

# LA SUBCONTRATACIÓN. CÚMULO DE OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES QUE ADQUIERE EL CONTRATISTA Y CONTRATANTE

*C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López  
Integrante de la CROSS Nacional*

## DIRECTORIO

*C.P.C. José Besil Bardawil*

**PRESIDENTE**

*C.P.C. Florentino Bautista Hernández*

**VICEPRESIDENTE GENERAL**

*C.P.C. Diamantina Perales Flores*

**VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN**

*C.P.C. Mario Enrique Morales López*

**VICEPRESIDENTE FISCAL**

*C.P.C. José Guadalupe González Murillo*

**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)**

*C.P.C. Arturo Luna López*

**RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN**



ES  
MIEMBRO  
DE



**“LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON  
RESPONSABILIDAD DEL AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS  
DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA EMITIDA POR LA  
AUTORIDAD”**

**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA  
ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL**

C.P.C. José Guadalupe González Murillo

C. P. C. Javier Juárez Ocoténcatl

L.C.P. Cristina Zoé Gómez Benavides

C.P.C. Fidel Serrano Rodulfo

C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López

C.P.C. Jaime Zaga Hadid

Lic. Jorge Martínez Vargas

C.P.C. Orlando Corona Lara

C.P.C. Miguel Arnulfo Castellanos Cadena

C.P.C. Eduardo López Lozano

C.P.C. Leobardo Muñoz Tapia

**REGIÓN ZONA CENTRO**

C.P. y P.C.FI. Edgar Enríquez Álvarez

**REGIÓN ZONA CENTRO ITSMO PENINSULAR**

C.P.C. Oscar Castellanos Varela

C.P.C. José Manuel Etchegaray Morales

Lic. Oscar Guevara García

**REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE**

C.P. Bernardo González Vélez

C.P.C. José Sergio Ledezma Martínez

C.P.C. Crispín García Viveros

L.C.P. LD. Karla Arlaé Rojas Quezada

C.P.C. M.I. Carlos de la Fuente Aguirre

C.P.C. Luis Manuel Cano Melesio

**REGIÓN ZONA NOROESTE**

L.C.P. Didier García Maldonado

**REGIÓN ZONA NORESTE**

C.P. Y LD. Cynthia Gabriela González Gámez

C.P.A.C. Juliana Rosalinda Guerra González

# La subcontratación. Cúmulo de Obligaciones y responsabilidades que adquiere el contratista y contratante

*Por C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López  
Integrante de la CROSS Nacional*

La subcontratación laboral, más conocida en el medio como “Outsourcing”, tiene su origen en los grandes cambios que la modernidad ha generado como consecuencia de la búsqueda de innovaciones y nuevos modelos de prestación de servicios a nivel mundial. Sabemos que en muchos países estos modelos de prestación de servicios han echado raíces profundas y que por sus características de especialización han sido aceptadas y bien vistas por las empresas y organizaciones como una estrategia económica, y la han adoptado, para alcanzar sus objetivos de productividad, calidad y disminución de sus costos.

Sabemos que este esquema o modelo de trabajo, tuvo su origen en los EE.UU., y en algunos países de Europa en el último tercio del siglo pasado, y ahora se encuentra extendido en el resto del mundo.

En sus primeros momentos de existencia la subcontratación, se hizo presente en las empresas para efectuar trabajos de mantenimiento sencillos y simples, o bien para realizar trabajos secundarios y rutinarios, (Pero no por ello, innecesarios o de poca importancia), los cuales solo distraían y quitaban la atención a las operaciones vitales de las empresas. Es decir, la subcontratación se basa en el desprendimiento de alguna actividad, que no forme parte de las habilidades principales de una organización y se canaliza hacia un tercero especializado.

En la época actual a nivel mundial, la subcontratación se ha multiplicado y consolidado. Las empresas y organizaciones la utilizan como una estrategia y un modelo de crecimiento, desprendiéndose de muchas de sus actividades que en el pasado las tenía y desarrollaban, pero que la complejidad o laboriosidad de estas operaciones los abrumaba y los hacían improductivos respecto de las mismas. Son esas áreas, lo que como estrategia se deciden que lo realicen empresas o personas físicas especializadas en esos servicios o bienes.

El outsourcing entendido como estrategia de negocios, mediante el cual una empresa encarga a un “socio externo” el desempeño de funciones no estratégicas pero continuas de una empresa, por ejemplo, Reclutamiento de Personal, Procesamiento de Datos, Mantenimiento de Sistemas, Asesoramiento Técnico, Servicios de Vigilancia, Servicios de Mantenimiento, Servicios de Comedor, Fabricación de algún bien del proceso productivo, etc.

El Outsourcing es una estrategia económica para la empresa y decide tercerizar aquellos bienes o servicios para los cuales no tiene una ventaja competitiva y que le significan un mayor costo y distracción al realizarlos o mantenerlos dentro de su proceso de producción o administración, e incluso les evita dispersar la inversión de capital, en áreas no fundamentales y estratégicas de su operación principal.

Podemos expresar que el Outsourcing en México, inicio fuertemente en la frontera norte del país, con el establecimiento de la industria maquiladora (Entre otros sectores industriales y de comercio), en la cual se realizan operaciones de producción compartida, que empresas transnacionales por las ventajas que obtuvieron, establecieron plantas de armado y montaje en esa parte norte de la república, al significarles sueldos más bajos, en comparación con los costos laborales que les representaban en sus lugar de origen, además de las facilidades y estímulos fiscales, tanto locales como federales que les fueron otorgados.

Entendiendo el esquema, de que un tercero realice un servicio o bien que la empresa contratante otorgue o contrate a ese “socio externo”, es como se ha desarrollado el llamado Outsourcing o tercerización.

Dentro de la actividad económica del país, en los años recientes, se han ofertado servicios de tercerización, que si bien son actividades que forman parte de la operación global de la empresa, y que en esa búsqueda de eficientar y lograr no distraer la atención en las operaciones secundarias de la organización, han contratado esos servicios de terceros para “olvidarse” de controlar y “supervisar” al cien por ciento esos trabajos, que la empresa madre o contratante los tenía globalizados en su operación. Y me refiero, específicamente a los trabajos de la administración y pago de nóminas, a la elaboración de nóminas o a la prestación de servicios de personal.

Muchas de estas empresas ofrecen estos servicios y convencen a sus clientes, ofreciendo que, realizando ciertas estrategias de carácter laboral, fiscal y de seguridad social abatirán los costos de la nómina del personal, además de costos administrativos, al dejar en manos de expertos el manejo de esta área, tan importante y de alto impacto en las finanzas de la organización. “Ante este canto de las sirenas” muchos empleadores terminan hipnotizados por la “magia” y terminan convencidos de adoptar estas medidas.

Y como todos sabemos, que, en toda actividad, existen empresas y prestadores de servicios, preocupados y responsables del cumplimiento de sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social, también existen o surgen aquellos que planean estrategias “legales” y supuestamente (A prueba de fuego), sin ningún riesgo para las empresas contratantes. Sin embargo, estas empresas han creado muchos problemas a todos los organismos recaudadores y ante esta situación se han establecido diversas acciones para combatir estas prácticas abusivas. En principio se ha incrementado la fiscalización para estas empresas prestadoras de servicios. Se emitieron órdenes de revisión a los empleadores que han estado haciendo uso de esta herramienta de prestación de servicios. Y, en segundo lugar, se han realizado modificaciones a las distintas leyes, para desalentar y a la vez tener un mayor control de las mismas al imponerles la obligación de informar de las operaciones que realizan tanto el contratista como el contratante.

Y como reza el dicho, “pagan justos por pecadores”, ya que consideramos que las obligaciones que resultaron de las reformas a las distintas leyes, han provocado un alud de información extraordinaria para todos aquellos que realicen esta actividad, (para las dos partes), y si esto fuera poco, existe la posibilidad de no deducir un gasto en materia de impuesto sobre renta (ISR), por el servicio adquirido, y el no acreditamiento del impuesto al valor agregado (IVA), por el monto que le trasladen.

Creemos que se exageró la medida y se fueron hasta el otro extremo, porque consideramos que lo legislado e instrumentado para desalentar estas prácticas abusivas, fueron excesivas afectando lógicamente a quienes si cumplen con sus obligaciones impuestas por las distintas leyes. La duda es ahora, si se debe contratar estos servicios o no, por todas las consecuencias posibles y además las cargas adicionales administrativa a realizar para dar cumplimiento.

Como mencionamos anteriormente, en los últimos cinco años se han reformado y expedido varias leyes por el Congreso de la Unión, que tienen por finalidad dar una batalla férrea contra estas empresas, que han causado gran daño a los trabajadores, empleadores y al fisco Federal. Así tenemos reformas a las siguientes leyes que como consecuencia (y es también cierto decirlo,) han dificultado en muchos casos el cumplimiento de las obligaciones formales, por la cantidad de requisitos que han establecido para ser consideradas operaciones reales y formales.

## **Entorno laboral, fiscal y de seguridad social**

Como consecuencia de la reforma fiscal que entró en vigor a partir del 1 de Enero de 2017, las personas que presten o reciban el servicio de subcontratación (“Outsourcing”) tienen que cumplir con nuevas obligaciones en materia de impuesto sobre la renta e impuesto al valor agregado, de lo contrario no podrán deducir y acreditar sus gastos realizados por la prestación de un servicio de personal.

Esta situación se complica, si no se conocen las disposiciones en materia laboral, pues las reformas fiscales hacen referencias a ese contexto jurídico. Aunado a ello las reformas en Seguridad Social (Ley del Seguro Social) que viene desde el año de 2009, y en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), señala desde el año de 2015, cuáles son las obligaciones formales que tiene que cumplir, y que, a pesar del tiempo transcurrido, aún no son conocidas por todos los obligados a observarlas y ante el desconocimiento incumple con dicha normatividad. Todo esto hace necesario revisar los lineamientos y regulaciones en el ámbito laboral, fiscal y de seguridad social, de esta tan controvertida figura de servicio de subcontratación (Outsourcing).

A continuación, se mencionan algunas de estas reformas, haciendo referencia a los artículos adicionados o reformados o que tienen relación al tema aquí tratado, así como la referencia a las obligaciones formales a cumplir.

**Ley Federal del Trabajo (LFT).** Requisitos en la Ley laboral, en la operación de un negocio. (Artículos 12, 13, 16 y 15, y 15-A, 15-B, 15-C, 15-E, y 15-D) Artículos *publicado en el DOF 30-nov. de 2012.*

El Artículo 15-A. establece que “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”.

Además, establece la Ley en los artículos 15-B y 15-C.

Que la empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores (Art. 15-B)

La contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con la disposición aplicable en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última (Art. 15-C)

Requisitos para que tenga efectos la subcontratación laboral:

La existencia de un contrato escrito entre el contratante y el subcontratista, en donde conste:

Que no abarque la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

Que se justifique por su carácter especializado.

Que no comprenda tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

La contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con la disposición aplicable en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última (Art. 15-C)

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley.

**Ley del Seguro Social (LSS). Artículos 15-A.** *Artículo adicionado y publicado el DOF 09-julio-2009.*

Adicionalmente a lo señalado en este artículo se deberá cumplir con la obligación de: Informar sobre los contratos celebrados de manera trimestral ante la subdelegación del IMSS correspondiente al domicilio del patrón y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días hábiles de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate (Para eliminar la responsabilidad que tanto el patrón como el beneficiario de los servicios prestados por los trabajadores, las partes contratista y contratante), la siguiente información.

Para cumplir esta obligación, se utilizará el formato PS-1 denominado “Información de los contratos a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social”. y Registrar su información en el portal del IMSS, debiendo acudir por única ocasión a la subdelegación para que le asigne su contraseña, de “**Identificación Electrónica de Beneficiario**” (CIEB), que servirá para validar la entrada al sistema electrónico del IMSS.

**Ley Del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT),** Nuevas obligaciones en materia del Infonavit. Artículo 29 Bis) *Publicado en el DOF 04-junio-2015.*

Al igual que en el Seguro Social, los empleadores que se coloquen en el supuesto de contratar mediante la figura de la subcontratación, deberán informar al Infonavit, a través del aplicativo electrónico denominado “Sireso”

El Sistema de Responsabilidad Solidaria (SIRESO) permite cumplir con la nueva disposición en la Ley de Infonavit a los patrones y beneficiarios que tienen trabajadores asalariados contratados bajo el esquema de subcontratación de personal para comprobar el cumplimiento con sus obligaciones fiscales en materia de vivienda y garantizar los derechos de los trabajadores.

#### **Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR) Artículo 27.**

La fracción V del artículo 27 de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece la obligación de cumplir con las obligaciones establecidas en la ley, en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que, en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos.

Tratándose de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, 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.

#### **Ley del Impuesto al Valor Agregado (IVA), 5 y 32.**

La fracción II, del artículo 5 de la ley, señala.....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. A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar a la 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.

.....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. Ver los aplicativos en el SAT. (Fracción VIII del artículo 32 de la Ley)



**Código Fiscal de la Federación Artículo 69-B.**

Artículo 69-B. Cuando la autoridad fiscal detecte que un contribuyente ha estado emitiendo comprobantes sin contar con los activos, personal, infraestructura o capacidad material, directa o indirectamente, para prestar los servicios o producir, comercializar o entregar los bienes que amparan tales comprobantes, o bien, que dichos contribuyentes se encuentren no localizados, se presumirá la inexistencia de las operaciones amparadas en tales comprobantes.

**Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de procedencia Ilícita.**

Aprovechar o manejar valores de clientes y recursos que sean activos (Inciso b) de la Fracción XI del artículo 17) LFPIORPI.

**Fiscalización de las autoridades laborales y fiscales.** Los requisitos las empresas no lo están atendiendo, o en el mejor de los casos lo hacen parcialmente. No se cumplen, no se cuenta con el contrato de subcontratación, información de personal involucrado en las obras y servicios que deben enviarse, al SAT, vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de retener enterar y pago de las cuotas al IMSS, e Infonavit y laboral.

**Criterios de tribunales y jurisprudencias actuales.**

Muchos de los cuestionamientos y dudas que se han suscitado en relación con la interpretación y su comprensión, para definir, ¿Cuándo estamos ante la figura de la subcontratación de personal? y cuándo no. La experiencia que tenemos, que tanto los expertos en el tema, difieren parcialmente en ciertas posturas al analizar este tema, ya no digamos las personas que tienen que administrar y dar cumplimiento en las empresas con las obligaciones establecidas en las diversas disposiciones legales hoy vigentes, ya que aparentemente cualquier empresa que preste un servicio, es considerada en su mayoría por las autoridades, como prestador de servicios de personal, y por lo tanto lo clasifican como subcontratista. (Lo cual no es regla general), ya que, de acuerdo con la Ley Federal del trabajo, solamente los que encuadren en el artículo 15-A, deben ser los sujetos a dar cumplimiento de manera completa con toda la normatividad antes señaladas.

Podemos mencionar que dentro de nuestra legislación, existen varias figuras que pueden confundirse con la denominada subcontratación laboral, por ejemplo; La Prestación de Servicios, La Intermediación laboral, Empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes, y otras figuras no reguladas por la legislación, pero conocidas en el campo de la actividad como; Tercerización, Outsourcing, Insourcing, lo que ha sido motivo de preocupación para quienes reciben y prestan estos servicios.

Desde nuestro punto de vista y de acuerdo a nuestra experiencia, diferenciaremos de manera breve las figuras anteriormente señaladas.

**Subcontratación (Artículo 15-A)**

Elemento esencial de la subcontratación que la distingue y la define, es sin duda, que el contratante tiene el mando y la subordinación de los trabajadores del subcontratista, es decir, que les fija las tareas y les da las órdenes. El subcontratista es quien los emplea directamente, con quien establecen su dependencia contractual, quien les cubre sus prestaciones y derechos de seguridad social.

La subcontratación laboral se considera una excepción a la regla general dentro de la legislación del trabajo, ya que puede decirse que los trabajadores intervienen en una relación muy especial, y por lo tanto se ubican bajo una doble subordinación.

**Prestación de servicios.**

La prestación de servicios se refiere a la ejecución de labores basadas en la experiencia, capacitación, y formación profesional de una persona en determinada materia.

Quien ofrece el servicio es una persona, que tiene autonomía e independencia desde el punto de vista técnico y científico, lo que constituye el elemento esencial de este contrato.

Por lo tanto, el contrato de prestación de servicios, es aquel mediante el cual una persona, normalmente un profesionista en alguna área, se obliga con respecto a otra a realizar una serie de servicios, a cambio de un precio o contraprestación. (Lo cual no es subcontratación laboral)

**Insourcing.**

Entendemos por Insourcing, aquellas actividades que se realice por una empresa patrona que pertenece a un mismo grupo empresarial o grupo de interés.

Consideramos que queda regulado por lo establecido en el artículo 15 en relación con el 13, de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 15.-** En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II.- .....

**Artículo 13.-** No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. **En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.**

**Outsourcing.**

Entendemos por Outsourcing, aquellas actividades que se realicen por una empresa tercera totalmente ajena e independiente al grupo empresarial o de interés. Que en nuestra legislación laboral queda definida como “Subcontratación”.

**Intermediario.**

Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Empresas dedicadas al reclutamiento y selección de personal para terceros, siendo esta su única intervención con la empresa contratante.

**A manera de conclusión.**

Desde punto de vista, debemos atender a lo señalado en el Artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo y apegarnos a lo señalado en el mismo, y solo cuando me encuentre en el supuesto establecido en la disposición, debo considerarme subcontratista, ya que me encuentro ubicado dentro de la norma. Las figuras de prestación de servicios, intermediario e Outsourcing no se encuentran ubicados en lo establecido en el artículo 15-A.

Como aclaración a la figura del Outsourcing, considero que, si se le aplica lo establecido en el artículo 13 de la Ley, existirá la responsabilidad solidaria de los **“responsables con los beneficiarios” directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.** Pero su situación está definida en el artículo 15 y no en el 15-A.

Pueden no estar algunos de acuerdo conmigo, pero así ha sido la polémica que hemos vivido, en nuestra Comisión, donde hemos externado criterios distintos entre los integrantes y otros invitados a nuestras sesiones, lo importante es cada caso que se nos consulte, analicemos con sumo cuidado en qué situación se encuentra la empresa sujeta a estudio, para que de acuerdo con nuestro criterio y análisis, podamos determinar si la empresa es una subcontratista o no.