

There are no translations available.

Circular 2337-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el mecanismo para la implementación de la reforma a la subcontratación-outsourcing, “supervisión, control y sanción”.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 07 de octubre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

Supervisión, control y sanción, el mecanismo del gobierno tras el avance de la reforma de outsourcing

A un año de la reforma de subcontratación, el balance es favorable, dice Norma Gabriela López Castañeda, directora de Incorporación y Recaudación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Más de 2.9 millones de personas han sido reconocidas por sus empleadores reales y se ha registrado un incremento salarial de 27.5%, en general, y de 29% para las mujeres. La combinación de fuertes controles de cumplimiento y sanciones económicas dio resultado, considera.

“Pasamos de un salario promedio de 468 pesos a 597 pesos. Claramente no tuvo ningún impacto negativo” en el mercado laboral, señala en entrevista. Voces opositoras a esta

modificación aseguraban que aumentaría el desempleo. “Hubo migración (hacia patrones reales), mayor salario y no disminuyó el crecimiento del empleo. Creo que eso da un balance favorable”.

La [nueva definición del outsourcing](#) fue aprobada en el Congreso en 2020. Dicha modificación a siete leyes, entre ellas la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social (LSS), no puede leerse fuera de la gran reforma laboral completada en 2019. Tampoco de la política laboral de la actual administración, la cual incluye modificaciones legales que buscan prevenir abusos a las personas trabajadoras e instaura un nuevo modelo de justicia.

La reforma que entró en vigor a plenitud el [1 de septiembre de 2021](#) prohíbe la subcontratación de personal y permite solamente la tercerización de servicios y obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica principal de las organizaciones.

Antes de la reforma, [casi 5 millones de personas](#) laboraban en un esquema de subcontratación. El modelo fue permitido en la LFT en 2012, pero muchas empresas abusaron. Surgieron compañías para suministrar personal que, en los hechos, eran mano de obra barata, sin contratos estables, con lo que nunca generaban antigüedad, en muchos casos sin inscripción al IMSS, con salarios bajos y sin todas las prestaciones de ley.

Los efectos de la nueva subcontratación

Norma Gabriela López hace dos acotaciones: del universo de 5 millones de personas subcontratadas, no todas laboraban en esquemas ilegales. Por ello no todas migraron a la nómina de las empresas para las que realmente trabajaban, sino sólo alrededor de 2.9 millones de personas.

“No esperábamos que el 100% migrara, esa cantidad está prácticamente dentro de los rangos que estimábamos”. El resto, más de 2 millones de personas, no se quedó sin empleo, permaneció en el modelo de subcontratación porque ese sí entra en las nuevas reglas, “a lo mejor sus empresas se convirtieron en servicios especializados o participaron en la migración normal que puede haber entre empresas o incluso en la entrada y salida del mercado laboral”.

A más de un año, “la migración por efecto de la implementación de la reforma en subcontratación ya se estabilizó”. Esa cantidad es el número de personas contratadas directamente por su fuente de empleo y las que se quedarán en el lado del *outsourcing*.

El 38% de los empleos migrados provenían del sector servicios a empresas, el 25% al comercio y 17% al de la transformación. “Y de quienes salieron de servicios a empresas, el 83% se ubican en los sectores de comercio, información, transportes y comunicaciones”.

Otro efecto es que “7% de los trabajadores han dejado de ser eventuales y pasaron a ser permanentes”. Aquí la especialista en Derecho Fiscal quiere aclarar otro punto: “Enfatizo, no es que ser eventual sea malo y ser permanente sea bueno. Lo que no es correcto es que camuflajeemos a un trabajador permanente de eventual con el propósito de que disminuir sus prestaciones laborales”.

En los empleos permanentes, el promedio de cotización al IMSS es de nueve meses. Para el caso de los eventuales urbanos el promedio es de seis meses, y tres meses para eventuales en el campo. Mientras más semanas coticen, tienen más posibilidad de lograr una pensión en unos años y un mejor crédito para la vivienda, explica.

“Pero si vemos el beneficio en la inmediatez, con un mayor salario base de cotización implica que puedes tener acceso a una incapacidad o riesgo de trabajo más apegado a tu salario real”.

Los candados y las sanciones del modelo

La prohibición de hacer transacciones con la fuerza de trabajo se acompañó de uno de los “esquemas de cumplimiento más fuertes”. Esa es quizá la razón por la que el número de personas que debían mudarse de nómina, lo hicieron, tal como preveía el gobierno federal, dice.

Por una parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) supervisa que las

organizaciones estén enlistadas en el Registro Público de Empresas de Subcontratación (Repse) y realiza inspecciones.

“En el IMSS [pedimos información de los contratos](#) para verificar que los trabajadores de esas compañías estuvieron asociados a esa prestación de servicios. El Infonavit hace lo propio y el Servicio de Administración Tributaria (SAT) igualmente, con un mecanismo de supervisión, en donde si hay un incumplimiento la sanción es no permitir la deducción del Impuestos sobre la Renta (ISR)”.

En general, el mecanismo de control “genera desincentivos al cumplimiento, porque las sanciones son tan fuertes que implicaría el no acreditamiento de los gastos asociados a su servicio”. Pero, además, las multas pueden ir hasta [cerca de los 5 millones de pesos](#) por proveer servicios y no estar en el Repse y hasta nueve años de prisión por simular servicios especializados.

“Las tres principales autoridades fiscales, que serían el Infonavit, el IMSS y el SAT estamos vinculadas. Nos compartimos información de manera constante, la ley nos lo mandata”. Además, “en el IMSS desarrollamos un sistema que le permite al trabajador verificar en tiempo real su historial de cotización”. Si se da cuenta que no es así, “inmediatamente puede decirnos lo que está pasando y que le ayudemos a restablecer el derecho”.

Por último, “acabamos de liberar otro mecanismo donde permitimos que la opinión de cumplimiento, a través de nuestro buzón, pueda ser consultada por cualquier persona”. De esa manera las empresas que van a contratar a una compañía de servicios especializados pueden tener la seguridad de que está cumpliendo con sus obligaciones patronales y no le traerá un problema a futuro.

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