

## **Sustitución Patronal en la Iniciativa de Reforma en Materia de Subcontratación.**

por Carlos A. Chávez, Víctor M. Díaz y  
Jaime A. Treviño.

A través de la Iniciativa de Reforma presentada por el Presidente Andrés Manuel López Obrador el pasado 12 de noviembre de 2020, su Administración plantea reformar diversas disposiciones en materia de subcontratación (*insourcing* y *outsourcing*) de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, entre otros ordenamientos (la “Iniciativa de Reforma”).

### **Cambio Clave**

En esencia, la Iniciativa de Reforma pretende prohibir la subcontratación de personal en su concepción actual, permitiendo únicamente la prestación de servicios especializados bajo ciertas condiciones, por lo que, de ser aprobada en sus términos, las empresas que utilizan actualmente esquemas de *outsourcing* o *insourcing* deberán regularizar su situación para estar en cumplimiento con la nueva ley mediante la transferencia de sus empleados de las empresas de “servicios” a las empresas “operativas”. Dicha transferencia de trabajadores se formaliza legalmente mediante una sustitución patronal.

### **El Nuevo Requisito de Validez**

Entre otros temas, la Iniciativa de Reforma agrega un nuevo requisito fundamental para la validez de las sustituciones patronales que se lleven a cabo una vez que la misma entre en vigor, ya que contempla adicionar un párrafo al Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, señalando que para que surtan efectos las sustituciones patronales, deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto. Hasta ahora, criterios judiciales y la Ley del Seguro Social se limitaban a presumir la existencia de una sustitución de patrón ante: (i) la transmisión de bienes esenciales con ánimo de continuar su explotación, y (ii) la presencia de, mayoritariamente, los mismos socios o accionistas en ambas empresas; sin embargo, no se desprendía una condición de materializar dicha transmisión de bienes para que surtiera efectos la sustitución patronal, ni era necesario acreditarla en el proceso de sustitución.

### **Futuro**

Ante la presión de cúpulas empresariales, el 8 de diciembre de 2020, el Poder Ejecutivo solicitó al Poder Legislativo posponer para el mes de febrero de 2021 la discusión parlamentaria de la Iniciativa de Reforma, misma que se pretende señalar como preferente, para que en un plazo no mayor a 30 días pueda discutirse, y en su caso, aprobarse. De aprobarse la Iniciativa de Reforma en sus términos, la regularización obligada que deberán llevar a cabo las empresas que utilicen servicios de *insourcing* u *outsourcing* deberá comprender también la formalización de actos jurídicos relacionados a la transmisión de los bienes objeto de la empresa o establecimiento, por parte de la empresa de servicios a la empresa operativa. Este requisito adicional no existe hasta el momento.

### **Acciones y Cumplimiento**

Atendiendo las peculiaridades de cada caso, recomendamos que las empresas que utilicen esquemas de *insourcing* o *outsourcing* analicen primeramente alguna estrategia preventiva para evitar llegar al supuesto que agrega esa condición, una vez que la Iniciativa de Reforma llegue a entrar en vigor. Entrando ya en vigor, recomendaríamos analizar la estrategia de cumplimiento a esta nueva obligación y así evitar la imposición de las multas contempladas en la Iniciativa de Reforma. Para esquemas actuales de

*outsourcing*, principalmente se deberá explorar la formalización de contratos de compraventa o cesión de activos, considerando los bienes que efectivamente serán transmitidos al patrón sustituto; mientras que para esquemas de *insourcing*, podrán llevarse a cabo reestructuras corporativas mediante este tipo de contratos, así como mediante la formalización de fusiones entre las sociedades que participan de estos esquemas, transmitiendo de esa forma los bienes del patrón sustituido.

Las alternativas de cumplimiento son múltiples, en cada caso con diferentes impactos laborales, fiscales, de seguridad social y corporativos, mismos que también deben analizarse con detenimiento.

Por favor envíe cualquier pregunta o comentario a [info@jata.mx](mailto:info@jata.mx). JATA es una firma de abogados mexicana con oficinas en Monterrey, México y Houston, Texas. Los autores son parte del equipo de abogados de JATA.

11 de diciembre de 2020.



[www.jata.mx](http://www.jata.mx)

**Limitante de Responsabilidad:** Las opiniones expresadas en este artículo no necesariamente representan la opinión de J.A. Treviño Abogados S.A. de C.V. (la "Firma"), y en ese sentido la Firma no será responsable por el contenido de los mismos. Cualquier artículo, comentario, cita o cualesquiera otra información que aparezca bajo la autoría de alguna persona física o moral distinto a la Firma, aún y cuando dicha persona física o moral tenga alguna relación con la Firma, únicamente representa y refleja la opinión, comentario o posición del autor de la misma. La información contenida en este artículo se proporciona únicamente con fines informativos, y no deberá interpretarse o considerarse como asesoría legal. La información contenida en este artículo es propiedad exclusiva de la Firma. Los lectores de este artículo, ya sean clientes o no de la Firma, no deben actuar o dejar de actuar en base al contenido de artículo alguno sin haber recibido la asesoría legal o profesional necesaria sobre los hechos en particular y las circunstancias propias del asunto de parte de algún abogado autorizado a ejercer el derecho en la jurisdicción relevante a cada caso. El contenido de este artículo contiene información general y pudiera no estar actualizado. La Firma no será responsable de forma alguna por actos u omisiones basados en la información y contenido de este artículo.

© 2020 J.A. Treviño Abogados S.A. de C.V., Monterrey, N.L. México.