

CON LA REFORMA AL OUTSOURCING, ¿QUÉ PODEMOS HACER Y QUÉ NO PODEMOS HACER?



El día 23 de Abril de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el que se reforman la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley del Seguro Social (LSS), la Ley del INFONAVIT, el Código Fiscal de la Federación (CFF), la Ley del ISR, la Ley del IVA, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas ellas en lo relativo a la regulación de la subcontratación laboral.

El famoso outsourcing que tanta controversia ha causado en nuestro país en los últimos años, debido a la tergiversación que se hizo de la figura por parte de muchos prestadores de tal servicio, que lo usaron como vía de evasión fiscal y de evadir responsabilidades laborales para con los trabajadores, pues finalmente es motivo de una reforma legal con la cual se pretende acabar con tales prácticas perniciosas en perjuicio de los trabajadores principalmente, pero por supuesto que también en perjuicio del fisco federal.

De esta forma a continuación se analiza cómo ha quedado el panorama para el outsourcing después de esta reforma.

LO QUE YA NO SE PUEDE HACER

A partir del 24 de Abril de 2021, fecha de entrada en vigor en lo general de la reforma en comento, ya no se puede contratar a una persona para que nos proporcione trabajadores para llevar a cabo actividades propias de nuestro objeto social.

Es decir, esa vieja práctica nociva de hacer como que nuestros trabajadores no eran nuestros, sino que nos lo proporcionaba un tercero, al que se le pagaba por tal servicio, ya no es posible legalmente llevarlo a cabo.

Lo anterior porque se ha reformado el artículo 12 de la LFT en donde de manera expresa se prohíbe el que una persona física o moral proporcione o ponga a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Por supuesto que tal prohibición legal aplica de manera general a cualquier situación, y no sólo para el caso citado, en donde se simulaba que los trabajadores no eran del empleador sino de un tercero, por lo que igual aplica para los casos reales en donde efectivamente esos trabajadores eran de un tercero, pero que se contrataban para llevar a cabo la actividad propia del contratante.

Sin embargo, tal prohibición no significa de ningún modo que ya no se pueda subcontratar a otra persona para que nos proporcione algún tipo de servicio en donde se requiera contar con personal especializado, tal y como se comenta más adelante, sino que la prohibición radica en que no es posible legalmente el que se contrate un servicio para que nos proporcionen trabajadores para llevar a cabo la actividad que es parte del objeto social del contratante, o que constituye la actividad preponderante del mismo.

Sino que toda empresa debe contar con la plantilla de trabajadores necesarios para poder cumplir con su objeto social, para poder realizar sus actividades propias, y no será posible que contrate un servicio por medio del cual un tercero le proporcione el personal para ello.

Esta reforma no impide u obstaculiza el trabajo o servicio que prestan las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal, ya que estos podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación de los trabajadores, entre otros, por lo que estas no se considerarán patrones de esos trabajadores, ya que este carácter lo tendrá quien se

beneficia de los servicios.

Lo anterior es evidente ya que tales prestadores de servicios sólo se limitan a realizar el proceso de selección y contratación del personal para la empresa que los contrata, o incluso capacitación, pero no se trata de un servicio por el cual se proporcione personal que dependa o sean trabajadores de ellos.

LO QUE SE PERMITE

La reforma en comento sólo prohíbe la subcontratación de personal en los términos ya mencionados anteriormente, pero sí la permite en los casos que se señalan en el artículo 13 de la LFT.

Conforme a dicho precepto, **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**, siempre que el contratista esté registrado en un padrón público que manejará la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

De acuerdo a esto, entonces sin ningún problema se podrá subcontratar servicios que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la persona que los contrata, por lo que esos servicios de limpieza o de seguridad que se contratan a terceros en muchas empresas, y por medio de los cuales, se proporciona a los trabajadores que lo prestarán, podrán seguirse contratando sin problema legal alguno para quien lo contrate, siempre y cuando quien preste el servicio se registre en el padrón público que manejará la STPS.

Entonces, de acuerdo a esto, se podrá subcontratar servicios en donde se proporcione personal al contratante, pero sólo para llevar a cabo actividades que no sean propias de su objeto social o actividad preponderante, sino que se trate de trabajos especializados, ajenos a la actividad normal de la empresa contratante y para los cuales su personal de planta no fue contratado, justamente por tratarse de algo ajeno a su actividad normal y propia, y en donde incluso quizá no cuente con la capacidad o experiencia necesaria para realizarlo.

Por lo que sin duda dependerá de cada caso en particular el establecer cuando una tarea o actividad en la empresa requerirá la subcontratación de personal por tratarse de algo especializado y ajeno al objeto social o actividad preponderante, y con ello se justifique legalmente dicha subcontratación.

Para estos efectos, los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.

Con ello se regula el caso del conocido como insourcing, en donde empresas de un mismo grupo empresarial son las que prestan ciertos servicios a empresas del mismo grupo, por medio del cual proporcionan el personal necesario para ello, y que mientras tal servicio no sea parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que lo recibe, estará permitido legalmente.

Dicha disposición remite al artículo 2, fracción X, de la Ley del Mercado de Valores para establecer lo que se entenderá por grupo empresarial, y en tal disposición podemos encontrar que un grupo empresarial lo será el conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas personas morales. Asimismo, se considerarán como grupo empresarial a los grupos financieros constituidos conforme a la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras.

CONCLUSIONES

El outsourcing o subcontratación laboral no se elimina totalmente de nuestro sistema jurídico nacional, sino que sólo se regula de manera especial para eliminar las prácticas fraudulentas que lamentablemente abundaron en relación a esta figura y que le ocasionaron tan mala fama entre las autoridades fiscales y laborales.

La subcontratación laboral está prohibida expresamente por la LFT cuando a través de ella se proporcione trabajadores para llevar a cabo actividades propias del objeto social o actividad preponderante del contratante, pero se permite cuando se trate de servicios especializados o para ejecutar obras especializadas.