

Jurisprudencia/Jurisprudence
Régimen de subcontratación / Outsourcing Regime
Outsourcing

El pasado 15 de julio se publicó en el Semanario Judicial de la Federación, la tesis de jurisprudencia emitida por el Pleno en Materia Administrativa del Tercer Circuito bajo el rubro “PRESTACION DE SERVICIOS INDEPENDIENTES. PARA DETERMINAR SI LA SUBCONTRATACION DE PERSONAL ACTUALIZA O NO EL SUPUESTO EXCLUYENTE DE ESA FIGURA, GRAVADA POR EL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO, PREVISTO EN EL PENULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO DE LA LEY RELATIVA, ES NECESARIO ACUDIR AL NUMERAL 15-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”.

La tesis de jurisprudencia antes señalada sostiene que si los requisitos del régimen de subcontratación a que se refiere la Ley Federal del Trabajo no se cumplen cabalmente, se considera que existe subordinación en la subcontratación de personal y por tanto no se considera como prestación de servicios independientes y, consecuentemente existe una relación laboral cuya contraprestación no está sujeta al pago del impuesto al valor agregado.

Lo anterior significa que la contratante no podrá acreditar el impuesto al valor agregado pagado a la contratista por el concepto de subcontratación de personal.

Por tal motivo es absolutamente indispensable que en la contratación con empresas Outsourcing, se cumplan la totalidad de los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 15-A:

Last July 15 it was published in the Official Daily Gazette, the thesis of jurisprudence issued by the Plenary Administrative Matters of the Third Circuit under the title “*RENDER INDEPENDENT SERVICES. TO DETERMINE IF THE OUTSOURCED PERSONAL UPDATES OR NOT THE ALLEGED EXCLUSIVE OF THAT FIGURE , ASSESSED BY ADDED VALUE TAX, PROVIDED FOR IN THE SECOND TO LAST PARAGRAPH OF THE ARTICLE OF THE CORRESPONDING LAW, IT IS NECESSARY TO CONSIDER PARAGRAPH 15-A, OF THE FEDERAL LABOR LAW.*”

The jurisprudence thesis mentioned above establishes that if the requirements of the outsourcing regime referred to in the Federal Labor Law are not fully complied, it is considered that subordination exists in outsourced personnel and therefore not considered as rendering of independent services and consequently there is a labor relationship which is not subject to the payment of value added tax

The foregoing means that the contract holder may not credit the value added tax paid to the contractor by concept of outsourcing staff.

Given that mentioned above, it is absolutely essential that in contracting with Outsourcing companies, all the requirements established by the Federal Labor Law, Article 15-A, are met:

<p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerara patrón para todos los efectos de la Ley Federal de Trabajo, en materia de seguridad social y en materia fiscal.</p> <p>Derivado de la tesis de jurisprudencia en comento, resulta indispensable se haga una revisión cuidadosa de la estructura que en cada caso exista o a implementarse a fin de verificar la existencia o no de cualquier contingencia en materia de impuesto al valor agregado y posibles contingencias en materia de seguridad social.</p> <p>Este material ha sido elaborado solamente para fines informativos y no constituye la emisión de una opinión legal, por lo que no se deberá de entender como una propuesta o sugerencia de actuar en base a la información aquí contenida. Si requiere mayor información o asesoría para un caso particular relacionado al tema que se trata en esta alerta, agradeceremos ponerse en contacto respecto del tema con los abogados de la firma.</p>	<p>a) May not cover all the activities or similar fully developed within the work place</p> <p>b) Should be justified by the specialized character.</p> <p>c) May not include the same or similar tasks performed by the rest of the workers employed by the contractor.</p> <p>If all these conditions are not met, the contractor will be considered the employer for all the effects of the Federal Labor Law, social security and fiscal matters.</p> <p>Derived from the jurisprudence thesis in question, it is essential a careful review of the structure in each case, current or to be implemented in order to verify the existence or not of any contingency in the case of value added tax and possible contingencies in the case of social security.</p> <p>This material has been prepared solely for informational purposes and is not issuing a legal opinion, so it should not be understood as a proposal or suggestion to act on the information contained herein. If you require further information or advice for a particular case related to the subject discussed in this alert, we would appreciate your contact on the subject with the lawyers of the firm.</p>
---	--