

Circular 1782-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández, el 26 de abril 2021 en el diario “El Economista” sobre la implementación del outsourcing.

Reforma de outsourcing inicia ruta de implementación, éstas son las fechas

Esta semana comenzó la ruta hacia la desaparición de la subcontratación de personal, ésta contempla un esquema de transición diferenciado de entre uno y ocho meses dependiendo los diferentes aspectos de la reforma.

La última semana de abril comenzaron a correr los plazos para implementar la reforma de *outsourcing* que regula la subcontratación de servicios especializados y prohíbe los esquemas de tercerización basados en **suministro de personal**.

La subcontratación de personal, entendida como el suministro de trabajadores de una empresa en beneficio de otra, [es una actividad considerada ilegal](#) y con repercusiones tanto administrativas como penales a partir del 24 de abril. En ese sentido, ninguna empresa puede firmar un nuevo contrato para este esquema de contratación.

El nuevo régimen para el que se reformaron ocho ordenamientos legales estableció diferentes plazos de transición, entre ellos, para la regularización de empresas que actualmente cuentan con un esquema de suministro de personal.

Con la entrada en vigor de la reforma de subcontratación, las compañías deben atender nuevas disposiciones en materia laboral, fiscal y de seguridad social. El gobierno federal no estará exento del nuevo régimen de outsourcing y también es parte de la cuenta regresiva para implementar el marco legal ante la prohibición de tercerizar personal en las entidades públicas.

Éstos son los eventos de la transición y los plazos para llevarlos a cabo:

» **Mayo 2020**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) debe poner en operación el registro de empresas de subcontratación de servicios especializados, con las disposiciones generales para este procedimiento (fecha límite, 24 de mayo).

» **Junio 2020**

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) emitirá las reglas que seguirán las empresas de subcontratación para la presentación de informes cuatrimestrales sobre los contratos realizados y los salarios de sus trabajadores, entre otros datos, estos reportes serán presentados en enero, mayo y septiembre de cada año (fecha límite, 23 de junio).

» **Julio 2020**

Las empresas con esquemas de subcontratación laboral, ya sea a través de mecanismos de insourcing o de transferencia de personal, deben trasladar a sus nóminas a los trabajadores de la otra compañía, sin la condición de transferir bienes, pero reconociendo los derechos

laborales de los colaboradores, como la antigüedad (fecha límite, 23 de julio).

Las empresas de subcontratación de servicios y obras especializadas deben comenzar a presentar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) los informes sobre sus contratos y las condiciones de su personal, la cual deberá ser compartida cuatrimestralmente en enero, mayo y septiembre de cada año (a partir del 23 de julio).

Las empresas en periodo de transición deben solicitar la baja ante el IMSS de los registros patronales por clase y la asignación de uno nuevo (fecha límite, 23 de julio).

» Agosto 2020

Vence el plazo para que las empresas de servicios y obras especializadas obtengan el registro ante la STPS para operar bajo las nuevas reglas. Los negocios cuentan con 90 días naturales para cumplir con el trámite a partir de la publicación de los lineamientos por parte de la dependencia (fecha límite, 22 de agosto)

Además, a partir del 1 de agosto entran en vigencia las disposiciones fiscales de la reforma, esto contempla:

Los pagos realizados por concepto de suministro de personal pierden efectos fiscales de deducción o acreditamiento.

Las empresas que subcontraten un servicio especializado son responsables solidarias con los contribuyentes (trabajadores) con los que se presta el servicio.

Intentar deducir una factura por concepto de subcontratación de personal será agravante de una infracción.

No será acreditable el presupuesto que se traslade por concepto de suministro de personal.

Será un delito de defraudación fiscal simular la subcontratación de servicios especializados.

La empresa contratante deberá verificar que se efectúe el pago de la contraprestación por el servicio recibido y deberá obtener de la empresa contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores con los que se proporcionó el servicio.

Si la empresa de subcontratación no entrega la información al contratante, se considerará infracciones vinculadas con obligación de pago de las contribuciones; de presentación de declaraciones, solicitudes, documentación, avisos, información o expedición de constancias, y del ingreso de información a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria.

» Enero de 2022

El gobierno federal debe incorporar a su nómina a los trabajadores que tenga subcontratados dentro del gasto autorizado para el ejercicio fiscal (a partir del 1 de enero).

Nuevas reglas del juego

De acuerdo con el nuevo marco legal, la subcontratación de servicios y obras especializadas está permitida, en tanto ésta no forme parte del objeto social y de la actividad económica preponderante de la empresa que está subcontratando un servicio.

Para aterrizarlo a la realidad, si el objeto de negocio y la actividad preponderante de un negocio

es la venta de hamburguesas, no puede tener subcontratados a los vendedores, pero sí puede contratar a una empresa que le preste el servicio especializado de limpieza del restaurante con sus trabajadores o de contabilidad, por citar algunos casos.

“El decreto tiene como fin robustecer el marco normativo de la subcontratación laboral mediante la imposición de nuevas obligaciones y requisitos a los sujetos obligados”, destaca la firma Creel Abogados.

Un [cambio que no se debe perder de vista](#), es que las empresas que subcontraten servicios se convertirán en “responsable solidaria” de la compañía prestadora de servicios en el incumplimiento de obligaciones laborales con sus trabajadores, advierte el despacho D&M Abogados.

Entre las modificaciones realizadas al régimen de outsourcing se incluyó la obligación de que las prestadoras de servicios especializados se registren en un padrón público ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependencia ante la cual deberán elegir la actividad que podrán ofrecer al mercado.

Alejandro Salafranca, titular de la Unidad de Trabajo Digno de la STPS, insistió en que el registro partirá de la buena fe, en donde la empresa de subcontratación otorgará la información a la dependencia y ésta dará por verídica la documentación. Sin embargo, subrayó, [las inspecciones serán aleatorias o por denuncia](#) y el padrón no será un mecanismo para exentar de visitas de supervisión a las compañías donde se detecten irregularidades.

La firma Ferrán Martínez Abogados recomendó “comenzar con la implementación de las medidas tendientes a regular los métodos de contratación en las empresas, con el fin de que no se incurra en violaciones a los cuerpos normativos reformados y ser sujetos de sanciones altamente gravosas”.

El nuevo marco regulatorio contempla multas por incumplimiento, la más alta puede ser de hasta 4 millones 481,000 pesos para quien se beneficie de la subcontratación de personal (hasta 50,000 UMAs) y hasta tres años de cárcel por delito de defraudación fiscal.

Es indispensable revisar las necesidades y posibilidades para usar una Subcontratista o no.

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