

There are no translations available.

## Circular 1773-2021

**Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Blanca Juárez, el 22 de abril 2021 en el diario “El Economista” sobre el riesgo que enfrentan el 70% de las personas subcontratadas-Outsourcing.**

### **Reforma al outsourcing pone en riesgo a 70% de las personas subcontratadas: IMCO**

El organismo recomienda generar apoyos económicos para quienes pierdan su empleo como resultado de la prohibición de la subcontratación laboral y reducir el ISR para las personas que ganen menos de 10,500 pesos al mes.

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) indicó que, según algunas proyecciones, el **70% del personal subcontratado** podría no ser integrado a las nóminas de las empresas y laborará en la informalidad o perderá su empleo. Esto, debido a “los ajustes que las empresas” harán para acatar las nuevas reglas que presenta la reforma al *outsourcing*

[El Senado aprobó este martes la reforma en materia de subcontratación](#) . Las nuevas disposiciones le prohíben a las empresas subcontratar personas. Lo que estará permitido es la tercerización de servicios u obras especializadas o complementarias, las cuales realizarán trabajadoras o trabajadores quienes tendrán un contrato con la organización dedicada al *outsourcing*

De acuerdo con los datos de los últimos Censos Económicos del Inegi, en México poco más de **4.1 millones de trabajadores** (15.2% del total) laboran bajo un esquema de subcontratación, 62% hombres y 38% mujeres. En los últimos 15 años, el personal tercerizado creció 312 por ciento.

La [nueva regulación aprobada por el Congreso de la Unión](#) “busca reducir las malas prácticas” de muchas empresas, reconoció el IMCO en un comunicado. “Tiene elementos positivos”, pero por sí sola no mejorará las

### **condiciones laborales**

. Por lo tanto, sugiere considerar “el efecto que la reforma tendrá sobre las decisiones laborales de las empresas y su potencial efecto sobre el empleo”.

México necesita generar nuevos empleos formales, apunta dicha organización. Lo cual es un “reto mayúsculo”, pues aún faltan por recuperar **2.7 millones de empleos** perdidos por la pandemia de covid-19. El desafío aumenta si se toma en cuenta que cada año se requieren 1.2 millones de puestos de trabajo para cubrir la demanda de quienes se incorporan al mercado laboral.

“A pesar de que la reforma busca que los trabajadores subcontratados obtengan mejores condiciones y derechos laborales que derivan de una relación directa con su patrón, el principal riesgo es la incertidumbre de sus **efectos sobre el empleo formal**, y también sobre los trabajadores subcontratados en el corto plazo”, advirtió la institución. Pues los ajustes que hagan las empresas pueden llevar a muchas personas a peores condiciones, “como honorarios, informalidad, o que pierdan su empleo”.

## **Las propuestas del IMCO**

El IMCO, a cuyo consejo directivo pertenecen María Amparo Casar, presidenta ejecutiva de Mexicanos Contra la Corrupción y la Impunidad; Claudio X. González, presidente del Consejo de Kimberly-Clark de México, o el economista Luis de la Calle, hizo **cuatro recomendaciones** en materia de política pública para implementar a la par de la puesta en marcha de la reforma:

1. **Ofrecer apoyos económicos temporales** a quienes sean despedidos o que ya no tendrán seguridad social “derivado de los cambios en el sector de subcontratación”. Plantea también impulsar programas de apoyo al trabajo focalizados en la población afectada. “Dar seguimiento a las consecuencias inesperadas” de la reforma “y atender aquellas que sean negativas”. Lo más importante será monitorear la salida de personas del mercado laboral

formal.

2. **Reducir los costos del trabajo formal.** Una opción es disminuir el impuesto sobre la renta (ISR) a las personas asalariadas que ganen menos de 10,500 pesos al mes. Esta medida “beneficiaría a 15.5 millones de trabajadores asalariados”. Y aumentaría la recaudación en más de 73,000 millones de pesos al año.

3. **Implementar “de forma ágil y adecuada” la vigilancia** de empresas de subcontratación, así como monitorear su registro. Para ello se necesitan pronto las reglamentaciones secundarias, “las cuales deberían considerar la capacidad de las autoridades para procesar y hacer cumplir las regulaciones laborales”. El objetivo de esto “debería ser evitar costos desproporcionados para las empresas por contratación de personal, a fin de incentivar la creación de empleos”.

4. **Ampliar el plazo para su entrada en vigor.** “Es probable que tres meses no sea suficiente tiempo” para que pequeñas y medianas empresas cumplan con los requisitos y las obligaciones que les ordena la reforma.

“Si el objetivo final de la reforma es fortalecer el empleo, como se menciona en las Consideraciones del Dictamen, se debe complementar con otras políticas públicas y reformas fiscales que incentiven la generación de empleos formales”, expone.

## Los elementos positivos de la reforma

La institución destacó la flexibilidad de la reforma para la subcontratación de servicios e implementación de obras especializadas como algo positivo. Al permitir que personas ejecuten tareas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica principal de la empresa beneficiaria, se evita la “**simulación y evasión fiscal**”, apunta.

Las y los especialistas de ese centro de estudios aplauden la creación de un **registro de empresas** de subcontratación. El propio instituto lo había recomendado, recuerda, es decir, la conformación de un padrón a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Otro elemento positivo es que contempla sanciones “en contra de patrones que no permitan la inspección y vigilancia de las autoridades laborales”. Esto [eleva el costo de las simulaciones o esquemas fuera de la ley](#)

Aunque algunos sectores de la academia y el sindicalismo han lamentado que la versión final de la reforma haya puesto un tope al **reparto de utilidades**, el IMCO lo ve provechoso. La cifra que cada año recibirá el personal no podrá rebasar el equivalente a tres meses de salario o al promedio de lo que les pagaron los últimos tres años, la cantidad que sea mayor. Esta medida, destaca, “mitiga algunos de los costos de la reforma para las empresas”.

**Esta reforma entrará en vigor al día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de la Federación que pensamos sera el 1º de mayo 2021 y se tendrá un termino de 3 meses para implementarla.**

**En virtud de haber sido aprobada la Reforma Laboral respecto a la Subcontratacion-Outsourcing y con el fin de preparar los cambios que se requieran o establecer alguna estrategia, tal y como lo manifestamos en nuestra Circular 1771-2021, será necesario revisar la siguiente documentación:**

1. Actas constitutivas de las sociedades de las empresas.
2. Organigrama de las sociedades o del Grupo Empresarial.
3. Función de cada una de las sociedades dentro del organigrama del Grupo.
4. Listado de los puestos o empleos contratados sindicalizados y no sindicalizados.
5. Funciones de cada puesto.
6. Empresas de subcontratacion-outsourcing que tienen contratadas a la fecha y las funciones que realizan.

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