

Reforma a la Ley Federal del Trabajo: subcontratación de personal en México

April 14, 2023



El sábado 24 de abril entró en vigor la más reciente **reforma a la Ley Federal del Trabajo**. Nos referimos a las modificaciones aplicadas en materia de subcontratación. La iniciativa vino a ponerle un freno a las prácticas

que vulneran los derechos laborales de los trabajadores. Al mismo tiempo, es una forma de detener la evasión fiscal.

De acuerdo con el último Censo Económico elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), **en México hay 53.8 millones de personas económicamente activas**. De ese total, **4.6 millones laboran bajo el esquema de subcontratación**. Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) calcula que otros 2.9 millones de personas trabajan bajo la modalidad de *outsourcing* ilegal.

Con la **última reforma a la Ley Federal del Trabajo** se transformó por completo el concepto de *outsourcing* en México. En este artículo te hablaremos de cuáles son las implicancias de todos estos cambios.

Tabla de contenidos

1. [¿Qué es la subcontratación?](#)
2. [Subcontratación 2021: nueva definición](#)
3. [Antecedentes de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo en subcontratación de personal](#)
4. [Principales puntos de la última reforma a la Ley Federal del trabajo en subcontratación](#)
5. [¿Qué pasará con las empresas mexicanas a partir de la reforma del outsourcing?](#)

¿Qué es la subcontratación?

Hace un tiempo te contamos cómo funciona el concepto de *outsourcing*. Explicamos que se trataba de una práctica que usan muchas compañías. De esta manera, **externalizan una o varias de sus actividades**. Las empresas externas se ocupan de proveer los recursos para el área específica en que se los necesite.

La polémica con la subcontratación es que esos recursos, por lo general, son humanos. Así, antes, una organización podía proporcionar un equipo de colaboradores completo a otra.

El problema es que en el camino esos trabajadores perdían muchos de sus derechos. Entre ellos, antigüedad, salario acorde a su actividad. También, el acceso al reparto de utilidades o aportaciones a la seguridad social.

La subcontratación **comenzó a regularse a partir de una reforma a la Ley Federal del Trabajo** en el año 2012. En aquel entonces, se estableció que este régimen laboral. Este estaba destinado a que un patrón o contratista pudiera ejecutar obras o prestar servicios a favor de un contratante (empresa). Este último fijaría las tareas del contratista. También, supervisaría el desarrollo de los servicios o de las obras contratadas.

Subcontratación 2021: nueva definición

Con las nuevas reformas a la Ley Federal del trabajo **el concepto de subcontratación** debe actualizarse para mantener su vigencia el país. En esencia, **subcontratar es un proceso mediante el cual una empresa transfiere la responsabilidad de ciertas tareas a otra compañía** especializada en esa actividad.

De acuerdo con la última reforma a la Ley Federal del Trabajo. La subcontratación de personal, entendida como aquella en la que **una persona física o moral proporciona trabajadores propios en beneficio de otra, queda prohibida en México.**

A partir de ahora y según las **principales reformas a la Ley Federal del Trabajo** que se han incorporado en abril. El régimen de subcontratación tiene que cumplir con ciertas condiciones para poder tener vigencia. ¿De qué condiciones hablamos? De aquellas que se establecen en el artículo 13 de la ley:

Se permite la subcontratación de servicios especializados. O de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos.

Antecedentes de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo en subcontratación de personal

Para entender los cambios en materia de subcontratación en México, debemos trasladarnos en el tiempo y conocer sus antecedentes. En este sentido, tenemos que hablar de la **reforma a la Ley Federal del trabajo 2019.**

En aquel momento, **por primera vez en 100 años, se llevó a cabo la reforma de 535 artículos de la ley.** Esto representó un gran impacto en materia laboral. **Se modificó más del 50%** de los contenidos del dictamen. Gran parte de estos cambios se enfocaron en transformar el modo de impartir justicia laboral en el país. También sirvieron para comenzar a revisar otros puntos que debían actualizarse.

Así, en septiembre de 2019 la STPS, en coordinación con otros organismos, **realizó el primer operativo de inspección a la subcontratación**. El objetivo de la medida fue supervisar el correcto cumplimiento de la ley laboral.

Tras este relevamiento se descubrió lo siguiente:

- **83% de las empresas** inspeccionadas tenía subcontratada al total de su plantilla.
- **17%** de las organizaciones tenía **subcontratado al 95.5% de su nómina**.
- **75%** de los trabajadores estaban **registrados ante el IMSS con salarios menores a los reales**. Al mismo tiempo, muchos de ellos estaban registrados en actividades diferentes a las que realmente desempeñaban. Esto con el fin de bajar su prima de riesgo.
- **29% de las empresas** renovaba mensualmente el contrato a los trabajadores.
- **95% de las compañías conseguía a sus colaboradores a través de entre 3 y 6 empresas contratistas**. Estas, a su vez, no contaban con patrimonio propio, sino que ejercían como intermediarias, lo que colaboraba en la evasión de las leyes.

¿Qué cambió a partir de entonces?

Los hallazgos que mencionamos antes sirvieron para poner en evidencia **cómo la subcontratación estaba afectando a millones de trabajadores mexicanos**. Las principales desventajas asociadas a este esquema laboral, al menos de la manera en que se estaba llevando a cabo, eran:

- Los trabajadores **no podían generar antigüedad**.
- Estos, al mismo tiempo, no podían **participar del reparto de utilidades**.
- Los colaboradores en modalidad de subcontratación **no recibían aguinaldo y prima vacacional**.
- El personal estaba **imposibilitado de ejercer libremente sus derechos colectivos**.

Precisamente, este último punto marcó un antes y un después en las consideraciones del gobierno mexicano. La reforma a la Ley Federal del trabajo 2019 establecía, como principal modificación, mejoras en la negociación colectiva y organización sindical. Las autoridades entendieron que la subcontratación limitaría este nuevo derecho conquistado en materia de justicia, libertad y democracia en el mundo del trabajo.

Como resultado de las inspecciones y análisis posteriores, el Ejecutivo decidió enviar una iniciativa de reforma en subcontratación. Sin embargo, estos cambios no solo se aplicarían en lo laboral. Este proceso se extendería a otras leyes: seguro social, Infonavit, Código Fiscal de la Federación, IVA e ISR.

Principales puntos de la última reforma a la Ley Federal del trabajo en subcontratación

Lo anterior fue el antecedente de la última reforma a la Ley Federal del trabajo. Ya conocemos su origen y lo que motivó el cambio. Ahora resta **saber en qué consiste la**

modificación de la normativa en subcontratación de personal. Te detallamos punto por punto qué dice la ley laboral sobre el *outsourcing*.

Prohibición de subcontratación de personal

El eje central de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en subcontratación de personal es el artículo 12. En el mismo **se prohíbe la subcontratación**, entendida esta como aquella que se da cuando una persona física o moral pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Es importante prestar atención a esta definición de subcontratación. La premisa de la que parte es que se trata de **un servicio que consiste en poner trabajadores propios a disposición de otra persona**. Por lo tanto, no cualquier servicio se considerará subcontratación. Únicamente aquellos que se basen en poner recursos humanos a disposición de otra organización se conciben como tal.

En este mismo punto se establece que las agencias de empleo e intermediarios que intervienen en la contratación de personal puedan participar en las tareas de reclutamiento y selección. También podrán hacerlo en la capacitación y adiestramiento o en programas trainee.

Sin embargo, estas agencias no ocupan el rol de patrones. Ya que esa denominación la recibe quien se beneficia de los servicios prestados por el talento. De esta forma, **las agencias de colocación pueden continuar trabajando**, pero a partir de la reforma, será el patrón quien contrate los servicios del personal de forma directa.

Posibilidad de subcontratar servicios especializados

Otro de los artículos que modifica la última reforma a la Ley Federal del trabajo establece la posibilidad de subcontratar servicios especializados. En el artículo 13 se detalla que **la subcontratación está permitida cuando se trate de servicios especializados. O de ejecución de obras especializadas**. El requisito principal es que esos servicios u obras no formen parte del objeto social ni de la actividad económica predominante de la organización.

Por otro lado, los servicios u obras complementarias que presten entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados. A esto se lo conoce comúnmente como *insourcing*. Es decir, una fuente (*source*) de colaboradores que viene de una compañía que forma parte del mismo grupo (*in*). El requisito nuevamente es que **no formen parte del objeto social. Ni de la actividad económica principal de la empresa que los reciba**.

Este es uno de los puntos más importantes de la reforma. Gracias a ello una empresa puede poner a disposición de otra a sus trabajadores. **La condición es que no realicen funciones relativas a la principal actividad de la organización.** Tampoco deben llevar a cabo tareas iguales. O similares a las del resto de los trabajadores que sí forman parte de la nómina.

Cumplimientos de un servicio especializado

- **Establecer con precisión el servicio en cuestión y acreditar el carácter especializado del mismo.** Para ello, es necesario describir los elementos o factores que sustentan su carácter excepcional.
- **Presentar la documentación que respalde la especialización en el servicio.** Capacitaciones, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad. Así como también contar con el equipamiento, tecnología, maquinaria y experiencia que la tarea requiere.
- **Demostrar que el servicio no forma parte del objeto social** o de la actividad económica principal de la compañía.

Registro de las prestadoras de servicios especializados

Recién vimos las características que debe reunir un servicio para que se considere especializado. Ahora, conozcamos qué requisitos se exigen para quienes proveen esta clase de prestación.

En el artículo 15 de la ley laboral se establece que las personas físicas o morales que proporcionen servicios de subcontratación deben registrarse ante la STPS. Para poder obtener este registro tienen que acreditar el conocimiento de sus obligaciones fiscales y de seguridad social. Este registro debe renovarse cada tres años.

¿Cómo es el procedimiento para registrarse como prestadores de servicios especializados?

- Una vez presentada la solicitud de registro, la STPS tiene 20 días para pronunciarse.
- En caso de que transcurrido ese plazo no se notifique la resolución, se dará por efectuado el registro.
- La Secretaría puede negar o cancelar en cualquier momento el registro de quienes no cumplan con los requisitos.
- Quienes obtengan su registro quedarán inscritas en un padrón público que estará disponible para su consulta en Internet.

Formalizar la subcontratación

Dentro de las nuevas reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de *outsourcing*, también se establece que para que este esquema laboral pueda llevarse a cabo, es necesario **formalizar la subcontratación**. Para hacerlo es obligatorio llevar a cabo un contrato por escrito donde se señale el objeto de los servicios o las obras a ejecutar.

Además de ello, en este acuerdo **debe quedar establecido el número aproximado de trabajadores que participarán en la actividad.**

Responsabilidad solidaria

Otro de los puntos de esta reforma se enfoca en la **responsabilidad solidaria**. ¿Sabes de qué se trata? En este caso, hablamos de responsabilidad solidaria para referirnos a la **obligación de las empresas a responder por las deudas laborales y previsionales** en que hayan incurrido los contratistas con sus trabajadores.

De este modo, la persona física o moral que subcontrata la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con un contratista que incumpla con las obligaciones en la relación laboral con sus colaboradores, **será responsable solidaria de dichos trabajadores.**

Multas por incumplimientos

Ahora debemos hablar de uno de los puntos más polémicos de esta reforma: las **multas por incumplimientos**. En este caso, a partir de las distintas modificaciones que se incorporan en la ley se contemplan sanciones cuando no se cumplan con las nuevas disposiciones.

Para quien realice o preste servicios de subcontratación sin contar con registro correspondiente, **se estiman multas de hasta 4 millones 481.000 pesos** (hasta 50,000 UMAs).

De la misma manera se establecen cambios al Código Fiscal de la Federación para que se considere a esta figura como delito de defraudación fiscal. Así, **los incumplimientos se podrían llegar a castigar con penas de hasta tres años de prisión.**

Para los patrones también hay sanciones en caso de que no permitan la inspección por parte de las autoridades. En ese caso, **los empleadores pueden ser acreedores de multas de entre 22 mil y 448 mil pesos.**

Informes IMSS e Infonavit

El último punto a destacar dentro de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en subcontratación es la **obligación de las empresas a presentar informes cada cuatro meses**. Estos se deben destinar al IMSS y al Infonavit.

¿Qué debe incluir el informe a presentar frente al IMSS?

- Información sobre las **partes del contrato** (datos personales, Registro Federal de Contribuyentes (RFC) o razón social).
- **Objeto y periodo** de vigencia que tendrá el contrato.
- **Relación de los trabajadores** u otros sujetos que se pondrán a disposición del contratante.
- **Copia del registro emitido** por la STPS para la prestación de los servicios o ejecución de obras.

¿Qué debe incluir el informe a presentar frente al Infonavit?

- **Contratos de servicio.**
- Los **montos correspondientes** a las aportaciones y amortizaciones.
- La **información de los trabajadores.**
- Determinación del **salario base** de aportación.
- Copia del **registro** emitido por la STPS.

El objetivo de estos informes es evitar contratos que no cumplan con las cuotas de seguridad social y obligaciones fiscales.

¿Qué pasará con las empresas mexicanas a partir de la reforma del outsourcing?

Se estima que el **60% de las empresas mexicanas tiene personal tercerizado y el 38% recurre al esquema de insourcing.** Esto es, colaboradores que están contratados a través de otra razón social creada por la misma organización.

Desde el 1 de mayo estas firmas tuvieron que comenzar a **realizar ajustes para cumplir** con la nueva normativa. La subcontratación tiene que quedar relegada a servicios u obras especializadas que no formen parte de la actividad económica preponderante.

¿Cuál es el plazo de cumplimiento de los cambios?

El plazo para adaptarse a esta nueva dinámica era de tres meses, los cuales se cumplirán en breve. Pero la transición no está siendo sencilla para ninguna organización. Sobre todo, para las pequeñas y medianas empresas. Estas, en muchos casos, han tenido que **recurrir a servicios de asesoría** para evitar los incumplimientos.

La falta de conocimientos es lo que complejiza la situación. Sumado al hecho de no tener el tiempo suficiente para realizar todas las tareas vinculadas a la gestión del cambio. Sin dudas, es el momento ideal para recurrir a un **software.**

Ten en cuenta que esta reforma a la Ley Federal del Trabajo **supone nuevas obligaciones a tus colaboradores.** Por ello, **necesitas una herramienta para automatizar la gestión del talento en tu organización.**

Autoría: [Ana Sofía](#)