

Outsourcing en México: revisión de la nueva ley

En México ya está promulgada una nueva reforma sobre el outsourcing, es por eso que en este artículo empezaremos definiéndolo. Como bien sabemos el *outsourcing* (o **subcontratación** en español) se define como:

Práctica empresarial en la que una empresa contrata a un tercero para realizar tareas, manejar operaciones o prestar servicios para la empresa.

La compañía de *outsourcing*, que se conoce como el proveedor de servicios o proveedor externo, busca y selecciona trabajadores que estarán a disposición de otra empresa. De esta forma, la empresa que contrata este servicio, puede requerir el personal para múltiples funciones. Por lo general en las áreas de seguridad, limpieza, alimentación, entre otros servicios.

Con esta reforma se mantendrá esta práctica y será fuente para la contratación de nuevo personal. No obstante, no se podrá subcontratar todo tipo de personal. Pero, ¿por qué hubo cambio en la legislación y de qué se trata la nueva ley. Esto es lo que debes de conocer acerca de esta nueva ley.

¿Qué incluye la nueva ley de outsourcing?

La nueva ley tiene como finalidad que los empleadores no subcontraten personal perteneciente a su mismo rubro. Esto quiere decir que solo pueden contratar servicios que no pertenezcan al *core* del negocio. La ley cubre **cualquier persona física o jurídica que proporcione empleados para ser supervisados y administrados por un cliente externo**. La ley tiene las siguientes consideraciones. Aquí las nombramos:

Servicios Especializados

La modificación permite la subcontratación de empresas de outsourcing especializadas que no formen parte *del core business* en términos de objeto social y actividad. La empresa de outsourcing debe estar registrada ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT). Los servicios se considerarán especializados siempre que no formen parte del negocio principal de la empresa que los recibe, la llamada "*entidad operativa*".

Empresas del mismo grupo corporativo

La normativa permite a las empresas del mismo grupo empresarial, es decir, la "antigua entidad de servicios", prestar servicios o actividades.

Agencias de empleo

De acuerdo con la ley, las agencias de empleo o intermediarios, que anteriormente se denominaban "empresas de subcontratación", sólo pueden participar en la contratación, selección y capacitación de candidatos. La modificación establece que la empresa que recibe los servicios debe ser la que realice la contratación.

Límite de participación en los beneficios

Aquí está una de las principales razones para crear esta ley. Según el *National Law Review*, se instaure este límite debido a que algunas empresas intentaron evitar las obligaciones fiscales en pagos de impuestos. “Adoptaron la práctica de crear empresas distintas para emplear a sus trabajadores, afirman desde el sitio”.

Las compañías de outsourcing están actualmente obligadas a distribuir el 10 % de las ganancias imponibles a los empleados. La nueva ley establece un límite a estas obligaciones en torno a los beneficios. De acuerdo con diario Milenio, el monto tendrá como límite tres meses del salario del trabajador o el promedio del dinero recibido en los últimos tres años. Pero se aplicará el monto que sea más favorable para el empleado.

¿Qué obligaciones tienen las partes?

Empresas que prestan servicios de subcontratación

Las empresas que prestan servicios de subcontratación están obligadas en adoptar las siguientes medidas:

1. **Obtener el certificado de registro ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (STPS).** La empresa debe demostrar que sus obligaciones fiscales y de seguridad social están actualizadas. Las empresas están obligadas a renovar el certificado de registro cada tres años.
2. Ejecutar un contrato para la prestación de los servicios especializados.
3. Presentar un informe trimestral ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), sobre los contratos de servicios especializados ejecutados.
4. **Proporcionar al contratista una copia del certificado de registro ante la STPS,** recibos de impuestos para el pago de sueldos, pago de retenciones de impuestos y contribuciones del empleador y la declaración del impuesto sobre el valor agregado. Además de la copia del comprobante de pago correspondiente.

Las empresas que contratarán outsourcing

Las empresas que van a contratar servicios outsourcing, con la nueva ley, deben adoptar las siguientes medidas:

1. Verificar que los servicios especializados no formen parte del negocio principal de la empresa.
2. Verificar que la empresa proveedora de los servicios de subcontratación esté registrada ante la STPS.
3. Recopilar copias de:
 - a) Certificados de registro ante la STPS.

- b) Recibos fiscales para el pago de salarios.
- c) Recibos de los pagos de las retenciones en origen y los pagos de las contribuciones patronales.
- d) El contratista estará obligado a entregar al contratante los comprobantes

¿Qué consecuencias presenta incumplir esta normativa?

Multas al trabajo

Habrán sanciones más severas para el outsourcing ilegal. De acuerdo con El Financiero, la sanción se equipará a la defraudación fiscal. Se fijaron multas de 173 mil a 4 millones de pesos a quienes incumplan con las nuevas disposiciones.

Sobre los impuestos

Las empresas no podrán acreditar o deducir impuestos por subcontratación de servicios. No obstante, lo puede hacer si es que cumplen con los requisitos anteriores.

Sanción penal

- a) Las empresas que no cumplan con las obligaciones de subcontratación y pretendan deducir o acreditar impuestos por los servicios del personal subcontratado, o utilicen esquemas de simulación para la prestación de servicios especializados, estarán sujetas a responsabilidad penal por fraude.
- b) De acuerdo con El Financiero, se establece la “*responsabilidad solidaria*”. Vale la pena decir, que la empresa que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con una empresa que incumpla con sus obligaciones en materia de seguridad social, será responsable con las personas trabajadoras utilizadas para la ejecución de dichas contrataciones.