

Reformas en materia de subcontratación laboral

El pasado 23 de abril del presente año, se publicó en el **Diario Oficial de la Federación (DOF)** el Decreto por el cual se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y siete leyes más de carácter administrativas y fiscales que vienen a modificar sustancialmente la relación contractual en materia de **subcontratación laboral** y los efectos jurídicos que con ello genera.

Como es conocido desde noviembre del año pasado, el **Ejecutivo Federal** presentó dicha iniciativa de reforma que buscaba, — según se expresó públicamente, — acabar con la violación de derechos a los trabajadores, el daño a la hacienda pública, la afectación a los institutos de seguridad social y, en consecuencia, se eliminara la competencia desleal con las empresas que venían mantenimiento sus nóminas propias.

La figura de la subcontratación laboral conocida como **Outsourcing** tomó un auge preponderante en los últimos 10 años en México, figura que si bien es cierto resulta factible en cuanto a su funcionalidad y operatividad a efecto de lograr que la productividad vaya de la mano con la fuerza laboral de tal forma que permita hacer más funcional los procesos de manufactura o la prestación de servicios empresariales generando con ello una mayor eficacia en las economías de muchos países en donde hoy la figura del Outsourcing se viene aplicando.

Sin embargo, y hay que decirlo tal como lo es, en México se dio un exceso y un abuso en mucho de los casos en que esta subcontratación laboral resultaba ser una **“estrategia”** que lejos de impulsar la productividad y la eficiencia en el desarrollo de las empresas constituía, —en algunos casos, — una forma burda de reducir el costo de la carga social en relación con las cuotas obrero patronales que se venían declarando ante el **Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)** lo que repercutía en perjuicio de los trabajadores y en consecuencia también impactaba en el resultado fiscal que los contribuyentes denominados patrones declaraban ante el **Servicio de Administración Tributaria (SAT)** generando con ellos que la hacienda pública sufriera también un daño patrimonial.

Derivado de las negociaciones y pláticas que se llevaron a cabo entre el gobierno federal, el sector patronal y obrero finalmente, —el pasado 5 de abril, —se logró un acuerdo para llevar a cabo esta trascendental reforma en materia de subcontratación laboral, la cual como lo comentamos en párrafos anteriores fue aprobada por ambas Cámaras y publicada ya en el **DOF**.



La trascendencia jurídica, fiscal y administrativa de este decreto que reforma siete leyes obliga sin duda a un análisis y estudio profundo que permita conocer a detalle el alcance de la misma a fin de estar en aptitud de lograr entender el impacto que tendrá fundamentalmente en aquellas empresas o patrones que venían funcionando bajo un esquema de subcontratación laboral, sin embargo, es de destacarse los siguientes comentarios que se derivan de dichos decretos:

I. Se prohíbe la subcontratación de personal

II. Se permite la subcontratación de **servicios y obras** especializadas que no formen parte del objeto social de la actividad económica preponderante de la empresa.

III. Se establece un registro obligatorio de las empresas de **subcontratación especializada** ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

IV. Las empresas que reciban servicios especializados deberán responder frente a los trabajadores en caso de incumplimiento.

V. Se reforma disposiciones del Código Fiscal de la Federación (**CFF**) de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (IVA) y la Ley del Impuesto Sobre la Renta (**ISR**) para impedir simulaciones y defraudaciones a la hacienda pública.

VI. Se equipará a defraudación fiscal calificada el utilizar esquemas que simulen prestación de servicios especializados.

La Autoridad Federal del Trabajo deberá emitir dentro del mes siguiente a la publicación del decreto los lineamientos para el registro de empresas de subcontratación especializada y a partir de dicha publicación las empresas contarán con **3 meses para regularizarse** y transferir a sus trabajadores reconociéndolos como propios.

Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, del IMSS e **Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)** entraron en vigor el pasado 24 de abril. Las Reformas al CFF, IVA e ISR entrarán en vigor el **1 de agosto del 2021**. Las Reformas aplicables a los trabajadores a servicios del estado entrarán en vigor en el ejercicio fiscal 2022.

Para conocer más a detalle el alcance de este decreto los invitamos a que nos acompañen a la Conferencia denominada **ANÁLISIS LABORAL Y FISCAL DE LA REFORMA EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL** que nuestra firma estará impartiendo el próximo miércoles 12 de mayo a partir de las 4:00 p.m, pudiéndose registrar en nuestra pagina www.sae-cia.com o bien posterior a esta fecha poder escuchar la conferencia en el canal de YOUTUBE a través de esta liga:

<https://youtube.com/channel/UCLQK9EB2-j5h7t1apHOVanA>

En opinión de: **Lic. Gustavo Sánchez Vásquez**

Quedamos a sus órdenes para aclarar cualquier duda relacionada con la presente opinión.