

Junio 2021 Reporte Especial

# Poder Legislativo

## Evolución en México

### Impacto y llamado a la acción

---

*Parte I: Servicios de Outsourcing*



Resumen de la Ley

Términos de Transición

Penalidades

Impacto y Acciones

# PARTE I: SERVICIOS DE OUTSOURCING

## *Reforma a la ley Federal del Trabajo*

El 23 de abril de 2021, el Gobierno mexicano publicó una legislación que reforma varias leyes y normas que regulan las prácticas de subcontratación empleadas por las empresas. Según estadísticas del Gobierno mexicano, en México hay alrededor de 5 millones de trabajadores empleados en esquemas de subcontratación.

Los principales objetivos de la reforma son mejorar las condiciones laborales de los empleados y cerrar ciertas lagunas fiscales y laborales que históricamente han sido adoptadas por algunas empresas a través de esos esquemas.

Se ha observado una estrategia organizativa particular que están utilizando muchas empresas para dividir sus operaciones comerciales en dos entidades jurídicas separadas: una entidad de producción (que emplea a todos o la mayoría de los trabajadores del grupo combinado) y una entidad comercial sin personal o simplemente ejecutivos y personal en puestos de nivel superior.



Lo anterior genera preocupación ya que la motivación principal detrás de la adopción de esta práctica es minimizar la distribución de las Utilidades generadas (10% de las utilidades de la empresa antes de impuestos que se distribuirán a los empleados de acuerdo con los procedimientos prescritos).

Los críticos han afirmado que las ganancias de un grupo combinado de empresas relacionadas se organizan adecuadamente a través de precios de transferencia o esquemas de facturación entre empresas por los cuales la entidad de producción reporta ganancias bajas o nulas, mientras que la totalidad o la mayor parte del beneficio se traslada a la entidad comercial.

Además, los trabajadores de la entidad productiva a menudo tienen beneficios más bajos y condiciones de trabajo más modestas que los empleados de la entidad comercial. Los sindicatos han sido conscientes de esta práctica y han negociado pagos mínimos de "Reparto de Utilidades" en la entidad de producción, normalmente un múltiplo de salario básico mensual o semanal, independientemente de la cantidad realmente reportada como ganancia.

# La nueva ley introduce una prohibición general de los servicios subcontratados

**pero incluye las siguientes excepciones:**

1. Se permite la subcontratación de servicios especializados que no formen parte del objeto social o negocio principal de la empresa a través de proveedores de mano de obra de terceros (subcontratistas). Este tipo de contrato de prestación de servicios es utilizado normalmente por las empresas para subcontratar nóminas, limpieza, TI, personal temporal y otros servicios especializados que están lejos del negocio principal y que se externalizan a especialistas externos.
2. Las entidades de servicios compartidos de un conglomerado empresarial están permitidas en virtud de la nueva ley siempre y cuando los servicios compartidos sean de carácter especializado como el RRHH, TI, contabilidad y otras funciones administrativas que apoyen al grupo de empresas relacionadas.

**Virtualmente  
todas las  
compañías serán  
afectadas por la  
reforma a la Ley**

**La nueva ley introduce requisitos significativos de registro, condiciones y presentación de informes para el uso de subcontrataciones de personal permitidas en virtud de la nueva ley:**



Los proveedores de servicios externos tendrían que estar registrados ante los reguladores (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) antes del 23 de julio de 2021.

Las empresas que utilicen mano de obra subcontratada serán responsables solidarios con el patron formal del personal subcontratado en asuntos relacionados con la seguridad social.

Todos los contratos de outsourcing, información de trabajadores, salarios base, cotizaciones sociales y otros rubros relacionados deberán ser reportados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) cada cuatro meses

## CONSIDERACIONES EN EL REPARTO DE UTILIDADES



La prohibición del Outsourcing implica que las empresas que utilicen esquemas de subcontratación que no estén permitidos tendrán que emplear directamente a los empleados subcontratados, otorgando así el beneficio de Reparto de Utilidades (PTU) a estos empleados.

Lo más probable es que como respuesta a la presión de los patronnes del sector financiero, el reparto de utilidades para estas entidades tendrá un límite de tres meses del salario del trabajador, o la PTU promedio de los últimos tres años. Sin embargo, el límite no afecta a los procedimientos existentes de determinación y distribución de la PTU, que tienen mecanismos integrados para promover la equidad entre los trabajadores con salarios altos y bajos.

La reforma propondría normas más claras con respecto al registro de los trabajadores de una empresa y establecería un esquema de reparto de utilidades para los empleados. Una empresa tendría que pagar un máximo de 90 días del salario del trabajador o el promedio de la PTU de los últimos tres ejercicios, lo que sea mayor. Los antiguos empleados que sean absorbidos por la empresa también tendrán derecho al reparto de Utilidades.

## CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

La nueva ley no tiene por objeto prohibir la prestación de servicios entre empresas no relacionadas ni la prestación de servicios por parte de contratistas independientes. Sin embargo, el acuerdo de servicio no puede incluir el hecho de tener personal del proveedor de servicios bajo el control, supervisión o dirección del beneficiario de los servicios.

# Términos de transición

El período de transición es muy corto

## Los plazos clave de cumplimiento son:

1. Fecha de entrada en vigor de la Ley – 24 de abril de 2021
2. Reglamento emitido por las Autoridades Laborales – Estipulado en la Ley al 24 de mayo de 2021. Estos ya han sido publicados y se hicieron efectivos el 25 de mayo de 2021.
3. Registro de proveedores de servicios de outsourcing autorizados – 90 días después de la emisión de regulaciones
4. Iniciativas de sustitución patronal, presentación de informes de contratos y información requerida– 90 días después del plazo de inscripción
5. Emisión de reglamentos por parte del Fondo de Vivienda (Infonavit) – 60 días después de la emisión de la Ley.

***Para los acuerdos de Outsourcing que ya no están permitidos, la empresa que utilice este tipo de servicios tendrá que absorber la mano de obra subcontratada a través de una iniciativa especial de sustitución del patrón que reconozca los derechos adquiridos de los empleados transferidos.***

# Sanciones por incumplimiento

La nueva ley introduce multas considerables por incumplimiento de 2,000.00 a 50,000.00 UMA´s (UMA: Unidad de Medida y Actualización, actualmente \$89.62 MXN por día) que se aplicarían tanto a la empresa contratante como al proveedor de los servicios de Outsourcing.

Además, cuando se aplica una infracción única a más de un trabajador, se imponen multas por cada trabajador afectado lo cual abra la posibilidad de que se impongan multas rigurosas a las empresas que infrinjan las disposiciones de la nueva ley.

Además de las multas, también existen sanciones fiscales en forma de negativa de deducción fiscal y acreditación del impuesto para los contratos de subcontratación que no cumplan con las disposiciones de la Ley.



Las acciones por incumplimiento pueden tener un alto impacto

# ÁREAS DE IMPACTO Y ACCIONES SUGERIDAS

**El período para adoptar todas las medidas es muy corto. Por lo cual hacemos un llamado a los patrones para realizar todos los cambios y adaptaciones lo más pronto posible**

- Las empresas que tienen cualquier tipo de acuerdos de subcontratación, tienen afiliados de servicios compartidos y/o utilizan contratistas independientes tendrán que revisar los contratos para determinar si seguirán estando permitidos bajo la nueva ley.
- Para los acuerdos de Outsourcing permitidos, los beneficiarios de estos servicios tendrán:
  - a. La necesidad de trabajar con sus proveedores de servicios de outsourcing autorizados para garantizar que los registros y protocolos de presentación de informes requeridos se sigan de manera oportuna.
  - b. Debería adoptar procedimientos para examinar el cumplimiento en curso de sus proveedores de servicios de subcontratación y considerar la posibilidad de imponerles requisitos colaterales para hacer frente a la responsabilidad conjunta por incumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social.
- Para las empresas que tienen acuerdos de Outsourcing o configuraciones organizativas corporativas que contravienen las disposiciones de la nueva ley:
  - a. Es necesario desarrollar un plan de reorganización con sus asesores legales, fiscales y laborales lo antes posible.
  - b. El impacto del reparto de utilidades, los beneficios de los empleados, la indemnización por despido, el pago de horas extras y los costos de seguridad social debe estimarse rápidamente con sus asesores de beneficios para empleados y gerentes de nómina
- Las regulaciones de las autoridades laborales y de seguridad social pueden imponer restricciones adicionales y/o cargas de cumplimiento a los patrones y, por lo tanto, deberán examinarse cuidadosamente cuando se emitan.

A close-up, slightly blurred photograph of a desk. In the foreground, a white mug is partially visible on the left. A silver laptop is open in the background. A white ruler with black markings and the brand name 'Shatterproof' is positioned diagonally on the right. A green paperclip and a small green object are on a piece of lined paper in the center. A black pen lies horizontally across the paper. The overall scene suggests a workspace or office environment.

**Próximamente**

**Parte II: Cambios legislativos en México**  
**Guía para el Teletrabajo/ Trabajo desde Casa**

*Reporte Especial - Junio 2021*

CAMSA Actuarios y Consultores

Emerson No. 316 piso 3,  
Col. Chapultepec Morales  
Alc. Miguel Hidalgo ,

Ciudad de México, C.P. 11560  
+ 55 8840.7000



[joseluis.salas@camsaconsultores.com.mx](mailto:joseluis.salas@camsaconsultores.com.mx)



[www.camsaconsultores.com.mx](http://www.camsaconsultores.com.mx)



[linkedin.com/camsa-consultores](https://www.linkedin.com/company/camsa-consultores)



Este reporte fue producido  
conjuntamente por Alta y CAMSA

Para mayor información  
contáctenos

**ALTA**  
ACTUARIES

Alta Actuaries & Consultants, LLC  
332 S. Michigan Avenue, Suite 900  
Chicago, IL 60604  
+1 312.961.4375



[Info@altaactuaries.com](mailto:Info@altaactuaries.com)



[www.altaactuaries.com](http://www.altaactuaries.com)



[linkedin.com/altaactuaries](https://www.linkedin.com/company/altaactuaries)