

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 prestados 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”

Habrà 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”