

Circular 2203-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre como se han transformado las empresas prestadoras de servicios-outsourcing a partir de su implementación.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 22 de abril del 2022 y publicado en el diario “El Economista”.

Servicios especializados

A un año de la reforma, ¿cómo se han transformado las empresas de outsourcing?

Las grandes empresas de capital humano que operan en el país han hecho diversos ajustes internos para cumplir con las nuevas reglas de la reforma a la Ley Federal del Trabajo y transitar al mercado de servicios especializados.

El 23 de abril de 2021 se promulgó la **reforma de subcontratación** en el Diario Oficial de la Federación (DOF). A partir de ese momento, el *outsourcing*

basado en

suministro de personal

quedó prohibido. La restricción cumple un año de vigencia y ha implicado una transformación en las empresas del sector para cumplir con las nuevas reglas del juego del nuevo mercado de servicios especializados.

Empresas como Manpower, Kelly y Adecco aprovecharon la experiencia adquirida en diversas áreas y se han inscrito en el **Registro de Servicios Especializados u Obras Especializadas** (Repse) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para ofrecer soluciones en campos como los servicios de reclutamiento, de *outplacement*, capacitación, consultoría de Recursos Humanos, servicios logísticos, administrativos, de atención a clientes, de ventas, promotoría, tecnología, entre otros.

Héctor Márquez Pitol, presidente de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (**Amech**) indica que con la prohibición de la subcontratación laboral el mercado de las compañías de *outsourcing* **se redujo en 80%** y estiman que la recuperación podría demorar hasta 10 años.

“Esto no quiere decir que la pérdida fuera pareja, conozco empresas que tuvieron una afectación al 100% y ya cerraron, de hecho, algunos asociados de la Amech nos dijeron que ya no tenían clientes y tuvieron que cerrar y por lo tanto, muchos empleados que antes trabajan para esas empresas, también perdieron sus empleos”, expone en entrevista.

Aunque Francisco Martínez, CEO de **Adecco Group** México, reconoce que la reforma permite seguir ofreciendo muchos servicios en el mercado, asegura que [una parte importante del negocio se perdió](#) porque muchas organizaciones decidieron internalizar.

"La reforma nos obligó a transformarnos totalmente como una compañía de servicios especializados. En nuestro caso creamos cinco divisiones especializadas y conseguimos nueve Repses y la compañía está alineada totalmente a la nueva regulación", comparte.

El ejecutivo señala que las divisiones creadas aglutinaban el 95% de los servicios de administración de personal que ofrecían antes de la **reforma de subcontratación**. “Fue fruto de un análisis muy importante, detallado y de algunos meses para decidir que esas divisiones era lo que se necesitaba en el mercado”.

La nueva regulación permite la subcontratación de **servicios especializados**, siempre que estos no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante del cliente, y [que estén inscritos en el Repse](#), un padrón operado por la STPS y que hasta ahora cuenta con poco más de 113,000 registros.

Alberto Alesi, CEO de **ManpowerGroup** para México, Caribe y Centroamérica, reconoce que la reforma implicó para la compañía una gran transformación en la que tuvieron que volverse expertos en tiempo récord en el manejo completo de operaciones en algunas áreas donde proveían personal.

“Fue un proceso fuerte de transformación de pasar a una simple **administración de nómina**, si lo queremos llamar así, a una especialización dentro de lo que no representa el objeto de negocio de las actividades de nuestros clientes”, señala el ejecutivo.

Gabriel Aparicio, CEO de Kelly México, asegura que [las nuevas reglas de subcontratación](#) permiten tercerizar servicios como la atracción la selección y evaluación de talento, procesos de inducción, procesamiento de nómina y son soluciones que la compañía seguirá ofreciendo en el mercado.

“Todas las empresas en México tienen que entender que debemos impulsar la formalidad y tenemos que demostrar que somos promotores auténticos de la formalidad, tenemos que trabajar juntos en educar al mercado sobre la importancia que tiene el alcance de la reforma y que los **servicios especializados** son una excelente solución en cualquier industria para competir en un mundo globalizado”, comenta.

Servicios especializados, oportunidad e incertidumbre

Alberto Alesi reconoce que el mercado de servicios especializados representa una buena oportunidad de negocios para las empresas de Capital Humano aún con la prohibición de la **subcontratación laboral**

. En un aspecto positivo, la reforma le da un carácter de especializado a las soluciones y eso “sube la vara a lo interno para modernizarnos en muchas cosas”.

Sin embargo, el ejecutivo de ManpowerGroup considera que el **mercado de servicios especializados** avanza lento. “Todavía los clientes no se sienten cómodos, seguros, siguen siendo un tanto conservadores en cuanto a la contratación de servicios especializados. Esto creo que es derivado de una actitud muy penalizadora que se empezó a divulgar en la primera fase del proyecto”.

En ello coincide Gabriel Aparicio, desde su perspectiva el segmento de **servicios especializados** aún se encuentra en un entorno de incertidumbre, en buena medida porque el concepto de “servicios especializados” no estaba en el vocabulario común de los negocios.

“Hay un desconocimiento acerca del concepto. La realidad es que existe incertidumbre acerca de lo que la reforma le exige a alguien que busca o está interesado en contratar **servicios especializados**, no debemos perder de vista eso. También es cierto que en muchas ocasiones las empresas no tienen una estrategia enfocada a la externalización de servicios especializados”, apunta.

De acuerdo con una encuesta realizada por de Kelly México, los **servicios especializados más demandados por el mercado actual son**

:

1. Servicio técnico especializado
 2. Atención a clientes
 3. Consultoría
 4. Asesoría fiscal
 5. Mantenimiento preventivo y correctivo
 6. Servicios de distribución
 7. Servicios de mercadotecnia
 8. Servicios de almacenamiento
 9. Servicios de calidad y pruebas
-
10. Servicios de desarrollo de tecnología

El reporte *Los desafíos de la reforma de subcontratación de personal* de la firma evidencia que sólo el 22% de las organizaciones no sabe con exactitud qué son los servicios especializados y su diferencia con la **subc**

ontratación laboral

. Además, un 24% tiene nociones del concepto, pero no lo conoce a detalle.

Francisco Martínez comenta que actualmente las **empresas de capital humano** tienen el desafío de mostrar la importancia de los servicios especializados y las formas en las que pueden apoyar a la competitividad de los negocios, pues el mercado aún está “plano debido a que muchas empresas decidieron internalizar todo”.

Héctor Márquez comparte el punto de vista, pues considera que la recuperación del mercado dependerá de que el mercado esté consciente de que las empresas de servicios especializados “hacen las cosas bien”, pero además permiten tener flexibilidad para determinadas obras o servicios.

“Lo que sigue es trabajar en los reglamentos y lineamientos para que el servicio crezca naturalmente, pero lo haga con un mejor rumbo y seamos cuidadosos a cerrarle la puerta a los que han aprovechado a hacer evasión y elusión fiscal. La actividad no es mala y es perfectamente lícita y buena tanto para el trabajador como para quién lo contrata, pero el tema es que no permitamos desviaciones y que la gente cometa malas prácticas”, expresa.

La simulación laboral no terminó

El CEO de Adecco Group México asegura que a pesar de las **nuevas reglas de subcontratación**, se han detectado prácticas ilegales con los servicios especializados. “Lo que pretendía esta reforma, que era erradicar prácticas ilegales, pues aún existen. Hay [empresas de servicios especializados que están registradas](#) (ante la STPS) y que siguen pagando a través de esquemas fiscales. Gracias a Dios no son todas, pero algunas cuentas siguen haciendo esto”.

Alberto Alesi respalda esta postura, pues afirma que la evasión se sigue observando después de la **implementación de la reforma**. “Siguen proliferando las mismas empresas que lo hacían de manera ilícita, lo están haciendo hoy a través de otros mecanismos para seguir evadiendo la Ley”.

Desde la perspectiva del ejecutivo, la reforma no ha terminado por completo con la simulación, aunque en el segundo semestre del año pasado hubo mucha cautela por parte de algunas compañías, la **ausencia de inspecciones** en ese período abrió la puerta a que se migraran a nuevos mecanismos para evadir obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social.

De acuerdo con un análisis de Kelly México, algunos esquemas que aún se mantienen en el mercado y se ofrecen como “**soluciones milagro**” son:

- Pagar una parte del salario a través de beneficios
- Pago a través de planes privados de jubilación
- Pago por honorarios
- Estrategias de pago por concepto de habitación
- Pago a través de fideicomisos educativos
- Pago en especie
- Pagos en efectivo, por vales de despensa o monederos electrónicos
- Pagos a través de sindicatos

“Existen muchos jugadores que siguen simulando cómo solamente hacer un cambio en el papel, en un contrato, pero que materialmente no están haciendo una transformación, sólo están haciendo un cambio contractual para que el contrato diga que se trata de un **servicio especializado**

. Siguen existiendo muchos temas asociados con utilizar estrategias agresivas financieras y fiscales que están enfocadas a subregistrar o a no registrar como se debe a los empleados ante el Seguro Social”, subraya Gabriel Aparicio.

Estimamos que hubiera sido mas fácil y menos costoso para el país, vigilar y sancionar a las prestadoras de servicios que no cumplieran con sus obligaciones legales tanto fiscales como laborales.

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

