

Kelly[®]

REPORTE

Los Desafíos de la **Reforma de Subcontratación de Personal**



CONTENIDO

1.	Subcontratación en México	P. 3
2.	Puesta en marcha de la reforma	P. 6
3.	Nuevas formas de contratación de personal	P. 9
4.	Servicios especializados de Kelly como eje del funcionamiento de la organización	P. 16
5.	Conclusiones	P. 20
6.	Fuentes	P. 22

Los Desafíos de la Reforma de Subcontratación de Personal

Introducción



En septiembre de 2021 entró en vigor la Reforma en Materia de Subcontratación de Personal en México. Esta modificación a diversas legislaciones se realizó para evitar que algunos contratistas sigan llevando a cabo prácticas que buscan evadir las obligaciones con sus trabajadores y sus responsabilidades fiscales.

La reforma consta de cambios en seis leyes relacionadas con el ámbito laboral, la seguridad social y daños fiscales incluidos en la Ley Federal de Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Código Fiscal de la Federación, Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Una de las principales modificaciones que presentó la reforma fue la prohibición de la subcontratación de personal. A partir de su entrada en vigor, solo se pueden subcontratar servicios especializados o ejecución de obras especializadas que no pertenezcan al objeto social ni estén relacionados con la acti-

vidad económica preponderante de la organización, así como los servicios de intermediación relacionados con los procesos de contratación y de recursos humanos.

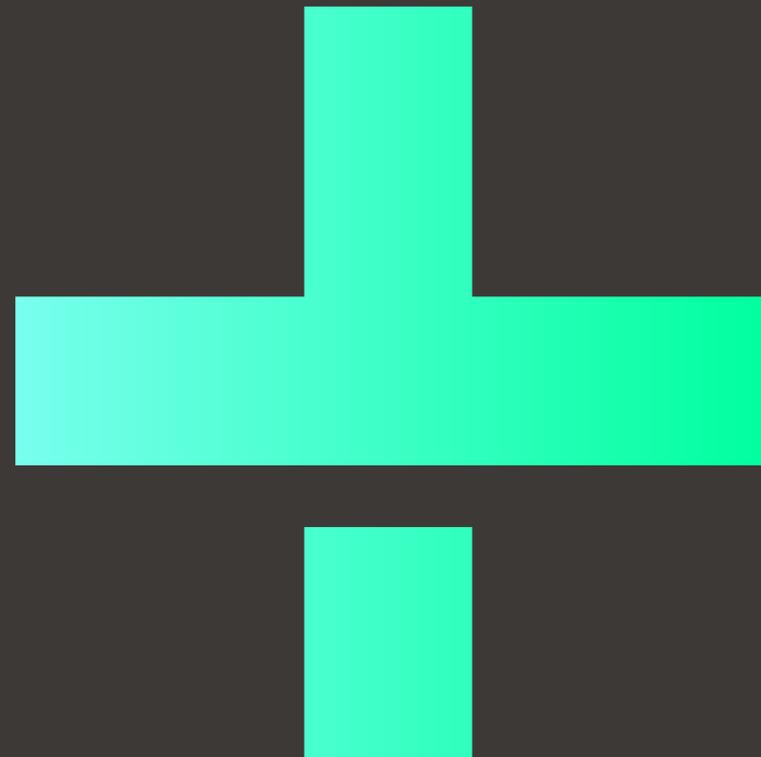
Las empresas que deseen prestar estos servicios u obras especializadas **deberán estar registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social** en la plataforma del Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).

Estas modificaciones implican que los trabajadores deberán ser contratados de forma directa por la empresa si realizan actividades que estén relacionadas con su objeto social o actividad económica preponderante.

En este sentido, y comprendiendo las dificultades que la reforma ha traído en la migración de subcontratación de personal a servicios especializados, en Kelly lanzamos la encuesta **Los Desafíos de la Reforma en Materia de Subcontratación de Personal**, que busca ahondar en las principales problemáticas que

han debido enfrentar las empresas tras su aprobación.

La encuesta fue realizada a más de 400 líderes y tomadores de decisiones de un amplio espectro de industrias; como logística, automotriz, servicios, entre otras, de origen nacional, internacional y transnacional, desde micro hasta grandes empresas.



Kelly®

1.

Subcontratación en México



La reforma de subcontratación de personal es el desenlace de un escenario que se había estado presentando por años.

La subcontratación de personal independiente de la actividad económica principal que realizan las empresas, conocida también como tercerización u outsourcing, mantuvo un crecimiento sostenido durante las últimas dos décadas. De acuerdo con el **Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)**, en 2008 la externalización de actividades llegaba al 8.6% y diez años después, en 2018, ya representaba un 17.3% del total del personal ocupado, mostrando una estable tendencia al alza.

Sin embargo, es necesario distinguir entre las empresas que realizaban una subcontratación formal y apegada a la ley, de aquellas que no lo hacían.

En el outsourcing formal participan tres actores: el contratista o patrón, el contratante y el trabajador. Las compañías que prestaban servicios de tercerización (los contratistas) estaban obligadas por ley a que se resguardara la totalidad de los derechos de sus trabajadores, manteniendo un contrato formal que estableciera horarios, salario acorde al mercado, pagos por trabajos fuera de la jornada laboral, además del pago de sus prestaciones de seguridad social. Todo esto sumado al pago de sus respectivos impuestos y responsabilidades fiscales por la actividad económica que estaban efectuando.

En la tercerización informal, la gran mayoría de las empresas no cumplía sus obligaciones y utilizaba esta forma de prestar servicios para evadir sus responsabilidades fiscales y realizar prácticas abusivas hacia sus trabajadores, en desmedro de sus derechos.

Un estudio realizado por la consultora Staffing Industry Analysts mostró que, de las 900 empresas mexicanas prestadoras de servicios de outsourcing, solo 337 están inscritas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de estas, **solamente 40 pagan sus respectivos impuestos.**



Quienes han sido arduos partidarios de fiscalizar y robustecer la figura de la subcontratación para evitar estas malas prácticas han sido las empresas que forman parte de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH).

La AMECH ha buscado, por medio de distintas iniciativas, mejorar la figura del outsourcing para evitar las actividades ilícitas ejecutadas por este grupo mayoritario de compañías que van en contra de lo que se establece por ley y menoscaban los derechos de un gran número de trabajadores.

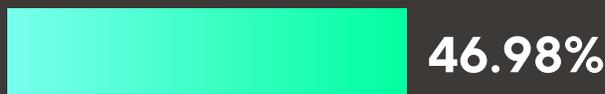
La asociación defiende una subcontratación formal y apegada a la ley, debido a los múltiples beneficios que trae a las empresas, más aún en el contexto de reactivación económica que está viviendo el mundo.

Parte de sus ventajas son la optimización de los recursos, especialmente en empresas pequeñas que no cuentan con un departamento especializado para sumar capacidades a sus operaciones en periodos altos de producción o en labores específicas, como el reclutamiento, suministro y selección de talento, proceso de contratación, inducción, capacitación, gestión de servicios para el talento, manejo de planes de beneficios para trabajadores, procesamiento de nómina y hasta la terminación de un contrato laboral.

De acuerdo con nuestra encuesta, un grupo de líderes afirma que los trabajadores temporales han sido fundamentales para aumentar la fuerza laboral de sus compañías, siendo esenciales para ser más productivos, cumplir con plazos estipulados para proyectos e incluso entregar experiencia en áreas que como organización no son expertos.

¿Para tu organización, los trabajadores temporales eran necesarios y seguirán siéndolo previa y posteriormente a la reforma a la LFT en materia de subcontratación de personal?

Definitivamente, nuestra industria requiere flexibilidad para añadir capacidad para los picos de producción/ demanda por temporalidad



Sí, aunque podemos sortear de manera cómoda esta situación, ya que no requerimos de un alto volumen o especialización



Parcialmente, la dinámica de mi organización está basada en trabajadores de tiempo completo en su mayoría, ya que mi industria no requiere tanto de este esquema



No, la operación de mi organización no requiere de trabajadores temporales, todos son de tiempo completo



Un 47% de los entrevistados indicó que, definitivamente, dentro de su industria los trabajadores temporales son muy necesarios para aumentar la capacidad de respuesta ante aumentos de demanda o producción en determinadas épocas del año.

Solo un 24% mencionó que no se veían afectados por la reforma, ya que en su compañía no tienen aumentos de volumen o no requieren aumentar la capacidad de sus operaciones por medio de trabajadores temporales.

Kelly

2.

Puesta en marcha de la reforma



Tras la implementación de la Reforma en Materia de Subcontratación de Personal, el escenario del empleo ha visto modificaciones en su configuración.

Así, en diciembre de 2021, diez meses después de la publicación del decreto de la reforma, el **Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) registró una caída mensual de 312,902 puestos de trabajo**, lo cual equivale a una tasa mensual de -1.5%, una de las cifras más positivas de los últimos 7 años.

Lo anterior se enmarca en el avance de la creación de empleos registrado a lo largo de 2021, que logró llegar a los 846,416 nuevos puestos de trabajo, el incremento más alto de la historia de México. De los señalados, 87% corresponden a empleos permanentes.

Asimismo, luego de dos meses y medio a partir de la modificación de la normativa, 830 mil trabajadores dejaron la figura de la subcontratación y **pasaron a formar parte de la plantilla de la empresa para la cual antes prestaban servicios** de acuerdo con la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Sin embargo, y a pesar de estas positivas cifras, la reforma también ha tenido desventajas para los trabajadores.

El IMSS informó que aproximadamente **700 mil trabajadores sufrieron una reducción salarial tras la eliminación del outsourcing**, debido a que las empresas buscaron disminuir los costos asociados a la regularización del esquema de contratación en el cual se encontraban.

La AMECH explicó que **el 20% restante de los trabajadores subcontratados que no fueron incorporados a las compañías** luego de la implementación de las modificaciones a la normativa, pasaron a la informalidad, trabajando bajo honorarios o incluso quedaron desempleados, sin ningún tipo de seguridad social. Es más, la asociación indicó que los trabajadores que antes trabajaban de manera eventual **hoy lo hacen bajo la figura de la informalidad**.

En consecuencia, la reforma ha implicado diversos panoramas y retos para las compañías que dependían de la tercerización formal y actualmente buscan alternativas reales y legales para seguir con esta modalidad de prestación de servicios.

Al respecto, nuestra encuesta mostró cuáles han sido los principales desafíos que han tenido que enfrentar debido a la Reforma en Materia de Subcontratación de Personal.



Como se puede apreciar, **casi el 43% de los encuestados indicó que el principal desafío que han debido asumir las compañías es el incremento de la carga administrativa y laboral**, lo que obedece a la regularización a contratiempo -solo tuvieron un plazo de tres meses para dejar este esquema- que se tuvo que hacer posterior a la publicación de la reforma.

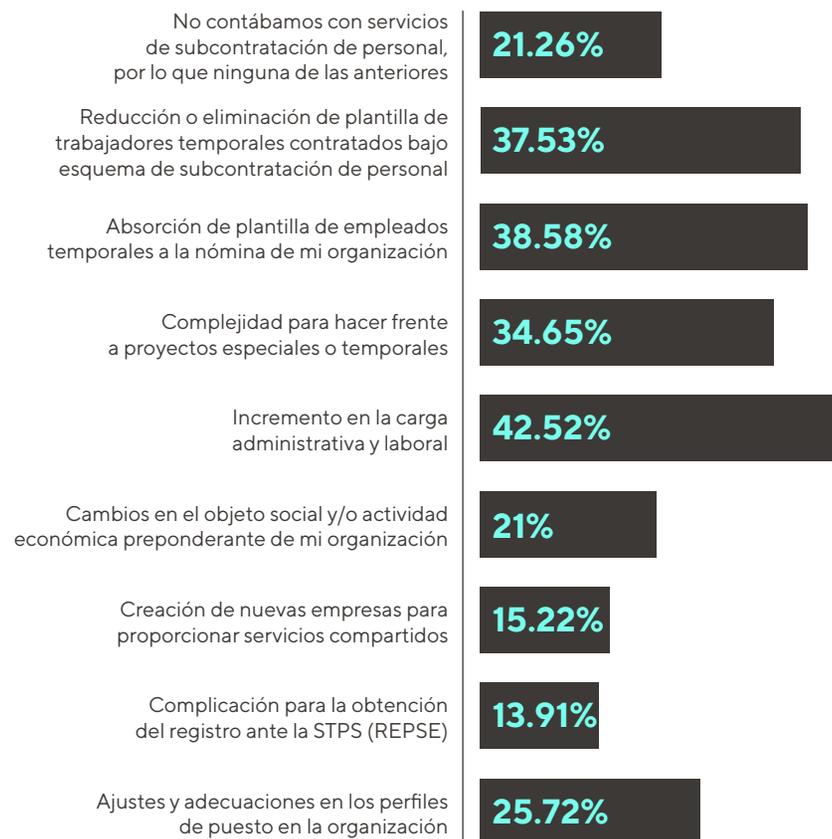
Otra de las preocupaciones que han debido abordar las empresas coincide con los análisis que hacía anteriormente la AMECH: **un 38% de los altos mandos de las compañías afirmó que, tanto el paso de empleados temporales contratados bajo el esquema de subcontratación a la nómina de la organización**, como su reducción o eliminación, ha sido otro importante desafío que enfrentaron a causa de la reforma.

Considerando lo anterior, y a raíz de los cambios de plantilla, **el 35% de las empresas ha debido modificar proyectos especiales o temporales que se contraban realizando**, complicando su ejecución.

Esto demuestra la enorme importancia que tenía este esquema para impulsar la productividad y competitividad en un país mayoritariamente manufacturero como lo es México.

No por nada industrias como la Minería, Construcción, Servicios, entre otras, **superan el promedio nacional (14%) de personal contratado por otra actividad económica preponderante.**

¿Qué tipo de desafíos estás enfrentando o enfrentaste como consecuencia de la reforma a la LFT en materia de subcontratación de personal?



Kelly®

3.

Nuevas formas de contratación de personal

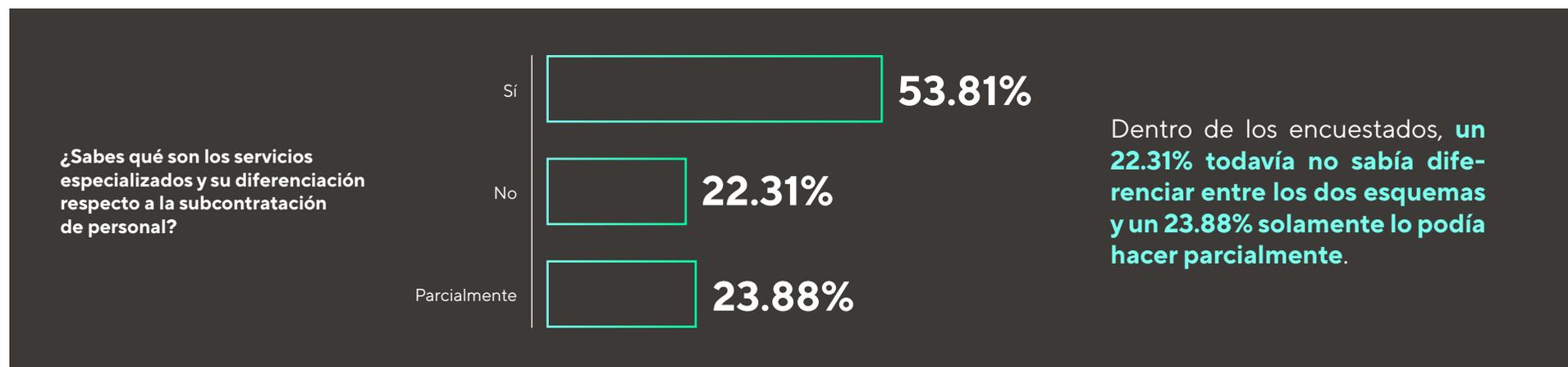


Ante la eliminación de la subcontratación de personal como figura, pero aún con la necesidad de las empresas de contar con personal capacitado para efectuar labores específicas dentro de sus operaciones, las compañías han debido optar por un nuevo mecanismo que se ha ido perfeccionando y dando a conocer a raíz de la reforma.

Los servicios especializados o de ejecución de obras especializadas se enfocan en una actividad específica y su experiencia está respaldada por medio de certificaciones, licencias, permisos, capacitaciones, tecnología, equipamiento, entre otros, marcando una diferencia en la empresa que los contrata.

La principal característica para identificarlos es que no forman parte de la actividad económica preponderante ni del objeto social de una compañía. Estos servicios deberán ser de carácter excepcional y el contratista deberá estar registrado en el Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).

No obstante, y pese a que la reforma ya lleva más de seis meses implementada en su totalidad, todavía existe desconocimiento dentro de las empresas sobre la diferenciación entre la externalización de servicios especializados y subcontratación de personal.

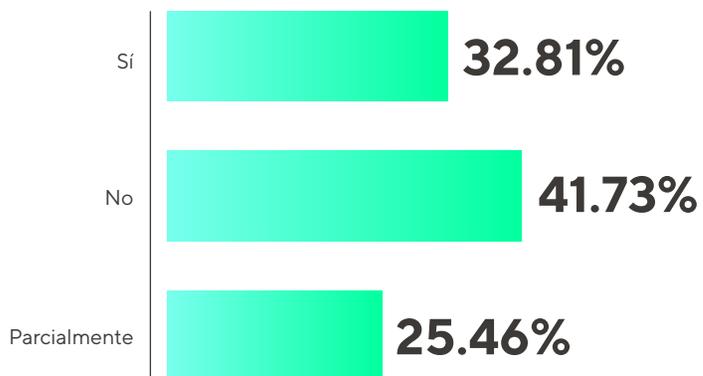


Existe una razonable confusión ante la reforma debido a que la figura de la subcontratación no se eliminó totalmente, solo se acotó y perfeccionó, prohibiendo lo relacionado con la subcontratación de personal. Sin embargo, además de la subcontratación de servicios especializados, también se permiten los denominados “servicios de intermediación” relacionados con el proceso de contratación de personal, selección de talento, la inducción y capacitación, proce-

samiento de nómina, entre otros, los cuales pueden ser ejecutados por un intermediario sin que este funja como patrón de las personas por ser contratadas.

Cabe mencionar que a pesar de que estos servicios han sido bastante usados desde varias décadas atrás, el término no es tan conocido por la mayoría de las empresas.

¿Sabes qué son los servicios de intermediación relacionados con procesos de recursos humanos que establece la reforma?

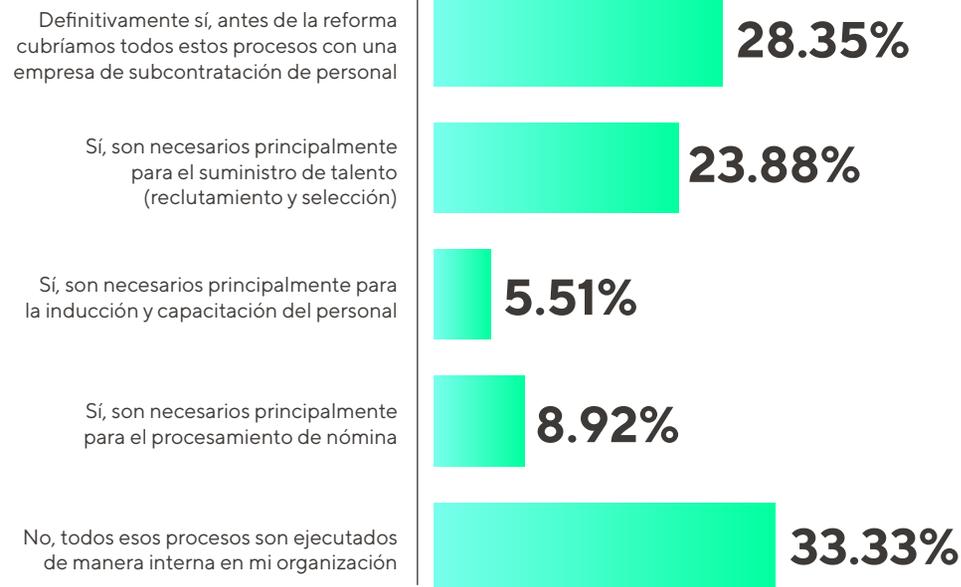


Como se aprecia en el gráfico superior, **un 41,73% de los encuestados desconoce la extensión de los servicios de intermediación** para la realización de servicios relacionados con el proceso de contratación de personal y de Recursos Humanos y **un 25.46% sabe parcialmente las facilidades que puede ofrecer esta figura.**

Aunque el desconocimiento sobre los beneficios que pueden ofrecer los servicios de intermediación sigue siendo mayoritario, las empresas, al mencionarles las funcionalidades que los constituyen, aseguran que estos cumplen un rol fundamental dentro de su organización.



¿Los servicios de intermediación, autorizados por la LFT, relacionados con procesos de recursos humanos son necesarios y útiles para tu organización?



Es claro que los servicios de intermediación son esenciales para el proceso de Recursos Humanos. **Un 28.35% de los encuestados afirma que estos son útiles dentro de la compañía y que antes de la reforma eran realizados por empresas de subcontratación.** A esto se suma que **un 23.88% lo utiliza exclusivamente para el suministro de talento**, dentro de las etapas de reclutamiento y selección.

Por su parte, en el caso de los servicios especializados, existen distintas áreas en las que ayudan a las empresas a ser más eficientes en sus procesos y entregan valor añadido a la operación.

**Entendiendo el concepto de servicios especializados,
¿cuáles y qué tipo consideras más importantes para una organización como la tuya?**

Top 5

1. Servicios de Servicio Técnico Especializado
30.18%

+++++

2. Servicios de Atención a Clientes
28.35%

+++++

3. Servicios de Consultoría
27.03%

+++++

4. Servicios de Asesoría Fiscal
24.93%

+++++

5. Servicios de Mantenimiento Preventivo/ Correctivo
24.41%

- 6. Servicios de Distribución
- 7. Servicios de Mercadotecnia
- 8. Servicios de Almacenamiento
- 9. Servicios de Calidad y Pruebas
- 10. Servicios de Desarrollo de Tecnología
- 11. Servicios de Asesoría Técnica
- 12. Servicios de Producción
- 13. Servicios Administrativos Especializados
- 14. Servicios de Reparación y Servicio
- 15. Servicios de Comercialización
- 16. Servicios de Importación y Exportación
- 17. Servicios de Asesoría Financiera
- 18. Servicios de Reparación/ Ensamble
- 19. Servicios de Contabilidad, Tesorería, Facturación, Cuentas por Cobrar, Cuentas por Pagar
- 20. Servicios de Ingeniería
- 21. Servicios de Relaciones Públicas
- 22. Servicios de Análisis y Estudios
- 23. Servicios de Compras
- 24. Servicios de Búsqueda de Tecnología
- 25. Servicios de Captura y Procesamiento de Datos
- 26. Servicios de Relaciones Industriales
- 27. Servicios de Administración de Bienes Muebles e Inmuebles



Los Desafíos de la Reforma de Subcontratación de Personal

Dentro de los encuestados, los principales servicios especializados que son cruciales para su compañía son los servicios de **Servicio Técnico Especializado (30%)**, así como los servicios de **Atención a clientes (28.35%)** y **Servicios de Consultoría (27%)**, mostrando cómo estos servicios ayudan no solamente a una mejor relación con sus grupos de interés, sino que también les permiten que sus equipos puedan mantener un óptimo estado para evitar retrasos en sus operaciones diarias.

Por eso, es relevante que puedas identificar qué tipos de servicios necesita tu empresa para que estos puedan ser delegados a expertos, sin perder de vista tus operaciones diarias.

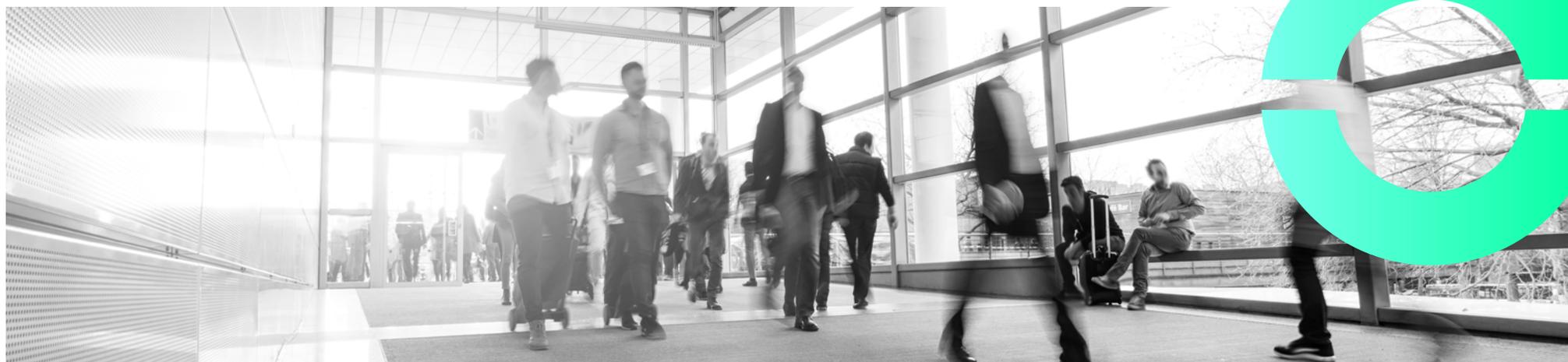
Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE)

Si estás buscando empresas que cuenten con estos servicios y que estén habilitadas para ofrecerlos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) creó la plataforma REPSE donde las personas, tanto físicas como morales (contratistas), que presten la externalización de servicios especializados a un tercero deberán registrar-

se en un padrón público donde tendrán que demostrar que tienen conocimiento de esos servicios, así como el cumplimiento de sus responsabilidades fiscales y el respeto de los derechos de sus trabajadores, además de especificar los procesos que pueden prestar.

Este registro sirve para verificar que las empresas estén cumpliendo con las normativas que establece la reforma y **puede ser modificado en cualquier momento** si existen servicios no estipulados en el propio objeto social del contratista o si se encuentran dentro de la actividad económica preponderante u objeto social del contratante, si hay deudas fiscales y de seguridad social, o si no atienden los requerimientos de la STPS.

Ante la puesta en marcha de la reforma, los organismos fiscalizados han encontrado empresas que, a raíz de las modificaciones a la ley, han ofrecido diversas “soluciones” a las compañías que utilizaban los servicios de subcontratación de personal que no cumplían con la normativa, para que siguieran manteniendo los “beneficios” que obtenían gracias a la evasión de sus responsabilidades fiscales y patronales hacia los trabajadores subcontratados.



¿Cuáles son las barreras principales que enfrenta tu organización para la subcontratación de servicios especializados?



Precisamente este escenario ha sido parte de las principales barreras que los encuestados han tenido que enfrentar para la subcontratación de servicios especializados. **La mayoría de las compañías (60.37%) no ha implementado esta figura por las incertidumbres legales que implica la reforma.**

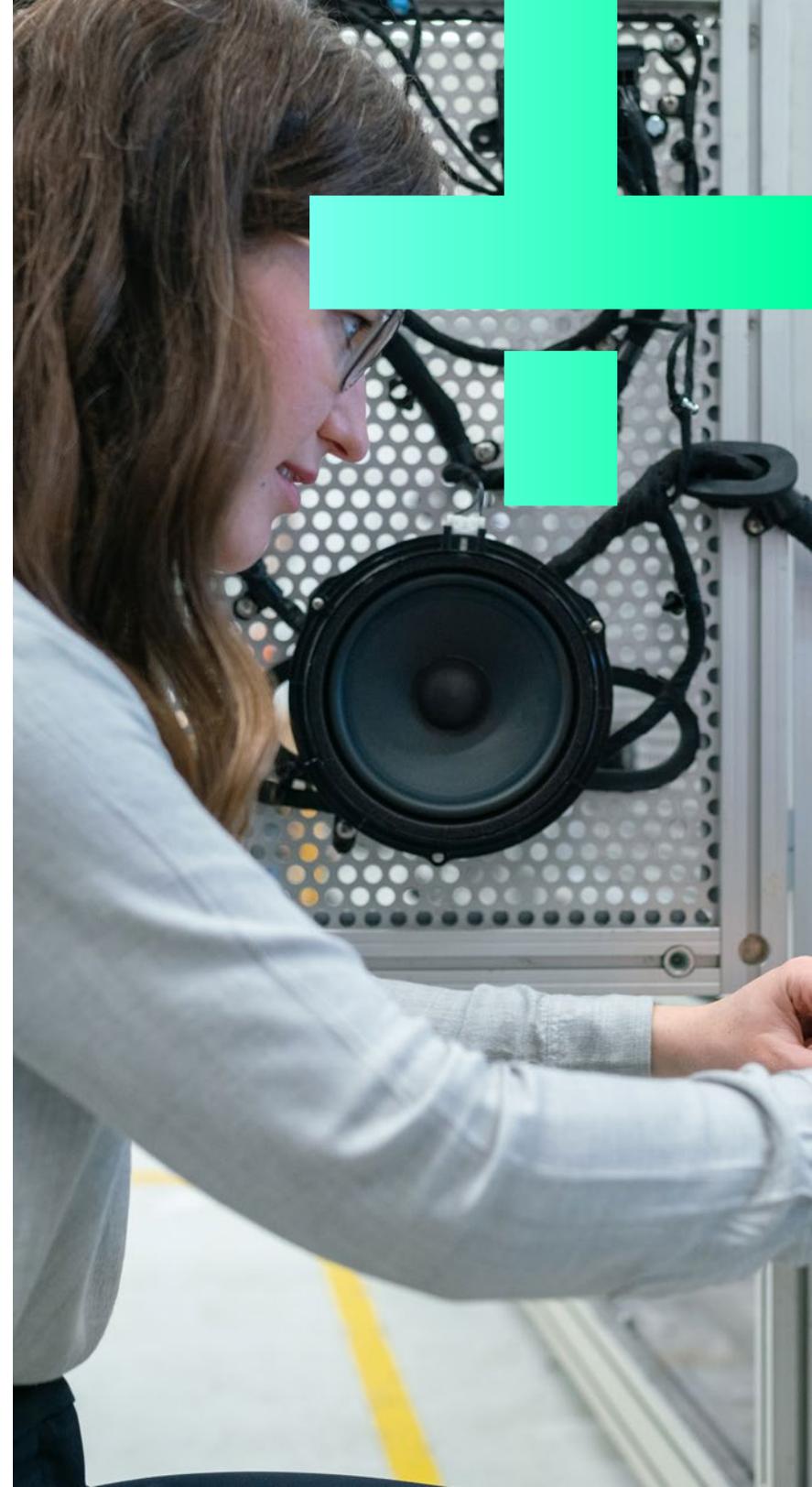
Asimismo, **un 48.03% indicó que tiene una falta de asesoría experta para establecer una estrategia de servicios especializados**, sin contar que también en algunas organizaciones (36.22%) han tenido una posición conservadora por parte de su corporativo, debido a los cambios que genera la transformación de la normativa.

Por eso, si quieres evitar fraudes por parte de estas empresas, en **Kelly contamos con una serie de recursos que te permitirán conocer en detalle los pilares de la reforma**, sus implicancias y la diferenciación entre una compañía que cumple y una que no.

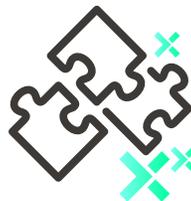
Kelly®

4.

**Servicios
especializados
de Kelly como eje
del funcionamiento
de la organización**



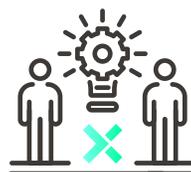
En Kelly reafirmamos nuestro rol como líderes de la industria de externalización de procesos especializados, gracias a una experiencia de más de 25 años en México y el mundo, así como nuestros más de 75 años brindando soluciones de reclutamiento, atracción de talento y otros servicios de recursos humanos que cumplen a cabalidad con lo establecido por ley y les permiten a las empresas contar con servicios a la medida para responder a las necesidades que están enfrentando.



Servicios Especializados Estratégicos en Recursos Humanos (SEE RH)

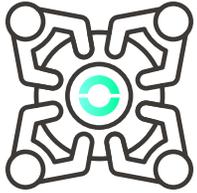
Tomando como base la realidad operativa del cliente, podemos diseñar y ejecutar estrategias para que puedan externalizar sus procesos de reclutamiento, el procesamiento de nómina, así como la administración de proveedores de recursos humanos.

Nuestros expertos analizarán los objetivos del cliente para diseñar una solución única sustentada en procesos, buenas prácticas e indicadores de desempeño para medir el éxito del programa en todo momento, así se asegurará de enfocar sus esfuerzos en el corazón de su negocio, mientras nuestro equipo se encarga de ejecutar y lograr los objetivos planteados.



Servicios Especializados Tácticos en Recursos Humanos (SET RH)

La flexibilidad de esta solución permitirá que una empresa pueda externalizar servicios como el suministro y selección de talento, contratación, inducción y capacitación de los nuevos trabajadores, así como servicios para el talento como la entrega de uniformes, administración de seguros, viáticos, planes de beneficios, pasando por el procesamiento de nómina (bajo el registro patronal del cliente) hasta la terminación del contrato laboral, todo bajo su propia estrategia de RR. HH. y su realidad operativa.



Servicios Especializados Profesionales Operativos o Administrativos (SEPs OA)

Se trata de un servicio especializado que se diseña a la medida y es aplicable para externalizar cualquier proceso organizacional del cliente.

Hoy más que nunca, la agilidad es un elemento esencial en cualquier compañía, por lo mismo, en Kelly buscamos facilitar los flujos operativos y/o administrativos entregando una solución que permita externalizar tanto tareas rutinarias como procesos complejos que impliquen especialización por parte de quienes lo ejercen. Asumimos la responsabilidad de la gestión, estableciendo indicadores específicos y de buenas prácticas que son definidos en conjunto.

Para que una empresa pueda externalizar alguno de los servicios especializados de nuestra solución SEPs OA, estos no deben ser parte de su objeto social o actividad económica preponderante y nosotros debemos acreditar nuestro registro REPSE. Además, es importante asegurarnos de que el proceso a externalizar se encuentre dentro de la gama de procesos alineados a los objetos sociales de nuestras compañías.

Kelly es una empresa que está certificada como prestadora de Servicios por la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y está inscrita en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).



Kelly





**En Kelly® tenemos
una sólida experiencia de
+25 años a nivel global
y en México
en externalización de
procesos organizacionales.**

Conoce nuestro portafolio de servicios especializados.

Kelly

Conclusiones



Sin duda, la Reforma en Materia de Subcontratación de Personal ha representado una transformación acelerada que las empresas han tenido que enfrentar en un plazo muy breve para poder cumplir con una legislación que, anteriormente, era vulnerada por un grupo de organizaciones, afectando severamente a los trabajadores y sus derechos.

Esta modificación ha implicado diferentes desafíos para las compañías, como cambios en sus proyectos, incertidumbre ante sus requerimientos legales, necesidad repentina de una nueva reestructuración de la fuerza de trabajo, entre otros que se analizaron en los apartados anteriores.

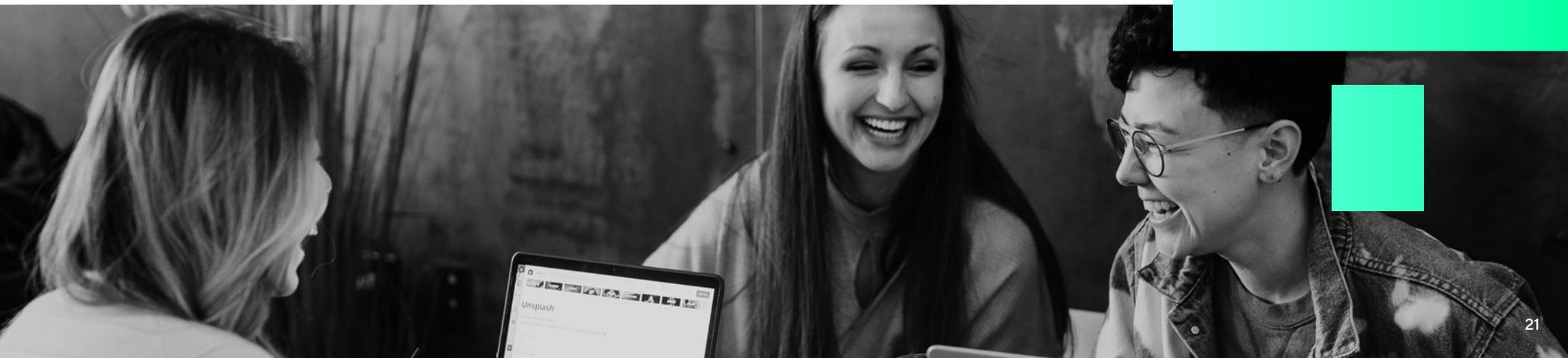
Sin embargo, a pesar de los repentinos cambios que han tenido que implementar las empresas, el nuevo marco regulatorio ofrece una estructura fortalecida a la legislación y garantiza que las compañías que utilizan este tipo de esquemas están cumpliendo con la legislación recién aprobada.

Los datos presentados en este reporte son un reflejo del escenario que se vive en la actualidad y permiten tener perspectiva sobre los retos que las empresas de-

berán plantearse en su búsqueda por una estrategia que les permita superarlos.

Las organizaciones que busquen mantener el correcto ritmo de crecimiento en este nuevo panorama deben adoptar una estrategia de trabajo flexible a través de los servicios de intermediación relacionados con el proceso de contratación de personal y/o de la subcontratación de servicios especializados u obras especializadas para la gestión de la fuerza laboral, ya que este cambio en el marco regulatorio tendrá diversos significados para cada una de ellas, tales como, asegurar un nivel de flexibilidad en su fuerza laboral para enfrentar los ciclos de demanda en su negocio, satisfacer la demanda de talento especializado y/o administrar sus negocios de la manera más eficiente posible.

En Kelly sabemos cómo abordar de forma exitosa estos desafíos y te podemos ayudar a beneficiarte de los servicios especializados, de tal manera que puedas contar con una solución integradora para las necesidades de tu empresa, que ofrezca opciones a la medida para responder a los problemas que puedan aparecer en el camino y que te ayuden a alcanzar los objetivos de tu organización.



Fuentes:

1. [Reforma en Materia de Subcontratación](#)
2. [Personal ocupado subcontratado en las unidades económicas - Inegi](#)
3. [Diagnóstico IMCO: La subcontratación y sus implicaciones en México](#)
4. [Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social](#)
5. [La subcontratación a nivel global reduce el ingreso promedio de las personas que trabajan bajo este esquema](#)
6. [Reducen salario por outsourcing a 700 mil](#)
7. [Amech: ley contra el outsourcing arrojó a la informalidad o al desempleo a 900 mil](#)



Acerca de Kelly

Kelly cuenta con más de 75 años de construir mejores futuros juntos, gracias a una amplia experiencia en soluciones especializadas de talento y más de 25 años en soluciones para la externalización de procesos a nivel global. Somos una empresa con altos estándares éticos en los negocios y estamos listos para cumplir a cabalidad la nueva regulación, además de poner a disposición de las empresas mexicanas alternativas de nuestro vasto portafolio de soluciones que les ayudarán a lograr sus objetivos organizacionales a través de los servicios especializados. Nuestra gama completa de soluciones con visión de futuro incluye la externalización del proceso de reclutamiento (RPO), la subcontratación de servicios especializados (BPS y KC), reclutamiento, selección y headhunting (DHS), procesamiento de nómina (PPO) y la gestión de los proveedores de recursos humanos (MSP).

Las personas son el corazón de nuestro negocio: nuestros clientes, candidatos, colaboradores y miembros de equipo; nos inspiran a pensar en grande e innovar con valentía. Defendemos nuevas formas de trabajar, desde el trabajo directo hasta la flexibilidad, para asegurarnos de seguir conectando a las personas con el trabajo de manera que enriquezcan sus vidas. Somos curiosos, creativos y nunca tememos desafiar el status quo para explorar lo que sigue en el trabajo. En Kelly estamos listos.

Visita kellyservices.com.mx para conocer nuestro portafolio de servicios especializados y descubrir todo lo que podemos hacer por tu empresa.



kellyservices.com.mx

LOS DESAFÍOS DE LA REFORMA DE SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL