



SABELLA · CHICO · MARTÍNEZ

PRINCIPALES ASPECTOS REFORMA SUBCONTRATACIÓN LABORAL



E

l día de ayer, 23 de Abril de 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones en materia de Subcontratación Laboral, abarcando las siguientes legislaciones:

- (i) Ley Federal del Trabajo
- (ii) Ley del Seguro Social
- (iii) Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- (iv) Código Fiscal de la Federación
- (v) Ley del Impuesto Sobre la Renta
- (vi) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional)
- (vii) Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

De la lectura del propio decreto que entra en vigor al día siguiente de su publicación, rescatamos los siguientes aspectos de relevancia en cuanto a los principales cambios y consideraciones a tomar en cuenta para esta nueva modalidad de contratación, sin que los mismos se consideren únicos de la propia reforma.

I. Principales aspectos en materia Laboral

- Se prohíbe la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.
- No se considerará como subcontratación la contratación de servicios especializados que no formen parte del objeto social ni actividad preponderante del contratante y que el contratista cuente con el registro respectivo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Servicios complementarios o compartidos prestados entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad preponderante de la empresa que los reciba.
- Servicios especializados deberán formalizarse bajo contrato, donde se señale el objeto de los servicios, así como el número aproximado de trabajadores que participen.
- El beneficiario de los servicios especializados será responsable solidario por el incumplimiento de las obligaciones laborales del contratista.

- Para que surta efectos la sustitución patronal, se deberán transmitir los bienes objeto de la empresa al patrón sustituto, con excepción de las empresas que actualmente operan bajo un esquema de subcontratación, siempre y cuando se transfieran los trabajadores en un plazo de 90 días naturales contados a partir de la entrada en vigor de la reforma en cuestión.
- La participación de los trabajadores en las utilidades (PTU), estará topada a 3 meses del salario del trabajador o bien, el promedio del PTU recibido en los últimos 3 años, lo que resulte más favorable al trabajador.

II. Principales aspectos en materia Fiscal

- No tendrá efecto fiscal de deducción o acreditamiento:
 - Los pagos o contraprestaciones hechos por concepto de subcontratación de personal para desempeñar actividades relacionadas tanto con el objeto social como con la actividad preponderante del contratante.
 - Cuando los trabajadores que el contratista proporcione originalmente hayan sido trabajadores de la persona que los contrata y hubiesen sido transferidos al contratista.
 - Cuando los trabajadores que ponga a disposición el contratista abarquen las actividades preponderantes del contratante.
- Sí serán deducibles y acreditables los pagos o contraprestaciones por la contratación de:
 - Servicios especializados o la ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad preponderante de la beneficiaria, siempre y cuando el contratista esté debidamente registrado de conformidad con la legislación laboral y cumpla demás requisitos legales aplicables.
- Los servicios y obras complementarias o compartidas entre empresas del mismo grupo empresarial también serán consideradas especializadas, siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.
- Será defraudación fiscal calificada, utilizar esquemas de simulación en prestación de servicios especializados o realizar actos de subcontratación de personal.

Derivado de ésta reforma laboral con una fuerte connotación fiscal, resulta evidente e imperativo para todos los contribuyentes iniciar con los ajustes y medidas necesarias para adaptar sus organizaciones a ésta nueva realidad laboral, analizando con detalle todas sus implicaciones y posibilidades prácticas de aplicación, para encontrarse apegados al nuevo marco jurídico y evitar así controversias laborales y tributarias que pudiesen ocasionar graves perjuicios económicos o incluso penales.