

Inspecciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de prestación de servicios de personal



Implicaciones en materia laboral

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), ha puesto en marcha una campaña de inspecciones para revisar a aquellas empresas que contraten servicios y pongan a disposición empleados que laboren de forma habitual en las instalaciones del cliente.

El objetivo de la campaña es detectar si las empresas con dicha estructura de servicios están ante la presencia del régimen de subcontratación laboral y, en su caso, si se cumplen con las condiciones que el artículo 15-A¹ de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece para este esquema.

¹ 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.

De acuerdo con ciertos procedimientos de inspección, es posible señalar que la nueva postura de la autoridad considera que, en principio, aquellas empresas que no cuenten con empleados directos y por lo tanto todo el personal sea provisto por un tercero (parte relacionada o no), será considerado como un régimen de subcontratación que no cumple con las condiciones cualitativas y cuantitativas (de especialidad y no totalidad de fuerza de trabajo).

La postura de referencia no ha sido confirmada por los tribunales, por lo que no deberá considerarse al momento como un precedente estable y vinculante, pero sí como un criterio estandarizado que la STPS tomará en cuenta al conducir la inspección correspondiente.

En el supuesto de que la resolución del procedimiento de inspección confirme un incumplimiento a las reglas de la subcontratación, la multa que pudiera imponer la STPS oscilaría entre \$21,720.00 y \$434,400.00.

La STPS verificará que la empresa contratante se cercioró que el contratista al momento de la celebración del contrato de prestación de servicios para la subcontratación de personal contaba con la documentación y elementos propios suficientes, tales como infraestructura, activos, personal, etc., para el cumplimiento de las obligaciones fiscales y laborales relacionadas con sus trabajadores. En el supuesto de que la empresa contratante no tenga la documentación soporte que lo acredite, la STPS podrá determinar una multa por un importe entre \$21,720.00 y \$217,200.00.

Es importante tener en consideración que, cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Asimismo, si con un solo acto u omisión se incurren diversas infracciones, serán aplicables las sanciones que corresponden a cada una de ellas, de manera independiente.

En el supuesto de que exista una resolución que confirme alguno de los incumplimientos administrativos antes referidos, ésta podrá ser utilizada como un precedente en juicios laborales individuales o colectivos, para reclamar de la empresa operativa la satisfacción de prestaciones laborales, tales como salarios, beneficios, utilidades, entre otros.

Implicaciones fiscales

Las revisiones practicadas por la autoridad laboral respecto a aquellas empresas que contraten servicios en virtud de los cuales se pongan a disposición empleados que laboren de forma habitual en las instalaciones del cliente, en donde se determine que no se da cabal cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley Federal de Trabajo, y de haber comunicación con la autoridad fiscal, podría derivar en una revisión por parte de estas autoridades a dichos esquemas y, en su caso, al rechazo tanto de la deducción del gasto de servicios de personal para efectos del impuesto sobre la renta (ISR), como el acreditamiento del impuesto al valor agregado (IVA). Esto aunado a que, como hemos observado en el pasado, las autoridades fiscales en sus revisiones a las operaciones de contratación de servicios en virtud de los cuales se ponen a disposición empleados que laboren de forma habitual en las instalaciones del cliente, han venido realizando un análisis de la materialidad de dichas operaciones.

Es menester señalar que el riesgo fiscal de que se revise la materialidad en estas operaciones no necesariamente está vinculado a la revisión laboral.

En ese sentido, resulta relevante que las empresas efectúen:

- (i) Un diagnóstico de su estructura de personal para identificar cuál es el tipo de régimen laboral que tienen
- (ii) Si la estructura califica como subcontratación, entonces, confirmar el cumplimiento de las condiciones cuantitativas y cualitativas de tal régimen
- (iii) En su caso, implementar las acciones preventivas para reforzar la categoría del esquema de personal
- (iv) Capacitar al personal para el supuesto de que se experimente una inspección laboral

Para mayor información sobre este comunicado, por favor contactar a los siguientes profesionales:

Nancy Rocha

nancy.rocha@mx.ey.com

Mario Ríos

mario.rios@mx.ey.com

Manuel González

manuel.gonzalezlpz@mx.ey.com

Juan Pablo Lemmen-Meyer

jpablo.lemmen@mx.ey.com

Diego González

diego.gonzalez.aguirre@mx.ey.com

Alejandro Caro

alejandro.caro2@mx.ey.com

Juan Carlos Curiel

juan.curriel@mx.ey.com

EY

Aseguramiento | Asesoría | Fiscal | Transacciones

Acerca de los Servicios Fiscales de EY

Su negocio solo alcanzará su verdadero potencial si lo construye sobre sólidos cimientos y lo acrecienta de manera sostenible. En EY creemos que cumplir con sus obligaciones fiscales de manera responsable y proactiva puede marcar una diferencia fundamental. Por lo tanto, nuestros 45 mil talentosos profesionales de impuestos, en más de 150 países, le ofrecen conocimiento técnico, experiencia en negocios, metodologías congruentes y un firme compromiso de brindar un servicio de calidad, en el lugar del mundo donde se encuentre y sin importar el servicio fiscal que necesite. Así es como EY marca la diferencia.

Para mayor información visite www.ey.com/mx

© 2020 Mancera, S.C. Integrante de EY Global Derechos reservados

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes.

Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veraz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.