

Problemáticas en la implementación de la Reforma en materia de Subcontratación de Personal

*C.P.C. Roberto Cristian Agúndez Acuña
Integrante de la CROSS Nacional*

DIRECTORIO

Dra. Laura Grajeda Trejo

PRESIDENTA

C.P., P.C.FI. y Lic. Héctor Amaya Estrella

VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C. Mario Enrique Morales López

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

C.P.C. Ramiro Ávalos Martínez

VICEPRESIDENTE FISCAL

C.P.C. José Manuel Etchegaray Morales

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

C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo

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**

L.C.P. Cristina Zoé Gómez Benavides	C.P.C. Jaime Zaga Hadid
C. P. C. y P.C.FI. Javier Juárez Ocoténcatl	L.C.P y P.C.F.I. Rolando Silva Briseño
C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo	L.C.P. y P.C.FI. María Dolores Enríquez Medina
C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López	L.D. José Luis Sánchez García
C.P.C. Leobardo Muñoz Tapia	L.C.P, M.I. y M.A. Eduardo López Lozano
C.P.C. Mauricio Valadez Sánchez	L.C.P. Rodrigo Prieto Sánchez

REGIÓN ZONA CENTRO

C.P. y P.C.FI. Edgar Enríquez Álvarez

REGIÓN ZONA CENTRO ITSMO PENINSULAR

C.P.C. y M.I. Oscar de Jesús Castellanos Varela C.P.C. José Manuel Etchegaray Morales

Mtro. en Der. Oscar Guevara García C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez

REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE

Dr. Juan Carlos De Obeso Orendain C.P.C., L.D. y M.F. José Sergio Ledezma Martínez
C.P.C. Crispín García Viveros L.C.P., LD. y M.S.S. Karla Arlaé Rojas Quezada
C.P.C. Luis Manuel Cano Melesio C.P.C. José Guadalupe González Murillo

REGIÓN ZONA NOROESTE

L.C.P. Didier García Maldonado L.C.P. Roberto Cristian Agúndez Acuña

REGIÓN ZONA NORESTE

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

Problemáticas en la implementación de la Reforma en materia de Subcontratación de Personal

*C.P.C. Roberto Cristian Agúndez Acuña
Integrante de la CROSS Nacional*

I. Introducción.

Sin duda alguna, la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021, cuyo eje central fue la eliminación de la de subcontratación laboral, figura utilizada de manera indebida para evadir contribuciones, afectado de manera importante los derechos laborales de los trabajadores, sin duda ha causado muchos efectos que no fueron debidamente medidos por parte del Ejecutivo Gobierno Federal y que, hasta el día de hoy mantiene ocupados a la administración de muchas entidades.

Como recordarán, en concordancia con los cambios en la LFT para prohibir la subcontratación laboral, se realizaron cambios de manera conjunta en La Ley del Seguro Social (LSS), la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (LINFONAVIT), la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), La Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA) y el Código Fiscal de la Federación (CFF) en ese mismo sentido, estableciendo sanciones económicas, no generación de efectos fiscales de los pagos por este concepto e incluso la determinación de un delito calificado de defraudación fiscal.

No obstante lo anterior, reconociendo la autoridad la necesidad de las empresas de requerir servicios que no son realizados por su personal, ya sea por justificaciones operativas, administrativas, económicas o estratégicas, se permitió la subcontratación de servicios

especializados o ejecución de obras especializadas, servicios u obras complementarias prestadas entre empresas de un grupo empresarial, que no formen parte del objeto social y actividad económica preponderante de la empresa que los reciba y siempre que el prestador de servicios cuente con el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), comúnmente llamado REPSE.

II. Problemáticas detectadas:

Aun con la facilidad comentada anteriormente, las empresas han tenido que sortear diversos inconvenientes, desde cambios en documentación de uso interno hasta modificar documentos que deben ser pasados ante Fedatario Público o entidades gubernamentales, es por ello, que nos hemos permitido presentar a continuación aquellos temas que requirieron mayor atención, o bien, causaron dificultades en la implementación de esta importante reforma laboral.

1. Cambios en documentos sociales y corporativos.

Debido a la costumbre, las empresas incluían en el objeto social de su acta constitutiva actividades adicionales a las que era su actividad económica preponderante, la cual desde su perspectiva era posible que las utilizara en el futuro, sin embargo, de conformidad con las nuevas disposiciones de la LFT, le impiden subcontratar a cualquier Persona Física o Moral para que le efectúen servicios especializados o ejecuten obras especializadas, cuya actividad sea coincidente con las incluidas en dicha acta.

Esta misma situación, en sentido inverso, se presentó para los proveedores de servicios especializados o ejecución de obras especializadas, debido a que en muchas ocasiones tenían en sus actas constitutivas, actividades iguales a la de sus clientes, lo cual puso en riesgos los contratos celebrados.

Lo anterior, trae consigo que estas empresas, tengan que modificar su acta constitutiva, para delimitar su objeto social a las actividades que realmente realizan, para evitar impedimentos en la contratación de dichos servicios especializados, teniendo que incurrir en costos administrativos de abogados, Fedatarios Públicos, pago de derechos en el Registro Público de la Propiedad y Comercio, entre otros.

Es importante destacar, que, en virtud de las medidas tomadas por las autoridades de salud derivadas de la pandemia por el SARS-COV-2, en diversas entidades del País algunas dependencias gubernamentales no se encontraban laborando con la totalidad de sus funcionarios o en horarios reducidos, lo que ocasionaron atrasos en la conclusión de sus trámites.

2. Dificultades en el REPSE ante la STyPS.

Sin duda alguna, la principal dificultad es que aún en estos momentos sigue existiendo muchas controversia sobre algunos casos donde existe duda si se trata de la contratación de un servicio sujeto o no a inscribirse en el REPSE, ya que desafortunadamente la LFT no es clara en su definición, sin embargo, sabemos que la STyPS se ha pronunciado a través de una guía de aplicación, en el sentido de que si los trabajadores del prestador de servicios especializados (contratista) llevan a cabo los servicios especializados en las instalaciones del contratante, está obligado al REPSE, criterio que de manera incorrecta puede colocar en este supuesto a contrataciones que son efectuados bajo regulaciones mercantiles o civiles y no propiamente laborales.

Independientemente de la controversia antes comentada, en el caso de los proveedores de servicios especializados o ejecución de obras especializadas, quienes se encuentran obligados de conformidad con la LFT a solicitar su ingreso al Registro de Prestadores de Servicios Especializados (REPSE) e incorporar el folio asignado a los contratos celebrados con sus clientes, pasaron por diversos inconvenientes para su obtención, tales como:

- Debido a que uno de los requisitos para el obtener el registro, es el de estar al corriente en sus obligaciones fiscales ante el Sistema de Administración Tributaria (SAT), el IMSS e INFONAVIT, si las empresas obligadas tienen créditos fiscales al momento de solicitar su registro, el aplicativo del REPSE le impide continuar con el registro en la plataforma. Esta situación ha sido muy complicada de resolver, ya que, en muchos de los casos, estas dependencias cuentan con problemas de depuración en sus bases de datos, que impidieron la obtención rápida del registro, siendo necesario efectuar diversas aclaraciones a fin de que se eliminaran los créditos fiscales que ya no eran procedentes por estar aclarados, pagados, prescritos o caducados.

Es importantes destacar, que incluso el INFONAVIT, reconociendo la problemática existente en su sistema, realizó una “dispensa” del requisito de no adeudos ante dicho Instituto, con la petición a los patrones de que se acercaran a aclarar su situación a la brevedad.

- Otra situación que generó retraso en la obtención del REPSE, es el hecho de que algunas empresas de manera incorrecta, tiene ante el SAT actividades registradas diferentes a las que fueron manifestadas ante el IMSS, por lo que fue necesario hacer las homologaciones o correcciones correspondientes para poder continuar con el trámite respectivo.

3. Modificaciones en materia laboral.

La eliminación de la subcontratación laboral, se visualizó por parte del Gobierno Federal como un acto muy sencillo, que representa desde su óptica una simple migración de los trabajadores de la empresa donde se encontraba el personal a la empresa operativa, sin embargo, en muchos de los casos, fue necesario realizar un análisis de las estructuras internas de todas las empresas que componen el Grupo. Las actividades, los puestos y funciones del personal, a fin de asignarlos a las empresas para las que realmente laboran y la identificación de aquellos trabajadores que desarrollan actividades para más de un empresa, a los cuales, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, se les debe dar el tratamiento de “servicios compartidos”.

Además del análisis antes comentado, surgió la necesidad de contemplar diversos factores como:

- Negociación con sindicatos de los términos de una sustitución patronal y un nuevo contrato colectivo.
- Reuniones informativas con empleados para dar a conocer las causas que ocasionaron la sustitución patronal.
- Elaboración de nuevos documentos laborales, dentro de los que destacan: Contratos individuales de trabajo, reglamento interior de trabajo, plan de previsión social, plan de prestaciones y remuneraciones, manuales de organización y procedimientos, expediente de empleados, identificación oficial de trabajadores, entre otros.
- Obtener el registro ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT) y efectuar el cambio de los trabajadores.
- Cambios en los siguientes sistemas informáticos: Reloj checador de entradas y salidas de personal o su equivalente, elaboración de nóminas, de administración y control de Recursos Humanos.

- Cambios en instituciones bancarias necesarios a realizar el pago de la nómina a los trabajadores con el nuevo patrón.

Como podrán apreciar, algunos cambios son internos, y cuyo tiempo de realización dependieron del volumen de empleados, complejidad de procesos, tiempos de implementación y otros aspectos, pero también, existen modificaciones o adecuaciones que dependen de factores externos, algunos de los cuales no es posible controlar, porque dependen de otras entidades como: Sindicatos, especialistas y técnicos independientes, bancos, entidades gubernamentales, que por la necesidad de tantas empresas obligadas por la reforma y el poco plazo con el cual se contaba, hicieron más complicado la sustitución patronal.

A los temas comentados, podemos agregar la problemática de empresas cuyos trabajadores se encontraban contratados mediante servicios de personal con terceros, mediante la figura del “Outsourcing” y que el realizar una sustitución patronal, representa riesgos y contingencias futuras por las planeaciones agresivas utilizadas por las empresas que fungían como patrones, las cuales afectaron los derechos laborales de los trabajadores, además de evasión de cuotas obrero patronales al IMSS, aportaciones al INFONAVIT e Impuesto Sobre Salarios, por realizar, el registro ante el IMSS de los trabajadores con un salario base de cotización menor al que perciben, utilizar la figura de honorarios asimilables a salarios a fin de evitar su inscripción al Instituto, entre otras prácticas.

4. Modificaciones en materia de Seguridad Social.

Los cambios en materia de seguridad social, al igual que los temas laborales, tampoco fueron fáciles, ya que, adicionalmente al proceso de efectuar una sustitución patronal

utilizando las “facilidades” otorgadas por parte del IMSS al implementar un trámite “simplificado” para su realización, que implicaba además de obtener un registro patronal para la empresa sustituta, presentar la solicitud mediante escrito libre anexando el formato de Aviso de modificación al Seguro de Retiro -AMSRT- y el formato de Aviso de Inscripción patronal o de modificación al registro -AFIL 01-, así como, la documentación que demuestre que se respetó la antigüedad y los derechos laborales del trabajador y la información de la entidad: Acta Constitutiva, poder notarial del representante Legal, identificación oficial, comprobante de domicilio, entre otros, fue necesario realizar lo siguiente:

- Determinación adecuada de la prima de grado de riesgo de trabajo para la empresa sustituta, lo cual implicó el cálculo de una prima de riesgo “ponderada” cuando los trabajadores provenían de dos o más empresas.
- Presentación de avisos de movimientos afiliatorios de inscripción de trabajadores en la empresa Sustituta y avisos de baja de trabajadores de la empresa Sustituida.
- Control de trabajadores con incapacidades médicas expedidas por el IMSS, por los que el Instituto indicó que permanecieran en el registro patronal de la empresa sustituida hasta el término de ésta, o bien, esperar a que se hiciera la promoción por parte de la autoridad para realizar el cambio sin que se hubiese concluido la incapacidad, creando complicaciones para su reconocimiento en el pago del SUA, entre otros.
- Migración de los trabajadores al Sistema Único de Autodeterminación (SUA) de la empresa Sustituta.

Es importante destacar, que al momento de tramitar el registro patronal ante el IMSS de la empresa sustituta, se presentaron diversas situaciones que complicaron dicho proceso, tal es el caso, de empresas que en el pasado contaron con un registro patronal, el cual se encontraba “inactivo” y que fue necesario “reactivarlo” a fin de que recibiera los

trabajadores de la empresa sustituida, situación que se volvió más complicada cuando dicho registro patronal correspondía a una actividad diferente a la que realiza el patrón sustituto, puesto que se tuvo que efectuar un cambio de actividad posteriormente a la reactivación del registro “inactivo” y hasta después de hacer estos pasos, fue posible realizar la sustitución patronal “simplificada”.

Por otro lado, en materia de INFONAVIT fue necesario llevar a cabo el proceso de asociación de los registros patronales de las empresas sustituidas con el registro patronal de la empresa sustituta, con el objeto de que los trabajadores conserven su tiempo de cotización continua, ya que es uno de los principales factores que inciden en la puntuación que requieren los trabajadores para la obtención de un crédito de vivienda ante dicho Instituto.

5. Declaraciones informativas de Contratos de servicios especializados.

Tanto la LSS como la LINFONAVIT, contemplan en sus legislaciones que las personas físicas y morales que prestan servicios especializados o ejecución de obras especializadas, tiene la obligación de presentar la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, la cual deben cumplir los días 17 del mes de enero, mayo y septiembre. Para tal efecto, el IMSS liberó el aplicativo denominado Información de Contratos de Servicios u Obras Especializadas (ICSOE) y el INFONAVIT el Sistema e Información de Subcontratación (SISUB), sobre los cuales se presentaron muchas dudas acerca de su llenado, siendo indispensable diversos foros de capacitación por parte de las autoridades correspondientes, situación que sensibilizó a los funcionarios responsables de parte de INFONAVIT accediendo a dar una ampliación en el plazo para su cumplimiento (día 17 del mes de octubre).

6. Otras obligaciones fiscales a cumplir por parte de los prestadores del servicio y prestatarios de los mismos.

Finalmente también se establecieron obligaciones para las partes que se involucran en los contratos de servicios especializados u obras especializadas a proporcionar o recibir la documentación que haga prueba de haber cumplido con sus obligaciones fiscales que consisten principalmente: Entregar los CFDI del pago de los salarios del personal asignado para proporcionar el servicio, entregar los comprobantes de pago y las cédulas correspondientes de las cuotas de seguridad social ante el IMSS e INFONAVIT, comprobar que las retenciones del Impuesto Sobre la Renta por el pago de los salarios de los trabajadores asignados fue pagado en tiempo y forma a la autoridad recaudadora y se demuestre que se declaró y realizó el pago del Impuesto al Valor Agregado derivado de los contratos de servicios derivados de estas actividades, para que se dejen cubiertos todos las obligaciones que tienen los prestadores de los servicios y los beneficiarios de los mismos puedan verificar que si lo realizaron para que puedan hacer deducibles los servicios recibidos y los pagos realizados.

Conclusión.

Tal como se puede apreciar en todo al antes expuesto, el llevar a cabo los cambios necesarios para correcta implementación de la Reforma Laboral no ha sido sencillo, lo que hace evidente que las peticiones realizadas en su momento por diversas instituciones que advertían de la necesidad de un plazo mayor para efectuar todas las modificaciones no eran erróneas, sin embargo, a pesar de todos los retos que esto conlleva, es conveniente que los sujetos obligados a las nuevas disposiciones de la LFT y demás leyes reformadas, enfoquen todos sus recursos a fin de darle cabal cumplimiento y evitar con ellos las sanciones establecidas en las distintas legislaciones.