

There are no translations available.

Circular 2357-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los nuevos criterios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respecto a la subcontratación-outsourcing en la Hotelería.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 18 de noviembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

“Las actividades enlistadas en el punto anterior no se consideran especializadas, por consecuencia, resulta inviable que las empresas o personas físicas dedicadas a prestar **servicios de alojamiento temporal** (industria hotelera) contraten dichos servicios con un carácter de especializado, ya que dichas actividades se encuentran intrínsecamente vinculadas a su objeto social y actividad económica preponderante”, expone la dependencia en los criterios.

Jaime Rodríguez Eguiarte, socio líder de la Práctica Laboral de la firma Ibarra, del Paso y Gallego, reconoce que en el sector hotelero hay diversas actividades que en otras industrias sí podrían catalogarse como **servicios especializados**.

“En un hotel, por ejemplo, la **limpieza de una habitación** es parte del valor agregado de tu

actividad principal, por eso se entiende que la Secretaría del Trabajo los considere como parte de la actividad preponderante, porque sí está relacionado con el valor que se le da a la habitación que se le renta a los huéspedes”, explica el especialista.

Durante el aniversario de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (Amech), Alejandro Salafranca Vázquez, titular de la Unidad de Trabajo Digno de la STPS, apuntó que los sectores prioritarios para la vigilancia de las nuevas reglas de subcontratación son: [agroindustria, turismo, seguridad y limpieza](#)

.

Para Diego García Saucedo, socio director de la firma García Vázquez Abogados, los criterios que prepara la autoridad son pertinentes para dar [mayor claridad a las inspecciones](#) y evitar que la vigilancia esté sujeta a la interpretación de cada inspector.

“En el sector hotelero las inspecciones eran fáciles de batear porque se justificaba tareas como la limpieza, por ejemplo. Lo que propone la autoridad es que el negocio de hotelería necesita permanentemente servicios de limpieza y de restaurantes, entonces un patrón no puede argumentar que eso lo contrata como servicios especializados. De emitirse, va a cortar una mano del sector hotelero que justificaba la tenencia de **empresas de subcontratación** bajo esa tesitura”, agrega.

Sin embargo, los especialistas en Derecho Laboral subrayan que si bien la autoridad está facultada para regular sobre la inspección de trabajo, estas disposiciones no eliminan la posibilidad de que un empleador que tiene una interpretación distinta pueda ampararse, por lo que no se puede descartar un **escenario de defensa jurídica** por parte de los hoteles.

De hecho, Jaime Rodríguez considera que en el corto plazo, a medida que avancen las inspecciones, es probable que los tribunales definan la interpretación de las **nuevas reglas de subcontratación** en cada industria.

Por su parte, Diego García coincide en que puede haber un escenario de **choque de interpretaciones** entre la autoridad y los empleadores, por lo que hay que seguir de cerca cómo evolucionan los

amparos.

Claves para entender los servicios especializados

La **reforma de subcontratación** le cerró la llave al *outsourcing* basado en suministro de personal y reguló la tercerización de servicios especializados. Es decir, permite la contratación de proveedores que ejecutan tareas con sus propios trabajadores, siempre que éstas no formen parte del objeto social y la actividad económica preponderante.

Para participar en esta industria, los proveedores deben inscribirse al Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (**Repse**), un padrón público que opera la STPS y con más de 128,000 registros hasta ahora.

Desde abril del 2021, ninguna empresa puede subcontratar actividades que formen parte de su objeto social y **actividad económica preponderante**. Por ejemplo, una empresa que ofrece servicios de limpieza no puede subcontratar a los trabajadores con los que ejecuta esas actividades.

La reforma estableció sanciones que van [de 192,440 a 4.8 millones de pesos](#) , las multas laborales más elevadas, para las empresas que incumplan las nuevas reglas de subcontratación.

Por desgracia siempre terminan sobre regulando actividades en perjuicio de la competitividad en lugar de vigilar el cumplimiento de la Ley.

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