



“Outsourcing”, la subcontratación laboral

Doctorando José Manuel Miranda de
Santiago



Nota Aclaratoria

El presente trabajo sobre el tema de *outsourcing* (también conocido como externalización, tercerización y subcontratación laboral) no pretende agotar el tema ni imponer una única visión sobre el mismo. Es únicamente una reflexión de su autor con la intención de sistematizar diversos materiales con fines didácticos.



La subcontratación laboral, la flexibilidad laboral externa, la tercerización laboral, la deslaboralización de las relaciones de trabajo y el trabajo no registrado, son distintos términos para nombrar la exteriorización de los riesgos que los empresarios descargan sobre los trabajadores y las trabajadoras, quienes, sin el apoyo de las garantías del derecho laboral, quedan sometidos a las presiones de los contratos del derecho civil.

Con la subcontratación laboral se **suprimen las principales y primigenias conquistas de los trabajadores** y las trabajadoras, como la jornada laboral y el salario fijos, la salud ocupacional y la formación laboral, entre otras. Así, muchos trabajadores se ven hoy obligados a hacerse cargo de su propia seguridad social.(1)

(1) https://www.academia.edu/2216550/Subcontrataci%C3%B3n_Laboral_en_Am%C3%A9rica_Latina_Miradas_Multidimensionales_CLACSO_?auto=download



Definiciones de la subcontratación

En la materia, la discusión más elemental pasa por la definición de lo que es subcontratación y las semejanzas y diferencias con los otros conceptos. Estas definiciones difieren dependiendo de la lengua, aunque también al interior de un mismo idioma. Por ejemplo, en los países sajones se usa *subcontracting* cuando una relación laboral pasa a ser vista como mercantil y *contract labour* cuando se suministra mano de obra por medio de intermediarios (agencias).

Derecho comparado

En Francia se usa *sous traitance* para referirse a servicios subcontratados y *sous entreprise* cuando se subcontrata mano de obra. En España el término *subcontratación* se utiliza en ambos sentidos, a veces como suministro de mano de obra mediante intermediarios y en otras como realización de una obra por otra empresa. En Chile será *subcontratación* sólo cuando los trabajadores estén al mando de un subcontratista y utilicen los medios de producción de éste. En cambio, en Perú será *outsourcing* cuando el subcontratista dirige las obras.

El *outsourcing* surge como una manera diferente de organizar la actividad productiva de una empresa, tiene su origen en la década de los setenta del siglo XX en la industria automotriz. Destaca la empresa americana **FORD** (modelo fordista), la cual logró concentrar sus esfuerzos en la racionalización de su producción y en la división de la organización del trabajo, dando paso a lo que se llamó *organización científica del trabajo*.





Aunque el concepto de *outsourcing* adquiere auge en los años ochenta, será durante la nueva etapa de globalización de los noventa en la que el término se usa de forma más generalizada, debido a la práctica que ello implica.

Las razones que se esgrimen para entregar parte del proceso productivo a un tercero son las mismas en todas partes: necesidad de racionalizar la producción, disminuir costos laborales, uso más eficiente de los recursos, adaptarse a las fluctuaciones del mercado mundial, aprovechar capacidades externas a la empresa. Las reformas flexibilizadoras del siglo XX fueron promovidas bajo el argumento de mejorar la capacidad de respuesta de los aparatos industriales, a fin de insertarlos eficientemente en la economía mundial, y de promover la creación de empleo en el sector formal.



Etimológicamente “*outsourcing* es un término anglosajón compuesto por los vocablos *out* (exterior, fuera) y *source* (fuente, recurso u origen)”, cuya traducción al español se asocia con los términos de externalización, tercerización y subcontratación.





www.imefi.com

La más reciente dinámica laboral existente en México se caracteriza por ser flexible y se constituye bajo la externalización de las relaciones de trabajo a través de la contratación de un tercero para ejecutar algún proceso productivo dentro o fuera de la empresa contratante.





Dicha externalización, desde la visión administrativa, es una herramienta importante, porque se tiene la ventaja de recibir un servicio, que puede ser especializado y calificado, por un tiempo, determinado o indeterminado, y que se adecúa de una manera flexible a las necesidades de la empresa. No se debe olvidar que probablemente haya áreas no susceptibles de *outsourcing*, por ejemplo, las que tienen que ver con la creación de un producto.



www.imefi.com

El régimen jurídico laboral en México se circunscribe, partiendo de las fuentes generales a los **artículos 5º y 123 constitucional**, los cuales son la base de los principios y reglas mínimos con los que se regula el trabajo en nuestro país.





Art 5o Constitucional

(...)

Prestación de trabajos personales [3]

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

...

Contratos de trabajo [7]

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

Responsabilidad de los trabajadores [8]

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.



www.imefi.com

Outsourcing

De las 900 empresas de subcontratación registradas en el país, sólo 100 están inscritas en el IMSS y de estas 40% pagan impuestos, según un análisis de la firma Staffing Industry Analysts.



www.imefi.com



Sujeto
solidario

Outsourcing

De las 900 empresas de subcontratación registradas en el país, sólo 100 están inscritas en el IMSS y de estas 40% pagan impuestos, según un análisis de la firma Staffing Industry Analysts.

2009

Reforma
LSS



www.imefi.com



Sujeto
solidario



LEY FEDERAL DEL
TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Outsourcing

De las 900 empresas de subcontratación registradas en el país, sólo 100 están inscritas en el IMSS y de estas 40% pagan impuestos, según un análisis de la firma Staffing Industry Analysts.

2009

Reforma
LSS

2012

Reforma
LFT

Ambos son solidarios



www.imefi.com



Outsourcing

De las 900 empresas de subcontratación registradas en el país, sólo 100 están inscritas en el IMSS y de estas 40% pagan impuestos, según un análisis de la firma Staffing Industry Analysts.



Sujeto solidario



LEY FEDERAL DEL TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Ambos son solidarios

2009
Reforma LSS

2012
Reforma LFT

2017
Reforma LISR e IVA

Información complementaria nomina
77 conceptos. XML nuevos nodos y atributos. Nomina: subcontratacion

Requisitos de deducibilidad LISR
Requisitos acreditamiento LIVA

Practicas fiscales indebidas
22/ISR y 23/ISR

Operaciones con Recursos de
Procedencia Ilícita

**Fórmula del SAT para
2017: Tecnología y
servicio=recaudación.**



Diferimiento del cumplimiento de obligaciones del contratante y del contratista en actividades de subcontratación laboral

3.3.1.44 Para los efectos de los artículos 27, fracción V, último párrafo de la Ley del ISR, así como 5, fracción II y 32, fracción VIII de la Ley del IVA; tratándose de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, **las obligaciones del contratante y del contratista a que se refieren las citadas disposiciones, correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo de 2017, podrán cumplirse en el mes de abril del mismo año, utilizando el aplicativo informático que se dará a conocer en el Portal del SAT.**



www.imefi.com

Para ejercer la facilidad prevista en esta regla, el contratista además, deberá emitir el CFDI de nómina utilizando el complemento de nómina versión 1.2., conforme a lo previsto en el Artículo Trigésimo Segundo Transitorio de la RMF para 2017, publicada en el DOF el 23 de diciembre de 2016 y proporcionar la información de la Sección “Subcontratación”.

Los contribuyentes que presten el servicio de suministro de personal en cualquier modalidad prevista en la Ley Federal del Trabajo, diversa a la subcontratación laboral, podrán acceder a la facilidad prevista en la presente regla, siempre que cumplan con los requisitos señalados en las disposiciones antes mencionadas.



www.imefi.com

En México, en el año 2012, con la Reforma Laboral, se reguló el régimen de subcontratación laboral.



LEY FEDERAL DEL TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL





Ubicación de la Empresa outsourcing en la Legislación Laboral

Patrón: es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Art. 10 Ley Federal del Trabajo).

Intermediario: persona que contrata o interviene en la contratación de otras u otras para que presten servicios a un patrón (Art.12 LFT).

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones derivadas de esta ley y de los servicios prestados (Art.14 LFT).

Patrones prestadores de servicios: No son considerados como intermediarios sino patrones las empresas establecidas, que contraten trabajos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones derivadas de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios (Arts. 13 Y 15 LFT).



El concepto de Empresa, según el artículo 16 de la LFT:

“Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Para el caso de la indemnización por despido injustificado, véase Jurisprudencia Número I.3.T/28(9ª) de la novena época, del rubro CONTRATO CIVIL DE SERVICIOS PROFESIONALES, SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRON REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, AMBAS EMPRESAS CONSTITUYEN LA UNIDAD ECONÓMICA A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 16 DE LA LFT Y, POR ENDE, LAS DOS SON RESPONSABLES DE LA RELACIÓN LABORAL PARA CON EL TRABAJADOR. Registro 160324.



Concepto de Responsabilidad Solidaria

Existe responsabilidad solidaria (Arts. 1987 y 1988 del Código Civil Federal):

- Cuando dos o más acreedores tienen derecho para exigir cada uno de por sí, el cumplimiento total de la obligación (activa).
- Cuando dos o más deudores reporten la obligación de prestar, cada uno de por sí, en su totalidad, la prestación debida (pasiva).
- La solidaridad no se presume, **resulta de la ley** o de la voluntad de las partes.



Cada uno de los acreedores o todos juntos pueden exigir de todos los deudores solidarios, o de cualquiera de ellos el pago total o parcial de la deuda. Si reclaman todo de uno de los deudores y éste resultare insolvente, pueden reclamarlo de los demás o de cualquiera de ellos. Si hubiesen reclamado sólo parte, o de otro modo hubiesen consentido en la división de la deuda respecto de alguno o alguno de los deudores, podrán reclamar el todo de los demás obligados, con deducción de la parte del deudor o deudores libertados de la solidaridad (Art. 1989 del Código Civil Federal).

El pago hecho a uno de los acreedores solidarios extingue totalmente la deuda (Art. 1990 CCF).



Outsourcing

Se trata de la prestación de **servicios empresariales fuera del centro de trabajo del empleador contratista**, mediante el uso de recursos humanos especializados a favor de una empresa contratante en su establecimiento, la que se beneficia con esa fuerza de trabajo, con el fin de que el contratista o subcontratista se dedique a una actividad normal, específica, principal, accesorio, auxiliar, accidental, entre otras, del negocio que el contratante encomiende bajo las instrucciones de éste para realizar tal actividad.

Se puede decir que la empresa contratante delega al contratista una parte de sus actividades, procesos, operaciones o servicios que realiza, para con ello agilizar las actividades u operaciones del negocio, así como optimizar y elevar la calidad.



Outsourcing

La prestación de servicios de personal o subcontratación (mejor conocida como *outsourcing*), es definida por el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo como:

“Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social. (Énfasis añadido).



En una tesis aislada, la SCJN señala que los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la LFT, que regulan el *régimen de subcontratación*, no violan el derecho a la libertad de trabajo, sino que son acordes con el artículo 5º de la Constitución Federal, pues *contienen una regulación especial* para efectos de que, tanto empresas contratistas como contratantes desarrollen su actividad productiva, sólo que al hacerlo y por la situación de vulnerabilidad en la que queda la clase trabajadora en una relación bajo el régimen de subcontratación,

...deberán cumplir con un mínimo de condiciones que permitan que su actividad se realice con la debida protección de los derechos laborales de los trabajadores

2a. LXXXIII/2015 (10a.). Segunda Sala. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 21, Agosto de 2015, Tomo I, Pág. 1202. Registro 2009831.



En este sentido, el Máximo Tribunal declaró constitucional la Reforma Laboral, por lo que se refiere al régimen de subcontratación, a pesar de no ser un criterio definido (jurisprudencia), por una parte, avalando implícitamente que es factible celebrar entre empresas un contrato de prestación de servicios profesionales, cualquiera que sea el acto que le dé origen y el nombre que se le asigne, mismo que ahora está regulado por este régimen.



Es importante resaltar que con este precedente debe entenderse que las actividades empresariales que se realicen a través de un contrato de prestación de servicios profesionales entre empresas, cualquiera que sea el acto que le dé origen y el nombre que se le asigne, es completamente legal, además de que si se cumplen los requisitos y obligaciones ahí previstos, no se comete un abuso en contra de los trabajadores respecto a sus derechos laborales y de seguridad social, ni puede presumirse fraude a la ley o estimarse que se está frente a un acto simulado.



www.imefi.com

Es de resaltar, el hecho de que en el supuesto en donde el contratante se convierte en patrón, está sujeto a cumplir con las obligaciones derivadas de la propia LFT y de seguridad social, por lo que en principio se entiende que el alcance de esta disposición es limitativo al ámbito laboral y de seguridad social, y que serían las autoridades laborales las encargadas de comprobar la existencia o no de un régimen de subcontratación.

IMEFI®



www.imefi.com



IMSS

SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL



www.imefi.com

CON MOTIVO DE LA REFORMA A LA LSS DEL 9 DE JULIO DEL 2009, se presenta una nueva hipótesis en relación al pago de las cuotas obrero patronales, ya que el receptor de servicios ("cliente") no nada más será **responsable solidario sino también será obligado solidario**, y además se incorpora una nueva serie de obligaciones administrativas, afectando con esto en buena proporción a todos los negocios, por lo que recorreremos todas las disposiciones para verificar todas las hipótesis y buscar las mejores soluciones.



En una primera apreciación de esta disposición, se puede concluir que, bajo el régimen de subcontratación, existe una prestación de servicios independientes entre el contratista y la empresa contratante, sin embargo, en caso de incumplimiento de algunas de las condiciones previstas por el citado artículo, se rompe la independencia en la prestación de dichos servicios, y el contratante se convierte en el patrón de los trabajadores.



DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

FELIPE DE JESÚS CALDERÓN HINOJOSA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, D E C R E T A :

SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Artículo Único. Se **REFORMAN** la fracción VIII del artículo 5-A, las fracciones XX y XXI, del artículo 304 A y, la fracción IV del artículo 304-B; se **ADICIONAN** los párrafos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, con lo que el actual tercero pasa a ser noveno, del artículo 15-A; el párrafo segundo del artículo 75, y la fracción XXII del artículo 304-A, de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 5-A. ...

I. a VII. ...

VIII. Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del Seguro Social o de realizar el pago de las mismas, y los demás que se establezcan en esta ley;

IX. a XIX...

Artículo 15-A. ...

...



Artículo 15 A. Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que **patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.**

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, **ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.**



Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

Los contratantes ***deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación*** correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.



II. Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.

Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.



La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.

Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.

Artículo adicionado DOF 20-12-2001

.



www.imefi.com

Outsourcing explicación





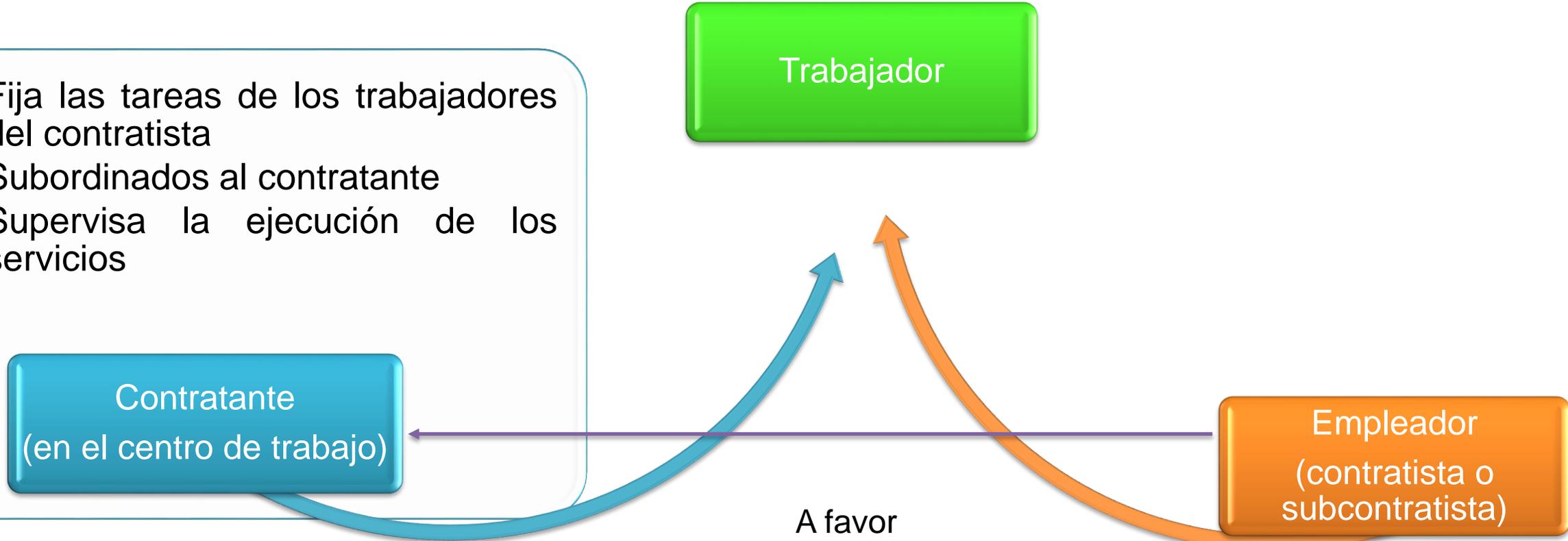
- Fija las tareas de los trabajadores del contratista
- Subordinados al contratante
- Supervisa la ejecución de los servicios

Contratante
(en el centro de trabajo)

Trabajador

Empleador
(contratista o
subcontratista)

A favor



- Fija las tareas de los trabajadores del contratista
- Subordinados al contratante
- Supervisa la ejecución de los servicios

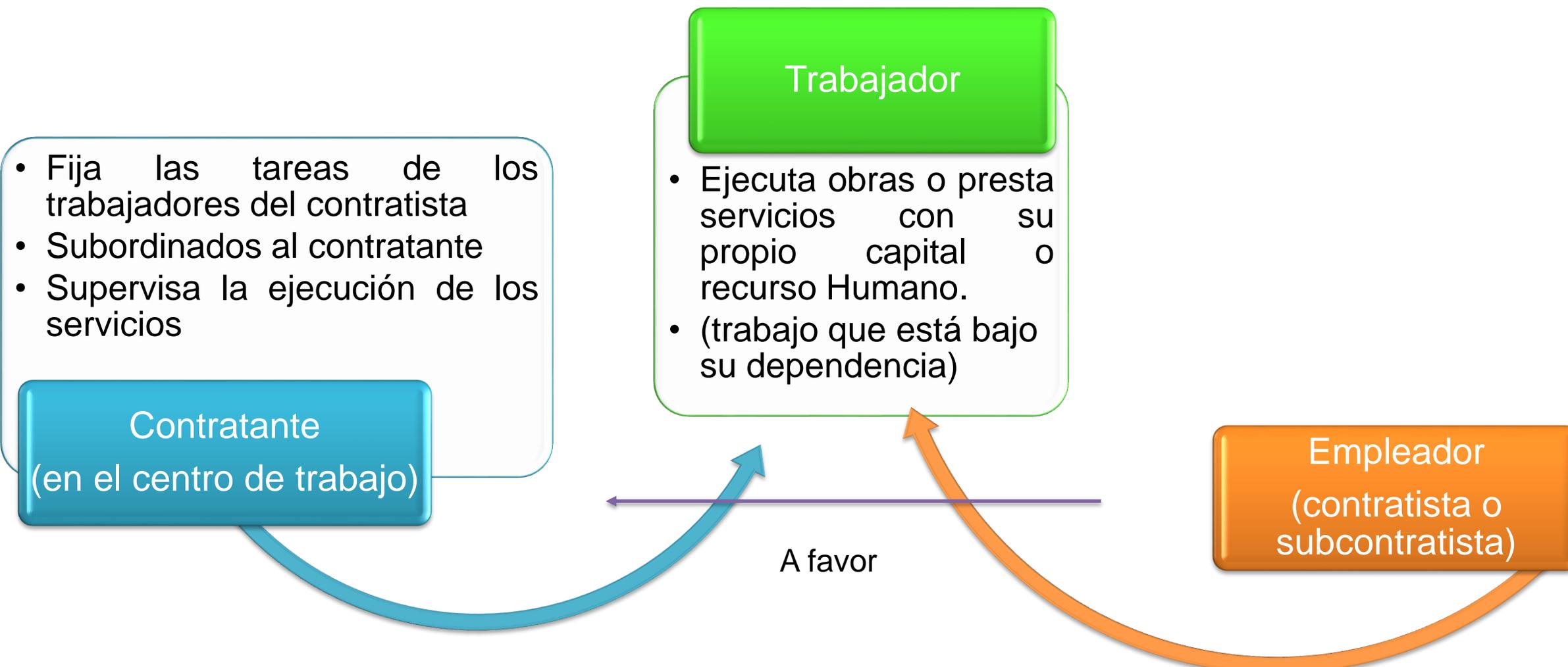
Contratante
(en el centro de trabajo)

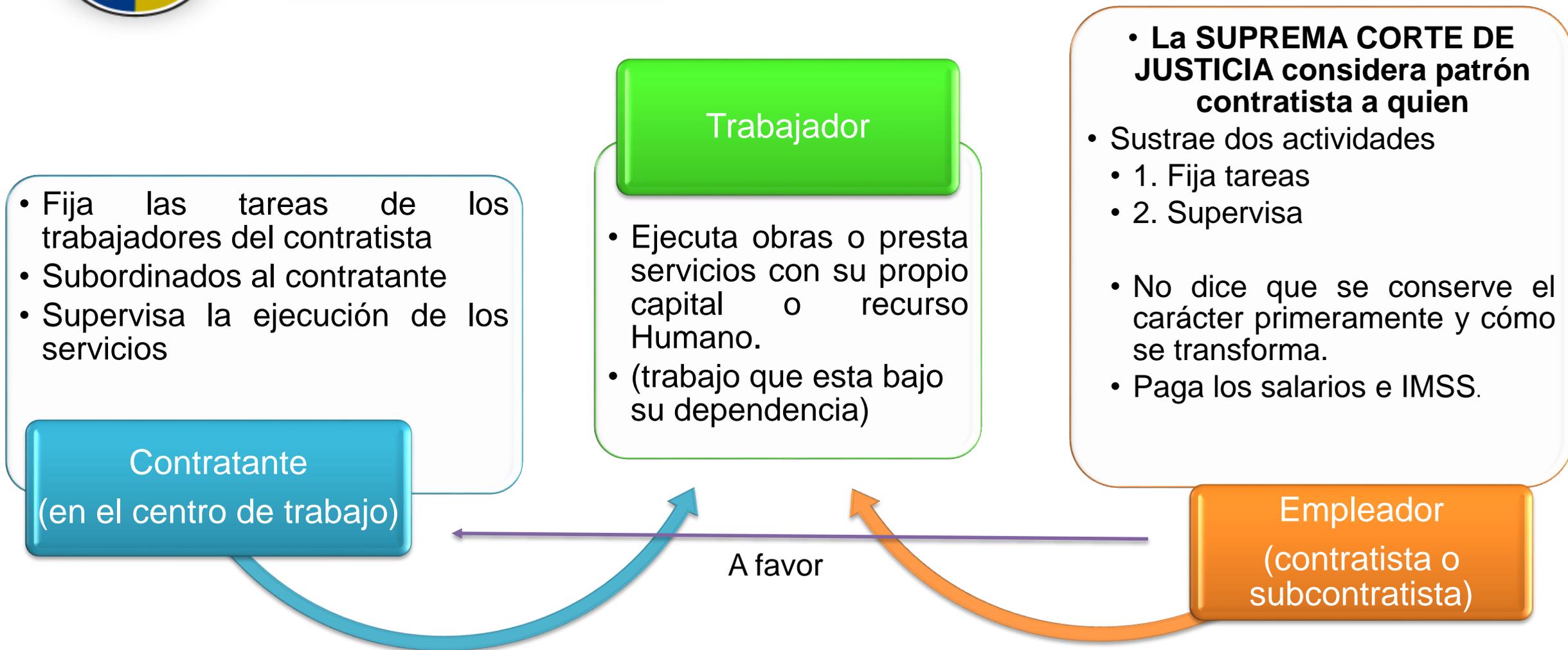
Trabajador

- Ejecuta obras o presta servicios con su propio capital o recurso Humano.
- (trabajo que está bajo su dependencia)

Empleador
(contratista o subcontratista)

A favor







AMPARO, en revisión
244/2015

Viola Derechos Humanos o coloca
inseguridad jurídica

independencia

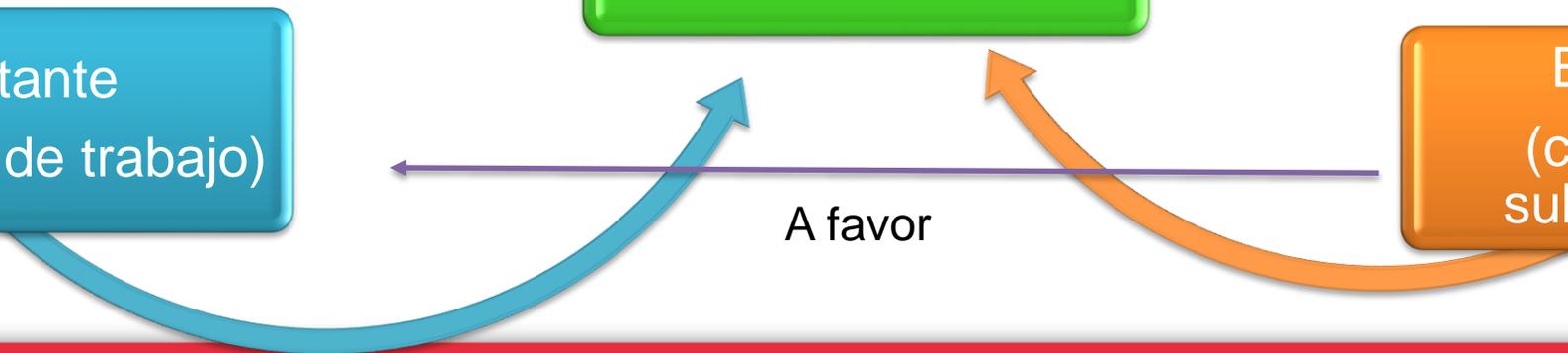
Afectando estatus patronal
Sin poder de mando frente al trabajador.

Contratante
(en el centro de trabajo)

Trabajador

Empleador
(contratista o
subcontratista)

A favor





www.imefi.com

Resoluciones de tribunales respecto a la Responsabilidad Solidaria



RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS DAÑOS CAUSADOS POR UN ELEMENTO DE SEGURIDAD. NO EXISTE A CARGO DE QUIEN RECIBE LOS SERVICIOS DE VIGILANCIA CONTRATADOS CON UNA PERSONA DISTINTA.

*Si bien de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1972 del Código Civil para el Estado de Puebla, los patronos están obligados a responder de los daños y perjuicios causados por sus obreros o dependientes en el desempeño de su trabajo; no existe responsabilidad a cargo de quien recibe los servicios de vigilancia contratados con una persona distinta,... por los daños que cause un elemento de seguridad o vigilancia en el desempeño de sus labores, puesto que no hay relación de trabajo entre la beneficiada con el servicio y los elementos de vigilancia, sino que ésta se da entre tales elementos y la persona con quien se contrataron los servicios recibidos; sin que obste para ello lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, **que no dispongan de elementos propios suficientes**. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, ya que además de que dicho dispositivo está referido a la protección de los derechos de los trabajadores y no a la responsabilidad derivada de los daños y perjuicios causados por tales trabajadores al realizar su trabajo, dicha responsabilidad está regulada por la legislación civil.^[1]*

(Énfasis añadido)

^[1] TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL SEXTO CIRCUITO. VI.30.C.102 C.

Amparo directo 270/2004. Banco Nacional de México, S.A. 13 de enero de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Filiberto Méndez Gutiérrez. Secretario: José Luis Alberto Ramos Ponce. Instancia:

Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXI, Abril de 2005. Pág. 1493. Tesis Aislada.



RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA EMPRESA BENEFICIARIA DE LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR POR INTERMEDIARIO.

*Si una empresa celebra contrato con una persona física para que ejecute determinadas labores propias de la empresa y la persona física a su vez contrata a otra para efectuarlas, pero **no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones laborales con su trabajador**, se trata de un intermediario y por ello la empresa es solidariamente responsable de esas obligaciones, toda vez que es la beneficiaria de las labores realizadas.^[1]*

(Énfasis añadido)

[1] TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO. TC.

Amparo directo 15/87. Eduardo López Mendoza. 4 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Morales Ibarra. Secretario: Amado Chiñas Fuentes. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo I Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988. Pág. 367. Tesis Aislada.



INTERMEDIARIO EN LA RELACION LABORAL. REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA.

No es suficiente acreditar el extremo del beneficio de la obra realizada a una empresa, para determinar que se está en presencia de un intermediario, pues además debe demostrarse que la empresa que hace algún trabajo a otra, **carece de elementos propios y suficientes** para cumplir con las obligaciones que se deriven de las relaciones de trabajo con sus propios trabajadores.^[1]

(Énfasis añadido)

^[1] **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.TC.**

Amparo directo 90/88. Wilfrido Aldana Ross y otros. 19 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Díaz Arellano. Secretario: Víctor Hugo Guel de la Cruz. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo 11 Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1988. Pág. 305. Tesis Aislada.



INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CUANDO LOS SERVICIOS SE PRESTAN CON ELEMENTOS PROPIOS.

Tratándose de la relación laboral, deben tenerse en cuenta los términos y condiciones en que se celebró el contrato, ya que son las disposiciones que la rigen las que conducen a una exacta interpretación de la intención de los contratantes. En base a lo anterior, si de lo contratado se advierte que el actor se comprometió a efectuar las labores consistentes en la entrega y reexpedición de productos, documentos y materiales encomendados por la empresa y la recepción del importe relativo a las ventas que le entregaban los agentes comisionistas y su depósito en una cuenta bancaria propiedad de la negociación, para lo cual garantizó mediante fianza la pérdida o deterioro de la mercancía, recibiendo a cambio una cantidad determinada en dinero por cada uno de los trámites realizados, cumpliendo esas funciones exclusivamente con elementos propios (vehículo y bodega), debe estimarse que el quejoso actuaba a virtud del contrato de **porte, como empresa y no como trabajador**, y por ende, se está en presencia de una relación de naturaleza mercantil y no laboral.^[1]

[1] SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO. T.C.

Amparo directo 397/89. Manuel Espinoza Morales. 23 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretaria: Elvira Patricia Tiznado González. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo V Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990. Pág. 420. Tesis Aislada.



Veamos el origen de la reforma a la Ley del Seguro Social.

Esta iniciativa fue expuesta por el diputado **Patricio Flores Sandoval**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, quien expuso la problemática del deterioro en las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos, motivo por el cual se propuso la reforma. Lo expuso, textualmente, de la siguiente forma:

... en los últimos años el entorno laboral de nuestro país ha cambiado, pero no por eso los trabajadores, sus organizaciones sindicales y quienes las dirigen, más aún en el caso de ser al mismo tiempo representantes populares, podemos dejar de **PUGNAR PORQUE LOS VALORES DEL TRABAJO QUE DEBEN SER INHERENTES A LOS DE LA PERSONA HUMANA, AL RESPETO Y A SU DIGNIDAD, PREVALEZCAN AUN EN CONTRA DE ESTRUCTURAS, CONDICIONES Y REALIDADES INJUSTAS.**



Ante hechos como el histórico y acumulado deterioro salarial o los componentes y complejidades que presenta la seguridad social, donde las evaluaciones estiman que del universo total que integra la población económicamente activa de México, el número de trabajadoras y trabajadores sin seguridad social en nuestro país llega a 60 por ciento de la PEA, es importante reconocer que en el mercado laboral mexicano se vienen impulsando nuevas formas de contratación laboral. Incluso algunas de ellas promovidas por políticas públicas que aceptan, establecen y enarbolan que ésta es la forma de hacer negocios competitivos en el mundo globalizado. Ese fenómeno es el que precisamente pretendo que todos enfrentemos con la ley en la mano. Los procesos de la subcontratación e intermediación laboral que se identifica con el anglicismo *the outsourcing*.



La iniciativa de reformas y adiciones que presento plantea **evitar que se continúen desarrollando efectos y simulaciones**^[1] que permiten incumplimientos **ante el IMSS en la recaudación de cuotas obrero patronales por parte de las empresas** que desarrollan los esquemas empresariales de subcontratación e intermediación laboral que en su mayoría se vienen consolidando como actividades empresariales en donde los trabajadores no disfrutan de los beneficios que la LSS establece.

Propongo atacar las dificultades que se presentan para identificar oportunamente los casos en que se está dando el fenómeno y poder establecer la responsabilidad real de los sujetos que participan en ella.

^[1] Simulación. Concepto: Es la declaración de un contenido de voluntad no real, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes para producir con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo.

Simulación y Falsedad. Diferencias: La falsedad tiene por campo de operaciones el acto como forma de testimonio probatorio que ella fabrica totalmente o altera en su materialidad, raspando, borrando modificando lo escrito, consiste en viciar la materialidad de la escritura, la parte gráfica del documento cuya fuerza probatoria se quiere modificar. En la simulación, los contratantes fingen o alteran la verdad subjetiva del consentimiento manifestado, declarando una cosa no querida, o no querida de aquel modo, con lo cual la apariencia reside en el elemento espiritual del contrato invisible, impalpable, imperceptible. La simulación puede ser lícita, mientras que la falsedad supone como un requisito esencial un daño público o privado y por tanto una violación jurídica. Ferrara, Francisco, *La simulación de los negocios jurídicos*, Orlando cárdenas editor s.a. de C.V., traducida de la 5ª edición, México, 1997, pág. 74.



Exposición de Motivos

Es más que preocupante el deterioro observado en la realidad del mercado laboral contemporáneo de México en los últimos años. Por ello no debemos dejar de pugnar porque los valores del trabajo (que deben ser inherentes a los de la persona humana, al respeto y a su dignidad) prevalezcan, aun en contra de estructuras, condiciones y realidades injustas.

En el mercado laboral mexicano se impulsan nuevas formas de contratación laboral, algunas incluso por políticas públicas que establecen que ésa es la forma de "hacer negocios" en el mundo globalizado.



Así se **promueven actividades empresariales donde los esquemas de subcontratación e intermediación laboral pretenden cubrir básicamente los enfoques de procesos, costos y administración "competitiva" para las empresas.** De tal manera, la tendencia a la contratación de los empleos es cada vez más marcada en la economía hacia la **"externalización y precarización laboral"**, sin importar que se haga por encima de lo establecido por las instituciones formales y legales del país.

Para la clase trabajadora mexicana, esas realidades, en cualquiera de sus dimensiones y efectos, sobre todo por los que se concretan en su entorno cotidiano, **se significan en nuevas formas de explotación, elusión y conculcación de derechos**, así como por la evasión de obligaciones y responsabilidades empresariales, gubernamentales y sociales.



La creciente exteriorización de las relaciones laborales y el establecimiento de nuevas formas de contratación laboral se han convertido en uno de los cambios más significativos del mercado laboral de México, con costos y repercusiones todavía no dimensionados cabalmente, sobre el marco legal e institucional del propio mercado laboral, en especial hacia sus principales componentes donde, además del notable, histórico y acumulado deterioro salarial, se expresan en su mayoría en la seguridad social. Ciertas evaluaciones estiman que del universo total que integra la población económicamente activa, el número de trabajadores **sin seguridad social llega a 60 por ciento** de ésta.



Esa realidad es por sí misma impresionante, pues la seguridad social es un derecho constitucional de los trabajadores, a través del cual se busca garantizar, entre otros beneficios, el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y el retiro digno al concluir la trayectoria laboral.

Además, los derechos que considera la seguridad social en el país se merman por las prácticas simulatorias y evasivas que realiza **un número creciente de empresas, a fin de ver favorecidas sus finanzas**, sin importar los perjuicios que ocasionan a los trabajadores.



Dado que la actividad económica no se sustrae a las dinámicas mundiales, las nuevas formas de contratación laboral buscan reducir los costos laborales sobre todas las cosas. Ya lo mencionaba: incluso, el gobierno federal, algunos de los gobiernos de los estados y, sobre todo, un número creciente de empresas –como empleadores– **contratan externa, preferente y sistemáticamente plantillas laborales "precarizadas"** porque entre las dinámicas y prácticas empresariales de los principales empleadores, la demanda de eficiencia en los procesos y costos administrativos es enfrentada de manera invariable en las áreas de recursos humanos, con lo que se ha dado en llamar "esquemas de contratación de proveedores laborales externos".



Justificaciónón Empresarial

Muchos empresarios se justifican con que tienen que enfrentar mayores competencias en el ámbito local y en el global, y han asumido que sólo pueden resolverlo por medio de ahorros en la mano de obra, invariablemente aduciendo la reducción de costos de las nóminas de las empresas.

Aproximadamente la carga social de la mano de obra asciende al 40% del salario, por lo que resulta demasiado alta en proporción de los servicios que recibe el trabajador.



Resulta claro que la subcontratación y la intermediación laboral –que no son prácticas privativas de nuestra sociedad– se presentan cada vez con mayor frecuencia y en diversas formas, como la **subcontratación de producción, la de obra, la de servicios, la de tareas y la de mano de obra; así como con la contratación de servicios laborales temporales, la contratación por tiempo parcial, la eventual, la contratación de servicios profesionales por honorarios e, incluso, contrataciones con la férula de "asociados en servicios independientes", simples asociados o socios de diversas personas jurídicas**, entre algunas de las formas, todas ellas sin duda fuera de los esquemas salariales y previsionales de la economía formal e institucional.



Dichas figuras no responden a la dimensión de las relaciones laborales legales establecidas, sino que se trata de intermediaciones simuladas entre el trabajador y el verdadero patrón, o incluso con falsas fórmulas de autoempleo o de asociaciones, en las que el trabajador **aparentemente presta servicios por su cuenta, cuando en realidad lo hace por subordinación.**



En el fondo, hablamos de simulaciones de actos jurídicos, que aunque no son nuevas, se han incrementado y tienden a extenderse, pues quienes las utilizan han advertido deficiencias en el marco normativo de la seguridad social, con lo que se dificulta una intervención oportuna y eficaz del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Además, por todos es conocido que en los últimos años el IMSS ha enfrentado sucesivas situaciones económicas y financieras graves que han puesto en riesgo su viabilidad y el futuro de los derechos de los trabajadores.



Los motivos que han orillado al IMSS a tales situaciones han sido diversos, pero uno de ellos, insoslayable, es el incumplimiento, la evasión y la elusión por parte de algunos patrones, precisamente en el pago de las cuotas obrero patronales. Teniendo en cuenta que los patrones se encargan de retener el importe de la cuota del trabajador y son por tanto los responsables de realizar esos pagos.

Pero sucede en muchas ocasiones que los patrones retienen indebidamente y no las entregan al instituto o reportan cantidades menores de las correspondientes.



Tales situaciones vulneran las finanzas y el patrimonio del IMSS y ponen en riesgo el futuro de los derechos de los trabajadores. Por cierto, el actual director general del instituto, Juan Molinar Horcasitas, ha reconocido que tal evasión puede representar hasta un **30 por ciento de los ingresos actuales**.

El IMSS, por ser un organismo fiscal autónomo, enfrenta la actitud proveniente de las omisiones dolosas, como las que inducen los esquemas de la subcontratación y la intermediación laboral.



Esa situación es posible merced a las ficciones jurídicas que asumen la subcontratación y la intermediación laboral en los distintos esquemas que adoptan y que determinan las principales desventajas de esta particular situación, tanto para el IMSS como para los trabajadores: **Una es la dificultad que se presenta para identificar oportunamente los casos en que se está dando este fenómeno y para establecer la responsabilidad real de los sujetos que participan en ella, lo que incentiva el incumplimiento** de las obligaciones previstas en la Ley del Seguro Social, pues las empresas que se benefician con la labor de los trabajadores se escudan y excepcionan en gran número de casos en contratos de prestación de servicios celebrados con otras empresas, sin que éstas cuenten efectivamente con medios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación laboral.



Por lo expuesto, y frente a la importancia de que el **IMSS** cuente con un marco legal que le permita garantizar y hacer efectiva la seguridad social a los trabajadores que laboran en auténticas relaciones de trabajo, independientemente de que su patrón pretenda desconocer u ocultar esa relación, se hace indispensable proponer una serie de medidas para facilitar el control y la vigilancia de esos patrones, imponiendo obligaciones a las empresas que otorgan servicios a través de los trabajadores que contratan para tal fin.



Asimismo, es necesario dar y precisar el carácter de **sujeto obligado y, en su caso, de responsable solidario a los patrones que se benefician con los trabajos y servicios contratados**, e imponerles **igualmente deberes específicos** que permitan al IMSS contar con elementos de registro y de control que faciliten una actuación oportuna ante el incumplimiento de las obligaciones a cargo de la empresa prestadora de los servicios, así como para proporcionar la información que les sea requerida por el Instituto y recibir las visitas o inspecciones que éste ordene.



www.imefi.com

La iniciativa de reformas y adiciones que presento plantea evitar que se continúen desarrollando efectos y simulaciones que permitan incumplimientos en la recaudación de las cuotas obrero patronales por las empresas que desarrollan los esquemas empresariales de subcontratación e intermediación laboral que, en su mayoría, se consolidan como actividades empresariales donde los trabajadores no disfrutan de los beneficios que la Ley del Seguro Social establece, y que afectan a importantes núcleos de trabajadores que integran de manera relevante el enorme universo de **trabajadores mexicanos sin seguridad social** referido.



Ése es el sentido de mi iniciativa, comenzar a actuar sin esperar a las publicitadas y grandilocuentes reformas que sólo a algunos interesan. Mi propuesta legislativa es para que de ***inmediato comencemos a precisar aspectos de la legislación y reglamentación en materia laboral y de seguridad social*** para incidir así en el mejoramiento concreto de las condiciones de trabajo y de vida de muchos trabajadores.

Actuemos en favor de la seguridad social con la institución en la cual nuestro país tiene a uno de los más **amplios, avanzados y estructurados esquemas para protección y beneficio de la clase trabajadora y del pueblo mexicano.**

Por todo lo expuesto, someto a la consideración de esta honorable asamblea la presente iniciativa con proyecto de:



www.imefi.com

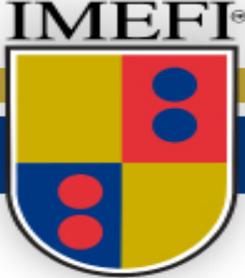
Esta reforma llego como iniciativa preferente, el Congreso de la Unión aprobó, entre otras disposiciones laborales, la adición de los artículos 15-A,15-B, 15-C, 15-D, 1004-B y 1004-C a la LFT, relativas a denominar, definir, regular, establecer requisitos, limitar y sancionar las contrataciones de mano de obra especializada, ahora denominada legalmente régimen de subcontratación, lo que implica que ahora este tipo de servicios proporcionados por empresas no esté prohibido sino regulado legalmente, con requisitos mínimos y consecuencias legales muy puntuales.

Reforma Fiscal 2017

Por mandato constitucional, el 8 de septiembre de 2016, el Ejecutivo Federal presentó ante el Congreso de la Unión el paquete económico para el año 2017, así como propuestas de reforma a diversos ordenamientos fiscales que, previa discusión y aprobación, fueron publicados el 30 de noviembre de 2016 en el D.O.F. y entraron en vigor el 1 de enero de 2017.

- Cabe aclarar que la reforma en materia de subcontratación (*outsourcing*), no fue propuesta por el Ejecutivo en el paquete económico, sino sugerida y aprobada en el proceso legislativo de ambas Cámaras.

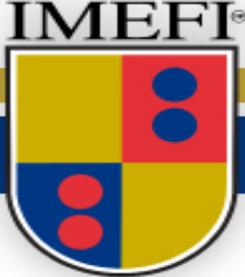




www.imefi.com

Criterios de las Cámaras de legisladores para la reforma





Criterio de la Cámara de Diputados para a la reforma

“Establecer como un requisito de las deducciones, tratándose de actividades de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, que el contratante debe obtener del contratista y éste estará obligado a entregarle, copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social.”

Retencion y entero:

ISR retenido

Cuota obrera IMSS

Pago de

Salarios

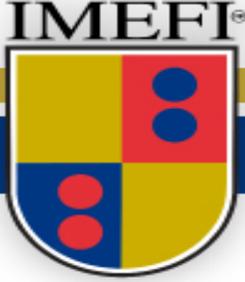
Cuota patronal IMSS





Cámara de Senadores criterio

“Estas Comisiones Unidas coincidimos con la Colegisladora en que se establezca como un requisito de las deducciones que cuando se trate de actividades de subcontratación laboral, el contratante deberá obtener del contratista y éste estará obligado a entregarle, copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social.”



“Estas Comisiones Unidas consideramos que esa medida evitará prácticas de evasión fiscal y fortalecerá el control de obligaciones de los contribuyentes por parte de las autoridades fiscales ante las diferentes conductas que se han detectado en el uso de la figura de la subcontratación, en razón de que la misma no prohíbe la deducción del servicio de subcontratación, sino que exige al contratante de dicho servicio contar con la documentación que acredite que la empresa contratista ha realizado correctamente el pago de los salarios a los trabajadores y, en consecuencia, ha realizado las retenciones en materia del impuesto sobre la renta y de las que corresponden a las cuotas obreros patronales.”



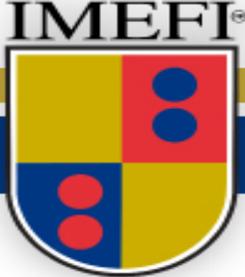
Requisitos de la deducción para ISR de pagos por subcontratación

Se adiciona, en la fracción VIII del artículo 27 de la LISR, un requisito para la deducción de los pagos por concepto de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo. En este caso el **contratante deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores** que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la **declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social**. Los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo.



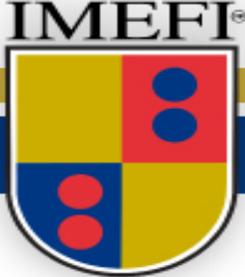
www.imefi.com

El Outsourcing y el Impuesto al Valor Agregado



En cuanto al IVA, la Cámara de Origen manifestó lo siguiente:

“Establecer como requisito para la procedencia del acreditamiento del IVA trasladado por servicios de subcontratación laboral, la obligación del contratante de obtener del contratista copia simple de la declaración correspondiente y del acuse de recibo del pago del impuesto que éste le trasladó y de la información reportada al SAT, así como que el contratista presente mensualmente información al SAT en la que desglose el IVA que trasladó a sus clientes y el que pagó en la declaración mensual respectiva.”



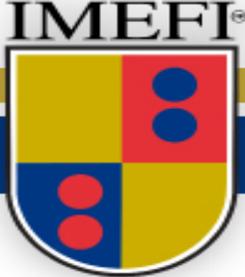
La Cámara revisora coincidió con la de origen

“Las Comisiones Dictaminadoras coincidimos con la Colegisladora en que, con la finalidad de evitar prácticas de evasión fiscal y acreditamientos improcedentes en materia del IVA por la falta de entero del impuesto trasladado por el contratista al contratante en las operaciones de subcontratación laboral, se establezca, como **requisito adicional para la procedencia del acreditamiento del IVA trasladado** por el servicio mencionado, que el contratante deberá obtener del contratista la documentación comprobatoria del pago del impuesto que éste le trasladó al contratante, así como de la información específica del impuesto trasladado que deberá proporcionar al SAT.



En forma correlativa, el contratista estará obligado a proporcionar la mencionada documentación al contratante. ***Se considera que dicha medida es adecuada, toda vez que se impondría una obligación legal que reduciría en forma importante prácticas de evasión fiscal.***”

“Con lo anterior, en virtud de que se considera que evitará que se ocasione un perjuicio al fisco federal, en los casos en los que el contratista no cumple con la obligación de enterar a la autoridad fiscal el IVA que trasladó en la citada operación y el contratante sí efectúa el acreditamiento.”



www.imefi.com

Los cambios en las disposiciones de LIVA que estarán vigentes a partir de 2017 son:



Artículo 5o....

II. Que el impuesto al valor agregado haya sido trasladado expresamente al contribuyente y que conste por separado en los comprobantes fiscales a que se refiere la fracción III del artículo 32 de esta Ley. **Adicionalmente, cuando se trate de actividades de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo**, el contratante deberá obtener del contratista copia simple de la declaración correspondiente y del acuse de recibo del pago del impuesto, así como de la información reportada al SAT sobre el pago de dicho impuesto. A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, misma que deberá ser **entregada en el mes en el que el contratista haya efectuado el pago.**



El contratante, para efectos del acreditamiento en el mes a que se refiere el segundo párrafo del artículo 4o. de esta Ley, en **el caso de que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción deberá presentar declaración complementaria** para disminuir el acreditamiento mencionado;



Artículo 32 LIVA

VIII. Proporcionar mensualmente a las autoridades fiscales, a través de los medios y formatos electrónicos que señale el SAT, la información correspondiente sobre el pago, retención, acreditamiento y traslado del impuesto al valor agregado en las operaciones con sus proveedores, desglosando el valor de los actos o actividades por tasa a la cual trasladó o le fue trasladado el impuesto al valor agregado, incluyendo actividades por las que el contribuyente no está obligado al pago, dicha información se presentará, a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior al que corresponda dicha información. Tratándose de operaciones de subcontratación laboral, el contratista deberá informar al citado órgano administrativo desconcentrado la cantidad del impuesto al valor agregado que le trasladó en forma específica a cada uno de sus clientes, así como el que pagó en la declaración mensual respectiva.



Servicios de subcontratación gravado para efectos de IVA

La prestación de estos servicios se ha venido considerando como una actividad gravada para los efectos del impuesto al valor agregado (IVA), de conformidad con lo previsto por el artículo 14, fracción I de dicha ley, esto al considerarse que se trata de una prestación de servicios independiente. Bajo las condiciones de este tipo de contratos la empresa contratista presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de la empresa contratante, la cual fija las tareas y las supervisa.



En efecto, en términos legales, en la subcontratación de servicios no existe una relación laboral entre el personal de la empresa contratista y la empresa contratante, ya que esta relación se presenta entre la contratista y su personal.

En este contexto, las empresas contratantes que pagan la contraprestación de los servicios prestados por la contratista deducen para efectos del ISR dicha erogación y acreditan el IVA que les es trasladado.



www.imefi.com

ACREDITAMIENTO DEL IVA TRASLADADO

En el caso IVA, el requisito para su acreditamiento, en los términos del artículo 5 fracción II, es que cuando se trate de actividades de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, el contratante deberá obtener del contratista copia simple de la declaración correspondiente y del acuse de recibo del pago del impuesto, así como de la información reportada al Servicio de Administración Tributaria sobre el pago de dicho impuesto.



www.imefi.com

Las nuevas disposiciones para el ejercicio 2017 obligan al contratante de los servicios de subcontratación laboral a fiscalizar al contratista y obtener de él la documentación que compruebe el pago a los trabajadores y el entero del IVA trasladado, entre otros requisitos para que proceda su deducción para efectos del ISR y acreditamiento de IVA, respectivamente.





www.imefi.com

Como vemos, la autoridad fiscal pretende regular de una forma más exhaustiva las operaciones de evasión de impuestos que se han presentado en México a través de ésta figura en los últimos años.



Los elementos con que cuentan hasta ahora las autoridades fiscales tienen un arma de dos filos contra la subcontratación de personal, en la eventualidad de que a su juicio no se cumpla el artículo 15-A de la LFT, lo que traerá consecuencias laborales y fiscales y en contraparte, si se sustenta la subcontratación laboral, la legislación correspondiente vigente establece una serie de requisitos que **de no cumplirse en tiempo y forma se incurrirá en la no deducibilidad de los pagos y la improcedencia del acreditamiento del IVA trasladado al contratante.**



www.imefi.com

No obstante lo anterior, el SAT al resolver algunas solicitudes de devolución de un saldo a favor, negó dicha devolución ...



No obstante lo anterior, el SAT al resolver algunas solicitudes de devolución de un saldo a favor del IVA presentadas por una empresa contratante de servicios bajo el régimen de subcontratación, **rechazó su procedencia**, derivado del IVA acreditado que le fue trasladado por la prestadora de servicios, bajo el argumento de que en la subcontratación laboral la contratante **adquirió el carácter de patrón al no cumplirse con las condiciones previstas por el artículo 15-A de la LFT** y, en consecuencia, caracterizando los servicios prestados como una prestación de **servicios subordinados no afectos al IVA**. :



El TFJA avaló el criterio presente en las resoluciones del SAT

Derivado de lo anterior, algunos contribuyentes impugnaron ante los Tribunales Federales de nuestro país las resoluciones emitidas por la autoridad fiscal en donde rechazan la procedencia de las devoluciones del saldo a favor del IVA, destacando un juicio resuelto por el Quinto Tribunal Colegiado del Tercer Circuito que avaló el criterio del SAT, y emitió la tesis III.5o.A.15 A (10a.), publicada el 29 de abril de 2016 en el *Semanario Judicial de la Federación*, la cual se transcribe a continuación:



VALOR AGREGADO. LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL DERIVADA DE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS NO ESTÁ GRAVADA POR EL IMPUESTO RELATIVO.

Para determinar si las actividades que derivan de un contrato de prestación de servicios celebrado entre dos personas morales, por el cual una proporciona la totalidad de los empleados que la otra necesita para su funcionamiento, constituyen servicios independientes y, por tanto, resultan gravadas por el impuesto al valor agregado, de conformidad con el artículo 14, fracción I, de la ley de esa contribución, debe analizarse la posible actualización de la hipótesis contenida en el penúltimo párrafo de dicho precepto, que dispone: “...**no se considera prestación de servicios independientes la que se realiza de manera subordinada mediante el pago de una remuneración...**”. En este contexto, al prever ese contrato una subcontratación laboral, debe tenerse presente que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo en revisión 244/2015, al analizar el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, estableció que en el régimen de la subcontratación, las condiciones son:



a) **no puede abarcar la totalidad de las actividades**, iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo; b) **debe justificarse por el carácter especializado** de la actividad a realizar; y, c) no puede comprender **tareas iguales o semejantes** a las que realizan los trabajadores de la empresa contratante, **el trabajador se ubica bajo una doble subordinación**: a la empresa que constituye el lugar donde lleva a cabo las tareas encomendadas, a cuyas reglas de organización se sujeta, y a la que lo emplea directamente, con la cual, establece su dependencia contractual, lo que **significa que el trabajo que desempeña es subordinado, mediante el pago de una remuneración o salario que se cubre por conducto de un tercero**. En estas condiciones, las erogaciones que se realizan con motivo del citado contrato de prestación de servicios, si bien tienen la apariencia de una contraprestación contractual, en realidad corresponden a una labor subordinada. Por tanto, la subcontratación laboral derivada de ese acuerdo de voluntades no está gravada por el impuesto al valor agregado.



En dicha resolución se resolvió que corresponde a los contribuyentes acreditar que la contratación de los servicios de subcontratación que refiere el dispositivo 15-A se cumplieron para poder acreditar la devolución del impuesto que, en su caso, se solicite, tal como se puede apreciar en la Jurisprudencia que se transcribe a continuación.



Jurisprudencia PC.III.A. J/18 A (10a.), de la Décima Época, del Pleno de Circuito, visible en la

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 32, del mes de julio de 2016, Tomo II, página 15812:

PRESTACIÓN DE SERVICIOS INDEPENDIENTES. PARA DETERMINAR SI LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL ACTUALIZA O NO EL SUPUESTO EXCLUYENTE DE ESA FIGURA, GRAVADA POR EL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO, PREVISTO EN EL PENÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 14 DE LA LEY RELATIVA, ES NECESARIO ACUDIR AL NUMERAL 15-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencialmente que el principio de aplicación estricta de las leyes fiscales, contenido en el artículo 5o. del Código Fiscal de la Federación, no impide que el intérprete acuda a los diversos métodos que permiten conocer la verdadera intención del legislador, cuando de su análisis literal se genere incertidumbre sobre su significado; ni tampoco constituye un obstáculo para que la ley tributaria se aplique en congruencia con otras que guarden relación con el tema y formen parte del contexto normativo en el que aquélla se encuentra inmerso, siempre que no exista prohibición expresa.



De ahí que, como el concepto de "subordinación" previsto en el artículo 14, penúltimo párrafo, de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, que establece que no se considera prestación de servicios independientes la que realiza una persona de manera subordinada mediante el pago de una remuneración, circunstancia que excluye el pago del impuesto relativo, se encuentra estrechamente vinculado con la definición de relación laboral contenida en la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para dilucidar en cada caso concreto si la subcontratación de personal encuadra o no en ese supuesto, no sólo resulta permisible, sino incluso necesario, acudir el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, ya que éste fija ciertas condicionantes sin las cuales ese tipo de contratos implica la existencia de una verdadera subordinación del trabajador hacia el contratante, lo cual no puede desconocerse para efectos fiscales, porque podría dar lugar a que una relación laboral quedara comprendida en la actividad de prestación de servicios independientes gravada por el impuesto al valor agregado, con la consiguiente posibilidad de que **el contratante acredite el impuesto trasladado por el contratista, pese a que aquella norma lo excluye en forma expresa,**



siempre y cuando la prestación cumpla con los tres requisitos que señala el numeral aludido de la ley laboral, es decir, que ese tipo de trabajos cumpla con las condiciones de que: a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo; b) Deberá justificarse por su carácter especializado; y c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. Así, corresponde a la contribuyente acreditar que la contratación de los servicios independientes o subcontratación que refiere el dispositivo 15-A mencionado, se actualizó para poder acreditar la devolución del impuesto que solicita.

PLENO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL TERCER CIRCUITO. CONTRADICCIÓN DE TESIS 13/2015. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS QUINTO Y CUARTO, AMBOS EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL TERCER CIRCUITO. 18 DE ABRIL DE 2016. Unanimidad de cinco votos de los Magistrados José Manuel Mojica Hernández, presidente interino por autorización expresa del artículo 14 del Acuerdo General 8/2015 del



del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, Rogelio Camarena Cortés, Filemón Haro Solís, Jorge Humberto Benítez Pimienta y Juan Bonilla Pizano, en suplencia por ausencia del Magistrado Roberto Charcas León. Ponente: Rogelio Camarena Cortés. Secretario: José Guadalupe Castañeda Ramos.

CRITERIOS CONTENDIENTES: El sustentado por el **Quinto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Tercer Circuito**, al resolver el amparo directo 238/2015, y el diverso sustentado por el **Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Tercer Circuito**, al resolver la revisión fiscal 76/2015 y el amparo directo 215/2015. Esta tesis se publicó el viernes 15 de julio de 2016 a las 10:15 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, **por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 1 de agosto de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.**



www.imefi.com

Es importante destacar, que la jurisprudencia antes transcrita resulta aplicable y obligatoria para todos los órganos jurisdiccionales (Tribunales Colegiados, Unitarios, Jueces de Distrito, y Tribunales Administrativos) residentes en el **ESTADO DE JALISCO**.



Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita

A través de las empresas *outsourcing*, no sólo puede cometerse Defraudación Fiscal, sino que también se da el involucramiento en las operaciones con recursos de procedencia ilícita (delitconocido comúnmente como lavado de dinero).

Estos dos ilícitos no se consideran supuestos aislados, sino que uno puede ser consecuencia del otro, como señala el artículo 108 del CFF.



El ahorro reinvertido constituye un delito: Blaqueo de Capitales

Las empresas que prestan la asesoría *outsourcing* obtienen importantes cantidades de dinero, **derivadas del porcentaje de “ahorro” ocasionado por su intervención**. Así que de forma natural la empresa busca filtrar estos recursos “excedentes” al sistema financiero e **intenta ocultar su procedencia ilícita, lo cual constituye un delito *per se*: el delito de operaciones con recursos de procedencia ilícita** necesita ocultar el origen de los recursos provenientes de un crimen y aparentar que éstos son producto de una fuente legítima.



El artículo **400-Bis del Código Penal Federal** describe el tipo del delito de operaciones con recursos de procedencia ilícita, mismo que es denominado, en otras legislaciones, como blanqueo de capitales, lavado de activo o, coloquialmente, lavado de dinero



Artículo 400 Bis. Se impondrá de **cinco a quince años de prisión y de mil a cinco mil días multa** al que, por sí o por interpósita persona realice cualquiera de las siguientes conductas:

I. Adquiera, enajene, administre, custodie, posea, cambie, convierta, deposite, retire, dé o reciba por cualquier motivo, invierta, traspase, transporte o transfiera, dentro del territorio nacional, de éste hacia el extranjero o a la inversa, recursos, derechos o bienes de cualquier naturaleza, cuando tenga conocimiento de que proceden o representan el producto de una actividad ilícita, o

II. Oculte, encubra o pretenda ocultar o encubrir la naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento, propiedad o titularidad de recursos, derechos o bienes, cuando tenga conocimiento de que proceden o representan el producto de una actividad ilícita.



Para efectos de este Capítulo, se entenderá que son **producto de una actividad ilícita, los recursos, derechos o bienes de cualquier naturaleza, cuando existan indicios fundados o certeza de que provienen directa o indirectamente, o representan las ganancias derivadas de la comisión de algún delito y no pueda acreditarse su legítima procedencia.**

En caso de conductas previstas en este Capítulo, en las que se utilicen servicios de instituciones que integran el sistema financiero, para proceder penalmente se **requerirá la denuncia** previa de la SHyCP.

Cuando la SCyCP, en ejercicio de sus facultades de fiscalización, encuentre elementos que permitan presumir la comisión de alguno de los delitos referidos en este Capítulo, deberá ejercer, respecto de los mismos, las facultades de comprobación que le confieren las leyes y denunciar los hechos que probablemente puedan constituir dichos ilícitos.



Este tipo penal está formado por las siguientes conductas o acciones típicas: **adquirir, enajenar, administrar, custodiar, cambiar, depositar, dar en garantía, invertir, transportar o transferir recursos, derechos o bienes** de cualquier naturaleza con conocimiento de que proceden o representan el producto de una actividad ilícita.



Outsourcing que cometen delito fiscal

La empresa que **comete el delito de defraudación fiscal lo hace por medio del esquema de outsourcing**, con el cual contrata sus servicios accesorios, subcontrata empleados y deja de pagar impuestos o contribuciones que legalmente se encontrarían a su cargo en un esquema de funcionamiento normal, por lo que todos esos impuestos federales, locales y contribuciones de seguridad social, así como prestaciones laborales que deja de erogar, se convierten en una ganancia, en un ingreso ilícito que la empresa usará en su momento para realizar alguna transacción, transferencia, depósito e incluso inversión, haciendo deducibles gastos mucho más elevados de lo que realmente corresponde.



Sin embargo, para que no sea notorio, la empresa **se da a la tarea de ocultar el verdadero origen de estos ingresos “extra” que está erogando**, con lo cual se acreditan todos los elementos típicos que configuran el ilícito de operaciones con recursos de procedencia ilícita; sin importar el monto de ingresos obtenidos mediante estas prácticas (porque no lo requiere el tipo penal) o que incluso éstos no se hayan destinado a un fin específico, pues el solo hecho de custodiar, transferir o depositar los ingresos obtenidos (entre otros supuestos que marca la norma) y cuyo origen quiera ocultarse, además de tener completo conocimiento de que los recursos se obtuvieron de manera ilícita, es suficiente para cumplir con todos los elementos que exige el tipo penal.



CRITERIOS JUDICIALES



El TFJFA, el cual por reforma del 18 de julio de 2016 cambió su nombre por Tribunal Federal de Justicia Administrativa, pues la materia fiscal esta dentro de la administrativa, señala que:

“...la autoridad fiscal no puede calificar, para rechazar esta deducción, la naturaleza de patrón del contribuyente, contratante, ya que todo lo correspondiente a la relación de trabajo está regulada en el artículo 123 constitucional y es competencia exclusiva de las autoridades laborales, sin que la administración tributaria pueda unilateralmente determinar si un contribuyente que dedujo un gasto por subcontratación, tiene o no dicha relación de trabajo con las personas que le prestan sus servicios y exigir las retenciones por sueldos y salarios de los trabajadores subcontratados...”



Finalmente, es importante mencionar que, en el mismo sentido de las opiniones antes vertidas, la Décimo Tercera Sala Regional Metropolitana del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa resolvió, en el juicio de nulidad Núm. 24926/14-17-13-7, que:

*“...para determinar si un contribuyente tiene o no derecho a la deducción de gastos por la prestación de servicios que recibió bajo el régimen de subcontratación, **basta con probar el cumplimiento de los requisitos establecidos en las disposiciones fiscales...**”*



RENTA. PARA LA PROCEDENCIA DE LA DEDUCCIÓN DE UN GASTO DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL LA AUTORIDAD FISCAL NO PUEDE RECHAZARLO INVOCANDO EL INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES.-

De conformidad con el artículo 31, fracción I, de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente hasta 2013, las deducciones autorizadas, además de cumplir con los requisitos establecidos en otras disposiciones fiscales, deberán ser gastos estrictamente indispensables para los fines de la actividad de la contribuyente y sin los cuales sus metas operativas se verían obstaculizadas a tal grado que se impediría la realización de su objeto social. Por su parte, el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, regula relaciones de orden estrictamente laboral bajo el régimen de subcontratación, estableciendo una serie de supuestos o condiciones normativas que de no cumplirse, generan obligaciones de patrón para el contratante en materia de trabajo y de seguridad social. Ahora bien, el anterior artículo, es una norma eminentemente laboral, es decir no fiscal, por tanto la autoridad fiscal no puede calificar, para rechazar una deducción, la naturaleza de patrón del contribuyente, contratante, ya que todo lo correspondiente a la relación de trabajo regulada en el artículo 123 constitucional, es competencia exclusiva de las autoridades laborales, sin que la tributaria pueda unilateralmente determinar si un contribuyente que dedujo un gasto por subcontratación laboral, tiene o no dicha relación de trabajo con las personas que le prestan sus servicios y exigir las retenciones por sueldos y salarios de los trabajadores subcontratados; consecuentemente **para determinar si un contribuyente tiene o no derecho a la deducción de gastos por la prestación de servicios que recibió bajo el régimen de subcontratación, basta con probar el cumplimiento de los requisitos establecidos en las disposiciones fiscales.**



Toda vez que la administración tributaria rechazó el derecho a acreditar el IVA de una empresa que cobró una contraprestación al proveer fuerza de trabajo vía este régimen, por considerar que entre las empresas existe una "subordinación" en los términos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 14 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

De la definición que proporciona el artículo 15-A de la LFT, **se desprende que el empleador denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores** bajo su dependencia, en esta frase, se utiliza la preposición "con" y las interjecciones "sus" y "su", las que denotan el medio, modo o instrumento que sirve para hacer algo, así como la palabra "dependencia", que alude a la subordinación del trabajador a que se refiere el artículo 8 de la LFT.



De ello, se interpreta que entre el empleador-contratista y la persona que tiene la calidad de trabajador existe un **nexo jurídico comúnmente denominado "relación laboral"**, la cual no se pierde por suscribirse un contrato de prestación de servicios entre empresas, independientemente del acto que le da origen y el nombre que se le dé al mismo, incluso ya sea que se actualice o no el régimen de subcontratación laboral, toda vez que el **contratista siempre tendrá el carácter de empleador de su trabajador**, porque formalmente es quien contrató a este último y hasta en tanto se resuelva lo contrario por una autoridad laboral.



Incluso así lo interpretó la SCJN, **al establecer que el legislador no eliminó de la esfera jurídica el seguir teniendo una relación laboral que rige entre el contratista y sus trabajadores**, en virtud de que en ningún momento y forma se están defraudando las expectativas legítimas que se hubiesen creado en esa relación, aun cuando las tareas u obras de los trabajadores del contratista queden en beneficio del contratante.

Ello, pues la SCJN apuntó que el **contratista tendrá en todo tiempo el derecho de supervisar y asignar las tareas de sus empleados, a pesar de que el empleador contratante fije éstas y/o las supervise** en la realización de la prestación de los servicios o la ejecución de las obras contratadas en los términos del contrato respectivo, pues esta medida legislativa regula la protección de los derechos de los trabajadores.



SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE REGULAN ESE RÉGIMEN, NO VIOLAN EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA.

Dichos preceptos, adicionados por el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, que regulan el régimen de subcontratación laboral, no violan el principio de seguridad jurídica, pues tal regulación persigue un fin constitucionalmente legítimo, relacionado con la protección del derecho al trabajo de los empleados, que se materializa con el pago oportuno de sus salarios y demás prestaciones de seguridad social a las que tienen derecho, protegiéndolos ante el eventual incumplimiento de las obligaciones legales por parte de la contratista. Esta medida permite que el trabajador, ubicado dentro de una relación de subcontratación, no quede desprotegido respecto de su derecho a obtener un salario digno y a la seguridad social, ya que para proteger sus derechos, el legislador, en los artículos 15-B y 15-C invocados, estableció como condición para el usuario de los servicios contratados bajo este régimen, la verificación permanente de que la empresa contratista cumple con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.



El SAT rechaza el acreditamiento del IVA por servicios subordinados

Consecuentemente, el SAT niega la devolución de un saldo a favor del IVA solicitado, manifestando que ese pago **no proviene de la prestación de servicio independiente sino de una relación de trabajo subordinado entre esas empresas**; **acto exento** conforme lo previene el penúltimo párrafo del artículo 14 de la LIVA, dejando implícito que tampoco debiera existir traslado del citado gravamen, y que el gasto pudiera ser no deducible para fines del ISR por tal motivo.



El debate ante la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (PRODECON) dio por resultado el criterio sustantivo número 5/2015/ CTN/CS-SASEN en el que señala:

“...No es jurídicamente correcto que la autoridad fiscal condicione la procedencia del saldo a favor materia del acreditamiento al cumplimiento de requisitos establecidos en un ordenamiento de carácter laboral, ya que la LFT no es supletoria a la materia fiscal...”



5/2015/CTN/CS-SASEN (Aprobado 5ta. Sesión Ordinaria 22/05/2015) VALOR AGREGADO. PARA ACREDITARLO NO SE REQUIERE EL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 15-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 5° de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA), establece cuáles son los requisitos que se deben cumplir para el acreditamiento de dicha contribución, entre otros, que el impuesto corresponda a servicios por los cuales se deba pagar el IVA establecido en ley, que haya sido trasladado expresamente, que conste en comprobantes fiscales por separado y que se haya pagado efectivamente en el mes de que se trate. Por su parte el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo (LFT), regula relaciones de orden estrictamente laboral bajo el régimen de subcontratación, estableciendo una serie de supuestos o condiciones normativas que de no cumplirse, generan derechos y obligaciones para las partes en materia de trabajo y de seguridad social, razón por la que, en opinión de esta Procuraduría, **no es jurídicamente correcto que la autoridad fiscal condicione la procedencia del saldo a favor materia del acreditamiento al cumplimiento de requisitos establecidos en un ordenamiento de carácter laboral; de ahí que para determinar si un contribuyente tiene o no derecho a acreditar el IVA pagado por la prestación de servicios que recibió,** basta con probar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 5° de la LIVA; máxime que la Ley Federal del Trabajo, no es supletoria a la materia fiscal. Criterio sustentado en: Consulta: 05-YUC-II-C/2014. Delegación Yucatán.



Caso de rechazo parcial que hace el SAT: Reembolso de Nomina

Porque ésta señala que no se trata de una prestación **de un servicio personal independiente, sino del pago de nóminas**, debido a que la descripción del servicio que ampara el comprobante fiscal es de **"servicio de nómina semanal"**, mismo que, de conformidad con lo establecido por el penúltimo párrafo del artículo **14 de la LIVA, en relación con el artículo 15-A de la LFT, está exento de la citada contribución**, pues es quien materialmente realiza el pago de una remuneración por concepto de sueldos y salarios cada semana. Esto es, se trata de una relación de trabajo subordinada donde la empresa se utiliza **"como mero intermediario"** para pagar sueldos y salarios; por tanto, ello constituye un simple **"reembolso de estos conceptos"**.



www.imefi.com

No existe alguna disposición laboral o tributaria que contemple un procedimiento o **mecánica para la determinación y cálculo de La PTU** como si se tratara de una sola empresa consolidada o "unidad económica", como lo señaló un Tribunal, aunque en un conflicto en esta materia, sobre todo en el ámbito laboral, de fallarse en ese sentido, tendría que cumplirse, por ser una prestación a favor de los trabajadores y así ordenarlo un Tribunal.



www.imefi.com

Prácticas fiscales indebidas

Anexo III de la Resolución Miscelánea

Fiscal para 2017



22/ISR/NV Subcontratación. Retención de salarios.

Se considera que realiza una práctica fiscal indebida quien:

I. Constituya o contrate de manera directa o indirecta a una persona física o moral, cuando entre otras, se trate de Sociedades de Solidaridad Social, Cooperativas, Civil, Civil Universal, Civil Particular; Fideicomisos, Sindicatos, Asociación en Participación o Empresas Integradoras, para que éstas le presten servicios idénticos, similares o análogos a los que sus trabajadores o prestadores de servicios le prestan o hayan prestado, y con ello omita el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido en perjuicio del fisco federal.



II. Derivado de la práctica señalada en la fracción anterior, se omite efectuar la retención del ISR a los trabajadores o prestadores de servicios sobre los que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, mantiene una relación laboral por estar bajo su subordinación y toda vez que dichos trabajadores o prestadores de servicios perciben un salario por ese trabajo subordinado, aunque sea por conducto del intermediario o subcontratista.

III. Deduzca, para efectos del ISR, el comprobante fiscal que ampare la prestación de servicios que emite el intermediario laboral, sin cumplir con lo establecido en el artículo 27, fracción V de la Ley del ISR.

IV. acredite, para efectos del IVA, el impuesto contenido en el comprobante fiscal que ampare la prestación de servicios que emite el intermediario, sin cumplir con lo establecido en los artículos 5 y 32 de la Ley del IVA.



V. Asesore, aconseje, preste servicios o participe en la realización o la implementación de cualquiera de las prácticas anteriores.

Origen	Primer antecedente
Tercera Resolución de Modificaciones a la RMF para 2013	Publicada en el <i>Diario Oficial de la Federación</i> el 14 de agosto de 2013, Anexo 3, publicado en la misma fecha de la modificación, con número de criterio no vinculativo 31/ISR.



23/ISR/NV Simulación de constancias.

Se considera que realiza una práctica fiscal indebida quien:

I. Constituya o contrate de manera directa o indirecta a una persona física o moral, cuando entre otras se trate de Sociedades de Solidaridad Social, Cooperativas, Civil, Civil Universal, Civil Particular; Fideicomisos, Sindicatos, Asociaciones en Participación o Empresas Integradoras, para que funjan como retenedores y les efectúen el pago de diversas remuneraciones, por ejemplo salarios, asimilados, honorarios, dividendos y como resultado de ello, ya sea por sí o a través de dicho tercero, omita total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido en perjuicio del fisco federal.



- II. acredite, para efectos del ISR, una retención de ISR y no recabe del retenedor la documentación en donde conste la retención y entero correcto de dicho ISR.
- III. asesore, aconseje, preste servicios o participe en la realización o la implementación de cualquiera de las prácticas anteriores.

Origen	Primer antecedente
Tercera Resolución de Modificaciones a la RMF para 2013	Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 2013, Anexo 3, publicado en la misma fecha de la Modificación, con número de criterio no vinculativo 32/ISR.



www.imefi.com

DOF: 06/12/2016

AVISO de consulta pública del Proyecto de Norma Mexicana PROY-NMX-R-086-SCFI-2016.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Economía.-Subsecretaría de Competitividad y Normatividad.- Dirección General de Normas.

AVISO DE CONSULTA PÚBLICA DEL PROYECTO DE NORMA MEXICANA PROY-NMX-R-086-SCFI-2016, SERVICIOS-EMPRESAS DE SUBCONTRATACIÓN Y/O TERCERIZACIÓN DE PERSONAL-REQUISITOS.



www.imefi.com

LA NORMA MEXICANA PARA LA CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS DE SUBCONTRATACIÓN.

Análisis general.

El objetivo de ésta Norma Mexicana (NMX), es colaborar con las empresas de subcontratación y/o tercerización de personal para que cumplan con lo estipulado en el marco legal, y con la finalidad de:

1. Evitar la simulación de operaciones, y
2. Establecer los requisitos para obtener la certificación y autorización del signo distintivo con el cual se compruebe que la empresa está cumpliendo con los requisitos estipulados en dicha NMX.



El contenido de la Norma es aplicable tanto a las personas físicas o morales que se dediquen al giro dentro del territorio nacional.

Requisitos

La Norma Mexicana –*se encuentra en preceso aprobacion, por consulta publica*– certificará todas aquellas empresas que se dediquen al régimen de contratación de personal, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

1. Contar con registro patronal ante el IMSS.
2. Estar inscrita ante el Servicio de Administración Tributaria.
3. La empresa de *outsourcing* deberá expedir por cada servicio, la factura, recibo o comprobante.
4. La empresa de *outsourcing* deberá proporcionar información diversa a la empresa a quien le prestará el servicio (ubicación de la oficina, horarios de atención, procedimientos a seguir, obligaciones que asumen las partes al momento de contratar, etcétera).



Para efectos que una empresa de subcontratación desee obtener la certificación y contar con el signo distintivo que otorga la Norma, deberá acreditar cumplir los requisitos siguientes:

1. Estar legalmente constituida.
2. Estar dada de alta en el Servicio de Administración Tributaria.
3. Acreditar estar dada de alta ante el IMSS, INFONAVIT e INFONACOT.
4. Acreditar el pago del Impuesto Sobre Nóminas.
5. Contar con Reglamento Interior de Trabajo que se encuentre registrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.



Beneficios

El objetivo de la Norma Oficial Mexicana para la certificación de empresas de subcontratación, busca coadyuvar con las empresas de este tipo para lograr que se cumpla con el marco jurídico aplicable en materia de *outsourcing*, así como evitar la simulación de operaciones.

1. A través de la certificación que brinda la Norma se permite que las empresas subcontratistas demuestren el cumplimiento de sus obligaciones administrativas, fiscales, de seguridad social ante el IMSS e INFONAVIT, pago de impuestos; aunado a que deberán demostrar la relación laboral de cada uno de sus trabajadores, que no se pagan salarios bajo la figura de los honorarios asimilables a salarios, etc.
2. Como otro beneficio podemos mencionar que toda empresa que se encuentre debidamente certificada a través de ésta Norma Mexicana, dará certeza a quien la contrata respecto a que el contrato de prestación de servicios entre la tercerista y la contratante se encuentra formalizado.
3. La Norma hace obligatorio el sistema de gestión de calidad para evaluar el desempeño y mejora continua de las empresas de *outsourcing*.
4. Evita por consiguiente problemas y responsabilidades futuras para quienes contratan los servicios de *outsourcing*, como sucede con la responsabilidad solidaria.



Implicaciones de la Certificación

Dentro de las implicaciones de certificarse ante la Norma Mexicana, encontramos que toda vez que debe acreditarse el debido cumplimiento de obligaciones laborales, de seguridad social, fiscales, administrativas, etcétera, se obliga a la organización **a mantener en regla su situación general**, en virtud que se les otorga un signo distintivo que las describe como empresas de subcontratación de calidad.

Evidentemente lo anterior evita que exista evasión y elusión de obligaciones, lo que se traduce en un gasto mayor para las empresas de subcontratación (se evitan simulaciones).



Lo Más Reciente sobre *Outsourcing*

A través de una nota publicada el pasado 21 de octubre de 2016, en el portal del gobierno federal www.gob.mx, se da a conocer un criterio sobre la tipificación de la subcontratación laboral (*outsourcing*) como actividad vulnerable sujeta a identificación en términos de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita, también conocida como Ley Anti-Lavado.



Primer Comunicado: *Outsourcing* y Ley Anti-Lavado

Aquí se transcribe el comunicado:

UIF – Interpretaciones de la LFPIORPI – Outsourcing

A quienes prestan el servicio de subcontratación (Outsourcing) en términos del Artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo.

Hacemos referencia al **inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI)**, conforme a la cual se entenderá como Actividad Vulnerable y, por tanto, objeto de identificación, la prestación de servicios profesionales, de manera independiente, sin que medie relación laboral con el cliente respectivo en aquellos casos en los que se prepare para un cliente o se lleven a cabo en nombre y representación del cliente, entre otras operaciones, la administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo de sus clientes.



Primer Comunicado: *Outsourcing* y Ley Anti-Lavado

Al respecto, nos permitimos puntualizar que **el contratista al prestar el servicio de subcontratación en términos del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, actualiza el supuesto previsto por el inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la LFPIROPIR** para ser considerada como Actividad Vulnerable y, por lo tanto, está sujeto al cumplimiento de las obligaciones previstas por la LFPIORPI y su normatividad secundaria, al llevar a cabo la administración y manejo de recursos del contratante, es decir de su cliente, en la realización del servicio contratado.



www.imefi.com

Segundo Comunicado: *Outsourcing* y Ley Anti-Lavado

En este mismo sentido, el pasado 30 de enero de 2017, y nuevamente a través del portal de la SCHP, se da a conocer un nuevo comunicado de la Unidad de Inteligencia Financiera, mediante el que se precisa cómo deben ser presentados los avisos en términos de la Ley Anti-Lavado por quienes prestan el servicio de subcontratación (*outsourcing*) en términos del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo.



Segundo Comunicado: *Outsourcing* y Ley Anti-Lavado

A Continuación se Transcribe el segundo comunicado:

UIF – Outsourcing (Presentación de Avisos)

LLENADO DE AVISOS QUE DEBEN REALIZAR QUIENES PRESTAN EL SERVICIO DE SUBCONTRATACIÓN (OUTSOURCING) EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 15-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hago referencia al criterio emitido por esta Unidad administrativa en el sentido de que el contratista al prestar el servicio de subcontratación en términos del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, actualiza el supuesto previsto por el inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita para ser considerada como Actividad Vulnerable y, por lo tanto, está sujeto al cumplimiento de las obligaciones previstas por dicha ley y su normatividad secundaria, al llevar a cabo la administración y manejo de recursos del contratante, es decir de su cliente, en la realización del servicio contratado.



Segundo Comunicado: *Outsourcing* y Ley Anti-Lavado

En alcance a lo anterior se precisa la manera en que, quienes llevan a cabo dicha actividad, deben llenar el formato oficial para la presentación de los Avisos correspondientes, a saber:

- Utilizar el Anexo 11 de la Resolución por la que se expiden los formatos oficiales de los avisos e informes que deben presentar quienes realicen actividades vulnerables, correspondiente a la operación de “Administración y manejo de recursos, valores, cuentas bancarias, ahorro o valores, o cualquier otro activo”.
- En la sección “Tipo de activos administrados” utilizar el campo denominado “Otros activos”, y en la “Descripción del activo administrado” indicar, separados con una diagonal (/), por lo menos los siguientes datos:

Iniciar el campo con la palabra Outsourcing.

Indicar como tipo del activo administrado, las palabras: manejo de nómina, recursos humanos o ambos, según corresponda.

Indicar el monto total de las operaciones financieras realizadas en el mes, desglosando lo que corresponda al pago del servicio prestado.

De esta manera se expone el siguiente ejemplo: Outsourcing/recursos humanos/operaciones financieras: \$10,000.00 MN honorarios: \$1,000.00 MN.





www.imefi.com

GRACIAS POR SU ATENCION

Doctorando. José Manuel Miranda de
Santiago

mmiranda@preciosdetransferencia.com.mx

Nextel: 2123-3889