

Inminente extinción del régimen de sub-contratación (outsourcing)

Como es de su conocimiento, en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión actualmente se está discutiendo, bajo parlamento abierto en donde participan las organizaciones empresariales, la iniciativa de reformas a distintas disposiciones legales -Ley del Trabajo, Ley del IMSS, Ley del INFONAVIT, Ley del ISR, Ley del IVA- que tienen que ver con el funcionamiento de estas empresas del régimen de sub-contratación.

De esa iniciativa se extrae como puntos importantes:

1.- La prohibición de la sub-contratación que consiste en que una persona física o moral proporcione o ponga a disposición de otra trabajadores propios en beneficio de aquella.

De aprobarse esta iniciativa no se considerará sub-contratación de personal la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, **que no forma parte del objeto social ni de la actividad económica de la beneficiaria de los mismos, siempre y cuando cuente con autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

Esta prestación de servicios o ejecución de obra debe formalizarse mediante un contrato por escrito en el que se señalen el objeto de los servicios a proporcionar y las obras a ejecutar, así como el número de trabajadores que participarán.

Quien contrate prestación de servicios especializados con un contratista no registrado será responsable solidario con los trabajadores utilizados.

Quien utilice los servicios de sub-contratación de personal, así como las personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas **sin la autorización correspondiente**, serán sujetas a una multa de 2000 a 5000 veces el UMA - máximo \$\$448,100.00-.

Quien preste servicios especializados o ejecute obras especializadas primordialmente deberá comunicar a la autoridad los contratos que celebre, documento que será plagado de una serie de requisitos o candados.

Como complemento a esta reforma y para cerrar la pinza, se propone cambiar las reglas de la sustitución patronal que contempla el artículo 41 de la Ley, al proponerse un tercer párrafo que dice:

“Para que surta efectos la sustitución patronal deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto.

Comentarios sobre el particular; no se hace referencia a que esa transmisión sea parcial, aún en un porcentaje superior al 50%, por lo que debe entenderse que debe ser **total**.

Esto significa que si se pretende finiquitar la operación de una outsourcing, ésta debe necesariamente que liquidar al trabajador y quien asuma en lo sucesivo la relación laboral será su patrón, cuya relación de trabajo con sus obreros empezará de cero, es decir, nueva antigüedad laboral, condiciones de trabajo distintas, etc.

Culiacán, Sin., a febrero de 2021.

Lic. Sergio Sandoval Matsumoto