

There are no translations available.

Circular 2001-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 05 de octubre de 2021 en el diario “El Economista” sobre un tema muy platicado, el Outsourcing- Subcontratación y el empleo.

Reforma de outsourcing sacó del mercado laboral a más de 900,000 trabajadores

De los 5.2 millones de trabajadores registrados ante el IMSS que estaban contratados bajo un esquema de tercerización, el 17% fue dado de baja y perdió su puesto de trabajo, al menos en la formalidad, estima Manpower.

Antes de la reforma de subcontratación, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) tenía un registro de 5.2 millones de trabajadores empleados bajo un régimen de outsourcing. A un mes de la entrada en vigor a plenitud de los cambios legales, el **83% de la fuerza laboral** contratada bajo este esquema conservó su empleo formal, pero el resto, alrededor de 900,000 personas, perdieron su plaza.

Según un análisis de Manpower, el **17% de los trabajadores** que estaban subcontratados antes de la reforma fueron dados de baja ante el IMSS, esto implica una pérdida de puestos de trabajo formales mayor a la estimada por las empresas de subcontratación laboral previo a la entrada en vigor de las nuevas reglas para la tercerización de servicios.

“La pérdida de oportunidades laborales fue siete puntos superiores al 10% estimado por la encuesta realizada por la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), que equivalía a **460,000 empleos** que se perderían directamente con la prohibición del *outsourcing* de personal”, detalló Héctor Márquez, director de Relaciones Institucionales de ManpowerGroup.

La encuesta de la AMECH preveía que el 10% de [los trabajadores en outsourcing que no serían contratados de manera directa](#)

migrarían a esquemas de pagos informales como cooperativas y sindicatos. Además, advertía que más de la mitad de esta fuerza de trabajo sería contratada por honorarios o asimilados a salarios para disminuir la carga patronal.

“El problema es que al no cerrarse otras opciones que hay de contratación a través de las cuales no se paga seguridad social y en algunos casos no se paga ISR, la gran mayoría de los empleados van a ser contratados a través de esquemas como son honorarios, asimilados a salarios, derechos de autor, pago a través de **cooperativas y sindicatos**, entre otros”, dijo en su momento Héctor Márquez Pitol en su rol de presidente de la AMECH.

Las actividades de servicios para empresas, personas y hogar son las que reportan el mayor impacto por la pandemia y la reforma de subcontratación pues se mantiene con 451,180 puestos formales por debajo de su nivel previo a la crisis sanitaria por la Covid-19. De este déficit, casi la mitad corresponde a la clasificación de **servicios profesionales y técnicos**, donde se incluía personal subcontratado.

La [reforma de subcontratación prohibió el *outsourcing* basado en suministro de personal](#) y estableció nuevas reglas para la contratación de servicios especializados. Estos cambios a los ordenamientos legales implicaron ajustes internos en las organizaciones como la migración de trabajadores o cambios en los giros de los negocios.

Impacto en la operación de las empresas

No todas las compañías lograron absorber a los trabajadores subcontratados o conservar la plantilla para competir en el mercado de servicios especializados. De acuerdo con la Encuesta de Compensación de AON, el **7.2% de las compañías** estimaba liquidar de manera definitiva al 8.8% de su personal debido a los cambios que implicaba la reforma de subcontratación.

“Esto fue porque financieramente ya no se pudo con todos estos impactos que conllevó **eliminar la subcontratación**”, expuso Rocío Hernández, directora de Consultoría en Talento y Compensación de AON México.

El análisis de Manpower sobre los registros en el IMSS evidenció que algunos trabajadores no

fueron migrados a las empresas operadoras porque sus empleadores cumplen con los criterios para operar en el **esquema de servicios especializados**.

En ese sentido, del 83% de la fuerza laboral tercerizada que conservó su empleo formal, **2.7 millones** fueron reconocidos por sus empleadores a través del proceso de sustitución patronal, pero **1.6 millones** permanecerán en una empresa de subcontratación de servicios especializados.

“En primer momento no vemos un resultado crucial de la reforma en materia de subcontratación en [la creación de empleos formales](#) . Los datos hasta el primero de septiembre establecen un punto de partida para calificar a largo plazo el éxito de la reforma porque apenas conocemos cómo se ha modificado la dinámica del panorama laboral en términos de adaptación a las nuevas disposiciones en la ley”, subrayó Héctor Márquez.

Un panorama predecible

Diversas mediciones evidenciaban que sería imposible que se absorbieran a todos los trabajadores subcontratados y habría un daño colateral en **pérdida de empleo**, al menos formal.

En el primer mes de vigencia de la reforma, Mercer presentó la encuesta *Termómetro de Teletrabajo y Subcontratación* , donde el **15% de las empresas** con esquemas de *outsourcing* afirmó que no contraría directamente a los trabajadores tercerizados y optaría por liquidarlos.

Además, preveía una **reducción en los beneficios** de las personas trabajadoras que serían absorbidas por la empresa operadora. El 24% de los negocios señaló que disminuiría los incrementos salariales y los bonos como medida para mitigar el impacto financiero de la migración de trabajadores.

“Los resultados de la reforma laboral a nivel de empleo se verá cuando haya nuevas plazas y estén por encima de los niveles que se tenían previo a la pandemia, hasta el momento hay mayor impacto en por la **recuperación de empleo** post cierre de sectores que por la reforma en sí misma”, opinó Márquez Pitol, director de Relaciones Institucionales de ManpowerGroup

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