

OUTSOURCING

**Precios de transferencia y la reforma
laboral al outsourcing**

Como resultado de las reformas a la Ley Federal del Trabajo el pasado 23 de abril de 2021, se derogaron las disposiciones que regulaban el trabajo realizado bajo un régimen de subcontratación laboral conocido como outsourcing, por lo que, bajo las nuevas disposiciones aprobadas, esos esquemas quedan específicamente prohibidos.

Hasta antes de esta reforma algunas empresas tenían a su personal, a veces en su totalidad, subcontratado con empresas partes relacionadas conocidas como **“insourcing”**. Esto obligaba, tanto a la empresa que recibía el servicio como a la que lo prestaba, a contar con un análisis de Precios de Transferencia.

La reforma de outsourcing ahora exige a las empresas operativas contratar directamente a todo el personal necesario para llevar a cabo su actividad económica principal o actividades para su objeto social según sus estatutos societarios. Las agencias de empleo que intervienen en el proceso de contratación de personal pueden participar en el reclutamiento, selección y capacitación, pero no pueden ser considerados como patrones, ya que dicha capacidad recae en la persona física/moral que se beneficia de los servicios prestados.

La reforma de outsourcing permite, como excepción, la prestación de **“servicios especializados”** o la ejecución de **“obras especializadas”** que no formen parte del objeto social o actividad económica principal del beneficiario. Esto aplica siempre que el contratista se registre ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), también se consideran como ‘especializados’ los servicios complementarios o compartidos prestados por empresas pertenecientes al mismo grupo, considerando el concepto de grupo empresarial.

Estos cambios tienen implicaciones en materia de Precios de Transferencias en México, ya que los grupos locales y las empresas multinacionales se verán obligadas a revisar estructuras actuales de empresas de servicios en México y ajustar para cumplir con estas nuevas disposiciones.

De acuerdo con lo anterior, es importante revisar como quedarán configuradas estas empresas que prestan servicios de “insourcing” y tener en cuenta las nuevas estructuras de los grupos empresariales nacionales y multinacionales, pues los análisis de los Estudios de Precios de Transferencia deberán reflejar la nueva realidad de negocios y la manera en la que se llevarían a cabo operaciones de prestación de servicios. Esto se reflejaría en el análisis funcional de la operación, en el que se deberá describir si los servicios prestados entre partes relacionadas son o no servicios especializados conforme a las nuevas regulaciones laborales.

Adicionalmente, al cambiar la naturaleza de los servicios que estas compañías “insourcing” podrían prestar, es importante replantear el análisis económico de dicho Estudio de Precios de Transferencia, principalmente tratándose de la búsqueda de empresas comparables, por lo que este ejercicio fiscal 2021 se requiere de un análisis exhaustivo de las implicaciones que tiene la reforma en subcontratación en las operaciones realizadas con partes relacionadas.

Aunado a lo anterior, el escenario más probable es la necesidad de una reestructura; que podrá realizarse mediante la **fusión de la empresa de servicios con la empresa operativa**. Una fusión se puede lograr libre de impuestos sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos, sin embargo, se debe considerar que una fusión requiere el cumplimiento de varios requisitos legales y, en general, surte efectos a los tres meses de su inscripción en el Registro Público de Comercio. La fusión podrá surtir efectos al momento de su inscripción si se acuerda el pago de todas las deudas, o se hace un depósito de los montos iguales de las deudas, o se obtiene el consentimiento de todos los acreedores.

Dado que la reestructuración de las empresas debe estar lista para el 1 de agosto de 2021, el proceso de fusión puede ser difícil de lograrse en tiempo.

Otra alternativa sería entrar en un **esquema de sustitución patronal** mediante el cual la entidad operativa, como nuevo patrón, asumiría todas las obligaciones laborales y beneficios de los empleados.

Finalmente, es importante resaltar que lo discutido en los párrafos anteriores es solo una de las diversas aristas que se deben evaluar como resultado de esta reforma que tendrá impactos en diferentes ámbitos como el laboral, fiscal, corporativo, de seguridad social e Infonavit, por mencionar algunos; que deben ser evaluados para cada caso específico, con el fin de evitar posibles contingencias para los contribuyentes.

Nuestros especialistas del área de Precios de Transferencia se encuentra a sus órdenes para ayudarte a cumplir con las disposiciones señaladas en el decreto.

Contáctanos
dn@bhrmx.com
55 54 47 74 00

En México contamos con 19 oficinas en toda República Mexicana, 50 socios y más de 500 profesionales para ofrecerte la mejor calidad de nuestros servicios.