

Regular la subcontratación no será suficiente para mejorar las condiciones laborales

Ayer se aprobó en el Senado de la República la iniciativa para regular las actividades de empresas que prestan servicios de subcontratación, conocidas como “outsourcing”. Esta reforma busca reducir las malas prácticas asociadas a este esquema de contratación. Monitorear y sancionar estas prácticas es fundamental para proteger los derechos de los trabajadores. En su análisis, el IMCO concluye que, aunque la reforma tiene elementos positivos, no será suficiente para mejorar las condiciones laborales, ya que si bien se establecen disposiciones para tal fin, también debe considerarse el efecto que la reforma tendrá sobre las decisiones laborales de las empresas y su potencial efecto sobre el empleo en México.

Por lo tanto, si el objetivo final de la reforma es fortalecer el empleo, como se menciona en las [Consideraciones del Dictamen](#), se debe complementar con otras políticas públicas y reformas fiscales que incentiven la generación de empleos formales.

De acuerdo con la edición más reciente de los Censos Económicos del Inegi, en 2018 existían en México poco más de 4.1 millones de trabajadores (15.2% del total) contratados bajo el esquema de subcontratación. De estas personas, el 62% eran hombres y el 38% mujeres. Entre 2003 y 2018, el personal subcontratado creció 312% al pasar de 1 a 4.1 millones de trabajadores.

El IMCO ha señalado previamente que es necesario [promover un mercado laboral y un sistema de subcontratación que proteja los derechos de los trabajadores, además de impulsar una economía formal competitiva](#). Bajo este criterio, la iniciativa tiene tres elementos positivos para avanzar hacia estos objetivos:

1. **La reforma mantiene cierta flexibilidad para la subcontratación de servicios e implementación de obras especializadas.** Se permitirá la subcontratación de trabajadores para servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica principal de la empresa beneficiaria. En ese sentido, la práctica no se prohíbe, pero se regula para evitar simulación y evasión fiscal. Además, se puede considerar como viable pues la iniciativa aprobada es el resultado de negociaciones entre gobierno, sindicatos y empresarios.
2. **Se creará un registro de empresas de subcontratación**, lo cual retoma una [recomendación del IMCO](#) sobre la creación de un registro de empresas que ofrecen servicios de *outsourcing*: las empresas que proporcionen servicios de subcontratación deberán estar registradas en un padrón a cargo de la Secretaría

del Trabajo y Previsión Social (STPS) y acreditar el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

3. **Se implementarán sanciones en contra de patrones que no permitan la inspección y vigilancia de las autoridades laborales**, lo cual eleva el costo de las empresas para incurrir en simulaciones o esquemas fuera de la ley.
4. **Se establece un nuevo monto máximo de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) que mitiga algunos de los costos de la reforma para las empresas:** hasta tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años.

A pesar de que la reforma busca que los trabajadores subcontratados obtengan mejores condiciones y derechos laborales que derivan de una relación directa con su patrón, el principal riesgo es la incertidumbre de sus efectos sobre el empleo formal, y también sobre los trabajadores subcontratados en el corto plazo. Líderes en subcontratación como ManpowerGroup, [consideran que solo el 30% de los subcontratados pasarán a ser contratados formalmente, el resto pasaría a la informalidad o a esquemas laborales sin seguridad social.](#) Es decir, existe un escenario donde algunos de los trabajadores puedan acabar en condiciones peores, como honorarios, informalidad, o que pierdan su empleo. Esto, como resultado de los ajustes que las empresas lleven a cabo para responder a la nueva regulación laboral, la cual incrementa los costos de la nómina.

Además de mejores condiciones para los trabajadores, México necesita generar nuevos empleos formales para fortalecer el empleo. Esto es un reto mayúsculo, aún faltan recuperar 2.7 millones de empleos perdidos por la pandemia, de acuerdo con el Inegi. El reto de la recuperación de empleos es todavía mayor si se toma en cuenta que el mercado laboral debe ofrecer puestos de trabajo y ocupación para las cerca de 1.2 millones de personas que se incorporan a la población económicamente activa cada año. Adicionalmente, más de un millón de pequeñas y medianas empresas tuvieron que cerrar operaciones derivado de la crisis económica, según el Estudio sobre la demografía de los negocios del Inegi.

Si bien la reforma en torno a la subcontratación de personal ofrece alternativas para la protección de los derechos de los trabajadores, aún existen áreas de oportunidad para mejorar las perspectivas laborales. Por ello, es necesario cuidar algunos detalles para su implementación, así como considerar políticas públicas adicionales. **IMCO Propone las siguientes acciones:**

Durante la implementación de la reforma:

1. **Implementar de forma ágil y adecuada los mecanismos de monitoreo y vigilancia como el registro de empresas proveedoras** y los requerimientos de información sobre los contratos. El diseño de estos mecanismos dependerá de las reglamentaciones secundarias las cuales deberían considerar la capacidad de las autoridades para procesar y hacer cumplir las regulaciones laborales con base en la información del registro de empresas. El propósito debería ser evitar

costos desproporcionados para las empresas por contratación de personal, a fin de incentivar la creación de empleos.

2. **Ampliar el plazo para dar cumplimiento de requisitos de información para el registro de empresas proveedoras.** Es probable que tres meses no sea suficiente tiempo para que pequeñas y medianas empresas puedan atender los requerimientos y trámites derivados de la reforma.
3. **Dar seguimiento a las consecuencias inesperadas de la implementación de la reforma y atender aquellas que sean negativas.** En especial se debe monitorear la salida de personas del mercado laboral formal derivado de los cambios en el sector de subcontratación. Se debe considerar la necesidad de ofrecer apoyos económicos temporales ante el desempleo e impulsar programas de apoyo al empleo focalizados en esta población objetivo.

En seguimiento a la reforma, para la profundización de un mercado laboral competitivo:

4. **Profundizar reformas para reducir los costos del trabajo formal.** En un contexto de necesidad de recuperación económica es necesario impulsar medidas para acelerar la contratación de personal formal. Una opción es [reducir el impuesto sobre la renta a asalariados para personas que ganen menos de 10,500 pesos al mes](#). Esto podría liberar ingreso a trabajadores y reducir el costo laboral de las empresas que decidan contratar nuevos empleados. Esta medida beneficiaría directamente a 15.4 millones de trabajadores afiliados al IMSS.

El IMCO es un centro de investigación apartidista y sin fines de lucro, dedicado a enriquecer con evidencia la toma de decisiones públicas para avanzar hacia un México justo e incluyente.

Para entrevistas favor de comunicarse con

Paola Gurrola | prensa@imco.org.mx | Cel. (55) 7907 6656