

El impacto de la reforma al outsourcing 2021 en las empresas mexicanas.

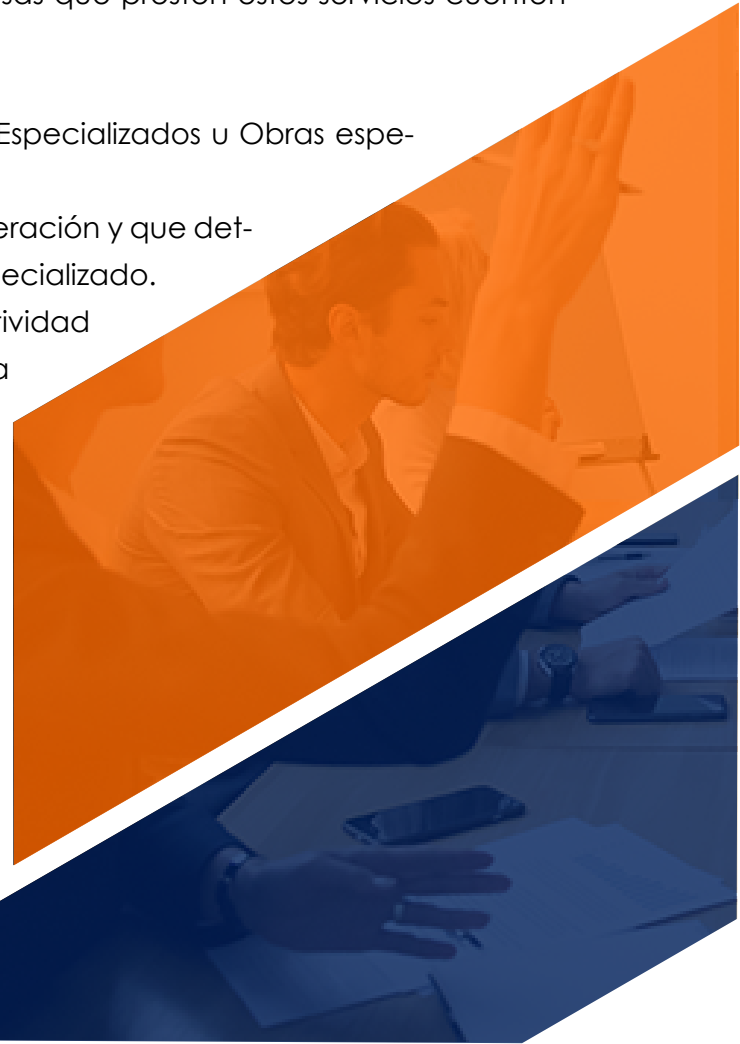
Por: Erik Escobar Sarabia

En abril de este año se publicó el decreto mediante el cual se reformaron algunas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, así como en leyes del IMSS, ISR, IVA e INFONAVIT y el Código Fiscal de la Federación relacionadas a la subcontratación laboral. Esta reforma se enfocó en la prohibición de la subcontratación de personal, entendiendo esta como, aquel contrato mediante el cual una empresa denominada "contratista" (en muchos casos los llamados Outsourcing) pone a disposición de otra empresa denominada "contratante" (las empresas que pagan al outsourcing) personal para la realización de trabajos diversos.

No obstante, la reforma permite la contratación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas siempre que las empresas que presten estos servicios cuenten con los requisitos, entre otros, como:

1. Registro en el padrón Público de Servicios Especializados u Obras especializadas (REPSE)
2. Contar con un contrato que respalde la operación y que detalle los servicios que realizará el proveedor especializado.
3. Que los servicios no formen parte de la actividad económica u objeto social de la empresa "contratante"

Sin duda la reforma a la subcontratación laboral es un tema muy relevante para el ámbito empresarial es un país como México en donde de acuerdo con el INEGI el sector de la economía informal abarca cerca de 30 millones de personas, la tasa de desempleo se ubicó en el 4% en el primer trimestre de 2021, los efectos espera-



dos por el gobierno derivados de estas modificaciones son mejorar la creación de nuevos empleos formales, brindar protección de los derechos de los trabajadores, mejorar la recaudación proveniente de los patrones y sobre todo asegurar la responsabilidad legal en esta modalidad de prestaciones de servicios por parte de las contratantes.

Para lograr lo anterior, las modificaciones a las leyes mencionadas contemplan, entre otros, los siguientes efectos:

1. Multas de los \$ 179 mil pesos a los 4.5 millones de pesos a las empresas que realicen subcontratación de personal o a las empresas que presten dichos servicios sin contar con el registro en el REPSE.
2. Multas a los patrones que obstruyan las revisiones de la STPS.
3. De no contar con el registro en REPSE, o de realizar subcontratación laboral las autoridades fiscales podrán rechazar las deducciones para efectos fiscales que estén amparadas en las facturas correspondientes.
4. Adicional al punto 3, no será acreditable el IVA pagado por los servicios mencionados
5. La responsabilidad solidaria hacia los trabajadores será compartida entre la contratante y la contratista, si está última incumple con las obligaciones con los trabajadores.

En 2021 los cambios a la legislación laboral y otras disposiciones generan una necesidad de revisar y cotejar de forma activa los contratos y el cumplimiento de las obligaciones de nuestros proveedores con los trabajadores con el objetivo de identificar riesgos legales y en su caso implementar controles que permitan mitigarlos.



Sobre el autor:

Lic. Erik Escobar Sarabia

Director de Impuestos

Axo Consultores Fiscales y Legales, S.C.

www.axoconsultores.com

eescobar@axoconsultores.com

contacto@axoconsultores.com

