Circular 1878-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 14 de julio de 2021 en el diario "El Economista" sobre algunos cambios con motivo de la Subcontratación-Outsourcing.

Reforma de outsourcing obliga a empresas a reestructurar nóminas y salarios

Las empresas que sí prevén cambios internos para cumplir con las nuevas reglas del esquema de subcontratación están analizando modificar los paquetes de compensación y beneficios de sus colaboradores.

A casi tres meses de la entrada en vigor de la **reforma de subcontratación**, las empresas han reestructurado nóminas y salarios para cumplir con las nuevas reglas que acotaron el régimen de servicios especializados, prohibiendo expresamente el *outsourcing* basado en suministro de personal y únicamente permitiendo la tercerización de servicios que no formen parte del objeto social o actividad económica preponderante de la empresa beneficiaria.

De acuerdo con una encuesta de Lockton México y Korn Ferry, el 78% de las organizaciones realizará una **sustitución patronal** o reubicación de empleados en otras empresas para cumplir con la norma, estos cambios contemplan escenarios como migración de trabajadores en esquemas de *insourcing* a nómina directa, traslado de empleados a otra razón social, contratación de personal en un modelo de subcontratación y fusión de compañías.

En algunos casos, como lo es la sustitución patronal, las empresas están en una carrera contrarreloj. La reforma otorgó un plazo de 90 días para que los negocios realicen este procedimiento sin la condición de transferir bienes, pero respetando la antigüedad de los trabajadores afectados.

La fecha límite es el 23 de julio

.

En el caso de las empresas que realizarán una sustitución patronal, el 34% plantea una armonización del **esquema de percepciones**, analizando la remuneración total y la compensación fija más los beneficios que otorga la empresa, como vales de despensa o bonos, por ejemplo.

En tanto, la armonización del esquema de remuneración será una alternativa para el 50% de las empresas que buscará cumplir con la reforma a través de una fusión de razones sociales.

Estos ajustes están vinculados con el impacto que tendrán las **nuevas reglas para el reparto de utilidades** (PTU) debido a la absorción de trabajadores subcontratados. Este punto fue uno de los más discutidos entre el gobierno, la iniciativa privada y los representantes de los trabajadores en la antesala de la reforma de *outsourcing* promulgada el pasado 23 de abril.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) estima que para 2022, como resultado de los nuevos topes al PTU, se repartirán 157,050 millones de pesos en utilidades, esto implica un aumento anual de 7.7% y una proporción mayor al 2.8% de lo que se distribuye en la actualidad.

“En nuestra experiencia, las compañías están usando la **compensación variable** y los **beneficios** para realizar la armonización o controlar los costos incrementales por incorporar la PTU”, señaló Ana María Montes, directora de Consultoría de Lockton México.

La firma considera que los **esquemas flexibles** de compensación y beneficios son una alternativa eficaz para los desafíos que tendrán las empresas durante la reestructura de las remuneraciones.

La flexibilidad en **compensación y beneficios** se refiere a la posibilidad que tiene la persona trabajadora de elegir cómo quiere recibir una parte de su remuneración total de acuerdo a sus necesidades; es decir, prestaciones superiores a las de ley vinculadas a temas patrimoniales, de salud, programas de estilo de vida, herramientas de trabajo, entre otras.

“En lugar de buscar simplemente como organización eliminar prestaciones para hacer frente al tema del PTU, las empresas pueden optar por transformar la remuneración por completo, dando la posibilidad a los empleados de elegir cómo quieren recibirla. Es una tendencia que puede ayudar a mitigar varios de los retos que nos plantea la reforma. Al optar por una visión más integral, tendremos mejores posibilidades de impactar positivamente a los colaboradores y fortalecer nuestra propuesta como empleadores”, subrayó Víctor Hernández, socio productor de Lockton México.

Sindicalizados, los más protegidos

La fuerza laboral sindicalizada es la que más protegida tendrá su percepción total frente a las reestructuraciones que harán las empresas para adaptarse a la reforma de *outsourcing* y compensar el impacto del PTU.

El **84% de las empresas** mantendrá su remuneración actual sin ajustes para los trabajadores sindicalizados, pero un 11% sí tendrá cambios en su compensación variable, 4% lo compensará en el próximo incremento salarial y un 8% sí reestructurará la percepción actual, modificando bonos, aguinaldos (superiores a lo que marca la ley) y fondos de ahorro.

En tanto, para los **trabajadores no sindicalizados** la proporción de quienes mantendrán su remuneración sin cambios se reduce a 72% y, en ese tenor, incrementa a 23% la proporción de empresas que ajustará la compensación variable en respuesta al PTU, un 11% modificará la percepción actual y 4% compensará este impacto en el siguiente incremento salarial.

De acuerdo con Lockton, la **compensación variable** es uno de los principales elementos del ingreso de los trabajadores con la que las compañías están buscando afrontar la nueva reforma e incluir el reparto de utilidades en su plan de remuneración total.

“En cualquier solución que se encuentre y determine hay un gran elemento que recomendamos

considerar: el mensaje que recibirán los colaboradores, es decir, qué tipo de cultura vamos a construir hacia delante en términos de productividad, desempeño y resultados", señaló Víctor Hernández.

"Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México"