Legem
Attorneys at Law

Ave. Roble 300 Suite 1201
Col. Valle del Campestre
Garza García, Nuevo León
66265 México
52(81) 81430700
52(81) 83352240
www.legem.mx

ACTUALIZACIÓN: PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE SUBCONTRATACIÓN

Como hemos venido informando, en noviembre de 2020 el presidente de los Estados Unidos Mexicanos ("México") presentó ante la Cámara de Diputados una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo con la intención de prohibir las operaciones de subcontratación de personal y, en su lugar, permitir únicamente la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas.

Al respecto, a finales de 2020 se formalizó el denominado "Acuerdo Tripartita entre el Sector Empresarial, el Sector Obrero y el Gobierno de México respecto a la Subcontratación", a través del cual se externó la intención de las partes de iniciar el proceso de regularización de plantillas, establecer un sistema justo y equitativo de reparto de utilidades y adoptar las medidas necesarias para reducir las prácticas de subcontratación laboral.

En seguimiento a dicho acuerdo, el pasado 5 de abril de 2021, representantes de los sectores obrero y empresarial, funcionarios del Gobierno de México y representantes del Poder Legislativo se reunieron para efecto de convenir lo siguiente:

1. Se prohíbe la subcontratación de personal;
2. Se establece la regulación de la subcontratación de servicios especializados distintos del objeto social y de la actividad económica preponderante de la empresa contratante;
3. Se establece la obligación de las empresas de subcontratación de servicios y obras especializados de:
   3.1. Registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; e
   3.2. Inscribirse al padrón público correspondiente;
4. Se señala la responsabilidad solidaria de las empresas contratantes y de subcontratación de personal, en caso de incumplimiento;
5. Se otorga un plazo de tres meses para efecto de que los trabajadores subcontratados sean directamente contratados por el patrón correspondiente; y
6. Se establecen dos modalidades para el cálculo del límite en el reparto de utilidades, en el entendido que deberá aplicarse aquella que resulte más favorable al trabajador:
   6.1. Tres meses del salario del trabajador; o
   6.2. El promedio de la participación recibida en los últimos tres años.

De lo anteriormente señalado es importante resaltar que, para efecto de que lo acordado sea de aplicación obligatoria en el territorio nacional, la propuesta de reforma actualizada, misma que fue aprobada por la Cámara de Diputados, deberá ser también aprobada por la Cámara de Senadores para su publicación en el Diario Oficial de la Federación y posterior entrada en vigor.

Los mantendremos informados acerca del desarrollo del proceso legislativo de la propuesta de reforma.

Por todo lo anteriormente expuesto, es de suma importancia comenzar con la implementación de las modificaciones necesarias en las empresas que actualmente:

a) Subcontraten personal a través de estructuras de dos entidades (*insourcing*);
b) Subcontraten personal de terceros (*outsourcing*); y/o
c) Presten servicios de outsourcing.

Por favor contáctenos para determinar si su negocio se encuentra en alguno de dichos supuestos y, con base en ello, apoyarle con la implementación de la estrategia legal correspondiente.

Abril 8, 2021