consecuencia, el proyecto de dictamen fue modificado y contempla los siguientes **15 cambios legales para reformar el outsourcing**:

1. **Eje central.** Se prohíbe la subcontratación de personal, como ocurre con los esquemas de *insourcing*, esto es cuando una empresa crea otra razón social para administrar a través de ella al capital humano del grupo.

2. **Esquema permitido.** Las empresas podrán subcontratar servicios y obras especializadas que no formen parte de su objeto social o actividad económica preponderante.

3. **Excepción de grupo.** Los servicios u obras prestadas entre las empresas de un mismo grupo serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni la actividad preponderante de la empresa que los reciba.

4. **Agencias acotadas.** Las agencias de empleo podrán participar sólo en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación de personal, pero no podrán ser patrones de las personas que colocan en las empresas.

5. **Responsabilidad compartida.** La empresa que subcontrate servicios u obras será responsable solidariamente en caso de que la contratante no cumpla con sus obligaciones patronales (SAT, IMSS, Infonavit).

6. **Registro oficial.** Las empresas de subcontratación tendrán que registrarse y formar parte de un padrón de la STPS; el registro se renovará cada tres años. La dependencia tendrá treinta días después de publicada la reforma para expedir las reglas correspondientes.

7. **Reportes esporádicos.** Las empresas de subcontratación tendrán que entregar cada cuatro meses un informe al Infonavit con los datos de los contratos celebrados con otras empresas, la información de los trabajadores y la determinación del salario base. La institución

tendrá dos meses después de publicada la reforma para emitir las reglas correspondientes.

8. **Cruce de información.** El Infonavit estará facultado para reportar de manera directa a la STPS el incumplimiento de las obligaciones de las empresas del sector.

9. **Inspecciones con dientes.** La empresa de subcontratación que no permita la inspección de las autoridades laborales y no presente la información demandada puede hacerse acreedora de una multa de hasta 448,100 pesos.

10. **Multas parejas.** Las empresas que operen o que subcontraten servicios sin contar con el registro de la STPS se harán acreedoras a multas de hasta 4.5 millones de pesos.

11. **Candado fiscal.** Sólo podrán ser deducibles o acreditables los pagos de subcontratación de servicios u obras que no formen parte de la razón social o actividad preponderante de una empresa.

12. **Pena de cárcel.** Utilizar esquemas simulados de outsourcing e insourcing será considerado defraudación fiscal, delito que se castiga con cárcel.

13. **Esquema de transición.** Después de publicada la reforma en el Diario Oficial de la Federación, las empresas tendrán un plazo de tres meses para transferir a sus nóminas al personal propio subcontratado.

14. **Antigüedad garantizada.** Las empresas que se asuman como patrones del personal subcontratado tendrán que reconocer sus derechos laborales y periodo de antigüedad.

15. **Tope al PTU.** El reparto de utilidades tendrá como límite máximo el equivalente a tres meses de salario o el promedio recibido en los últimos tres años, lo que resulte más alto.

Las comisiones de Trabajo y de Hacienda en San Lázaro advierten que las figuras laborales permitidas deben fomentar el desarrollo con la creación de empleos formales y combatir el desempleo y la informalidad, de ahí la necesidad de ajustar el **esquema de subcontratación**

con mecanismos que le den mayor seguridad a las personas trabajadoras, herramientas de vigilancia para las autoridades federales y transparencia y rendición de cuentas para las empresas del sector.

“Es necesario fortalecer y vigilar con mayor minuciosidad las relaciones laborales que no cumplan con la progresividad en la protección de los derechos humanos de los trabajadores y que concuerdan en que la subcontratación debe incrementar la creación de empleos, fomentar la inversión pública y privada, y dar certeza a la hacienda pública”, concluyen.

**¡Como dicen en el deporte, “! Esto no se acaba hasta que se acaba”**

**Habrá que ver la versión final de esta reforma al outsourcing pues esto todavía no se acaba.**

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**