

Circular 1781-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández, el 23 de abril 2021 en el diario “El Economista” sobre “la despedida” del Trabajo en casa.

Adiós al outsourcing de personal, inicia cuenta regresiva para regularizarse

A partir de esta semana no se podrán firmar nuevos contratos para suministro de personal. Los acuerdos existentes tendrán tres meses para regularizarse, pues será una actividad laboral expresamente prohibida y sancionada.

La reforma de subcontratación ya es una realidad y entró en vigor. Esto significa que el *outsourcing* de personal, entendido como el **suministro de trabajadores** de una empresa a otra, es una actividad prohibida. En ese sentido, especialistas coinciden que, a partir de esta semana ya no se pueden celebrar nuevos contratos bajo este esquema.

El Congreso de la Unión aprobó las modificaciones a ocho ordenamientos legales para establecer un nuevo régimen de *outsourcing*, prohibiendo la tercerización de trabajadores y regulando la subcontratación de servicios especializados. La reforma [ya fue publicada en el Diario Oficial de la Federación](#) (DOF) y entró en vigor el 24 de abril.

“Yo **no puedo firmar**, a partir del día siguiente de la entrada en vigor de la reforma un nuevo contrato de *outsourcing* o de *insourcing*, no se puede”, explicó Alejandro

Salafranca Vázquez, titular de la Unidad de Trabajo Digno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para poner en perspectiva los límites, a partir de esta semana, las empresas sólo podrán firmar nuevos contratos de prestación de servicios especializados, por ejemplo, para la limpieza. Es decir, la compañía contratista presta el servicio con su propio personal. Lo que ya no se podrá hacer es contratar a una compañía para **administrar la nómina**, asumiéndose como patrón de los trabajadores.

¿Qué ocurrirá con los contratos que ya existen? Alejandro Salafranca detalló que las empresas que cuentan actualmente con contratos de suministro de personal tienen **90 días para ponerse en regla** —plazo que vence el 23 de julio—. “No significa que, al día siguiente de la entrada de la ley, si yo tengo un *insourcing*, éste ya no es válido. Para eso es la transición, lo que no puedo es firmar un contrato nuevo”, expuso el funcionario en el marco de un webinar organizado por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh).

Manuel García, socio de la firma Ibañez Parkman, subrayó que las empresas que tienen un contrato de suministro de personal vigente no necesitan terminarlo esta semana en la que ya se encuentra vigente la reforma, pueden hacerlo en los próximos dos, cinco o cuarenta días. El **plazo de transición**, agregó, es para que las compañías se pongan al corriente y evalúen como implementarán el nuevo régimen; es decir, si se hará una sustitución patronal, por ejemplo.

“La forma para terminar el contrato depende de cada caso y los términos establecidos. La realidad es que sí se debe plantear en relación a las actividades de la empresa, porque en principio, es una cuestión operativa, pero hay que esperar si el proveedor puede justificar un tema de **servicios especializados** y, si no es el caso, implicaría la absorción de esos colaboradores o, en su defecto, la desaparición de esa línea de negocio, que es un tema complicado. Por supuesto, habrá que revisar con los proveedores de *outsourcing* cómo está el contrato”, acotó el especialista.

Las [modificaciones al régimen de subcontratación](#) son claras en lo que se puede hacer y en lo

que no. Al estar expresamente prohibido el *outsourcing*

de personal, Manuel García afirmó que las organizaciones no pueden seguir contratando empresas para el suministro de personal.

Por su parte, Carlos Ferrán Martínez, socio de la firma Ferrán Martínez Abogados, consideró que la regularización de las empresas dependerá del objeto de contrato. Para ello, las compañías tendrán diversas opciones, como la **sustitución patronal**, la fusión de empresas o la terminación del contrato con recontractación de trabajadores y reconocimiento de derechos.

“El nuevo negocio de las **empresas subcontratistas** será prestar servicios especializados, no los servicios que formen parte el objeto social. Está muy claro, si hoy tienes subcontratada a la totalidad de tu nómina o a una buena parte de tu nómina que desarrollaban actividades esenciales, evidentemente ya no van a poder existir esos contratos”, puntualizó el especialista.

Registro por actividades, no por empresa

La Ley Federal del Trabajo y sus nuevas disposiciones establecen la creación de un **registro de empresas**

prestadoras de servicios especializados, que será administrado por la Secretaría del Trabajo. En este padrón, entre otras obligaciones, las compañías deberán elegir la actividad especializada que podrán ofrecer en el mercado.

“Registrarte como empresa que da un servicio es válido; registrarte como empresa que suministra personal, no. El registro se pide para actividades, no es que se registre la empresa en sí. Tú te registras y dices para qué quieres el registro, por ejemplo, actividades de carpintería. Cuando tú te registres, debes decir para qué actividad lo haces porque quien te vaya a contratar no puede hacer lo mismo”, detalló Salafranca Vázquez.

La STPS tiene **30 días naturales** —plazo que vence el 23 de abril— para tener operando el registro de empresas. Por lo tanto, los lineamientos deberán elaborarse antes de ese plazo y podrán ser corregidos sobre la marcha para ir mejorando la herramienta, indicó el funcionario federal.

Para Carlos Ferrán Martínez, la **reforma de subcontratación** implica un cambio de mentalidad absoluto tanto para patrones como para trabajadores.

“La reforma es muy clara en cuanto a lo se prohíbe [en lo que respecta a la subcontratación de personal](#) y este permiso de poder contratar servicios especializados, entendiéndose como lo que no forme parte de la actividad esencial”, señaló.

Con la promulgación de la reforma en el DOF, no hay duda que las compañías que cuenten con un esquema de subcontratación que abarque la actividad preponderante tendrán que migrar de ese esquema, coincidieron los especialistas. Aunque hay obligaciones que deben cumplir tanto las contratistas como las contratantes, no hay una **fórmula general** que puedan aplicar las empresas para ponerse al corriente, esto dependerá de sus contratos actuales.

No se olviden de revisar los documentos y contratos para el regreso y para los que seguirán laborando en forma virtual.

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