

Circular 1883-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 16 de julio de 2021 en el diario “El Economista” sobre la Subcontratación-Outsourcing y sus términos.

Outsourcing: STPS no dará prórroga para que empresas cumplan con sustitución patronal

El 24 de julio vence el plazo para que las empresas que se benefician de un modelo de subcontratación laboral transfieran a sus trabajadores a sus nóminas centrales a través de la sustitución patronal.

La **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)** hizo un llamado a las empresas para transferir a sus nóminas centrales a los trabajadores que se encuentran en un

[esquema de outsourcing](#)
o
[insourcing](#)

a través de la sustitución patronal. El plazo para realizar este procedimiento vence el 24 de julio.

La reforma en materia de **subcontratación** prohibió expresamente el **outsourcing** basado en suministro de personal; de esta manera se establecieron plazos para que las empresas que se benefician de un esquema de tercerización laboral

[cumplan con las nuevas reglas](#)

.

Durante su participación en el "**Avances en la implementación de la Reforma en materia de Subcontratación**" de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE), Alejandro Salafranca Vázquez, titular de la Unidad de Trabajo Digno de la **STPS**, subrayó que las

empresas no requieren inscribirse al Registro de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE) para realizar el proceso de sustitución patronal.

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de este año otorgó un plazo de 90 días naturales para que las [empresas beneficiarias de subcontratación laboral](#) lleven a cabo el proceso de

sustitución patronal

, sin la condición de transferir los bienes objeto de la compañía contratista, pero respetando la antigüedad de los trabajadores que pasarán a un

esquema de contratación directa

.

Los trabajadores no se mueven, siguen trabajando donde siempre, pero su patrón no va a ser un tercero, una empresa de recursos humanos, sino la empresa productiva real para la que han trabajado siempre”, explicó Salafranca Vázquez sobre la sustitución patronal.

De acuerdo con la **STPS**, hasta el momento un millón de trabajadores han sido reconocidos por sus patrones reales; es decir, “cortaron el cordón umbilical” con las empresas de outsourcing o insourcing en las que se encontraban y pasaron a las que verdaderamente pertenecen.

El funcionario afirmó que actualmente la legislación otorga facilidades para realizar la sustitución patronal y el procedimiento que se lleva a cabo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (**IMSS**) y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por último, **Alejandro Salafranca** recordó que las empresas no hagan la sustitución patronal y continúen beneficiándose de un esquema de **subcontratación laboral** incurren en una ilegalidad.

La modificación a siete ordenamientos legales que contempló la reforma de subcontratación fijó una multa de hasta 4 millones 481,000 pesos para las empresas que se benefician de la subcontratación laboral y del mismo modo, para los negocios que contraten o presente servicios especializados sin contar con el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social. Esta multa es la más costosa que se ha contemplado en la **Ley Federal del Trabajo**.

Por otra parte, la figura de subcontratación laboral fue elevada a delito de defraudación fiscal, el cual se castiga hasta con tres años de prisión.

Estimamos que hay muchas empresas de Subcontratación- Outsourcing legales, que pagan y reconocen a los trabajadores sus derechos y cumplen con sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

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