

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

Efectos de la reforma a la subcontratación laboral 2021 en las empresas turísticas

Effects of the 2021 Labor Outsourcing Reform on Tourism
Companies

Israel Ojeda Guluarte

Israel.og@lapaz.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0004-4452-3214>

Tecnológico Nacional de México (TecNM).

Instituto Tecnológico de La Paz (ITLP)

La Paz – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4171>

Artículo recibido: 18 de junio de 2025

Aceptado para publicación: 14 de julio de
2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4171>

Efectos de la reforma a la subcontratación laboral 2021 en las empresas turísticas

Effects of the 2021 Labor Outsourcing Reform on Tourism Companies

Israel Ojeda Guluarte

Israel.og@lapaz.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0004-4452-3214>

Tecnológico Nacional de México (TecNM). Instituto Tecnológico de La Paz (ITLP)

La Paz – México

Artículo recibido: 18 de junio de 2025. Aceptado para publicación: 14 de julio de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


Se investigó los efectos de la reforma en materia de subcontratación laboral del 2021 en la carga administrativa para las empresas, el costo del personal y la ocupación de personal para las empresas del ramo turístico de Baja California Sur. Se utilizó el Método Etnográfico para comprender los efectos de la citada reforma en los diversos sectores que fueron afectados. Se entrevistaron a 3 expertos fiscalistas, se aplicaron 66 encuestas a dueños de empresas que fueron afectados por la reforma en materia de subcontratación laboral y se aplicaron 15 cuestionarios a dueños de empresas prestadoras de servicios de subcontratación. De los resultados de la investigación se concluye que la reforma aumentó significativamente los costos empresariales, tanto en nómina como en gastos administrativos. También se corroboró una correlación en cuanto al aumento considerable en la carga administrativa para las empresas. Tanto las empresas que integraron personal antes subcontratado como aquellas que continuaron utilizando servicios especializados. Respecto a la posible disminución del personal ocupado, los resultados no son concluyentes.

Palabras clave: subcontratación laboral, outsourcing, servicios profesionales, relación laboral

Abstract

The effects of the 2021 labor subcontracting reform on administrative workload, personnel costs, and staff employment were investigated in tourism-related businesses in Baja California Sur. The Ethnographic Method was used to understand the impact of the reform across various affected sectors. Three tax experts were interviewed, additionally, 66 surveys were conducted with business owners affected by the labor subcontracting reform and fifteen questionnaires were also administered to owners of subcontracting service provider companies. The results of the research conclude that the reform significantly increased business costs, both in payroll and administrative expenses. A correlation was also confirmed regarding the considerable increase in the administrative burden for companies – both those that incorporated previously subcontracted personnel and those that continued using specialized services. As for the possible decrease in employed personnel, the results are inconclusive.

Keywords: labor subcontracting, outsourcing, professional services, employment relationship

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Ojeda Guluarte, I. (2025). Efectos de la reforma a la subcontratación laboral 2021 en las empresas turísticas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (3), 2956 – 2982. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4171>

INTRODUCCIÓN

Contexto

La subcontratación laboral es reconocida nacional e internacionalmente como una estrategia para la organización de las empresas que brinda la capacidad de disponer de personal capacitado y especializado de una manera flexible acorde a las necesidades de capacidad instalada de las empresas, generando beneficios económicos al hacer más eficiente la disposición de los recursos humanos.

Debido a las características antes citadas, y a que la subcontratación laboral brinda una mayor capacidad competitiva ante un entorno económico globalizado, esta es utilizada como una herramienta empresarial.

Hasta el 2021 la subcontratación laboral estaba regulada en México en la Ley Federal de Trabajo, tutelando los derechos laborales de los trabajadores que prestan sus servicios bajo esta modalidad en sus artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D.

En dichas disposiciones legales se especificaba que la subcontratación debería de justificarse por su carácter especializado, se obligaba a la empresa contratante de cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumpla con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente del trabajo y además se prohibía que se transfiera de manera deliberada al personal a la subcontratista para disminuir sus derechos laborales.

Sin embargo, el poder legislativo consideró que dichas disposiciones no son suficientes para regular la subcontratación laboral, planteando la necesidad de legislar en el sentido de prohibir en primera instancia toda subcontratación laboral, por lo que en el 2020 se presentó el proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, de la Ley de Seguridad Social, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del Impuesto sobre la Renta y de la Ley del Impuesto al Valor Agregado en materia de subcontratación laboral.

En esta reforma se proponen, entre otros, los siguientes cambios:

Prohibir la subcontratación de personal, definiendo ahora la subcontratación como el acto que consiste en que una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Permitir solamente la subcontratación de personal cuando los servicios u obras realizadas no forman parte del objeto social ni de la actividad económica de la beneficiaria de los mismos, y se traten de servicios especializados o de obras especializadas.

Impone la obligación de que el contratista cuente con una autorización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para prestar los servicios de subcontratación de personal y se encuentre registrada en su padrón, el Registro de Prestadoras de Servicios Especializada u Obras Especializadas (REPSE).

Hacer al contratante responsable solidario en relación al entero de los impuestos y cuotas de seguridad social de los trabajadores que el contratista pone a su disposición.

Estas nuevas disposiciones legales podrían originar una mayor carga administrativa para las empresas que prestan los servicios de subcontratación, e indirectamente y en menor medida para los contratantes, lo que podría hacer inviable esta figura para utilizarla como una estrategia de organización empresarial. Considerando estos cambios en el marco legal de la subcontratación laboral, podrían surgir el siguiente cuestionamiento:

- ¿Qué efectos ha tenido la reforma de subcontratación laboral 2021 en las empresas turísticas de Baja California Sur?

Derivado de este cuestionamiento, surgen los siguientes aún más específicos:

- ¿Qué efecto tuvo la reforma en el costo de la nómina de las empresas?
- ¿Cómo se han afectado las fuentes de empleos debido a la prohibición de la subcontratación laboral?

Se debe considerar que el estado de Baja California Sur se destaca por ser una de las entidades que tiene una mayor participación de personal subcontratado en relación al total de personal ocupado a nivel estatal, teniendo un porcentaje del 27.8%, quedando solo por debajo de Quintana Roo (35.4%) que es la entidad con mayor proporción en 2018 (INEGI,2019).

La alta participación del personal subcontratado no es reciente, puesto que en el 2013 en la entidad de Baja California Sur representaba un 25.8% en relación al total de personal ocupado, siendo uno de los estados que mayor incremento porcentual ha presentado durante el periodo 2008-2018 con un incremento del 11.4 puntos porcentuales (INEGI, 2019).

En Baja California Sur, el sector turístico es el que más utiliza la figura de subcontratación de personal, pues es una herramienta útil para satisfacer la necesidad de los turistas de realizar un solo pago por la contratación de servicios turísticos, siendo en muchos casos los hoteles quienes subcontratan a personal de otras empresas que ofrecen tours, membresías en campos de golf o arrendadoras.

Justificación

La investigación es relevante debido a que se explica la magnitud de los efectos de eliminar y prohibir la subcontratación laboral, así como de la imposición de las nuevas obligaciones en materia laboral y tributaria para la contratación de servicios especializados.

Se debe recalcar que la reforma en materia de subcontratación laboral permite solamente contratación de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica de la beneficiaria. Esta situación podría poner en seria desventaja competitiva a muchas de las empresas del ramo turístico en Baja California Sur, puesto que dadas las características de muchas de ellas requieren de personal especializado para encomendar y delegar ciertas actividades de su objeto social que requieren un alto grado de especialización.

Por lo que es relevante determinar si esta reforma ocasionó la pérdida de empleos en virtud de la muy probable incapacidad económica de las empresas en Baja California Sur para poder cubrir los costos laborales que implicaría adicionar al personal que le prestan sus servicios bajo la modalidad de subcontratación, considerando la difícil situación económica debido a la pandemia del COVID-19, la cual ya ha vulnerado enormemente la situación financiera de las empresas hoteleras en la entidad.

A su vez, es importante verificar si esta reforma que procura salvaguardar el derecho a la seguridad social de los trabajadores, puede también ocasionar una escalada de trabajadores al empleo informal, sin prestaciones y sin tener acceso a la seguridad social.

La reforma presuntamente ocasionó que la modalidad de subcontratación laboral sea un esquema inviable e impráctico como estrategia para la organización de las empresas hoteleras, puesto que debido a dicha reforma se estaría vulnerando la certidumbre jurídica de las empresas al considerarlas como responsables solidarias del pago de contribuciones en materia de retenciones de ISR por los pagos realizados a los trabajadores, así como del pago de cuotas en materia de Seguridad Social y de INFONAVIT. Se debe mencionar que la reforma dejó la oportunidad de continuar con una modalidad de

subcontratación de servicios especializados inscritas en el registro de prestadoras de servicios especializados u obras especializadas (REPSE), cuyas características y viabilidad serán sujetas de estudio en esta investigación.

La presente investigación traerá beneficios relevantes para los diversos actores de nuestra economía, tales como a los empresarios, los cuales podrían estar siendo vulnerados en sus derechos constitucionales que les garantizan ejercer libremente la profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode, siendo lícitos. Las conclusiones de la investigación son importantes para determinar si el nuevo marco legal en materia de subcontratación laboral debería de modificarse, puesto que es probable que las autoridades no hayan previsto todas las afectaciones laborales, económicas y fiscales de su prohibición de la subcontratación laboral y la excepción de la regla que viene siendo la modalidad de los servicios especializados y las obras especializadas.

METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cualitativo, puesto que se aplicará la lógica inductiva, para que, partiendo de lo particular a lo general, se logre el estudio de los sujetos de investigación e interpretar sus realidades subjetivas.

Creswell citado por Vasilachis de Gialdino (2006) piensa que “la investigación cualitativa es un proceso interpretativo de indagación basado en distintas tradiciones metodológicas [...] que examina un problema humano o social”.

Hernández (2014) considera que “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto”. (p. 358).

Considerando lo anterior, es aplicable realizar una investigación cualitativa de la reforma laboral y sus efectos en las empresas y trabajadores, en el contexto administrativo, laboral y fiscal.

Método de investigación

En la presente investigación se utilizó como método la etnografía con un diseño microetnográfico, puesto que el estudio se centrará en un aspecto de una situación social y económica concreta, específicamente la subcontratación laboral en Baja California Sur.

DESARROLLO

Se hizo una indagación en repositorios de tesis doctorales y publicaciones de las universidades más importantes del país para localizar investigaciones similares a la presente. De la búsqueda realizada se encontraron algunas investigaciones que tratan sobre el tema de la subcontratación laboral, pero no con el enfoque que se le da en esta investigación.

La tesis doctoral titulada “Incidencia de las funciones estratégica y operativa en el éxito de los proyectos de outsourcing de Tecnologías de la Información en España (2005-2009)” presentada el 16 de diciembre de 2015 en la Universidad Politécnica de Cataluña por Salomé Valero Cumplido, la cual tuvo el objetivo de analizar los proyectos de Outsourcing de TI en España, durante el periodo comprendido entre el 2005 y 2009, y descubrir aquellos factores clave del éxito en la implantación de esta estrategia. La metodología empleada en esta investigación combina el análisis cualitativo y cuantitativo. Se elaboró un modelo teórico “para luego realizar una investigación directa o de campo mediante entrevistas a profesionales vinculados al objeto de estudio que corrobore las hipótesis de trabajo planteadas” (Valero, 2015, p.124).

En la investigación antes citada, la toma de la muestra fue no probabilística por conveniencia, los resultados obtenidos fueron analizados mediante estadística descriptiva y análisis factorial exploratorio para comprobar la unidimensionalidad de las escalas. “El análisis factorial es una técnica de reducción de datos que sirve para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto numeroso de ellas” (Valero, 2015, p.203). Sus resultados concluyen en la importancia de alcanzar contratos detallados y de gestionar adecuadamente el modelo de relación cliente-proveedor. A su vez los resultados señalan que el éxito en los proyectos de outsourcing se alcanza cuando se consiguen los ahorros de costes estimados y en los que la dirección ha gestionado de forma correcta la implantación del proyecto.

Por otra parte, la tesis doctoral “Outsourcing de recursos humanos: prácticas y factores de éxito” presentada por Sergi Romeu Crusat” en 2015 en la Universidad Rovira i Virgili se aborda el tema mediante metodología cuantitativa en la que se recabó la información a través de un cuestionario, los cuales fueron aplicados a los responsables de los departamentos de recursos humanos de diversas empresas. Para el análisis de los resultados, primero se aplicó la estadística descriptiva y luego la estadística correlacional para comprobar la hipótesis planteada según la literatura consultada. En esta investigación se concluye que la clave para el éxito en la externalización del recurso humano radica en el apoyo que ofrezca el departamento de recursos humanos y la elección de un proveedor que sea adecuado.

A su vez, en la tesis doctoral presentada por M. en D. Víctor Manuel González Cianci en marzo de 2019 titulada “Las empresas de mano de obra “outsourcing” y los derechos fundamentales ante la globalización” pretende demostrar que las empresas de suministro de mano de obra, conocidas con el vocablo inglés “outsourcing”, tienen un objeto social que resulta ilegal e inconstitucional, contrario a los derechos fundamentales del hombre y del ciudadano, en colisión con los Instrumentos Internacionales sobre la materia. El autor plantea que es necesaria la reforma al artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, para prohibir las empresas de mano de obra o suministro de personal, que violen los principios del trabajo digno o decente, que promueve la Organización Internacional del Trabajo, en su Declaración sobre la Justicia Social del año 2008.

Por su parte, en la investigación realizada por el Dr. Salvador Francisco Ruiz Medrano publicada en el volumen 29 de 2019 de Acta Universitaria titulada “Implicaciones de la figura del outsourcing en los derechos laborales y ganancias de las empresas en México: Un análisis comparado”, el autor busca identificar su implementación en el mundo y las propuestas de organizaciones como la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) a través de un análisis de derecho comparado de corte internacional. En esta investigación concluye que es necesario que el outsourcing representa una ventaja competitiva y que es una manera de volverse más rentable al atender a sus actividades distintivas a través de la innovación y desarrollo.

La presente investigación difiere de las antes mencionadas ya que pretende analizar las consecuencias que tuvo la reforma en materia de outsourcing en las empresas del ramo turístico de Baja California Sur, con un enfoque primordialmente cualitativo, estudiando las experiencias vividas por los sujetos de investigación.

Problema de Investigación

El problema de investigación se plantea de la siguiente manera:

- ¿Cuáles son los efectos de la reforma en materia de subcontratación laboral del 2021 en la carga administrativa para las empresas, el costo del personal y la ocupación de personal para las empresas del ramo turístico de Baja California Sur?

Objetivo de la investigación

Objetivo general

- Explicar los efectos de la reforma en materia de subcontratación laboral del 2021 en la carga administrativa para las empresas, el costo del personal y la ocupación de personal para las empresas del ramo turístico de Baja California Sur.

Objetivos particulares

Los objetivos particulares de la presente investigación son los siguientes:

- Diseñar los instrumentos que se utilizaran en la investigación para recabar información.
- Obtener los permisos y citas necesarias para aplicar los instrumentos a los sujetos de investigación.
- Obtener la información de los sujetos mediante la aplicación de los instrumentos.
- Organizar la información obtenida con los instrumentos aplicados de acuerdo a sus características.
- Realizar el reporte de investigación que contenga las conclusiones derivadas de los resultados obtenidos

RESULTADOS

Resultados de las entrevistas

Se realizaron tres entrevistas semiestructuradas (ver anexo 1) a expertos fiscalistas, la información se ordenó en un cuadro de análisis. Los resultados se presentan a continuación.

En relación al primer aspecto que fue consideraciones generales de la reforma en materia de subcontratación laboral en las empresas los entrevistados coincidieron que la subcontratación laboral es una forma de organización de las empresas que se ha venido manejando desde hace mucho tiempo. Siempre se ha manejado como una estrategia para poder facilitar la contratación del personal y también para buscar un ahorro en los costos de la nómina. Sin embargo, debido a los abusos de algunos empresarios, la autoridad ha buscado la manera de controlar la subcontratación, siendo la reforma del 2009 uno de los primeros intentos por controlarla, hasta ahora que se prohíbe y se deja la opción de la subcontratación de los servicios especializados.

Algunas de las diferencias significativas fueron que uno de los entrevistados considera que en materia de seguro social había mejores controles anteriormente, pues la autoridad tenía un mejor sistema para el control de en la prestación de servicios con el SIPRESS (Sistema de Prestación de Servicios).

Uno de los entrevistados señaló que durante la transición de la reforma se impusieron fuertes sanciones a las empresas que no cumplieron con las nuevas obligaciones.

EO: En términos generales, la subcontratación como tal siempre ha existido, de hecho, desde hace años este se ha dado este tipo que han venido tratando de regular de alguna manera. Yo recuerdo en junio de 2009, nació una reforma del seguro social, donde se modifica el 15 y 15-A en la Ley del Seguro Social, referente a tener un control. entre comillas, "control" de lo que era la famosa, o reconocidas en aquel entonces como un outsourcing, que era un manejo de subcontratación de personal. Y en esa reforma, el seguro social trató de controlar se pudiera decir, el manejo de este tipo de empresas para efectos de poder llevar un manejo y nació en un aspecto que les permitieron a los patrones el poder tener tanto registros como actividades de riesgo tuviera, esto es había patrones que podían abrir los

cinco patronal. Entonces ahí empezó el control de ese manejo de la subcontratación laboral. Que, digo, siempre ha existido, pero han venido tratando de regularla.

Respecto al segundo aspecto Efectos en la carga administrativa de las empresas, todos los entrevistados coincidieron que las nuevas obligaciones por la reforma en materia de subcontratación laboral, representaron una fuerte carga administrativa para las empresas, las cuales tuvieron que invertir en capacitación, personal y sistemas para cumplir con las nuevas obligaciones.

Consideran que las cargas administrativas son excesivas y que las autoridades deberían de facilitar el cumplimiento de las obligaciones a los contribuyentes, ya sea en el registro como REPSE ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como en relación a las relacionadas con las informativas que hay que presentar ante la autoridad.

A su vez, todos los entrevistados coinciden en que no son claras las disposiciones legales en relación al supuesto que señala cuando se está obligado a estar inscrito en el REPSE, puesto que no se especifica debidamente en qué momento el prestador de servicio puede a disposición del cliente a su personal. Tampoco se perciben correctos ni uniformes los criterios relacionados a la prohibición del objeto social, puesto que hay servicios que son complementarios y se requieren subcontratar, incluso cuando estén dentro del mismo objeto social y actividad económica de la empresa.

Como diferencia se puede señalar que uno de los entrevistados señaló que en materia de seguridad social el nuevo esquema no generará los beneficios esperados para la autoridad, puesto que el verdadero control sobre el pago de las cuotas patronales se logra a través de la vinculación con el SUA (Sistema Único de Autodeterminación de cuotas), y que los nuevos controles implementados no le funcionarán al Seguro Social para fiscalizar eficientemente a los contribuyentes. De hecho, señaló que los esquemas que anteriormente existían para controlar la subcontratación ante el Seguro Social, proporcionaban mayor información a la autoridad, que era más útil para sus labores de revisión.

EO: Oye, me cruzas mi factura, me cruzas mis impuestos, les estoy pagando, declarando y me mandas ya las declaraciones para, este, para que te las indique, me toca esto, okey. Ahí es donde yo digo, que sí podrías entrar, entonces sí a dar información sobre contratos, sobre todo lo que te está pidiendo, REPSE y todos estos programas no, ¿eh? Y no en una forma continua de estar presentando información, información, información, que te lleva, checa tus, pues ahorita para el cierre nada más del anual, pero cada mes son tres cuatro días que tienes que estar cargando información. Antes era el cálculo del impuesto y cubrir tu contribución, para facilitarle la contribución, para facilitarle la carga, el cálculo. Es la finalidad que se tiene que tener en los impuestos, facilitarle al contribuyente para que haga su pago este que le corresponde y no cargarle de datos.

En relación al tercer aspecto, efectos en el costo de personal de las empresas los entrevistados señalaron que hubo un incremento en los costos de personal debido a las nuevas cargas administrativas de la reforma, los cuales ocasionan que se tenga que canalizar recursos para poder cumplir con las nuevas obligaciones, debiendo incluso contratar personal solamente para estos efectos. El costo de la seguridad social de los empleados fue absorbido por las empresas, además se tuvieron que invertir recursos para poder llevar los controles adecuados para el manejo y control de personal, tales como sistemas de nóminas, capacitación y personal para el área de recursos humanos.

Como diferencia se puede comentar que uno de los entrevistados señaló que uno de los mayores costos en materia de personal debido a la reforma es por los efectos que pudiera tener el tener a todo el personal en nómina cotizando en el seguro social con la misma prima de riesgo de trabajo, la cual puede elevar mucho el pago de las cuotas, puesto que cuando se trata de empresas que tienen algunos trabajadores con un alto riesgo, esta prima será aplicable a todos los trabajadores, incluyendo aquellos que no realizan actividades de alto riesgo. Situación que se podía solventar con la subcontratación

laboral, pero debido a las reformas se imposibilita a las empresas poder controlar el efecto de esta variable.

EO: Sí, sí, definitivo, en el personal interno, sí se invirtió en capacitación y otro efecto, los despachos contables, si tú traías uno que solamente te maquilaba, pues el ingreso, gasto directo pues ahora le tienes que pagar, si no es que el doble de lo que te venía cobrando, digamos un despacho de seis mil pesos, pues ahora ya te va a costar 12 mil pesos, porque además te va a maquilar la nómina ¿no? Entonces en todos lados, sí hubo, sí hubo costo, ¿no? Y en el costo también directivo de estar, pues concentrado en las posibles fallas de los procesos no, que también al final es un costo ahí oculto, ¿no? Y que al menos el primer año sí es muy desgastante.

Respecto al cuarto aspecto, efectos en la ocupación de personal en las empresas, hubo coincidencia en señalar que si hubo una disminución de personal derivado a los incrementos en los costos del personal. Para poder enfrentar los costos que representan las nuevas cargas administrativas del manejo de personal, así como su costo para efecto de las contribuciones aplicables a la nómina, las empresas tuvieron que prescindir de trabajadores para poder controlar el incremento de los gastos relacionados al personal y la nómina. Las empresas que tuvieron que prescindir de los servicios de subcontratación trataron de reducir su plantilla de personal al mínimo prescindible.

Incluso se señala que algunas empresas que ofrecían servicios especializados, como los de vigilancia y limpieza, tuvieron que desaparecer, dado que enfrentaron impedimentos legales por el objeto social de las empresas o bien sus clientes contrataron directamente al personal que les prestaban.

Sin embargo, se debe de señalar que hubo una diferencia en el consenso de las entrevistas, pues una de las personas entrevistadas considera que no hubo disminución de personal, puesto que todo el personal que estaba subcontratado paso integró a la nómina. Esto considerando que la empresa ya trabajaba con el personal mínimo requerido para desempeñar sus labores.

EO: En efecto, yo, en mi opinión, creo que sí, que sí, este, sí debe haber disminuido, este, el personal con la finalidad de disminuir la carga, la carga laboral. La carga laboral pues es pesada, de una empresa creo que es la más, esté, la más fuerte. Al tener este ese tipo de esquema, ahorran en algo, sí es cierto, como todo, este, se pierde, no, o sea al final de cuentas el outsourcing como tal siguen existiendo. O sea, no hay ningún problema, el problema nace a la hora de que queremos traspasar las líneas del manejo de las leyes, no, y eso, pues es algo que, en todos lados, no, es algo que el de enfrente, que quien tiene la obligación pues quiere evitar pagar lo más posible, eso es algo creo yo que, hasta natural, no, quién no quiere gastar menos, no, o sea, quiere tener algo bien, pero gastando lo menos posible. Entonces en ese aspecto, pues sí, a la hora de que tú mides tu carga administrativa laboral, pues si, lo maneja y dice: Oye, si yo tenía diez trabajadores, hablando de un outsourcing real, no, de algo real, este, diría pues yo tengo diez trabajadores, pero a lo mejor me costaba menos pero no voy a poder tener los diez. Entonces a lo mejor con cinco, con seis que me quede me pueden dar el servicio y puedo salir, no. Entonces si con seis lo puedo hacer, lo hago ¿por qué?, porque se va a incrementar por lo que es, este, la carga de la seguridad social, no, que incluimos seguro social, incluimos este el INFONAVIT, incluimos los AFORES, cargo del impuesto sobre nómina. Cosas que, aparentemente, la autoridad por eso lo está haciendo, no, porque aquellas empresas que te subcontratan, pues no estaban cubriendo esos importes.

Finalmente, en el aspecto propuestas de mejora de la reforma, todas las personas entrevistadas señalaron que se debería disminuir la carga administrativa a las empresas. Los controles implementados en el nuevo esquema de subcontratación encarecen las operaciones de las empresas, y no generan una información que será útil para que la autoridad pueda llevar un control efectivo. Es necesario implementar cambios en la normatividad que permitan utilizar mecanismos más eficientes

para controlar y fiscalizar la subcontratación laboral y que no representen una imposición excesiva para los contribuyentes.

La carga administrativa actual para cumplir las nuevas obligaciones en materia de subcontratación de servicios especializados y de obra especializada es excesiva, esto causa que se tengan que distraer recursos valiosos de la empresa para la implementación, ejecución y supervisión de los nuevos controles que son necesarios.

Como diferencia, es relevante mencionar una interesante propuesta de una de las personas entrevistadas, quien señaló que la autoridad debería de reforzar los esquemas donde sea el propio trabajador quien cubra el costo de su seguridad social, tal como se ha manejado con los esquemas para el trabajador independiente y para la trabajadora doméstica. Esquemas que podrían permitir que el patrón pudiera pagar mejor a los trabajadores y que todos los trabajadores estuvieran cubiertos en materia de seguridad social

EO: Pues sí, si el enfoque que se le está, que está dando la autoridad hablando de subcontratación, de la subcontratación laboral, eh, yo pienso que no debiera de existir, este, ese tipo de controles que han venido existiendo si realmente las cargas tributarias fueran acorde, para que el contribuyente pudiera cumplir de manera más, pues yo diría, más fácil como hoy en día han venido cambiando los sistemas, no, de hacerlo lo más fácil posible para que el contribuyente no tuviera tantas cargas este administrativas. Pero realmente, tú sabes, en cada reforma siempre se busca un beneficio adicional y esto va haciendo que se vaya encareciendo la mano de obra. Entonces, al ir encareciendo la mano de obra, pues, el sector patronal cada vez va buscando cómo evitar tener trabajadores.

Resultados de las encuestas

Se aplicó una encuesta que consta de 13 preguntas (ver anexo 2) a 66 dueños de empresas que fueron afectados por la reforma en materia de subcontratación laboral.

Las encuestas fueron elaboradas y aplicadas de manera electrónica utilizando la plataforma Formularios de Google, estas fueron enviadas por diversos medios tales como WhatsApp, Messenger y correo electrónico.

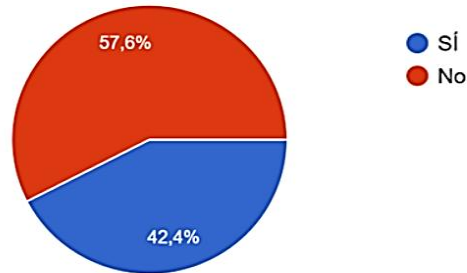
A continuación, se presentan las gráficas de los resultados obtenidos y su interpretación.

Gráfico 1

Después de la reforma de 2021 en materia de subcontratación laboral, ¿continuó empleando servicios de subcontratación?

1. Después de la reforma de 2021 en materia de subcontratación laboral, ¿continuó empleando servicios de subcontratación?

66 respuestas



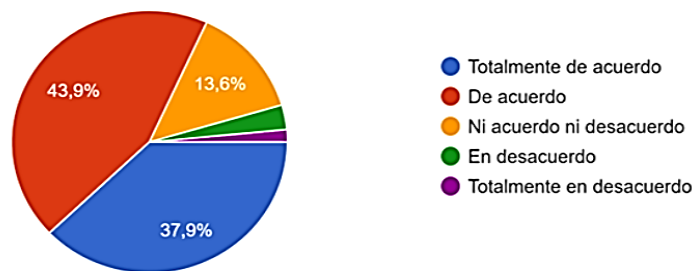
La mayoría de las empresas encuestadas (58%) dejaron de utilizar los servicios de subcontratación laboral, obedeciendo a la prohibición de este esquema plasmada en la reforma. Sin embargo, se puede observar que una importante de los encuestados continuó utilizando este esquema, esto aprovechando la ventana que se dejó para poder seguir subcontratando servicios especializados y obra especializada. Por lo tanto, no se puede generalizar de una manera contundente que haya desaparecido la subcontratación laboral.

Gráfico 2

Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se incrementaron los gastos por sueldos y prestaciones laborales en la empresa

2. Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se incrementaron los gastos por sueldos y prestaciones laborales en la empresa

66 respuestas

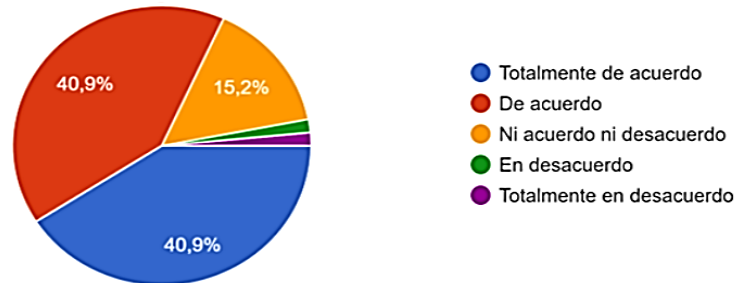


De manera muy generalizada (más del 70%) los encuestados coincidieron que la reforma en materia de subcontratación laboral incrementó los gastos por sueldos y prestaciones laborales en las empresas. Solo una pequeña minoría 5% considera que no se incrementaron los gastos por sueldos y prestaciones laborales debido a la reforma.

Gráfico 3

Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se incrementaron los gastos por pago de cuotas IMMS y aportaciones SAR e INFONAVIT

3. Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se incrementaron los gastos por pago de cuotas IMSS y aportaciones SAR e INFONAVIT
66 respuestas

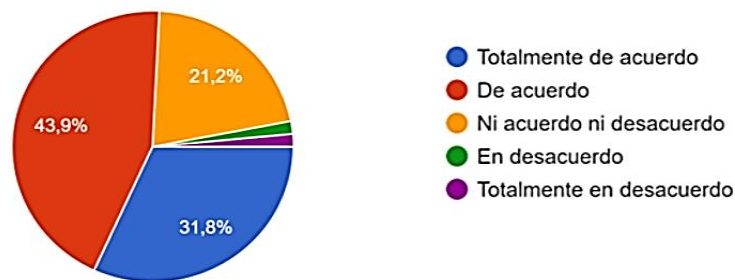


Es muy claro que a consideración de la mayoría de los encuestados (más del 80%), hubo un incremento en los gastos por cuotas IMSS y aportaciones SAR e INFONAVIT. Solo una muy ínfima parte de los encuestados (el 3%) no estuvo de acuerdo con esta afirmación.

Gráfico 4

Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se incrementaron los gastos por pago de participación de los trabajadores en las utilidades (PTU)

4. Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se incrementaron los gastos por pago de participación de los trabajadores en las utilidades (PTU)
66 respuestas

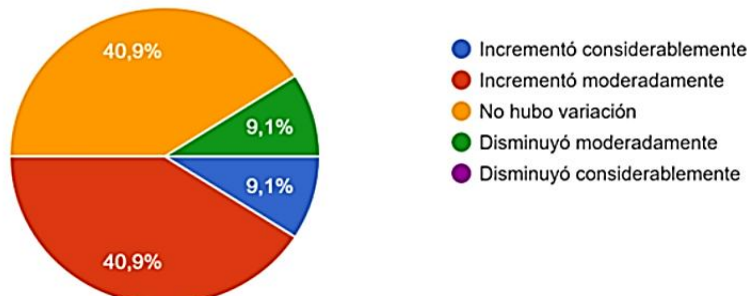


La mayor parte de los encuestados (76%) estuvo de acuerdo en que la reforma en materia de subcontratación laboral incrementó el gasto por pago de participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) en las empresas. Es decir, consideran que a raíz de la reforma las empresas se vieron obligadas a pagar este concepto a sus trabajadores. Cabe señalar que una muestra considerable (21%) se mantuvo ecuánime ante esta afirmación, por lo que es probable que no hayan sido afectadas por la reforma.

Gráfico 5

Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral la cantidad de personal de la empresa

5. Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral la cantidad de personal de la empresa
66 respuestas

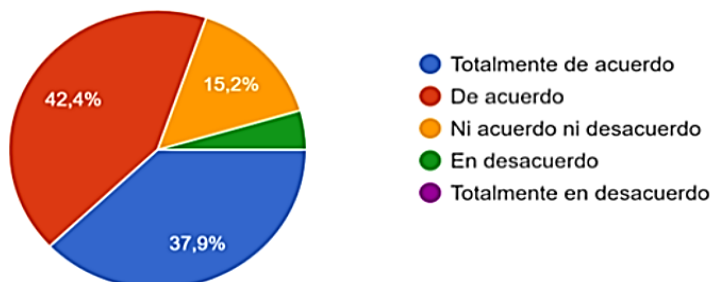


En esta afirmación las respuestas de los encuestados estuvieron divididas en dos posturas, del 41% cada una, en una consideran que se incrementó moderadamente el personal y en la otra aquellos que afirman que no se presentó ninguna variación en la cantidad de personal debido a la reforma en materia de subcontratación laboral. Sin embargo, el 9% de los encuestados consideran que se incrementó considerablemente el personal, por lo que prácticamente la mitad de los encuestados si tuvieron que incrementar a su personal.

Gráfico 6

Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se incrementó la carga administrativa para la contratación de servicios especializados y/o de obra especializada

6. Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se incrementó la carga administrativa para la contratación de servicios especializados y/o de obra especializada
66 respuestas

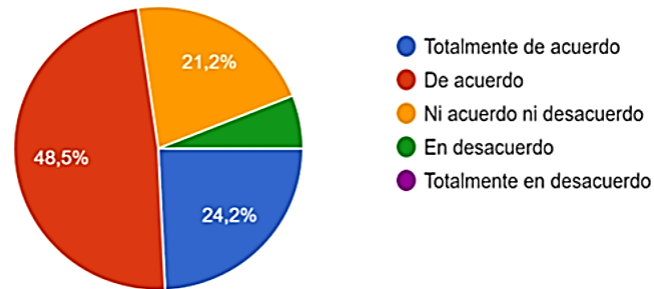


La gran mayoría de los encuestados (80%) estuvo de acuerdo en que debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se incrementó la carga administrativa para la contratación de servicios especializados y/o obra especializada. Una mínima parte de los encuestados (4.5%) estuvo en desacuerdo con esta afirmación y por lo tanto consideran que no se incrementó la carga administrativa por esta situación.

Gráfico 7

Para poder cumplir con los requisitos para la subcontratar servicios especializados y/o obra especializado he tenido que incrementar mis gastos administrativos

7. Para poder cumplir con los requisitos para subcontratar servicios especializados y/o obra especializado he tenido que incrementar mis gastos administrativos
66 respuestas

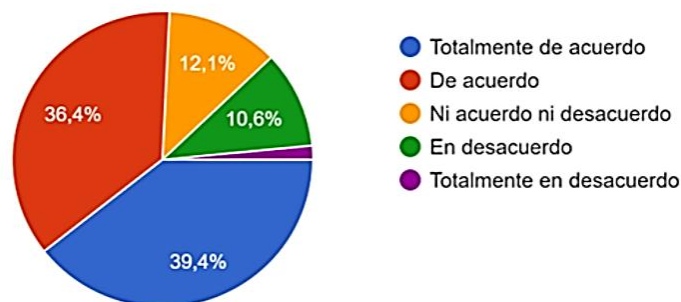


La mayor parte de los encuestados (76%) manifestó estar de acuerdo en que la reforma ha incrementado los gastos administrativos para poder cumplir con los requisitos para poder subcontratar servicios especializados. Sin embargo, una muestra considerable de los encuestados (21%) se mantuvo imparcial ante esta afirmación al considerar que no estaban de acuerdo ni en desacuerdo, por lo que es posible que esta facción no haya sido afectada en sus gastos administrativos por estas nuevas cargas.

Gráfico 8

Me queda muy claro cuando es necesario que mi proveedor de servicios cuente con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (REPSE)

8. Me queda muy claro cuando es necesario que mi proveedor de servicios cuente con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (REPSE)
66 respuestas

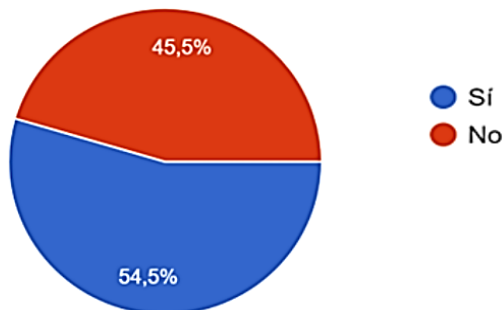


De acuerdo a la encuesta, la mayoría de los encuestados (76%) comprenden con claridad cuando es necesario que el proveedor de servicios esté inscrito en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras especializadas. Solo una minoría del 11% no está de acuerdo con esta afirmación y por lo tanto es probable que no cuenten con el conocimiento pleno sobre los supuestos de las disposiciones legales que señalan esta obligación.

Gráfico 9

He tenido que obligar a alguno(s) de mis proveedores a inscribirse en el REPSE para poder contratarlo

9. He tenido que obligar a alguno(s) de mis proveedores a inscribirse en el REPSE para poder contratarlo.
66 respuestas

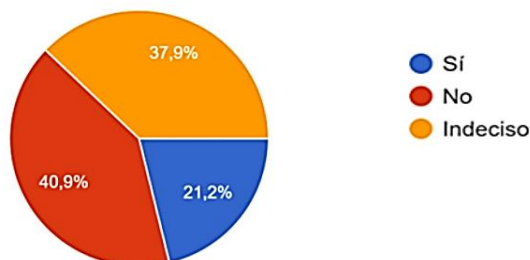


La mayoría de los encuestados (51%) manifestó que ha tenido la necesidad de pedirle a sus proveedores que se inscriban en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras especializadas para efectos de poder contratar sus servicios. Si bien no es la inmensa mayoría, sí refleja que la mayoría tiene especial cuidado de este requisito al momento de subcontratar servicios especializados, entrando en una dinámica donde obligan al proveedor inscribirse en el REPSE para poder contratarlos.

Gráfico 10

Estoy de acuerdo con la reforma en materia de subcontratación laboral se haya implementado en medio de la pandemia por COVID-19

10. Estoy de acuerdo que la reforma en materia de subcontratación laboral se haya implementado en medio de la pandemia por COVID-19
66 respuestas



Se observa dividida las respuestas ante la afirmación de si consideran que se haya implementado la reforma en materia de subcontratación laboral cuando el país pasaba por una contingencia sanitaria debido a la pandemia del COVID-19. Prevalcen los puntos de vista de aquellos que no están de acuerdo en que se haya implementado en dicho momento, seguido de aquellos que se encuentran indecisos ante su respuesta.

Gráfico 11

La reforma en materia de subcontratación laboral le ha restado competitividad a la empresa

11. La reforma en materia de subcontratación laboral le ha restado competitividad a la empresa
66 respuestas



La mayor parte de los encuestados (47%) manifestó no estar de acuerdo o en desacuerdo con la idea de que la reforma haya restado competitividad a las empresas. Por lo que pudiera considerarse que no consideran que esta reforma haya representado una desventaja o ventaja en la competitividad. Sin embargo, de aquellos que, sí manifestaron una postura en uno de estos dos sentidos, aproximadamente 26% manifestaron que si están de acuerdo en que restó competitividad.

Gráfico 12

Estoy de acuerdo con todos los cambios implementados por la reforma en materia de subcontratación laboral

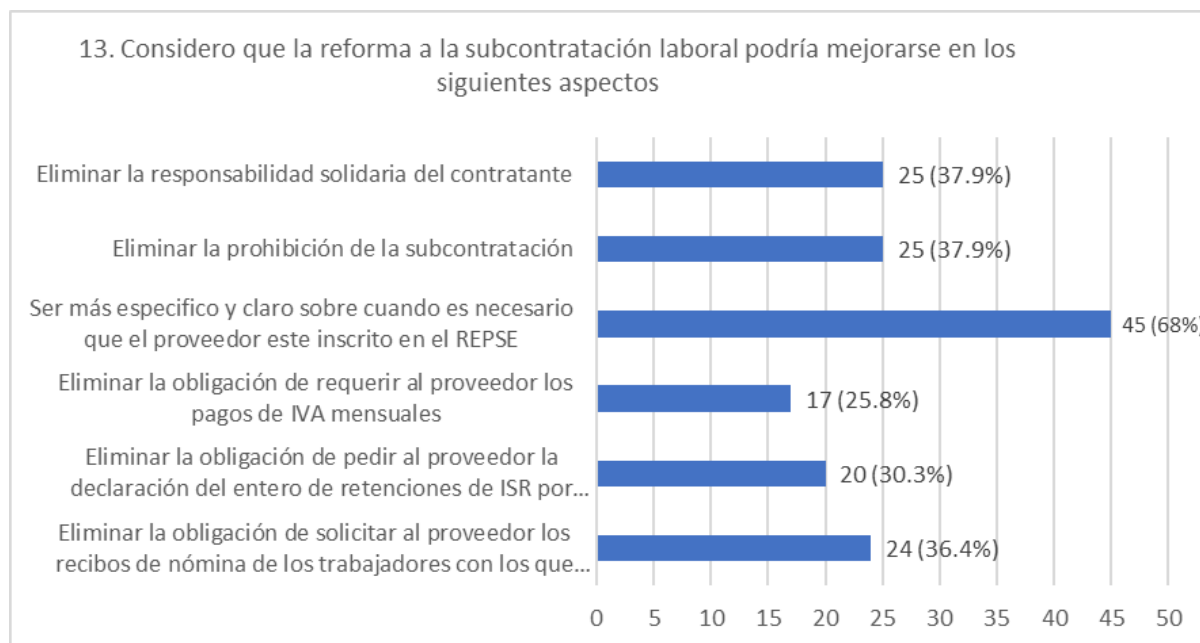
12. Estoy de acuerdo con todos los cambios implementados por la reforma en materia de subcontratación laboral
66 respuestas



La inmensa mayoría de los encuestados (94%) se manifestó de acuerdo con los cambios implementados con la reforma, pero solo el 17% manifestó que los cambios son correctos en su totalidad. De este resultado se puede deducir que la mayoría de los encuestados consideran que hay áreas que son susceptibles de mejoras en la reforma.

Gráfico 13

Considero que la reforma a la subcontratación laboral podría mejorarse en los siguientes aspectos



En la encuesta se señalaron los principales aspectos que se pudieran cambiar dentro de la reforma en materia de subcontratación laboral para verificar en cuál o cuáles de ellos había una mayor recurrencia. De acuerdo a los resultados el aspecto que se considera más significativo para que sea modificado es “ser más específico y claro sobre cuándo es necesario que el proveedor esté inscrito en el REPSE”. Por lo que puede considerarse que, de acuerdo a los encuestados, este aspecto es prioritario para que sea mejorado.

Resultados de los cuestionarios

Se aplicaron 15 cuestionarios dirigidos a dueños de empresas prestadoras de servicios de subcontratación consistentes en 10 preguntas abiertas (Anexo 3), la información que fue recolectada mediante los cuestionarios se organizó en un cuadro de análisis.

En relación a la pregunta 1 ¿Cuáles son las repercusiones de la reforma en materia de subcontratación laboral en la carga administrativa de la empresa? La mayoría coincide que la con la reforma hay una mayor carga administrativa para cumplir con las nuevas obligaciones, lo que originó un incremento en los gastos en las empresas, tales como por ejemplo en capacitación al personal, la contratación de personal para el manejo de los recursos humanos, mejorar procesos para la generación de reportes necesarios para presentar información ante la autoridad de manera cuatrimestral.

Uno de los sujetos manifestó que con la reforma está enfocada a brindar mayor seguridad de empleo a los trabajadores, además la reforma busca combatir la simulación que realizan algunas empresas lo cual ocasionaba un detrimento en los derechos de los trabajadores.

Respecto a la pregunta 2 ¿De qué manera afectaron las nuevas obligaciones sus gastos administrativos? La mayoría coincide que hubo un incremento en los gastos administrativos por las cargas adicionales de trabajo para poder cumplir con las nuevas obligaciones, incrementando principalmente el gasto de personal. Debido a esto también fue necesario hacer modificaciones importantes en los controles internos y en los sistemas.

También hubo incremento en los gastos pues se tuvo que contratar personal o bien pagar honorarios a profesionistas internos para poder generar las informativas que se requieren.

Un sujeto manifestó que hubo un incremento de gastos para poder establecer medidas de control interno para cumplir con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a la pregunta 3 ¿De qué manera afectó la reforma laboral a los costos del personal que ocupa para prestar sus servicios? La mayoría de los sujetos coincidieron que debido a la reforma se incrementaron los costos por nómina por los sueldos, las cuotas de seguridad social y el impuesto sobre nóminas de manera significativa. También mencionaron que debido a que se tuvo que contratar más personal administrativo se elevó el costo del personal.

Solo un sujeto consideró que los costos de personal no se vieron incrementados por la reforma en materia de subcontratación laboral.

En consideración a la pregunta 4 ¿De qué forma ha afectado la reforma laboral a la cantidad de personal utilizado para prestar sus servicios? Hubo una mayor recurrencia en señalar que se incrementó el personal, en mayor medida en el área administrativa, puesto que la carta de trabajo se incrementó considerablemente con las nuevas obligaciones. Además, fue necesario contratar directamente al personal que antes se subcontrataba, antes de la reforma, para ciertos servicios que se requerían.

Como diferencias se deben señalar que algunos sujetos señalaron que no se vieron afectados, se siguió con el mismo personal. A su vez, un sujeto considera que se redujo el personal porque ya no se podía prestar ciertos servicios.

Respecto a la pregunta 5 ¿Cómo ha afectado la reforma laboral los ingresos obtenidos por el servicio de suministro de personal? La mayoría de los sujetos manifestó que se vio reducido el margen de utilidad de las empresas ya que las nuevas cargas administrativas y complejidades de la reforma implica un incremento en los gastos. También señalaron que, si hubo una disminución de los ingresos, sobre todo en los primeros meses de la reforma se dejaron de percibir ingresos puesto que no podían concretar el trámite de inscripción al REPSE, y debido a que no contaban con dicho registro los clientes no los querían contratar.

Solo un sujeto manifestó que la reforma no ha afectado a los ingresos de la empresa y otro sujeto comentó que los ingresos por prestación de servicios se han incrementado.

En relación a la pregunta 6 ¿Qué medidas han implementado en la empresa para sobrellevar la reforma laboral? La mayoría de los sujetos manifestó que se implementaron nuevas políticas y procedimientos de control interno para los procesos de contratación del personal y de la prestación de los servicios, esto con la finalidad de cumplir con los nuevos requerimientos que exige la reforma.

Además, hubo coincidencia en que se tuvieron que formular de nuevo los contratos que se tenían con el personal y con los clientes por la prestación de servicios.

Como diferencias se puede mencionar que un sujeto especificó que debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se tuvo que instituir el departamento de recursos humanos dentro de la empresa.

A su vez un sujeto señaló que se tuvo que descartar la subcontratación de personal.

En cuanto a la pregunta 7 ¿Cuáles fueron los principales efectos de la reforma en materia de subcontratación laboral de 2021 en su empresa? En su mayoría, los sujetos manifestaron que se originó un mayor incremento en la carga administrativa debido a los nuevos requerimientos, se tuvo que contratar a nuevo personal y además se incrementaron los gastos relacionados a la nómina y que

también se presentó una disminución de los ingresos por los servicios prestados. También se tuvieron que incrementar los controles establecidos para la contratación de servicios con terceros para la realización de obras y proyectos.

A diferencia de lo antes mencionado, un sujeto comentó que derivado a la reforma tuvo que hacer una modificación en el objeto social de la empresa e incluso contratar servicios especializados para poder hacer un análisis de la situación legal en que se encontraba la empresa.

Respecto a la pregunta 8 ¿Qué opinión tiene acerca de los criterios emitidos por la autoridad acerca de la posible obligación en materia de lavado de dinero para la subcontratación laboral? Hubo una recurrencia generalizada en considerar criterio en materia de lavado de dinero por parte de la autoridad es arbitrario y exagerado, consideran que la subcontratación de servicios especializados ya está suficientemente regulada como para imponer obligaciones de las disposiciones legales en materia para la prevención de lavado de dinero que no proceden. Además, coinciden en que los criterios de la autoridad en este tema no son lo suficientemente claros para poder definir qué clase de prestadoras de servicios especializados tendrían que cumplir con las obligaciones en materia de lavado de dinero.

Sin embargo, un par de sujetos señalaron que es correcta la postura de la autoridad, consideran que es un buen esquema de la autoridad puesto que la simulación de la subcontratación era empleada anteriormente para realizar actividades ilícitas.

A cerca de la pregunta 9 ¿Qué le ha parecido los criterios emitidos por la autoridad sobre poner a disposición del contratante el personal? La mayoría de los sujetos señaló que criterio por parte de la auditoría en relación poner a disposición del contratante el personal es confuso, arbitrario y difícil de interpretar. Se coincide en que la autoridad debería de explicarse con mayor exactitud puesto que no se entiende precisa cuando se está poniendo a disposición al personal, esto origina que los clientes que buscan tus servicios te soliciten la inscripción en el REPSE para contratarte por el solo hecho de prestar el servicio en su domicilio, aunque no se ponga a disposición al personal.

Solo un par de sujetos mencionaron que no querían dar comentarios respecto a este cuestionamiento.

Con respecto a la pregunta 10 ¿Qué cambios propondría a la reforma laboral en materia de subcontratación de manera que beneficie a su empresa? Los cambios que la mayoría propone fueron en relación a la simplificación administrativa: que se deben simplificar los trámites para el registro y renovación del REPSE, eliminar la obligación de la entrega de los recibos de nómina a los clientes, así como eliminar la obligación de enviar los pagos de impuestos y los pagos al IMSS. Consideran que la opinión de cumplimiento que emiten las autoridades como el SAT, IMSS e INFONAVIT son suficientes para demostrar al cliente que cumplen con sus obligaciones. También consideran que es pertinente simplificar las informativas que se tienen que presentar de manera cuatrimestral y dar facilidades para cumplir con estas obligaciones a aquellas empresas que tienen pocos trabajadores a su cargo.

A su vez consideran que se deberían de emitir criterios más precisos y específicos en cuanto a qué clase de servicios son los que están obligados a estar inscrito en el REPSE, sobre todo por el supuesto relacionado a poner el personal a disposición del cliente.

Como diferencia se puede mencionar que uno de los sujetos comentó que se debería de permitir la subcontratación en ciertos casos por razones de negocios resulta indispensable esta clase de esquema.

CONCLUSIONES

Conclusiones de las entrevistas

La entrevista está dividida en cinco aspectos relevantes que tienen una estrecha relación con el problema de investigación: Consideraciones generales de la reforma en materia de subcontratación laboral en las empresas, efectos en la carga administrativa de las empresas, efectos en el costo de personal de las empresas, efectos en la ocupación de personal en las empresas y propuestas de mejora de la reforma. En consideración a los resultados obtenidos en cada uno de los aspectos, se llegan a las siguientes conclusiones.

La subcontratación laboral es un esquema que siempre se ha venido regulando, y se ha estado perfeccionando su marco legal para ejercer una mejor fiscalización y control. En esta ocasión, derivado de la reforma del 2021 se buscó acotar la subcontratación, dejando solo la posibilidad de utilizarla solo para servicios especializados y obra especializada.

Estos cambios significaron fuertes cambios en la dinámica de las empresas, puesto que muchas de estas tuvieron que absorber a buena parte del personal subcontratado que realizaba actividades primarias para la empresa, y a su vez tuvo que enfrentar la nueva carga administrativa que fue impuesta contratando a nuevo personal, ya sea para el control de los recursos humanos o bien para el control de la subcontratación de servicios especializados.

Por lo tanto, se incrementan los gastos administrativos de las empresas y sus márgenes de utilidad, por lo que en algunos casos fue necesario recortar al personal al mínimo para compensar esta situación.

Conclusiones de las encuestas

De acuerdo a los resultados de las encuestas, la subcontratación laboral es un esquema que se sigue utilizando por las empresas, si bien pudo haberse disminuido de manera considerable, todavía tiene una participación relevante dentro de las empresas.

A su vez, los resultados señalan que las reformas en materia de subcontratación laboral han ocasionado un incremento en los gastos por sueldos y prestaciones laborales, así como en el pago de cuotas IMSS y aportaciones SAR e INFONAVIT. Esto seguramente debido a la parte de la subcontratación que tuvo que ser absorbida por las empresas con personal propio, ya que como se mencionó anteriormente, el uso de este esquema para tercerizar personal se tuvo que acotar considerablemente. Esto también ocasionó que el pago de la participación de las utilidades en las empresas se viera incrementado, puesto que es muy probable que aquellas que utilizaban empresas creadas únicamente para el pago de la nómina (ya se outsourcing o insourcing), hayan tenido que desistir de estas prácticas, y que el personal fuera absorbido por la empresa que produce los ingresos y las utilidades en los grupos corporativos.

En relación al efecto de la reforma sobre la ocupación del personal de las empresas, las opiniones estuvieron divididas, considerando que el personal se incrementó moderadamente o bien se mantuvo. Este resultado podría ser un reflejo de que sí se dejó de utilizar, y que buena parte de las empresas encuestadas manejan a su personal propio a través del esquema de subcontratación, por lo que tuvieron que absorber a dicho personal en su nómina, además de tener que contratar a más personal administrativo para llevar los controles necesarios requeridos para cumplir con las nuevas obligaciones.

Hay un claro consenso de que la reforma en materia de subcontratación laboral causó un incremento en la carga administrativa de las empresas y que esto se tradujo en un incremento en sus gastos administrativos. Cabe mencionar que en el 2021 las empresas no estaban preparadas para enfrentar esta situación, puesto que el país atravesaba una contingencia sanitaria por el COVID-19, la cual por sí sola ya implicaba una afectación en los ingresos de las empresas. Si bien la mayoría no coincide en

que esta nueva regulación haya afectado su competitividad, si ha impactado sus gastos y por tanto en el margen de utilidad.

De acuerdo a las encuestas existen áreas de mejora en la reforma en materia de subcontratación laboral, puesto que este cambio ha implicado una vigilancia minuciosa en la contratación de los servicios, lo cual se traduce en que la mayoría haya coincidido en que tengan que obligar a sus proveedores a presentar su inscripción en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas. Y es que justamente la mayoría de los encuestados coincide en que es necesario que los supuestos que señalan la obligación de registrarse sean más específicos y claros, ya que esto puede ocasionar que las operaciones de las empresas se vean afectadas por conflictos entre proveedores y clientes por el cumplimiento de este requisito.

Conclusiones de los cuestionarios

Después de realizar un análisis a los cuestionarios aplicados a dueños de empresas que prestan servicios de subcontratación de servicios especializados o de obra especializada, se concluye que estas fueron afectadas en su operación por la reforma en materia de subcontratación laboral, puesto que debido a las obligaciones por el nuevo esquema han sufrido de un incremento considerable en su carga administrativa, esto a su vez se ha visto reflejado en un aumento de sus gastos administrativos, puesto que se han tenido que perfeccionar los procesos de contratación, así como los controles en sus operaciones.

Las empresas que prestan esta clase de servicios se han visto obligadas a contratar servicios de asesoría fiscal y legal que les permita ser conducidos por expertos en su nuevo panorama. A su vez, han tenido que verse obligados a contratar más personal en el área administrativa para poder llevar un control efectivo sobre el personal que es asignado a cada uno de sus clientes y para generar los reportes que son necesarios para presentar las declaraciones informativas a que son sujetos.

A su vez, debido a la reforma estas empresas vieron disminuidos sus ingresos, ya que algunos clientes optaron por prescindir de sus servicios y contratar directamente al personal sin intermediarios. En los primeros meses de implementación de la reforma se redujeron sus operaciones, puesto que los trámites para inscribirse en el REPSE son muy complicados y tardados para realizarse, situación que originó problemas en la contratación de sus servicios, ya que si no cuentan con el registro no son aceptados como proveedores por sus clientes.

Se debe señalar que de acuerdo a los resultados los proveedores de servicios de subcontratación, no disminuyeron el personal ocupado para prestar sus servicios, por lo que la base trabajadora de estas empresas no fue afectada por la reforma.

También ha quedado en manifiesto el descontento de los proveedores de servicios de subcontratación con los criterios que ha emitido la autoridad en relación a las obligaciones por lavado de dinero, puesto que consideran que ya son duramente controlados ante las autoridades laborales, fiscales y de seguridad social, además que concuerdan que es improcedente el considerar que son sujetos obligados a estas disposiciones en materia de lavado de dinero, puesto que la subcontratación de servicios especializados o de obra especializada no es una actividad vulnerable.

De acuerdo con los resultados obtenidos podemos concluir también que existe un rechazo generalizado en relación a los criterios emitidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre lo que consideran como proporcionar o poner a disposición al personal, puesto que existen servicios que deben prestarse ocasionalmente en las instalaciones de los clientes sin que sea de manera permanente, indefinida o periódica, y aun así tengan que inscribirse en el REPSE con todas las obligaciones que eso conlleva.

Conclusiones generales

Después de hacer un análisis exhaustivo de los resultados y las conclusiones que se han llegado de las técnicas aplicadas en la investigación: entrevistas a expertos fiscalistas, encuestas a dueños de empresas que fueron afectados por la reforma y los cuestionarios a dueños de empresas prestadoras de servicios de subcontratación de servicios especializados u obra especializada, se formulan las siguientes conclusiones.

Los resultados de las tres técnicas aplicadas producen información que es redundante en relación a que la reforma en materia de subcontratación laboral 2021 sí produjo un incremento en los gastos de las empresas, tanto de manera directa incrementando el costo de la nómina como indirecta incrementando los gastos administrativos que conllevan los nuevos controles implementados para cumplir con los nuevos requerimientos de formalidades y de información de las autoridades.

A su vez, las tres técnicas aplicadas presentan correlación en el sentido de que la reforma en materia de subcontratación laboral generó un incremento considerable en la carga administrativa de las empresas, tanto por las empresas que tuvieron que absorber al personal que tenía mediante el esquema de la subcontratación, como para aquellos que continuaron requiriendo la subcontratación de personal, pero bajo el esquema de servicios especializados. En el mismo sentido aquellas empresas que ofrecen esta clase de servicios consideran que se ha incrementado su carga administrativa debido a las nuevas obligaciones que se les han impuesto para obtener y mantener su registro, así como para poder ofrecer servicios.

En relación a la posible disminución del personal ocupado de las empresas, los resultados obtenidos por las técnicas aplicadas no son concluyentes en este sentido, porque si bien los expertos fiscalistas manifestaron en su mayoría que sí hubo una disminución del personal ocupado, los resultados de las encuestas y de los cuestionarios no van en ese sentido, puesto que de acuerdo a estas técnicas las empresas integraron dentro de su plantilla a la mayoría del personal que manejaban bajo el esquema de subcontratación laboral.

REFERENCIAS

Cámara de Diputados (2020), Iniciativa del Ejecutivo federal Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Fondo de la Vivienda para los Trabajadores, del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, y de la Ley del Impuesto al Valor Agregado. (número 5651-I) <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/nov/20201112-I.pdf>, consultado 10-enero-2024

González, V.M. (2019), Las empresas de mano de obra “outsourcing” y los derechos fundamentales ante la globalización. [Tesis Doctoral]. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Cuernavaca Morelos.

Hernández, R., (2014), Metodología de la Investigación, sexta edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

INEGI (2019) Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas. Outsourcing. Censos Económicos 2019, México.

LFT (1970), Ley Federal de Trabajo. Publicado en el DOF 1º de abril de 1970. Última reforma publicada DOF 18 de mayo de 2022. México.

LISR (2013), Ley del Impuesto sobre la Renta. Publicada en el DOF el 11 de diciembre de 2013. Última reforma publicada DOF 12 noviembre de 2021. México.


LIVA (1978), Ley del Impuesto al Valor Agregado. Publicada en el DOF el 29 de diciembre de 1978. Última reforma publicada DOF 12 noviembre de 2021. México.

Romeu, S. (2015). Outsourcing de recursos humanos: prácticas y factores de éxito. [Tesis doctoral]. Universidad Rovira I Virgili. Tarragona, España.

Ruiz, S. F. (2019). Implicaciones de la figura del outsourcing en los derechos laborales y ganancias de las empresas en México: Un análisis comparado. *Acta Universitaria*, 29, 1–18. Consultado en <https://doi.org/10.15174/au.2019.1671> el 5 de junio de 2022.

Valero, S. (2015). Incidencia de las funciones estratégica y operativa en el éxito de los proyectos de outsourcing de tecnologías de la información en España (2005-2009). [Tesis doctoral]. Universidad Politécnica de Cataluña. Cataluña, España.

Vasilachis de Gialdino I., (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Editorial Gedisa.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

ANEXOS

Anexo 1: Entrevista semiestructurada a expertos fiscalistas sobre la reforma en materia de subcontratación laboral

Tema: Reforma en materia de subcontratación laboral.

Aspectos.

Consideraciones generales de la reforma en materia de subcontratación laboral en las empresas.

Efectos en la carga administrativa de las empresas.

Efectos en el costo de personal de las empresas

Efectos en la ocupación de personal en las empresas.

Propuestas de mejora de la reforma.

Anexo 2: Encuesta para dueños de empresas afectados por la reforma en materia de subcontratación laboral

El presente instrumento forma parte de una investigación sobre los efectos de la reforma 2021 en materia de subcontratación laboral en las empresas. Se agradece de antemano la información proporcionada, enfatizando su carácter de estrictamente confidencial.

Instrucciones: Seleccione la respuesta que considere más adecuada a las siguientes afirmaciones.

- Después de la reforma de 2021 en materia de subcontratación laboral, ¿continúo empleando servicios de subcontratación?

Sí

No

- Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se incrementaron los gastos por sueldos y prestaciones laborales en la empresa

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

- Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se incrementaron los gastos por pago de cuotas IMSS y aportaciones SAR e INFONAVIT.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

- Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se incrementaron los gastos por pago de participación de los trabajadores en las utilidades (PTU).

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

- Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral la cantidad de personal de la empresa.

Incrementó considerablemente

Incrementó moderadamente

No hubo variación

Disminuyó moderadamente

Disminuyó considerablemente

- Debido a la reforma en materia de subcontratación laboral se incrementó la carga administrativa para la contratación de servicios especializados y/o de obra especializada.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

- Para poder cumplir con los requisitos para subcontratar servicios especializados y/o obra especializada he tenido que incrementar mis gastos administrativos.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

- Me queda muy claro cuando es necesario que mi proveedor de servicios cuente con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (REPSE).

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

- He tenido que obligar a alguno(s) de mis proveedores a inscribirse en el REPSE para poder contratarlo.

Sí

No

- Estoy de acuerdo que la reforma en materia de subcontratación laboral se haya implementado en medio de la pandemia por COVID-19.

Sí

No

Indeciso

- La reforma en materia de subcontratación laboral le ha restado competitividad a la empresa.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

- Estoy de acuerdo con todos los cambios implementados por la reforma en materia de subcontratación laboral.
 - Sí estoy de acuerdo con todos los cambios
 - Estoy de acuerdo con algunos cambios
 - Estoy en desacuerdo con todos los cambios
- Consideró que la reforma en materia de subcontratación laboral podría mejorarse en los siguientes aspectos (elija una o más opciones).
 - Eliminar la obligación de solicitar al proveedor los recibos de nómina de los trabajadores con los que prestó el servicio
 - Eliminar la obligación de pedir al proveedor la declaración del entero de retenciones de ISR por salarios
 - Eliminar la obligación de requerir al proveedor los pagos de IVA mensuales
 - Ser más específico y claro sobre cuando es necesario que el proveedor este inscrito en el REPSE
 - Eliminar la prohibición de la subcontratación
 - Eliminar la responsabilidad solidaria del contratante

Fin de la encuesta.

Se le agradece mucho su valiosa participación, por favor haga el envío del cuestionario.

Anexo 3: Cuestionario Para Dueños De Empresas Prestadoras De Servicios De Subcontratación

El presente instrumento forma parte de una investigación sobre los efectos de la reforma en materia de subcontratación laboral en las empresas. Se agradece de antemano la información proporcionada enfatizando su carácter de estrictamente confidencial

Conteste de la manera más ampliamente posible las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las repercusiones de la reforma en materia de subcontratación laboral en la carga administrativa de la empresa?
- ¿De qué manera afectaron las nuevas obligaciones sus gastos administrativos?
- ¿De qué manera afectó la reforma laboral a los costos del personal que ocupa para prestar sus servicios?
- ¿De qué forma ha afectado la reforma laboral a la cantidad de personal utilizado para prestar sus servicios?
- ¿Cómo ha afectado la reforma laboral los ingresos obtenidos por el servicio de suministro de personal?
- ¿Qué medidas han implementado en la empresa para sobrellevar la reforma laboral?

- ¿Cuáles fueron los principales efectos de la reforma en materia de subcontratación laboral de 2021 en su empresa?
- ¿Qué opinión tiene acerca de los criterios emitidos por la autoridad acerca de la posible obligación en materia de lavado de dinero para la subcontratación laboral?
- ¿Qué le ha parecido los criterios emitidos por la autoridad sobre poner a disposición del contratante el personal
- ¿Qué cambios propondría a la reforma laboral en materia de subcontratación de manera que beneficie a su empresa?