

REFORMA LABORAL AL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

C.P. Juan Carlos Pérez Góngora
Lic. Ricardo Mendoza
Lic. Iván Ibarra
C.P. Silvia Contreras

28 de mayo de 2021

Índice

- Antecedentes
- Análisis general de la Exposición de Motivos
- Consideraciones laborales
- Consideraciones de seguridad social
- Consideraciones fiscales
- Conclusiones generales

Reforma Integral

Ley Federal del Trabajo

Ley del Seguro Social

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

Código Fiscal de la Federación

Ley del Impuesto sobre la Renta

Ley del Impuesto al Valor Agregado

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional

Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Antecedentes

Antecedentes: la subcontratación

- ◆ En **México**, la **subcontratación** nace con la reforma a la LFT, el **30 de noviembre de 2012**. Se redefine la concepción clásica de subordinación que supone la interrelación entre tres sujetos:
 - Contratista
 - Trabajador
 - Contratante
- ◆ En **derecho internacional**, la figura de suministro de trabajadores por particular, semejante a la subcontratación, fue regulada por la **OIT** a través del **Convenio 181** y la **recomendación 188** sobre las agencias de empleo privadas; en el Convenio se atribuye a la agencia la función de emplear trabajadores con la finalidad de ponerlos a disposición de una tercera persona, bajo los servicios siguientes:

Antecedentes: la subcontratación

- Servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse.
- Servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica, que determine sus tareas y supervise su ejecución.
- Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

Antecedentes: la Iniciativa

- ◆ Presentada ante la Cámara de Diputados el 12 de noviembre de 2020.
- ◆ El Dictamen fue aprobado el 13 de abril de 2021 por la Cámara de Origen.
- ◆ El Dictamen fue aprobado el 20 de abril de 2021 por la Cámara Revisora.
- ◆ El **23 de abril de 2021**, el Decreto fue publicado en el DOF.
- ◆ Se reforman las siguientes leyes federales **en materia fiscal**:
 - Código Fiscal de la Federación.
 - Ley del Impuesto Sobre la Renta.
 - Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Análisis General de la Exposición de Motivos

Exposición de Motivos (aspectos fiscales)

“Este apoyo que daremos a la iniciativa del Ejecutivo es por congruencia con los principios que representa esta cuarta transformación, por consecuencia y por compromiso político, moral y social con los trabajadores que ven afectados sus derechos sociales y laborales”.

Exposición de Motivos (aspectos fiscales)

- ◆ *Defraudación al fisco por evasión de impuestos.*
- ◆ *Disminución de los beneficios en materia de seguridad social a favor de los trabajadores.*
- ◆ *Disminución o evasión en el pago del reparto de utilidades.*
- ◆ *En el PND 2019-2024, se privilegia la creación de un estado de bienestar.*
- ◆ *Alusión expresa al insourcing y al outsourcing.*

Exposición de Motivos (aspectos fiscales)

- ◆ *En México existe 1,200 empresas con subcontratación ilegal.*
- ◆ *Menos de la mitad se encuentran registradas debidamente y de las que cuentan con registro, sólo una pequeña parte paga impuestos.*
- ◆ *Consecuentemente, se busca **prohibir** la subcontratación de personal y regular la prestación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas, erradicando prácticas que operan a través de simulación en perjuicio de (i) los trabajadores y (ii) del erario público.*

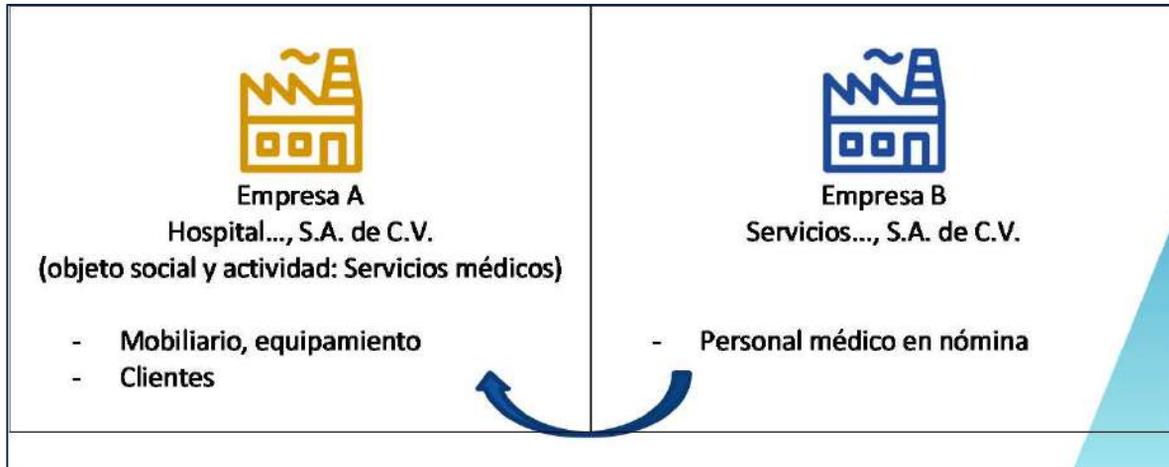
Consideraciones Laborales

Ley Federal del Trabajo

- ◆ 1.- Se prohíbe la **subcontratación de personal**. [Art.12]



Definición: *cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.*



- ◆ 2.- Se permitirán las **agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros.** [Art. 12, segundo párrafo]

Sin embargo, estas agencias o intermediarios no se considerarán patrones, sino solamente lo serán quienes se beneficien de dichos servicios.



Ley Federal del Trabajo

- ◆ 3.- Se permite la **subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas**. [Art. 13]
- ◆ Estos servicios o ejecución de obras especializadas no deben formar parte del:
 - Objeto Social
 - Actividad económica preponderante

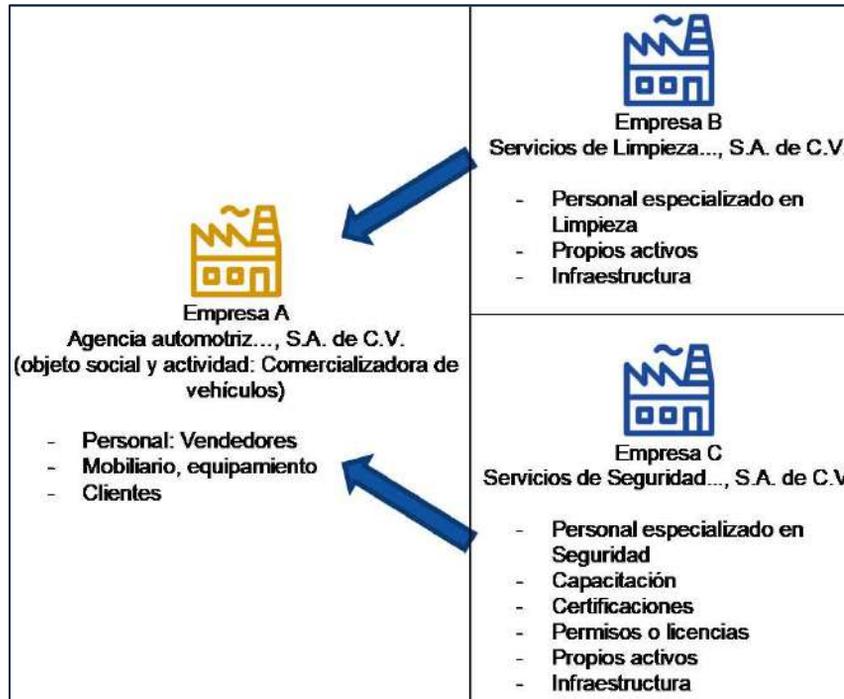
De la beneficiaría de estos.

- ◆ El contratista deberá estar registrado en un padrón público de la STPS.



Ley Federal del Trabajo

◆ Subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas.



Se deberán registrar ante STPS y contar con Registro Patronal para absorber trabajadores

Ley Federal del Trabajo

- ◆ Conforme al titular de la Unidad de Trabajo Digno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Alejandro Salafranca, mediante Webinar de fecha 20 de Mayo del 2022*, refirió:

- ◆ *Despachos contables, jurídicos, y agencias de publicidad, cuyos servicios son contratados por la mayoría de las empresas:*
 - *Si la relación es meramente mercantil, y no puesta a disposición de personal de estos despachos a favor del cliente, no le aplicaría la figura de “Servicio especializado”*
 - *Sin embargo, si se pone a disposición el personal del despacho a favor del cliente, si se consideraría “Servicio especializado”, y por lo tanto, tendría que registrarse.*

*Fuente: link de consulta: <https://www.youtube.com/watch?v=hE6WDKrV478>

- ◆ Definición de “SERVICIOS U OBRAS ESPECIALIZADAS”.-
 - Son aquellos que reúnen **elementos o factores distintivos de la actividad que desempeña la contratista**, que se encuentran **sustentados**, entre otros, en la **capacitación, certificaciones, permisos o licencias** que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio y experiencia, los cuales aportan valor agregado a la beneficiaria.

**Conforme a las “Disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.*

Ley Federal del Trabajo

- ◆ Se permite la **subcontratación de servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial**, considerándose como **“ESPECIALIZADAS”**. [Art. 13, segundo párrafo]

- ◆ Estos servicios o ejecución de obras complementarias o compartidas no deben formar parte del:
 - Objeto Social
 - Actividad económica preponderanteDe la beneficiaría de estos.

- ◆ Definición de **Grupo Empresarial**: el conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas personas morales. [artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores]

Ley Federal del Trabajo

- ◆ Subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas debe ser **formalizado mediante contrato por escrito**. [Art. 14]
- ◆ En el contrato se debe señalar:
 - **Objeto** de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar.
 - **Número aproximado de trabajadores** que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.

Ley Federal del Trabajo

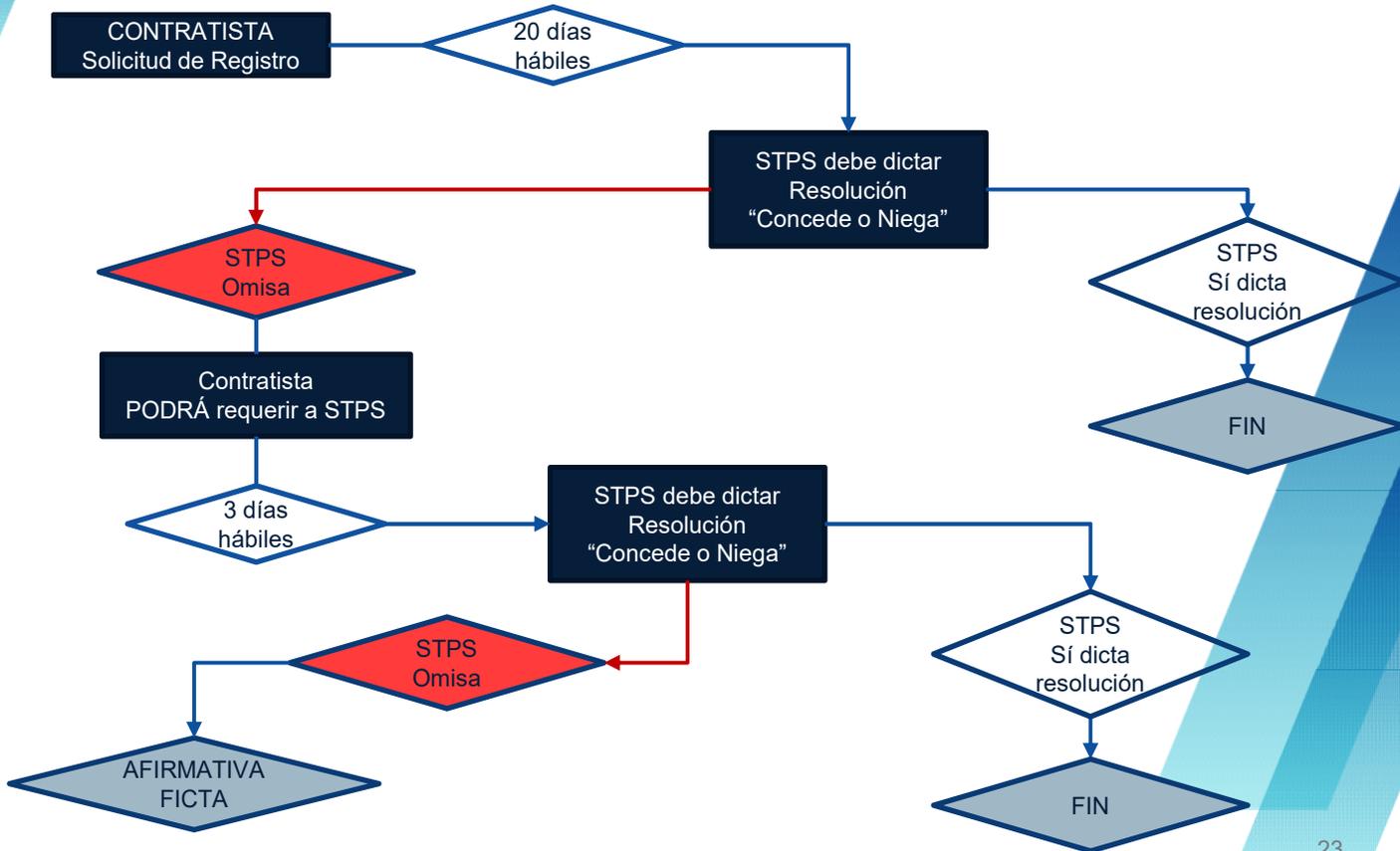
- ◆ **Responsabilidad Solidaria** en materia laboral. [Art. 14]
- ◆ Quien subcontrate servicios especializados o ejecución de obras especializadas será **responsable solidario (en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones)** del contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Ley Federal del Trabajo

- ◆ **Registro ante la STPS [Art. 15]:**
- ◆ Quien proporcione los servicios de subcontratación deberá **contar con el registro ante la STPS.**
- ◆ Para obtener el registro se deberá **acreditar estar al corriente** de sus **obligaciones fiscales** y de **seguridad social.**
- ◆ El registro deberá ser **renovado cada 3 años.**
- ◆ Plazo de la STPS de respuesta: **20 días** (posteriores a la recepción de la solicitud por parte del Contratista).

*En caso de ser omisa, se le podrá requerir y tendrá la STPS **3 días** siguientes para dar respuesta, en caso contrario será **AFIRMATIVA FICTA.**

Proceso de Registro ante STPS



Ley Federal del Trabajo

- ◆ La STPS negará o cancelará en cualquier tiempo el registro si no se cumplen con los requisitos de la LFT.
- ◆ La STPS expedirá las **disposiciones de carácter general** que determinen los procedimientos relativos al registro.

Ley Federal del Trabajo

- ◆ **Sustitución patronal**, debe transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto. [Art. 41]
- ◆ **Tope para PTU**. Se establece como límite máximo (monto que resulte más favorable al trabajador) [Art. 127, fracc. VIII]:
 - 3 meses del salario del trabajador, o
 - El promedio de la participación recibida en los últimos 3 años.

Ejemplo 1: Cálculo de PTU

BASE para PTU		
	Renta gravable (conforme Declaración anual del ISR del Ej. 2021)	\$950,000.00
Por:	Porcentaje de participación (conforme Sexta Resolución emitida por la Comisión Nacional para la PTU de las Empresas)	10%
Igual:	Monto de participación de utilidades obtenidas en Ej. 2021	\$95,000.00
Más:	Utilidades no cobradas del ejercicio anterior	\$5,000.00
Igual:	Total de reparto entre los trabajadores	\$100,000.00

<i>Utilidad se divide en 2 partes iguales:</i>	<i>a) 50% entre todos los trabajadores de acuerdo al número de días trabajados por cada uno durante el año.</i>
	<i>b) 50% en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.</i>

50% para días trabajados	\$50,000.00
50% para salario devengado	\$50,000.00

Ejemplo 1: Cálculo de PTU

Nombre del trabajador	Puesto	Días trabajados base para PTU	Salario por cuota diaria	Salario anual base para PTU	Participación por días trabajados \$20.89427497	Participación por salarios devengados 0.040051266	ANTES DE REFORMA
							Total de utilidades (\$)
Flor Dávila	Auxiliar Admvo.	350	\$350.00	\$122,500.00	\$7,313.00	\$4,906.28	\$12,219.28
Marisol Ortiz	Recepcionista	300	\$310.00	\$93,000.00	\$6,268.28	\$3,724.77	\$9,993.05
Benito Cavazos	Cuadrilla	286	\$285.00	\$81,510.00	\$5,975.76	\$3,264.58	\$9,240.34
Julián Huerta	Cuadrilla	296	\$285.00	\$84,360.00	\$6,184.71	\$3,378.72	\$9,563.43
Eugenia Reyes (1)	Gerente de ventas	365	\$1,350.00	\$350,400.00	\$7,626.41	\$14,033.96	\$21,660.37
Oscar Cota (2)	Diseñador gráfico	365	\$800.00	\$292,000.00	\$7,626.41	\$11,694.97	\$19,321.38
Laura Montes (3)	Auxiliar Admvo.	60	\$350.00	\$21,000.00	\$1,253.66	\$841.08	\$2,094.73
Mario Pérez (4)	Vendedora	6	\$480.00	\$2,880.00	\$125.37	\$115.35	\$240.71
Julia García (5)	Vendedora	365	\$550.00	\$200,750.00	\$7,626.41	\$8,040.29	\$15,666.70
Emilio Treviño (6)	Director general	N/A	\$2,650.00	N/A	N/A	N/A	N/A
TOTAL		2,393		\$1,248,400.00	\$50,000.00	\$50,000.00	\$100,000.00

(1) **Trabajador de confianza**, si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo. (Art. 127, fracc. II, LFT)

Trabajador sindicalizado con mayor salario	\$800.00
Más incremento del 20% sobre el salario	\$160.00
Salario base máximo para efecto del reparto de utilidades al empleado de confianza	\$960.00

(2) **Trabajador sindicalizado o de base** con el salario más alto dentro de la empresa

(3) **Trabajador eventual** con derecho a reparto de utilidades por haber laborado el tiempo mínimo legal (60 días)

(4) **Trabajador de planta** con derecho a reparto (no es eventual)

(5) Cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año (Art. 124, segundo párrafo, LFT)

(6) Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades (Art. 127, fracc. I, LFT)

Nota: El total de la PTU que recibirá cada trabajador no considera el ISR (a cargo del trabajador).

Ejemplo 1: Cálculo de PTU

				ANTES DE REFORMA
Salario por cuota diaria	Salario anual base para PTU	Participación por días trabajados \$20.89427497	Participación por salarios devengados 0.040051266	Total de utilidades (\$)
\$350.00	\$122,500.00	\$7,313.00	\$4,906.28	\$12,219.28
\$310.00	\$93,000.00	\$6,268.28	\$3,724.77	\$9,993.05
\$285.00	\$81,510.00	\$5,975.76	\$3,264.58	\$9,240.34
\$285.00	\$84,360.00	\$6,184.71	\$3,378.72	\$9,563.43
\$1,350.00	\$350,400.00	\$7,626.41	\$14,033.96	\$21,660.37
\$800.00	\$292,000.00	\$7,626.41	\$11,694.97	\$19,321.38
\$350.00	\$21,000.00	\$1,253.66	\$841.08	\$2,094.73
\$480.00	\$2,880.00	\$125.37	\$115.35	\$240.71
\$550.00	\$200,750.00	\$7,626.41	\$8,040.29	\$15,666.70
\$2,650.00	N/A	N/A	N/A	N/A
	\$1,248,400.00	\$50,000.00	\$50,000.00	\$100,000.00

ACTUAL CON REFORMA (LÍMITES)				
(a) Salario 3 Meses	(b) Promedio de PTU recibido en los últimos 3 años	Límite favorable	Total de utilidades LIMITADO	Diferencia a favor del patrón
\$31,500.00	\$45,000.00	(a) y (b)	\$12,219.28	\$0.00
\$27,900.00	\$30,500.00	(a) y (b)	\$9,993.05	\$0.00
\$25,650.00	\$33,900.00	(a) y (b)	\$9,240.34	\$0.00
\$25,650.00	\$34,000.00	(a) y (b)	\$9,563.43	\$0.00
\$121,500.00	\$95,000.00	(a) y (b)	\$21,660.37	\$0.00
\$72,000.00	\$50,000.00	(a) y (b)	\$19,321.38	\$0.00
\$31,500.00	\$0.00	(a)	\$2,094.73	\$0.00
\$43,200.00	\$0.00	(a)	\$240.71	\$0.00
\$49,500.00	\$65,000.00	(a) y (b)	\$15,666.70	\$0.00
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
			\$100,000.00	\$0.00

Ejemplo 2: Cálculo de PTU

BASE para PTU		
	Renta gravable (conforme Declaración anual del ISR del Ej. 2021)	\$4,900,000.00
Por:	Porcentaje de participación (conforme Sexta Resolución emitida por la Comisión Nacional para la PTU de las Empresas)	10%
Igual:	Monto de participación de utilidades obtenidas en Ej. 2021	\$490,000.00
Más:	Utilidades no cobradas del ejercicio anterior	\$10,000.00
Igual:	Total de reparto entre los trabajadores	\$500,000.00

<i>Utilidad se divide en 2 partes iguales:</i>	<i>a) 50% entre todos los trabajadores de acuerdo al número de días trabajados por cada uno durante el año.</i>
	<i>b) 50% en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.</i>

50% para días trabajados	\$250,000.00
50% para salario devengado	\$250,000.00

Ejemplo 2: Cálculo de PTU

Nombre del trabajador	Puesto	Días trabajados base para PTU	Salario por cuota diaria	Salario anual base para PTU	Participación por días trabajados 104.4713748	Participación por salarios devengados 0.200256328	ANTES DE REFORMA
							Total de utilidades (\$)
Flor Dávila	Auxiliar Admvo.	350	\$350.00	\$122,500.00	\$36,564.98	\$24,531.40	\$61,096.38
Marisol Ortíz	Recepcionista	300	\$310.00	\$93,000.00	\$31,341.41	\$18,623.84	\$49,965.25
Benito Cavazos	Cuadrilla	286	\$285.00	\$81,510.00	\$29,878.81	\$16,322.89	\$46,201.71
Julián Huerta	Cuadrilla	296	\$285.00	\$84,360.00	\$30,923.53	\$16,893.62	\$47,817.15
Eugenia Reyes (1)	Gerente de ventas	365	\$1,350.00	\$350,400.00	\$38,132.05	\$70,169.82	\$108,301.87
Oscar Cota (2)	Diseñador gráfico	365	\$800.00	\$292,000.00	\$38,132.05	\$58,474.85	\$96,606.90
Laura Montes (3)	Auxiliar Admvo.	60	\$350.00	\$21,000.00	\$6,268.28	\$4,205.38	\$10,473.67
Mario Pérez (4)	Vendedora	6	\$480.00	\$2,880.00	\$626.83	\$576.74	\$1,203.57
Julia García (5)	Vendedora	365	\$550.00	\$200,750.00	\$38,132.05	\$40,201.46	\$78,333.51
Emilio Treviño (6)	Director general	N/A	\$2,650.00	N/A	N/A	N/A	N/A
TOTAL		2,393		\$1,248,400.00	\$250,000.00	\$250,000.00	\$500,000.00

(1) **Trabajador de confianza**, si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo. (Art. 127, fracc. II, LFT)

Trabajador sindicalizado con mayor salario	\$800.00
Más incremento del 20% sobre el salario	\$160.00
Salario base máximo para efecto del reparto de utilidades al empleado de confianza	\$960.00

(2) **Trabajador sindicalizado o de base** con el salario más alto dentro de la empresa

(3) **Trabajador eventual** con derecho a reparto de utilidades por haber laborado el tiempo mínimo legal (60 días)

(4) **Trabajador de planta** con derecho a reparto (no es eventual)

(5) Cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año (Art. 124, segundo párrafo, LFT)

(6) Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades (Art. 127, fracc. I, LFT)

Nota: El total de la PTU que recibirá cada trabajador no considera el ISR (a cargo del trabajador).

Ejemplo 2: Cálculo de PTU

				ANTES DE REFORMA	ACTUAL CON REFORMA (LÍMITES)				
Salario por cuota diaria	Salario anual base para PTU	Participación por días trabajados 104.4713748	Participación por salarios devengados 0.200256328	Total de utilidades (\$)	(a) Salario 3 Meses	(b) Promedio de PTU recibido en los últimos 3 años	Límite favorable	Total de utilidades LIMITADO	Diferencia a favor del patrón
\$350.00	\$122,500.00	\$36,564.98	\$24,531.40	\$61,096.38	\$31,500.00	\$45,000.00	(b)	\$45,000.00	\$16,096.38
\$310.00	\$93,000.00	\$31,341.41	\$18,623.84	\$49,965.25	\$27,900.00	\$50,000.00	(b)	\$49,965.25	\$0.00
\$285.00	\$81,510.00	\$29,878.81	\$16,322.89	\$46,201.71	\$25,650.00	\$23,000.00	(a)	\$25,650.00	\$20,551.71
\$285.00	\$84,360.00	\$30,923.53	\$16,893.62	\$47,817.15	\$25,650.00	\$34,000.00	(b)	\$34,000.00	\$13,817.15
\$1,350.00	\$350,400.00	\$38,132.05	\$70,169.82	\$108,301.87	\$121,500.00	\$130,000.00	(a) y (b)	\$108,301.87	\$0.00
\$800.00	\$292,000.00	\$38,132.05	\$58,474.85	\$96,606.90	\$72,000.00	\$50,000.00	(a)	\$72,000.00	\$24,606.90
\$350.00	\$21,000.00	\$6,268.28	\$4,205.38	\$10,473.67	\$31,500.00	\$0.00	(a)	\$10,473.67	\$0.00
\$480.00	\$2,880.00	\$626.83	\$576.74	\$1,203.57	\$43,200.00	\$0.00	(a)	\$1,203.57	\$0.00
\$550.00	\$200,750.00	\$38,132.05	\$40,201.46	\$78,333.51	\$49,500.00	\$80,000.00	(b)	\$78,333.51	\$0.00
\$2,650.00	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	\$1,248,400.00	\$250,000.00	\$250,000.00	\$500,000.00				\$424,927.86	\$75,072.14

Ley Federal del Trabajo

◆ MULTAS. Ley Federal del Trabajo:

ARTÍCULO	SUPUESTO	MONTO (VALOR UMA 2021 = \$89.62)
1004-A	<i>No permitir desahogo de una inspección.</i>	250 a 5,000 UMAs (\$22,405.00 a \$448,100.00)
1004-C	<i>Realice o preste subcontratación no permitida, o sin contar con el registro correspondiente.</i>	2,000 a 50,000 UMAs (\$179,240.00 a \$4'481,000.00) <i>*No obstante de las demás responsabilidades establecidas en otras leyes.</i>

Consideraciones de Reglas de STPS

Reglas de STPS

◆ **Sujetos obligados a registrarse:**

Personas físicas o morales que presenten servicios especializados u ejecuten obras especializadas con interés de obtener el registro.
[Art. 8°]

◆ **Link de plataforma:**

<http://repse.stps.gob.mx/>

◆ **Autoridad competente.-**

La administración y operación del registro de contratistas estará a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad de Trabajo Digno y de sus unidades administrativas.

Reglas de STPS

- ◆ **Principales requisitos y requerimientos de la plataforma entre otras:**
 - **Actividad Económica especializada** conforme al "Catálogo de actividades para la clasificación de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo" del Instituto Mexicano del Seguro Social contenido en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización;
 - **Actividad o actividades** que desea ser registrada en el padrón, y
 - **Actividad Económica Preponderante.**

◆ Principales requisitos y requerimientos de la plataforma.-

- **Precisión del Servicio.-** Establecer con precisión el servicio que desean prestar o el tipo de obra que desean ejecutar.
- **Carácter especializado.-** Por cada una de dichas actividades deberán acreditar, bajo protesta de decir verdad, el carácter especializado de las mismas y describir los elementos o factores que sustentan a este carácter excepcional.

Para acreditar el carácter especializado se aportará información y documentación, conforme a los requerimientos de la plataforma, respecto a: capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, capital social, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio, experiencia, entre otros.

- ◆ **Principales requisitos y requerimientos de la plataforma.-**
 - **Objeto social.**- Los servicios u obras especializados que deseen registrarse deberán estar contempladas dentro de su objeto social.

Reglas de STPS

◆ Causas de negativa de registro:

- No acreditar el carácter especializado;
- No estar al corriente con las obligaciones fiscales y de seguridad social (SAT, IMSS e INFONAVIT).
- No cumplir con los requisitos y requerimientos establecidos en las Reglas emitidas por la STPS;
- Información falsa o documentos apócrifos, o que la documentación cargada en la plataforma no haya sido en el formato establecido o sean ilegibles.
- No atender requerimientos de información o documentación complementaria que le sea requerida por parte de la STPS.
- Datos requisitados en la plataforma resulten diferentes o imprecisos conforme a los documentos ingresados.

Reglas de STPS

◆ Causas de cancelación de registro:

- Prestar servicios u obras especializadas:
 - No registradas en el Padrón;
 - Formen parte del objeto social o actividad económica preponderante de la beneficiaria;
- Adeudos por créditos firmes derivados del incumplimiento de obligaciones fiscales y de seguridad social (SAT, IMSS e INFONAVIT);
- Dejar de cumplir con los requisitos o requerimientos que sirvieron de base para el otorgamiento del registro;
- Incumplimiento a lo establecido a la LFT en materia de subcontratación;
- No atender cualquier requerimiento de información o documentación que sea requerida por la STPS;
- No realizar en el plazo establecido la renovación (cada 3 años, 3 meses anteriores al vencimiento).

La STPS deberá **notificar** a la contratista para que dentro del plazo de **5 días hábiles** manifieste lo que a su derecho convenga, y en su caso, resolverá lo conducente.

Reglas de STPS

◆ Otras disposiciones.-

- Contratistas deberán identificar a sus trabajadores mediante:
 - Imagen, nombre, gafete o código de identidad que vincule a dichos trabajadores con la empresa que presta el servicio especializado o ejecuta la obra especializada durante el desarrollo de sus labores en las instalaciones de la empresa que contrata los servicios.

[Art. 17°]

- En los contratos de servicios especializados u obras especializadas se deberá hacer constar:
 - El registro y folio de la actividad u obra especializada vigente de la contratista.

[Art. 18°]

Consideraciones de Seguridad Social

Ley del Seguro Social

- ◆ **Artículo Segundo.** Se *reforman* los artículos 15 A; 304 A, fracción XXII, y 304 B, fracción IV; se *adiciona* una fracción V al artículo 304 B, y se *deroga* el segundo párrafo del artículo 75, de la Ley del Seguro Social.

Art 15-A LSS

- ◆ La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la LFT.
- ◆ La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.
- ◆ Deberá proporcionar cuatrimestralmente la información de los contratos celebrados conforme a:
 - I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social, RFC, domicilio social o convencional, correo electrónico y teléfono del contacto.
 - II. De cada contrato: Objeto, período de vigencia, relación de trabajadores (Nombre, CURP, NSS y SBC).
 - III. Copia simple del registro emitido por la STPS.
- ◆ Celebraran convenios de colaboración conjunta entre el IMSS y la STPS.

Ley del Seguro Social

- ◆ **Artículo 75.** ... Se deroga el segundo párrafo. Se elimina la facilidad administrativa que se otorgaba a las empresas prestadoras de servicios de personal para aperturar registros patronales por clase a nivel nacional en función de la actividad económica que desarrollaban cada uno de los beneficiarios.
- ◆ **Artículo 304 A.** Son infracciones a esta Ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado..

Se adiciona...

XXII. No presentar o presentar fuera del plazo legal establecido, la información señalada en el art 15 A de esta ley.

- ◆ **Artículo 304 B** . Las infracciones señaladas en el artículo anterior, se sancionarán considerando la gravedad, condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia..

Se adiciona...

IV. Las previstas en las fracciones I, II, XII, XIV, XVII, XX y XXI, con multa equivalente al importe de 20 a 350 veces el valor de la UMA (\$1,792.40 a \$31,367.00).

V. La prevista en la fracción XXII, con multa equivalente al importe de 500 a 2000 veces el valor de la UMA (\$44,810.00 a \$179,240.00).

Cambios en la Ley del INFONAVIT

Cambios en la Ley del INFONAVIT

- ◆ **Artículo Tercero.** Se reforman los artículos 29, tercer párrafo, y 29 Bis, de la Ley del INFONAVIT.

Ley del INFONAVIT

◆ **Artículo 29** .- Son obligaciones de los patrones:

I. a IX. ..

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de 3 meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

Ley del INFONAVIT

Artículo 29 Bis.- Las personas físicas o morales que se encuentren registradas en términos del artículo 15 de la LFT [...], deberán proporcionar cuatrimestralmente la información de los contratos celebrados conforme a lo siguiente:

Datos generales, contratos de servicio, los montos de las aportaciones y amortizaciones, información de los trabajadores, determinación del salario base de aportación y copia simple del registro emitido por la STPS.

Los requisitos antes señalados y las fechas de presentación ante el Instituto deberán cumplirse conforme a los procedimientos que el Instituto publique a través de medios electrónicos.

Ley del INFONAVIT

La persona [...] que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con una empresa que incumpla las obligaciones [...], será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

El Instituto celebrará convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.

El Instituto informará a la STPS del incumplimiento a los requisitos indicados en el presente artículo para los efectos señalados en la propia LFT y firmará convenios de colaboración entre el SAT e IMSS.

Proceso simplificado para comunicar la Sustitución Patronal

- ◆ Debe tener un Registro Patronal.
- ◆ Comunicar la Sustitución Patronal.
- ◆ Documentos en trámite presencial.
- ◆ El patrón sustituto debe conservar la prima de riesgo que tenía la empresa sustituida, siempre y cuando hubiese estado bien clasificada, de lo contrario se va a la media de la clase que le corresponde.

Empresa que transfiere al personal en el Seguro de Riesgo de Trabajo	Procedimiento por aplicar por la compañía receptora del personal
<p>Si está bien clasificada</p> <p>Prima de R.T empresa A con clase II Fracc 384: .51568%</p>	<p>Debe auto clasificarse conforme a la peligrosidad de su actividad que desarrolla, y conservar la prima que tenía la empresa que transfirió a los trabajadores.</p> <p>Prima de r:T empresa B con clase II Fracc 384: .51568%</p>
<p>No está bien clasificada</p> <p>Prima de R.T empresa A con clase II Fracc 384: .51568%</p>	<p>Debe auto clasificarse conforme a la peligrosidad de su actividad que desarrolla, y cotizar con la prima media de su clase.</p> <p>Prima de R.T empresa B con clase V Fracc 386: 7.58875%</p>

- ◆ Si la empresa sustituta absorbe a los trabajadores de empresas con distintas clases entonces deberá aplicar un procedimiento distinto. Lo anterior siempre y cuando las empresas sustituidas hayan estado bien clasificadas.

Si las empresas operadoras del régimen de subcontratación laboral están:	Empresa absorbente debe:
Bien Clasificadas en el SRT	<p>Auto clasificarse según sus nuevas actividades, y calcular su prima de RT con la que cotizará el siguiente procedimiento:</p> <p>Por cada registro de empresa absorbente como de la otra u otras a sustituir y el SBC a considerar será el del mes previo al que se comunique la sustitución al Instituto:</p> <p>a). Prima asignada X Total de SBC de los trabajadores</p> <p><u>b). Suma de productos obtenidos de la operación anterior</u> Suma de SBC de trabajadores de todos los RP</p> <p>c). El resultado de la división anterior es la prima promedio o ponderada con la que cotizará hasta el último día de febrero de 2021.</p> <p>d). En febrero de 2022 la empresa receptora calculará su prima de RT considerando los riesgos de trabajo terminados sufridos por sus trabajadores en 2021, incluidos aquellos que fueron objeto de sustitución</p>
Mal clasificadas en el SRT	Auto clasificarse según sus nuevas actividades, y cotizar en el SRT con la prima media de su clase.

Si están bien clasificadas:

a) Prima asignada X Total de SBC de los trabajadores

a) Prima del RP empresa A (sustituida) con clase II: .78542

Nombre trabajador

Ramirez XXXXXXXXX

Piñón XXXXXXXXX

Canto XXXXXXXXX

Prima asignada

	SBC	
	\$240.00	
	\$200.00	
	<u>\$180.20</u>	
0.78542%	<u>620.20</u>	4.87

Prima del RP empresa B (sustituida) con clase I: 1.50000

Rodriguez XXXXXXXXX

Sánchez XXXXXXXXX

Briceño XXXXXXXXX

Prima asignada

	\$250.00	
	\$170.00	
	<u>\$180.20</u>	
1.50000%	<u>600.20</u>	9.003

Prima del RP empresa C (sustituta) con clase II: 4.65325

	<u>\$0.00</u>	
4.65325%	<u>0.00</u>	0

Productos obtenidos

	<u>1220.40</u>	<u>13.87</u>
--	----------------	--------------

b) Suma de productos obtenidos de la operación anterior
Suma de SBC de trabajadores de todos los RP

b)	<u>13.8742</u>
	1220.4000

c) El resultado de la división anterior es la prima promedio o ponderada con la que cotizará hasta el último día de febrero de 2021.

c) Prima ponderada del R.P de la empresa que absorbe los trabajadores:

1.1365%

- ◆ Para tener derecho a los beneficios de estas reglas la sustitución patronal se deberá efectuar dentro de los 90 días naturales a partir de entrada en vigor de la reforma.

Consideraciones Fiscales

Consideraciones Fiscales

- ◆ La interpretación en materia tributaria es de aplicación estricta, atendiendo al sentido literal de la norma (elementos esenciales del tributo).
- ◆ Las definiciones contenidas en normas fiscales deben prevalecer: tenemos algunas definiciones para efectos laborales y otras para efectos fiscales.

Consideraciones Fiscales: Código Fiscal de la Federación

Adición artículo 15-D.

- ◆ No tendrán efectos fiscales los **pagos por concepto de subcontratación de personal** para desempeñar actividades relacionadas con:
 - Objeto social
 - Actividad económica preponderante

- ◆ Tampoco tendrán efectos fiscales los pagos por servicios **en que se ponga personal a disposición** del contratante, cuando:
 - Los trabajadores originalmente hayan sido empleados del contratante y hubieren sido transferidos al contratista.
 - Los trabajadores abarquen las **actividades preponderantes** del contratante.

- ◆ Se podrán dar efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los pagos por subcontratación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas, **que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica** preponderante de la beneficiaria de los mismos.
- ◆ Se permite prestación de **servicios u obras complementarias** o compartidas **inter-compañía**; se consideran especializados siempre y cuando no formen parte (i) del objeto social o (ii) de la actividad económica preponderante de la contratante.

Modificación artículo 26: responsabilidad solidaria.

- ◆ Son **responsable solidarios** quienes reciban servicios o contraten obras **previstas en el 15-D**, por **las contribuciones que hubieran causado a cargo de los trabajadores con los que se preste el servicio.**
- ◆ **PRODECON** | Criterio 13/2015/CTN/CS-SPDC: el incumplimiento de las obligaciones de una persona jamás puede resultar en la pérdida del derecho de otro contribuyente, pues en un estado democrático es inadmisibles que un contribuyente asuma las consecuencias fiscales del incumplimiento de un tercero.

Delitos e infracciones.

- ◆ **Art. 75. Agravante:** deducir o acreditar indebidamente pagos por subcontratación de personal.
- ◆ **Arts. 81 y 82. Infracción:** contratista que no entregue información y documentación para acreditar cumplimiento de obligaciones fiscales. Multa entre \$150k y \$300k MXN **por cada obligación incumplida.**
- ◆ **Art. 108. Defraudación fiscal.** Usar **esquemas simulados** de prestación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas **o realizar subcontratación de personal.**

Consideraciones Fiscales: Ley del Impuesto Sobre la Renta

Art 27. Requisitos de las deducciones

- ◆ Tratándose de servicios especializados u obras especializadas:
 - El contratante deberá verificar que el contratista cuente con el registro y autorización vigente, emitida por la STPS.
 - Obtener copia de CFDIs por concepto de pago de salarios de los trabajadores con que le hayan proporcionado el servicio u obra correspondiente.

Ley del Impuesto Sobre la Renta

- Recibo de pago por la declaración de entero de retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores, del pago de cuotas obrero patronales al IMSS y pago de las aportaciones al INFONAVIT.
- Contratista, **obligado a entregar información y documentación.**

Art 28. Gastos no deducibles

- ◆ Pagos de subcontratación de personal.

Consideraciones Fiscales: Ley del Impuesto al Valor Agregado

Ley del Impuesto al Valor Agregado

Artículo 1-A. Retención del IVA.

- ◆ Se **deroga el supuesto de retención** contemplado en el artículo 1-A, fracción IV (subcontratación/puesta a disposición).

Artículo 4. Acreditamiento de IVA.

- ◆ No será acreditable el impuesto trasladado por pagos de servicios de subcontratación de personal.

Ley del Impuesto al Valor Agregado

Artículo 5. Requisitos del Acreditamiento.

- ❖ Contratante deberá verificar autorización ante STPS.
- ❖ Deberá obtener copia de la declaración de IVA y acuse del recibo de pago del periodo correspondiente.
- ❖ Documentación debe entregarse a más tardar el último día del mes siguiente al pago.
- ❖ En caso de que no se recabe documentación, el contratante deberá presentar complementaria disminuyendo los montos acreditados.

Consideraciones Fiscales: Entrada en vigor y plazos

- ◆ **24 de abril del 2021**. Entrada en vigor modificaciones LFT, LSS y LINFONAVIT.
- ◆ **24 de mayo del 2021**. Reglas STPS para registro de contratistas.
- ◆ **22 de Junio del 2021**. Reglas sobre el procedimiento para el Informe Cuatrimestral (INFONAVIT).
- ◆ **22 de Julio del 2021**. Migración de trabajadores / Informe Cuatrimestral (IMSS) / Dar de baja los registros patronales obtenidos por clase (conforme a la facilidad que tenían las prestadoras de suministro de personal), y en su caso, solicitar el registro patronal en la actividad especializada que desarrollará.
- ◆ **1 de agosto del 2021**. Entrada en vigor reformas al CFF, LISR y LIVA.
- ◆ **21 de agosto del 2021**. Contratistas deben obtener registro ante STPS.
- ◆ **1 de enero del 2022**. Entrada en vigor de “LFT al Servicio del Estado”, y “Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

Consideraciones de la PRODECON

Criterio de PRODECON

- ◆ Realiza la distinción de los conceptos de la: subcontratación de personal, de servicios especializados y de los servicios independientes.

Criterio de PRODECON

- ◆ **Subcontratación de personal:** Es cuando una persona física o moral denominada contratista proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra conocida como contratante.

Así, para la existencia de la subcontratación de personal se requieren cuatro elementos esenciales:

1. La persona que cuenta con trabajadores propios (contratista).
2. Los trabajadores propios.
3. La persona que se beneficia de los trabajadores (contratante).
4. Que el contratista proporcione o ponga a disposición a sus trabajadores.

Criterio de PRODECON

- ◆ **Servicios especializados o de ejecución de obras especializadas:** Son aquellas que reúnen elementos o factores distintivos de la actividad que desempeña el contratista, que forman parte del objeto social de este último, que aportan un valor agregado al beneficiario, al no ser la actividad de su objeto social de éste, ni de su actividad económica preponderante, en cuyo, caso se requiere contar con los siguientes elementos:

1. Trabajadores dependientes del contratista.
2. El contratista deberá de proporcionar o poner a disposición trabajadores que se encuentren bajo su dependencia a favor del beneficiario o contratante.

Criterio de PRODECON

3. La contratista deberá contar con el registro del padrón público ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
4. Deberá formalizarse mediante contrato por escrito señalándose el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que estarán involucrados.
5. Para acreditar el carácter especializado, dependiendo del servicio u obra, el contratista deberá contar con información y documentación relacionada con la capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio y experiencia en el servicio.

Criterio de PRODECON

6. Los servicios y ejecución de obra especializados deberán ser de **carácter excepcional**.

7. Se consideran servicio o ejecución de obra especializada, entre otros, los que se realicen con trabajadores del contratista en las instalaciones del beneficiario.

Criterio de PRODECON

◆ **Servicios independientes:** Son las actividades que una persona física o moral se obliga a realizar en favor de otra, ya sea por sí misma o por conducto de sus trabajadores, la cual requiere de dos componentes esenciales:

1. La realización de las actividades propias del servicio ofrecido por el contratista.
2. Elementos adicionales al capital humano, tales como materiales y herramientas de trabajo, sin que del recurso humano se desprenda una dependencia al contratante.

Conclusiones generales

Conclusiones - Generales

- Se criminaliza la subcontratación.
- Más cargas administrativas.
- Relaciones laborales informales.
- Falta de técnica legislativa: vaguedad, ambigüedad e incertidumbre.
- Empresas con licitaciones: ¿objeto social?
- Definición de estrategia: ¿fusión? ¿constitución de nuevas compañías? ¿liquidación?
- Amparo: entrada en vigor para Gobierno.

Conclusiones - LFT

- Prohibido la subcontratación de personal.
- Solo permitido la contratación de Servicios especializados y de obras especializadas.
- Registro ante la STPS de empresas dedicadas a prestación de Servicios Especializados.
- Responsabilidad Solidaria.
- Sustitución Patronal.
- Límites en PTU en cada trabajador.

Conclusiones – Seguridad Social

- El contratante será responsable solidario cuando se incumplan con las obligaciones en materia de seguridad social.
- Se deberá informar de los contratos celebrados de manera cuatrimestral.
- Se deberá proporcionar copia del registro emitido por la STPS para la prestación de servicios especializados.
- Se eliminan los registros patronales por clase y se otorga un plazo de 90 días naturales para dar de baja los registros patronales y tramitar uno nuevo, en caso de no hacerlo la baja será de manera automática.
- Sustitución patronal sin transmisión de los bienes de las empresas (reconociendo derechos laborales). Se otorga un plazo de 90 días naturales desde la entrada en vigor (hasta el 22 de julio de 2021).
- Dentro de los 90 días naturales siguientes a la entrada en vigor del decreto, se considera como sustitución patronal la migración de trabajadores, pudiendo conservar la misma prima de riesgo o ajustar su clasificación a las nuevas actividades.

Recomendaciones

Empresas

- Revisar objetos sociales.
- Revisar actividades económicas registradas.
- Identificar actividades de la empresa que podrán o no subcontratarse.
- Identificación de proveedores.

Recomendaciones

Proveedores de servicios

- Verificar que cuente con su registro ante la STPS.
- Acta constitutiva.
- Alta SAT.
- Alta IMSS.
- Alta del Registro Estatal de Contribuyentes (ISN).
- Verificar justificación del carácter especializado.
- Existencia contratos por escrito.

Recomendaciones

Migración de trabajadores

- Avisos de sustitución patronal donde se reconozca las condiciones laborales del anterior patrón, debidamente firmado por el trabajador. Se deberá cuidar tener el expediente laboral completo de cada trabajador.
- Si el trabajador proviene de una empresa externa (contratista), considerar que se traerá el riesgo laboral en caso de desconocerse si hubo incumplimientos por parte de dicha empresa. Lo más seguro sería que dicha empresa los liquide, y la empresa contratante los contrate como nuevos trabajadores propios.



¡GRACIAS!



35 AÑOS

BRINDANDO SOLUCIONES CON VALOR

Aviso Legal

Todos los elementos de este material son propiedad exclusiva de PÉREZ GÓNGORA Y ASOCIADOS, S.C. Queda prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio o procedimiento del contenido de este o su venta sin previo consentimiento por escrito de PÉREZ GÓNGORA Y ASOCIADOS, S.C. Así mismo la información contenida en esta obra no deberá ser modificada, mutilada o deformada o cualquier atentado a la misma que pudiera causar demérito de ella o perjuicio a la reputación del autor. Cualquier controversia sobre el uso o explotación de la información contenida en este material estará regida por la Ley Federal del Derecho de Autor. Toda la información contenida en la obra, es criterio de PÉREZ GÓNGORA Y ASOCIADOS, S.C. por lo que la toma de decisiones y los resultados que se obtengan por el uso de la información es responsabilidad exclusiva del usuario, en el entendido de que PÉREZ GÓNGORA Y ASOCIADOS, S.C. no tendrán ninguna responsabilidad.