



Ciudad de México a 3 de marzo 2025.

Queridos Clientes y Amigos:

IMPLICACIONES DE LA FIGURA DE SUSTITUCION PATRONAL.

Por medio del presente boletín compartimos nuestra opinión como firma legal acerca de que es la mejor opción para efectos de migrar a personal dentro de una empresa y trasladarla a otra que actualmente sería la tenedora de cierta negociación, esto incluso fue motivo de aplicación en la última reforma en materia de trabajo que elimino esquemas de administración de personal por *outsourcing* e *insourcing*, por lo que nos permitimos darles a conocer lo siguiente acerca de la figura de la sustitución patronal:

La sustitución patronal o sustitución de patrón es una figura que permite mantener la vigencia de los contratos de trabajo ante un cambio de patrón como cuando se vende una negociación o en su caso fue por estrategia ante la llegada de una reforma laboral que elimino la administración de personal mediante *insourcing*.

La sustitución patronal consiste en el cambio, sustitución o reemplazo del patrón, ya sea porque se vende una negociación, se arriendan, se permutan, se fusionan, escinden, etc., y si el dueño del negocio cambia, cambia el patrón, pues el nuevo sustituye al anterior y de allí el nombre de sustitución patronal.



La sustitución de patronos tiene la virtualidad **de no alterar ni modificar los contratos de trabajo vigentes al momento de producirse el cambio** o sustitución de patrón, así también no se afectara en ningún sentido las relaciones o condiciones de trabajo como lo establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 41.- *La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.*

Por lo que esta figura es la más viable, y única considerada por la ley de la materia para la transmisión del personal que no se altere ninguna de las condiciones de trabajo surgidas desde su contratación por el patrón sustituido para el patrón sustituto y que ambos continúan siendo responsables de dicha relación de manera mancomunada durante los siguientes seis meses después de que exista el aviso de sustitución patronal, con lo cual los derechos de los trabajadores en todo momento se encuentra protegidos ante dicha figura.

En consecuencia, la sustitución patronal **no tiene efecto alguno** en los contratos de trabajo firmados con el antiguo patrón, por tanto estos seguirán teniendo plena vigencia y aplicación como si no hubiera existido la sustitución patronal.

Por otro lado ante el cambio de patrón, los contratos de trabajo firmados con sus trabajadores no se pueden terminar, ni suspender, ni modificar, a no ser que exista un acuerdo expreso entre el nuevo patrón y los trabajadores.

Para que opere la sustitución de patrón no es necesaria la conformidad del trabajador, la razón es que, aunque se protege la estabilidad de los trabajadores, al mismo tiempo se tutela el derecho de los patrones de enajenar su empresa.

Sin embargo, el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo obliga los patrones a informar al sindicato o a los trabajadores, de sustitución laboral. Este aviso es de suma importancia, al grado que se ha interpretado que su omisión trae como consecuencia la extensión del plazo por el que el patrón sustituido será responsable solidario, a una obligación sin limitación temporal alguna.

En suma, debe presentarse el aviso a los trabajadores y de preferencia darle fecha cierta al mismo, así como presentar los avisos correspondientes a las autoridades de seguridad social. En el primer caso, la falta de aviso extiende el plazo de la responsabilidad solidaria, en el segundo, su omisión puede dar lugar a sanciones que pudiera imponer en este caso el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En conclusión, al realizar una operación en la que se transmita un negocio en marcha para continuar su explotación, inclusive si se trata de una sucursal, se debe cuidar de cumplir a cabalidad las normas que regulan el procedimiento tanto en el ámbito laboral como fiscal, en específico, presentar los avisos correspondientes y documentar la transmisión para evitar futuras contingencias.

Por lo anterior, con mucho gusto le podemos proporcionar cualquier información adicional y aún más amplia sobre el tema aquí expuesto, todo esto de una manera más especializada y en caso en concreto, para lo cual no dude en comunicarse con nosotros.



TORRE WORLD TRADE CENTER WTC
CIUDAD DE MÉXICO

MONTECITO 38 PISO 38 OFICINA 38 COL. NAPOLES

C.P. 03810 CIUDAD DE MÉXICO

WEB PAGE WWW.CORPUSIURE.COM.MX

E-MAIL JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX

CONMUTADOR 9000 3900.

Atentamente.

DIRECCIÓN JURÍDICA
CORPUSIURE ABOGADOS.

La información contenida en el presente documento es de carácter general y no pretende brindar una asesoría sobre casos particulares o sustituir de algún modo el estudio que implicaría la aplicación de las disposiciones comentadas.

Para cualquier comentario, el personal de esta Firma Legal está a sus órdenes para analizar de manera detallada los efectos que pueden derivar de estas disposiciones en cada caso particular, Asimismo, en caso de requerir mayor información, ponemos a sus órdenes la dirección de correo electrónico: juridico@corpusiure.com.mx, en donde con gusto le atenderemos.