



REFORMA LABORAL DE 2012

Ciudad de México, D.F. a 25 de enero de 2013

El 30 de noviembre de 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, una importante reforma en materia laboral. De particular interés para las empresas, son las modificaciones relacionadas con la regulación de los servicios de terciarización, subcontratación o Outsourcing.

Los especialistas en esta materia, siguen discutiendo los alcances definitivos de la reforma, que siendo tan reciente, no ha originado precedentes jurisdiccionales que orienten sobre el criterio judicial para su interpretación.

Las modificaciones introducidas, si bien no prohíben el Outsourcing, sí le imponen ciertos requisitos cuyo incumplimiento conlleva 2 tipos de consecuencias que no se excluyen entre sí:

- a. La imputación al contratante de los servicios de Outsourcing del carácter de patrón, tanto para efectos laborales como de seguridad social, lo que podría traducirse, entre otras cosas, en la obligación de distribuir la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) generadas por la empresa que recibe los servicios.
- b. La imposición de multas, que pueden oscilar de entre \$16,190 a \$323,800.

Dentro de los requisitos que se prevén para la subcontratación, destacan los siguientes:

1. No todas las actividades que se desarrollan en una empresa pueden realizarse a través de la terciarización, sino sólo aquellas de carácter "especializado", sin que se clarifique el alcance de este término.
2. Las tareas realizadas a través de subcontratación deben ser distintas de las que se realicen con trabajadores propios de la empresa.
3. Al celebrarse el contrato, que debe formalizarse por escrito, el contratante debe cerciorarse de que la empresa contratista cuenta con elementos propios para hacer frente a sus obligaciones laborales. .
4. El contratante deberá verificar permanentemente que la empresa prestadora del servicio cumple con sus obligaciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.
5. No se permite la subcontratación cuando se transfieran trabajadores de la contratante a la contratista con el fin de mermarles sus derechos laborales.

En vista de la magnitud de las consecuencias que pueden derivarse de la reforma comentada, el análisis de cada caso particular se hace necesario para evaluar las mejores alternativas de acción en términos de costos y riesgos. Quedamos a sus órdenes.

* * * * *