

# REPERCUSIONES PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATAN SERVICIOS DE OUTSORCING DERIVADAS DE LAS REFORMAS A LAS LEYES FEDERAL DEL TRABAJO Y SEGURO SOCIAL.

Dr. Héctor Rogelio Olivares Galván  
[holivares@uv.mx](mailto:holivares@uv.mx)

L.C. Paulina Ochoa Lara  
[pau\\_ocla@hotmail.com](mailto:pau_ocla@hotmail.com)

---

Fecha de Recepción: 17.04.2014

Fecha de Aceptación: 13.06.2014

---

## Resumen

Las reformas aprobadas en la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo, en correlación a la responsabilidad solidaria entre las empresas de outsourcing y las empresas que contratan estos servicios, demuestra la necesidad de contar con lineamientos al momento de elegir y contratar a los proveedores, con el fin de evitar contingencias que puedan poner en riesgo su patrimonio, al ser sujetos de cuestionamiento por parte de las autoridades fiscales.

**Palabras clave:** Outsourcing, Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social

## Abstract

The reforms adopted by the Social Security Law and the Federal Labor Law, in correlation to joint and several liability between outsourcing companies and the companies that hire these services, demonstrating the need for guidelines when choosing and hiring the suppliers, in order to avoid contingencies that could jeopardize their heritage, to be subject to questioning by the tax authorities.

**Key words:** Outsourcing, Federal Labor Law, Social Security Law

## Introducción

El outsourcing es el proceso mediante el cual, una empresa contrata a otra, para que le proporcione los bienes o servicios necesarios en la mejora de sus actividades comerciales y productivas, de tal manera que la empresa contratante logre mayor eficiencia y eficacia en sus tiempos de producción, en la administración y gestión de sus recursos, fortaleciendo con esto sus niveles de competitividad.

Al respecto Martínez (2011:20) señala: "Este tipo de contratación de personal, involucra a un tercero responsable de la relación de trabajo cuyo beneficio percibe

la productora de bienes o servicios, configurándose una relación tripartita, es decir, en la cual se presenta la figura del trabajador, la figura del productor o comercializador de bienes o servicios, y la figura del patrón de los trabajadores que presta servicios al productor. Este es conocido como subcontratación o tercerización, e identificado con el anglicismo outsourcing.”

La subcontratación es una figura que ha tenido gran impacto en los últimos años a nivel mundial como consecuencia del proceso de globalización, a través del cual existe una competencia mayor entre los mercados, de tal manera que las empresas se ven obligadas a buscar estrategias encaminadas a la reducción de costos y obtener mayores utilidades.

No obstante el gran auge que ha tenido el uso de este esquema, es una figura que ha sido cuestionada por parte de las autoridades debido a las prácticas indebidas que han realizado algunas entidades, al transferir empleados de una empresa a otra para reducir costos fiscales y laborales.

“En últimas fechas el outsourcing ha ocupado la atención de empresarios y autoridades, por las acciones que tratan de desmotivar el uso de este esquema. Sin embargo, debemos hacer un alto en el camino y partir de la base de que el outsourcing es un esquema válido y permitido para buscar eficiencia en los negocios, que lo ha llevado a que los esquemas de tercerización sean satanizados en la actualidad, debido al abuso que algunas personas han hecho, aprovechando o dando interpretaciones erróneas y abusivas al marco regulatorio, detrás de estos esquemas, para evitar el pago genuino de impuestos.” Dávalos (2010:44).

Expuesto lo anterior, se puede entender las razones que llevaron a las autoridades a legislar sobre este tema, en busca de la protección de los derechos de los trabajadores y del mismo Estado.

La presente investigación tiene por objeto conocer el impacto que tienen las reformas en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo para las empresas que contratan servicios de outsourcing.

## **1. Análisis de la reforma en la Ley del Seguro Social en materia de subcontratación laboral.**

Las reformas realizadas en materia de subcontratación en la Ley del Seguro Social, fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 09 de julio de 2009. A través de ellas se intentó establecer un marco regulatorio para las empresas que mediante un esquema de subcontratación, evadían sus contribuciones en perjuicio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

“Dichas reformas encontraron su motivación en el hecho de que el Servicio de Administración tributaria (SAT), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), habían detectado prácticas fiscales indebidas de algunos empleadores, quienes

con el objeto de evadir o disminuir la carga fiscal de las empresas, estas recurren a cubrir el salario y las demás prestaciones laborales al personal de la empresa beneficiaria de los servicios, por medio de otro empleador” Jiménez (2012:37)

### **Antecedentes de la Reforma a la Ley del Seguro Social**

En la exposición de motivos del decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social publicado en el Diario Oficial de la Federación el 09 de julio de 2009 se estableció lo siguiente:

“...es necesario dar y precisar el carácter de sujeto obligado y, en su caso, de responsable solidario a los patrones que se benefician con los trabajos y servicios contratados, e imponerles igualmente deberes específicos que permitan al IMSS contar con elementos de registro y de control que faciliten una actuación oportuna ante el incumplimiento de las obligaciones a cargo de la empresa prestadora de los servicios, así como para proporcionar la información que les sea requerida por el instituto y recibir las visitas o inspecciones que éste ordene.”

...permitan incumplimientos en la recaudación de las cuotas obrero-patronales por las empresas que desarrollan los esquemas empresariales de subcontratación e intermediación laboral que, en su mayoría, se consolidan como actividades empresariales donde los trabajadores no disfrutan de los beneficios que la Ley del Seguro Social establece, y que afectan a universo de trabajadores mexicanos sin seguridad social referido.”

Es decir, lo que planteó esta reforma realmente, fue regular la subcontratación, con el fin de evitar perjuicios en los ingresos del Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que al optar por este esquema, las empresas evaden las cuotas obrero-patronales y por lo tanto, el Instituto se ve imposibilitado para brindar seguridad social a los trabajadores al ver disminuidos sus ingresos.

De esta manera, dicha reforma resulta trascendental, ya que redefine como patrón tanto a la empresa que presta los servicios de outsourcing, y por otra parte, a la empresa que se beneficia con éstos, resaltando la responsabilidad solidaria que tienen frente al IMSS y frente a los trabajadores.

La reforma más importante en materia de outsourcing podría considerarse la adición al artículo 15-A y la adición del segundo párrafo al artículo 75, en el cual se establece con mayor precisión, la corresponsabilidad del pago de cuotas en un esquema de subcontratación y los efectos que tiene este esquema en la determinación de la prima de riesgo de trabajo.

### **Reforma al Artículo 15 A.**

“... Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su

forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.”

Este artículo resalta dos figuras como responsables en el pago de cuotas al Instituto: la empresa prestadora de servicios y la empresa que se beneficia con ellos. De tal manera que, como se menciona anteriormente, el punto trascendental es la responsabilidad solidaria que surge entre ellos.

Para que tenga efecto dicha responsabilidad solidaria, al desmembrar este artículo, se deben cumplir 2 puntos importantes:

Primeramente se menciona la figura jurídica del contrato, es decir, es necesaria la existencia de un contrato para que el beneficiario de los servicios sea responsable solidario.

En segundo término, este artículo hace referencia a los trabajadores que pone la empresa de outsourcing a disposición, bajo la dirección y en las instalaciones que determine la beneficiaria. Por lo tanto, se hace alusión a la subordinación, lo cual dejaría claramente definida, la existencia de una relación de trabajo.

En este sentido, conviene aclarar, que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 define la relación de trabajo como “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Con este artículo, el IMSS, establece que un patrón es considerado, de acuerdo al nivel de cumplimiento de sus obligaciones de seguridad social, resultando que en caso de no cumplir la empresa de outsourcing, se considerará como patrón a la empresa que se beneficia con los servicios y por lo tanto, procediendo a requerirles el cobro de las cuotas.

Por otra parte, se anexa la obligación de los contratantes de informar al Instituto de manera trimestral, ciertas características de los contratos y de las personas que se ven beneficiadas con estos servicios, de tal manera, que el IMSS cuente con la información necesaria para que en determinado momento pueda conocer a quién exigir el pago de cuotas como parte de una responsabilidad solidaria.

“...Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

**I.** De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

**II.** Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto. Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.”

Como lo menciona Torres (2012) “La inquietud de la autoridad para que se reporten los contratos celebrados, tiene una razón lógica de ser, y es que mediante esta disposición el IMSS puede identificar a los patrones, beneficiarios y posible alcance de la responsabilidad solidaria sobre trabajadores, salarios, cuotas patronales, clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, etc., en caso de incumplimiento del patrón.”

El Instituto con estas normas, obtiene la información suficiente para identificar la relación que existe entre las empresas de outsourcing y sus contratantes, y de

esta manera asegurar en determinado momento, a quién exigir el cobro de cuotas obrero- patronales sin que vea mermados sus ingresos.

### **Reforma al Artículo 75**

Con la reforma al artículo 75, el IMSS pretendió precisar para efectos de la determinación de la prima de riesgos de trabajo, la clasificación de los trabajadores.

Art. 75, segundo párrafo adicionado el 09 de julio de 2009:

“Para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones a que se refiere el tercer párrafo del artículo 15-A, de esta Ley, a solicitud del patrón, el Instituto le asignará un registro patronal por cada una de las clases, que así se requiera, de las señaladas en el artículo 73 de esta Ley, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional. Los patrones o sujetos obligados que se hayan clasificado en términos de lo dispuesto en este párrafo, revisarán anualmente su siniestralidad conforme al artículo 74 de esta Ley de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.”

Como lo menciona Reynoso (2011) “En este artículo se busca hacer las precisiones del tema para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, con la finalidad de contar con una adecuada clasificación de los trabajadores en el IMSS”

### **2. Análisis de la reforma en la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación laboral.**

Las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo fueron propuestas el 13 de marzo de 2012 en el sexenio del Presidente Felipe Calderón Hinojosa y aprobada el 13 de noviembre del mismo año, en relación al régimen de subcontratación.

En dicha propuesta, se modificaron, derogaron y adicionaron 419 de los 1010 artículos de la Ley Federal del Trabajo anterior.

En lo que respecta al outsourcing, se adicionaron los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, legalizando de esta manera dicha figura.

### **Antecedentes del outsourcing en la Ley Federal del Trabajo**

Como lo precisa Torres (2012:nd), “En las jornadas de actualización, jurisprudencial resoluciones en materia familiar y laboral, celebradas en septiembre de 2011 y convocadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, un Magistrado del Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito explicó que la figura jurídica outsourcing tiene su origen en los artículos 5 y 291 de la Ley Federal del Trabajo publicada en 1931, y desde 1970 se incorporó en la actual Ley Laboral mediante los artículos 12, 13, 14 y 15”.

Es decir, a partir de la Ley Federal del Trabajo publicada el primero de abril de 1970, surge el término intermediación, aclarando que dicho concepto no es sinónimo de outsourcing, tal como lo expresa Silva (2010:nd) "...es clave aclarar un aspecto técnico relevante: el outsourcing no es sinónimo de intermediación. La LFT no regula el outsourcing; sin embargo, sí regula el llamado fenómeno de intermediación."

Si bien, la Ley Federal de Trabajo publicada en 1970, no mencionaba la figura jurídica del outsourcing como tal, si la contemplaba en sus artículos 12 al 15, de tal forma, que para poder hacer uso de este esquema, se recurría a criterios jurisprudenciales, en tanto las juntas y los Tribunales Colegiados de Circuito, tuvieron que asumir diversas posturas mediante la publicación de tesis aisladas que les permitieran tomar decisiones referentes a este fenómeno Silva (2010: nd).

### **Análisis del artículo 12, 13, 14 y 15 de la LFT.**

La Ley Federal del Trabajo, publicada en 1970, como se menciona anteriormente, incluye el concepto de intermediación, mediante la inclusión de los artículos 12 al 15.

A través del artículo 12 se define al intermediario, y a partir de los artículos 13 al 15, se establecen las medidas para regular el funcionamiento de dichos intermediarios.

"Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."

"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"

Al respecto Torres (2012: nd) cita "Si damos un vistazo a los Arts. 12 y 13 de la LFT...Podemos concluir que las empresas prestadoras de personal cuentan con elementos propios para hacer frente a sus obligaciones y, por lo tanto, tienen el carácter de patrón sin excepción."

Del análisis de los artículos antes citados, se desprenden dos hipótesis esenciales según Silva (2010) "En primer lugar, en el caso de que el intermediario no tenga la solvencia suficiente para responder ante las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores, el beneficiario directo del trabajo será responsable solidario, esto es, será responsable junto con el intermediario de que las obligaciones laborales adquiridas con los trabajadores de este último sean cumplidas. En segundo lugar, en el caso de que el intermediario tenga la solvencia suficiente para responder

ante las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores, éste será considerado patrón. Bajo esta última hipótesis, el beneficiario directo del trabajo será relevado de cualquier obligación por el patrón, quien con sus recursos propios puede hacer frente a las obligaciones laborales que surjan con sus trabajadores.”

Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

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. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

De esta manera, surge la responsabilidad solidaria que tienen las personas que utilizan los servicios de subcontratación, con los trabajadores, al establecer que:

-La compañía beneficiaria de dichos servicios será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

-El personal utilizado en la ejecución de tales obras o servicios tendrá derecho a disfrutar de las condiciones laborales brindadas a aquéllos que ejecuten trabajos similares en la organización beneficiaria.

Es decir, cuando el proveedor de los servicios no cumple con sus obligaciones patronales frente a los trabajadores que ejecutan los trabajos de su cliente, la ley determina que es responsabilidad solidaria del beneficiario asumir el cumplimiento de sus deberes en cuanto a las prestaciones sociales tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, entre otras, que no haya cubierto el contratista. (Outsourcing y sus efectos en seguridad social. Revista IDC Fiscal, No. 306, Julio 2013)



Como lo señala (Curiel, 2013), la legislación laboral mexicana, hasta antes de la reforma publicada el 13 de noviembre de 2012, no consideraba el término de subcontratación, lo cual derivaba en una falta de significación real y por ende carecía de legalidad.

Sin embargo, a pesar de que la legislación laboral no contemplaba esta figura como tal, el empleo del outsourcing fue muy utilizado en las empresas mexicanas.

La proporción de personal ocupado bajo el esquema de outsourcing se duplicó en la última década, al pasar de 6.6 a 13.6 por ciento, según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (<http://www.excelsior.com.mx/2011/06/03/dinero/742236>).

Este incremento en las cifras, aunado a la precarización de derechos laborales y al empleo de esta figura para evadir ciertas responsabilidades fiscales y laborales como lo menciona Martínez (2011) “La subcontratación de personal se ha utilizado principalmente para reducir las cargas sociales (cuotas de seguridad social), el pago de impuestos y determinadas prestaciones de los trabajadores. En el caso de México, públicamente se ha reconocido que esta figura tiene la función de desligarse del pago de prestaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores...”, ocasionaron que las autoridades impulsaran la reforma antes descrita con el fin de legalizar la figura del outsourcing mediante la incorporación de ciertas normas que regularan su uso.

### **Outsourcing como figura jurídica establecida en la reforma a la Ley Federal del Trabajo vigente.**

En la exposición de motivos que se presentó en el Decreto de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con proyecto de Decreto el 28 de septiembre de 2012, uno de los objetivos que se buscó con las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo fue:

“Regular la subcontratación de personal u outsourcing, con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón. Para tal efecto, se define la figura de “subcontratación”; se determina que el contrato de prestación de servicios deba constar por escrito; se prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud. Se señala expresamente que en todo caso los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores”

El 1º de Diciembre de 2012, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 15-A, reconoce el término trabajo en régimen de subcontratación, el cual es definido como: “aquél 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” (Outsourcing y sus efectos en seguridad social. Revista IDC Fiscal, No. 306, Julio 2013)

Así es como se incorpora el artículo 15-A en la LFT, el cual cita lo siguiente:

“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.”

La importancia de esta disposición, deriva del hecho de que la calidad del contratante de los servicios subcontratados frente a los trabajadores involucrados, está supeditada al cumplimiento de los requisitos citados, de tal forma, que si éstos se cumplen, no será considerado patrón de aquéllos, pero no por esto lo libera de ser responsable solidario en caso de que el contratista, es decir, el prestador de los servicios, no asuma sus obligaciones laborales.

De igual manera, el artículo 15-b, señala que el contrato de la prestación de dichos servicios, debe constar por escrito y la empresa contratante tiene la obligación de verificar que el contratista cuente con la documentación y los medios suficientes para hacer frente a sus obligaciones patronales, y durante la vigencia de dicho contrato, comprobar que éste observa todas las disposiciones aplicables en materia de seguridad social, salud, etc. (Outsourcing y sus efectos en seguridad social. Revista IDC Fiscal, No. 306, Julio 2013)

Por último, la legislación laboral, en su artículo 15-D, menciona que el contratante que transfiera a sus trabajadores deliberadamente para disminuir los derechos laborales, procederá la imposición de una multa entre 250 y 5000 veces el salario mínimo general del Distrito Federal, mediante la inserción del artículo 1004-C:

“Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.”

“El beneficio de la inclusión de la limitante de referencia consiste en atemperar la proliferación de empresas piratas cuya pretensión es lesionar los derechos laborales de sus colaboradores a cambio de beneficio económicos” (Outsourcing a la luz de la reforma a la LFT: Revista IDC Fiscal, No. 294, Enero 2013)

### **Repercusión de las reformas analizadas para los contratantes de servicios de outsourcing.**

Una vez analizados los antecedentes y las reformas que se llevaron en cuanto a la legislación del outsourcing en México, es preciso determinar los puntos que deben cuidar las empresas que subcontratan, de tal manera que no caigan en una situación de ilegalidad.

Como primera directriz, sería establecer con claridad el contrato que le da origen, de tal manera que le dé certidumbre jurídica al contratante del servicio. El contrato debe contener los tres elementos que le dan origen: consentimiento, objeto y forma.

Se debe establecer con precisión el objeto social que dará inicio a la prestación del servicio, tomando en cuenta que el trabajo como tal, no es materia de comercio de acuerdo al artículo 3 de la LFT, razón por la cual un contrato de suministro de personal, no puede ser un acto de comercio. (Riesgos fiscales y laborales en el outsourcing. Revista Defensa Fiscal. No. 104. Septiembre 2007)

Se debe cuidar que el contrato mencione que “contratan trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores de acuerdo al artículo 13 de la LFT y 15-A de la Ley del Seguro Social., ya que como se analizó anteriormente, en caso de no asumir sus obligaciones, tendría que asumirlas el beneficiario del servicio.

Es necesario plasmar, que los servicios que se contratan, no recaen en una situación de subordinación, siendo éste elemento, el principal para establecer una relación de trabajo y por lo tanto, ocasionando con esto, que se señale como patrón al beneficiario del servicio.

En este sentido, “la empresa receptora de los servicios debe abstenerse de dar órdenes directas a los empleados contratados por la compañía de outsourcing”, evitando caer en un supuesto de control y dirección, que también sería motivo para señalar una relación laboral. (Aspecto laboral del outsourcing. Revista Defensa Fiscal. No. 104. Septiembre 2007)

De igual manera, la empresa receptora de los servicios, no debe emitir cartas de recomendación, ya que la Suprema Corte de justicia, estableció que éstas pueden reconocer la existencia de una relación laboral. (Aspecto laboral del outsourcing. Revista Defensa Fiscal. No. 104. Septiembre 2007)

Debe observarse en todo momento los requisitos del régimen de subcontratación establecidos en el artículo 15-B de la LFT: no abarcar la totalidad de las actividades iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de

trabajo y no comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio de la contratante. Justificar la contratación del servicio por su carácter especializado y el contrato debe constar por escrito. (Outsourcing a la luz de la reforma a la LFT. Revista IDC Fiscal, No. 294, Enero 2013.)

La empresa contratante de los servicios de outsourcing, deberá cerciorarse que la empresa que contrata podrá hacer frente de todas las obligaciones laborales y de seguridad social frente a los trabajadores de acuerdo al artículo 15-b de la LFT.

Se debe verificar, que la empresa de outsourcing cumple con su obligación de informar de manera trimestral al IMSS, la información relacionada en el artículo 15-A de la LSS, y que cumpla con lo dispuesto en el artículo 75 en materia de determinación de la prima de riesgo de trabajo.

Es necesario que la empresa contratante verifique que se está realizando el pago de cuotas de seguridad social de manera oportuna y correcta, el aviso anual de siniestralidad que debe presentarse al IMSS así como los movimientos afiliatorios en los tiempos que establece la ley.

De igual forma, que se lleva el registro de la nómina del personal de manera adecuada, conforme a los requerimientos de ley, y que se están reteniendo y enterando de manera correcta las retenciones a los trabajadores. En este punto, se pone especial énfasis, ya que “El Código Fiscal de la Federación establece, entre otros, que se consideran responsables solidarios , los retenedores y aquellas personas a quienes las leyes fiscales establecen la obligación de retener y recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes (trabajadores), y en este caso, si una Junta de Conciliación y Arbitraje, declarara que un receptor del servicio es realmente un patrón, en ese momento se tendrían que enterar aquellas contribuciones que no se retuvieron, ocasionando con esto, una contingencia importante para el contratante”. (Aspecto laboral del outsourcing. Revista Defensa Fiscal. No. 104. Septiembre 2007)

## **Conclusión**

El outsourcing es una estrategia de negocios legal, las reformas tanto a la ley federal del trabajo y la ley del seguro social refuerzan este aspecto al introducir y regular dicho concepto de manera explícita en los artículos analizados. El punto medular fue definir la responsabilidad solidaria sobre el pago de cuotas, de tal forma, que más allá de proteger los derechos de los trabajadores, las reformas tuvieron un fin recaudatorio al asegurar el cobro de cuotas obrero-patronales, por parte de la empresa de outsourcing o la empresa beneficiaria de estos servicios.

Por lo tanto, las empresas que optan por este esquema, lo que realmente deben cuidar, es contratar a empresas que cumplan sus responsabilidades fiscales y laborales, frente a sus trabajadores y autoridades.

Actualmente, existen herramientas que permiten el acceso a la información, de tal manera que es posible verificar si la empresa que se pretende contratar, brinda la certidumbre jurídica para hacer deducibles los pagos realizados a ellas y garantiza que son responsables de sus obligaciones fiscales y laborales. Ejemplo de esto,

es la opinión en el cumplimiento de obligaciones fiscales y la lista de contribuyentes incumplidos que emite el Servicio de Administración Tributaria. Esta información, le permite a los contribuyentes que tienen contratadas empresas de outsourcing, consultar si éstas están al corriente de sus obligaciones y replantear su estrategia, en caso de que no cumplan.

Es importante recalcar, que la figura del outsourcing, debe ser una herramienta de gestión de negocios que debe ser sumamente analizada. La implementación en una empresa, debe hacerse con sumo cuidado, teniendo pleno conocimiento de las implicaciones que conlleva en materia fiscal y laboral. Se debe contratar con empresas que cuenten con una solvencia moral, ética y honesta, que respondan ante cualquier contingencia, ya que de lo contrario, podría ponerse en riesgo el patrimonio de la empresa contratante.

### **Referencias bibliográficas**

Aspecto laboral del outsourcing. Revista Defensa Fiscal. No. 104. Septiembre 2007

Cámara de Diputados (2012) Ley Federal del Trabajo. DOF. México.

Cámara de Diputados (2014) Ley del Seguro Social. DOF. México.

Curiel Sandoval, Verónica Alejandra. (2013) La reforma a la Ley federal del Trabajo en materia de subcontratación en México. Revista Alegatos Núm. 83. Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Dávalos Palomera, Rubén Darío. (2010). Outsourcing como herramienta competitiva. Revista Contaduría Pública. Año. 39 No. 460. México 2010.

Jiménez López, Manuel. (2012). La seguridad social mexicana y el régimen de subcontratación. Scientific International Journal, Vol. 9 No. 1 January - April 2012.

Martínez, Ulises. (2011). El régimen jurídico de la subcontratación en la legislación laboral mexicana. Tesis para obtención de grado de Maestro. Universidad Veracruzana. México.

Outsourcing a la luz de la reforma a la LFT: Revista IDC Fiscal, No. 294, Enero 2013.

Outsourcing y sus efectos en seguridad social. Revista IDC Fiscal. No. 306. Julio 2013.

Reynoso Castillo, Carlos. Reseña legislativa Reformas a la ley del IMSS en materia de outsourcing. Revista Alegatos. No. 77. México 2011.

Riesgos fiscales y laborales en el outsourcing. Revista Defensa Fiscal. No. 104. Septiembre 2007

Silva Méndez, Jorge Luis. (2010) ¿Cómo se regula el outsourcing en México? *Cuestiones constitucionales*, (22), 411-424. Recuperado en 26 de mayo de 2014, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932010000100014&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932010000100014&lng=es&tlng=es) .

Torres Chacón, Francisco Javier; Cárdenas Onofre, Judith Karen. (2012) Outsourcing. Aspectos a vigilar en materia de IMSS. Revista Contaduría Pública. México.

---

**Dr. Héctor Rogelio Olivares Galván.** Académico Investigador de Tiempo Completo en el Instituto de la Contaduría Pública de la Universidad Veracruzana. Profesor de la Facultad de Contaduría y Administración y del Sistema de Enseñanza Abierta; de las Especializaciones en Administración Fiscal y Auditoría Financiera; de la Maestría en Administración Fiscal en el ICP de la Universidad Veracruzana, en Veracruz, México. Realizó sus estudios de Contador Público y Auditor en la Universidad Veracruzana; cuenta con estudios de posgrado en la Maestría en Administración en el IIESCA de la UV; candidato a Doctor del Programa en Finanzas Públicas de la Universidad Veracruzana, Dr. En Ciencias en el Área de Alta Dirección de la Universidad de Altos Estudios Hispanoamericana de Xalapa, Ver. Ha participado como ponente en diversos congresos nacionales e internacionales relacionados con las disciplinas contable y fiscal. Ha publicado diversos artículos en la revista *Gestión y Control en Contaduría y Emprendedores al Servicio de la Pequeña y Mediana Empresa* editada por la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM; así como el libro: *La economía globalizada y su tendencia tributaria en México: Nociones* (2013).

**L.C. Paulina Ochoa Lara.** Becaria de Tiempo Completo de la Maestría en Administración Fiscal en el Instituto de la Contaduría Pública de la Universidad Veracruzana. Realizó sus estudios de Licenciatura en Contaduría en la Universidad Veracruzana, en Veracruz, México.