

OUTSOURCING: LA REFORMA LABORAL

Licenciado Jair I. Anzures Ornelas

El veintitrés de abril de dos mil veintiuno, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el “**DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral**”.

Por tanto, en el presente artículo consideramos los puntos más relevantes **en materia laboral** del decreto publicado, en los siguientes términos:

1. El punto de mayor impacto es, sin duda, el que se refiere a la subcontratación de personal, la regla general establece que ha quedado prohibido que una persona física o moral ponga a disposición de otra a sus trabajadores, dejando claro que el patrón, es aquel que se beneficia de los servicios del trabajador.

Como toda regla general, admite excepciones, y es permitida la subcontratación de personal, siempre y cuando se cumplan cuatro supuestos:

- Deben ser servicios especializados o ejecución de obras especializadas.
- No deben formar parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa beneficiaria de los servicios.
- La empresa que prestará los servicios de subcontratación debe estar registrada en el Padrón Público de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- La subcontratación de servicios especializados debe formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios que se van a proporcionar y el número aproximado de trabajadores que los proporcionarán.

Cabe mencionar que, el patrón que subcontrate servicios especializados con una persona física o moral que incumpla sus obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidario respecto de los trabajadores subcontratados.

2. El siguiente punto relevante es el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que deberán tener las personas físicas o morales que proporcionen servicios especializados. Para obtener el registro; deberán acreditar estar al corriente de sus

obligaciones fiscales y de seguridad social, el registro deberá ser renovado cada tres años.

Se impondrán multas a quien subcontrate personal con personas físicas o morales que presten dichos servicios sin contar con el registro, mismas que van desde los \$22,405.00 m.n. hasta los \$448,100.00 m.n.

3. Otro tema de gran interés es el respectivo al monto de la participación en las utilidades de la empresa a que tiene derecho el trabajador, pues, con dicha modificación estará topado a máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; cabe señalar que se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.

Por todo lo anterior, es de suma importancia que aquellas empresas que requieran subcontratar servicios especializados revisen que los servicios que requieren no se encuentren dentro de su objeto social o no sean parte de su actividad económica preponderante y, aquellas que prestarán servicios especializados, comiencen a revisar si cumplen con los requisitos previos para iniciar con el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o de lo contrario, comiencen a ponerse al corriente para que puedan registrarse.

¡Hagamos las cosas bien, evitemos multas y responsabilidades innecesarias!