

There are no translations available.

Circular 2146 -2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los evasores de la subcontratación-outsourcing.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 24 de febrero del 2022 y publicado en el diario “El Economista”.

GRUPO INTERINSTITUCIONAL DEL GOBIERNO

Reforzarán estrategia de vigilancia contra evasores de reforma de outsourcing

Este año las autoridades evaluarán las migraciones de trabajadores para identificar casos en los que se hayan reducido sueldos o se transfirieron empleados sin notificar el proceso de sustitución patronal para evadir responsabilidades.

Foto EE: Blanca Juárez

Como resultado de la **reforma de subcontratación**, 2.9 millones de trabajadores formales fueron reconocidos por sus patrones reales después de la migración de empleados de compañías de *outsourcing* a empresas operadoras. Pero la implementación de los cambios legales no terminó con eso, como parte de la fase de vigilancia, las autoridades evaluarán las migraciones y las reducciones salariales que se presentaron.

“Qué sigue después de esto en materia de subcontratación, cuáles son los siguientes pasos. Con el grupo interinstitucional se atenderán los casos porque, aunque la mayoría de los patrones tuvo un cumplimiento deseado con esta reforma, hay un grupo que trató de hacer **disminuciones salariales**

. Este grupo formará parte de los actos que el grupo interinstitucional irá trabajando en el transcurso del año para hacer estas revisiones de migraciones”, señaló Eduardo Alcaraz, coordinador de Planeación y Evaluación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Durante el *Congreso Nacional de Reformas 2022* de Thomson Reuters, el funcionario aseguró que entre los siguientes pasos de la implementación de la reforma de subcontratación se realizará la sustitución patronal por oficio para atender casos en los que [algunos empleadores transfirieron a los trabajadores a otras compañías](#), pero sin notificar a la autoridad de seguridad social.

“Hay muchos patrones que no presentaron ante el IMSS la **sustitución patronal**, pero vemos que migraron a todos los trabajadores a otra empresa, pero casualmente eran empresas que tenían una prima de riesgo alta. Entonces no presentaron la sustitución con la finalidad de evadir esta responsabilidad. Sin embargo, ahí se les aplicará una sustitución patronal por oficio porque migraron prácticamente a toda la plantilla a un nuevo registro patronal”, explicó Eduardo Alcaraz.

Además de esto, las autoridades revisarán los casos en los que se presentó una **reducción salarial** como resultado de la migración de trabajadores y durante el primer semestre de 2022 se realizarán mejoras a la Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializados (ICSOE), herramienta electrónica para que las empresas prestadoras de servicios especializados reporten al IMSS los contratos celebrados en el cuatrimestre previo.

En un mensaje de bienvenida del evento, Norma Gabriela López Castañeda, directora de

Incorporación y Recaudación del IMSS, destacó que en 2021 se alcanzó una recaudación de **3 82,000 millones de pesos** en cuotas obrero-patronales. “Esto sirve para que nuestro instituto tenga los recursos suficientes para poder dar las prestaciones óptimas. Esto implica un superávit de 9,500 millones de pesos y si lo contrastamos con el ejercicio anterior, recaudamos 32,000 millones de pesos más”.

Estos resultados, apuntó la funcionaria, son derivado de múltiples acciones, entre las que se encuentra la simplificación del cumplimiento y una apuesta en la cercanía con los empleadores para explicar lo que implica cumplir correctamente con las obligaciones en materia de **seguridad social**.

“Un dato importante, si nosotros llegamos al momento de fiscalización para entonces regresar al patrón al **cumplimiento óptimo**, estamos perdiendo un tiempo muy valioso. Lo importante es que de origen el patrón cumpla con sus obligaciones y no haya ninguna repercusión y el beneficio sea para los trabajadores que, desde su primer día de cotización, tienen a cabalidad todos estos derechos en materia de seguridad social”, aseguró López Castañeda.

Reforma de subcontratación en datos

Eduardo Alcaraz subrayó que las [nuevas reglas de subcontratación de servicios especializados](#) no generaron una baja en los registros administrativos del IMSS. Entre los impactos positivos de la reforma que las autoridades han observado, se encuentra el incremento de plazas permanentes contra empleos eventuales, lo que sugiere que algunos trabajadores estaban registrados como temporales, cuando en la práctica no lo eran.

De acuerdo con el IMSS, los **cinco avances que presenta la reforma de subcontratación** son:

1. Al menos 2.9 millones de trabajadores pasaron de una empresa de *outsourcing* a una compañía operadora, dando certeza a las relaciones laborales.
2. Entre noviembre de 2020 y enero de 2022 el salario base de cotización de los trabajadores pasó de 467 a 560 pesos, un incremento de casi 20 por ciento. El 62% de la fuerza laboral que fue transferida de una empresa subcontratista a una operadora tuvo un aumento salarial igual o superior al 10 por ciento.

3. En noviembre de 2020 el 83% de los empleos formales era permanente, al cierre de 2021 esta proporción se elevó al 90 por ciento.

4. La reforma de subcontratación incrementó la permanencia de los trabajadores en la empresa. Del total de trabajadores migrados, 2.8 millones cotizaron los 31 días del último mes del año, período de estacionalidad.

5. No generó distorsión alguna en el mercado laboral formal pues no se reportó un aumento en el número de bajas.

El funcionario explicó que el **70% de los trabajadores** fueron transferidos a una empresa con la misma actividad económica, mientras que 900,000 migraron a un sector distinto, de los cuales cuatro de cada 10 pasaron a las industrias de transformación, construcción y comercio.

La reforma de *outsourcing* cumplirá en abril un año de vigencia, los cambios legales limitaron la **subcontratación** a servicios especializados, prohibiendo la tercerización de personas e imponiendo sanciones históricas por mantener estos esquemas. Entre las nuevas obligaciones de los empleadores se encuentran contar con un registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para prestar servicios especializados e informar al IMSS cada cuatrimestre sobre los contratos celebrados.

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