

Circular 1952-2021

Transcribimos una guía publicada por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, sobre las obligaciones de registro en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).

Guía para cumplir con las obligaciones en materia de registro en el REPSE para las personas físicas o morales que ejecuten servicios u obras especializadas, en el marco de la reforma en materia de Subcontratación

1. I. Origen y alcances de la reforma:

o Fortalecer el empleo, eliminando las prácticas que dañan los derechos laborales de las personas trabajadoras y que disminuyen las obligaciones de los patrones.

o Prohibir la subcontratación de personal, y establecer reglas precisas a fin de que las personas físicas o morales contraten únicamente la prestación de servicios de carácter especializado o la ejecución de obras especializadas, erradicando así las prácticas de simulación en perjuicio de las personas trabajadoras y del erario público.

o Generar certidumbre en los derechos laborales de las y los trabajadores, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y la erradicación de las malas prácticas en la implementación de la figura de subcontratación.

o La reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2012 resultó insuficiente para evitar las prácticas indebidas que han afectado los derechos de los trabajadores en su antigüedad, estabilidad en el empleo, pago de reparto de utilidades, entre otros. Dichos esquemas de simulación de la relación laboral ocasionaron, además, un menoscabo al Fisco Federal con la expedición de facturas que surgieron de la simulación, así como eludiendo el cumplimiento de las responsabilidades y cargas de seguridad social.

1. II. Decretos de reforma y Disposiciones de Carácter General:

- Con fecha 23 de abril de 2021 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral.

- Con fecha 24 de mayo de 2021 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

- Con fecha 31 de julio de 2021, a fin de modificar los plazos establecidos en el Decreto de fecha 23 de abril de 2021, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reforman los Artículos Transitorios Primero, Tercero, Cuarto, Quinto, Sexto y Séptimo del "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral".

1. III. Objetivo:

Dar certidumbre y claridad sobre las reglas para obtener y exigir el registro de actividades especializadas en el REPSE.

1. IV. ¿Quién tiene la obligación de registrarse en el Padrón?

Las personas físicas o morales que presten servicios especializados o realicen obras especializadas, y que deseen proveer dichos servicios especializados a un tercero (contratante), y que para ello deban poner trabajadores propios a disposición del tercero (contratante).

1. V. Requisitos:

Los requisitos imprescindibles son:

- Demostrar el carácter especializado tanto de la persona física o moral que desee registrarse, como de la actividad o actividades susceptibles de ser registradas en el REPSE.

- Estar al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social ante el SAT, el IMSS y el INFONAVIT.

Todos los requisitos para el registro se encuentran publicados en el Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y en la página web <https://repse.stps.gob.mx/>

1. Aspectos a considerar:

1.El proporcionar o poner a disposición trabajadores propios en beneficio de un tercero, se configura cuando uno o varios trabajadores llevan a cabo los servicios especializados en un espacio o centro de trabajo (propiedad, o bajo la administración o responsabilidad del contratante) distinto de aquel con quien guardan una relación laboral (contratista), por lo cual el

contratista debe contar con el REPSE y éste debe quedar plasmado en el instrumento jurídico suscrito entre contratante y contratista.

2. En los casos en que los trabajadores de una empresa desarrollen labores en las instalaciones de otra, se considerará que se proporciona o pone a disposición personal, cuando los trabajadores de la primera desempeñen sus labores en las instalaciones de la segunda de manera permanente, indefinida o periódica; por lo que, en este caso, la empresa que proporciona o pone a disposición los trabajadores deberá contar con el registro ante el REPSE y acreditar el carácter especializado de las labores que sus trabajadores llevan a cabo en las instalaciones de la otra, siempre y cuando no tengan el mismo objeto social o actividad económica preponderante.

3. Son indicios de que se proporcionan o ponen a disposición trabajadores todas aquellas labores que se realicen en las instalaciones de una empresa, establecimiento o centro de trabajo por personal que no sean trabajadores de estos; por lo que en el desarrollo de una inspección de trabajo se deberá acreditar la naturaleza de los servicios que estos trabajadores prestan en las instalaciones del tercero y que las labores que desempeñan no corresponden al objeto social ni a la actividad económica preponderante de éste; en caso de que se trate de una puesta a disposición de trabajadores, la persona empleadora deberá contar con el REPSE, sin perder de vista que no debe existir ningún esquema de simulación en perjuicio de los trabajadores.

4. Para determinar si se proporcionan o ponen a disposición trabajadores, respecto de los contratos que se celebren con empresas estatales, y que por su naturaleza deban regirse por disposiciones especiales, en materia energética o de aquellas actividades consideradas como estratégicas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en materia de seguridad; o en materia de caminos o carreteras y puentes; las disposiciones especiales se tomarán en consideración, en lo que aplique al caso concreto.

5. En el caso de personas físicas o morales que pongan a disposición personal con base en un contrato vinculado a publicidad, marketing, difusión de productos o marcas, estas deberán circunscribir su actividad al objeto del contrato, sin que puedan realizar actividades propias del contratante, de lo contrario se actualizaría el supuesto de la subcontratación prohibida por la Ley.

6. Las actividades encaminadas a proporcionar o poner a disposición personal son todas

aquellas en las cuales no se actualicen los elementos que constituyan una relación laboral entre el personal del contratista y la contratante (SUBORDINACIÓN)

7. Aquellas personas físicas o morales vinculadas a la publicidad, marketing, difusión de productos o marcas, deberán contar con el REPSE y entregarlo a aquellas, en favor de las cuales se proporcione o ponga a disposición personal (marcas, tiendas o canales de venta físicos).

8. Las personas físicas o morales que por su conducto realicen actividades de promoción o publicidad de una marca propia, y cuyo personal se ponga a disposición en un centro de trabajo distinto al suyo, deberán contar con el REPSE. Dicho personal no deberá realizar actividades que formen parte del objeto social o actividad preponderante del centro de trabajo donde desarrollan sus actividades.

9. En aquellos casos en que exista la adquisición de bienes, con independencia del origen de la relación jurídica contractual, y en la cual el contratista esté obligado a su entrega en el centro de trabajo, establecimiento o sucursal de la contratante, no se considerará que se actualizan los elementos para contar con el REPSE.

10. En aquellos casos en que exista una prestación de servicios con independencia del origen de la relación jurídica contractual, en donde exista la puesta a disposición de trabajadores se deberá contar con el REPSE.

11. En el caso de que no se proporcionen o pongan a disposición personal, una persona física o moral a otra, dentro de los parámetros antes referidos, no será necesario contar con el REPSE.

CIUDAD DE MÉXICO A 26 DE AGOSTO DE 2021

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

En relación al presente documento expedido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y en especial a su punto numero VI denominado “Aspectos a considerar:”, nos permitimos realizar el siguiente análisis:

A) El objetivo anunciado en todo el proceso legislativo de la reforma es: (i) proteger los derechos de los trabajadores y (ii) evitar que se evada el pago de contribuciones (impuestos y aportaciones de seguridad social) al Estado.

B) La reforma tiene como base legal una prohibición expresa incluida en el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo “LFT”), que a la letra señala lo siguiente:

“Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra”.

Para determinar el alcance de la expresión “*poner a disposición trabajadores propios en beneficio de otra*”, debe atenderse a las siguientes consideraciones:

De acuerdo con el diccionario de la lengua española: (i) poner: *es el colocar en un sitio o lugar a alguien o algo* ; (ii)

proporcionar: *poner a disposición de alguien lo que necesita o le conviene* p

; y (iii) a disposición:

una fórmula de cortesía para ofrecerle una persona a otra

.

La regla general, es que la subcontratación está prohibida; entendido ésta como cualquier actividad de un trabajador, puesto a disposición en forma directa o en beneficio de manera

constante o principal y subordinado, para ejecutar actividades a persona distinta a su patrón.

El artículo 20 de la LFT establece que se entiende por relación de trabajo: “... *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 ...*”.

De acuerdo con la interpretación reiterada de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el elemento esencial de la relación de trabajo es la subordinación, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la LFT, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo desempeñado.

El criterio que debe servir para dilucidar la existencia de la relación laboral es la subordinación del trabajador al patrón, a cuya virtud éste se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer de la actividad de aquél. Para ello, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él, dado que el criterio determinante de esa cuestión es la subordinación, la cual se actualiza con la sola posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal, más que en la dirección real que efectivamente ha ejercido el patrón en cada caso concreto.

Por otra parte, el artículo 21 de la LFT estipula que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Para que opere esa presunción, basta acreditar la subordinación frente a quien recibe el servicio correlativo al deber de obediencia de quien lo presta.

La jurisprudencia ha sido uniforme al respecto señalando lo siguiente:

Registro digital: 242745

Instancia: Cuarta Sala

Séptima Época

Materia(s): Laboral

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Volumen 187-192, Quinta Parte, página 85

Tipo: Jurisprudencia

SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 103-108, página 97. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro de votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 109-114, página 92. Amparo directo 5686/76. Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1978. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

Volúmenes 145-150, página 60. Amparo directo 7070/80. Fernando Lavín Malpica. 30 de marzo de 1981. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 187-192, página 55. Amparo directo 1362/84. Aida Díaz Mercado Nagore. 5 de septiembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 187-192, página 55. Amparo directo 9328/83. Rodolfo Bautista López. 5 de septiembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 187-192, página 55. Amparo directo 2353/83. Guadalupe Flores Báez. 15 de noviembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Registro digital: 205158

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.2o. J/1

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo I, Mayo de 1995, página 289

Tipo: Jurisprudencia

RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA. El artículo

20 de la Ley Federal del Trabajo

, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos.
Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos.
Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos.
Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y coag. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos.
Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos.
Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Registro digital: 166572

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materia(s): Laboral

Tesis: I.6o.T. J/96

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
Tomo XXX, Agosto de 2009, página 1479

Tipo: Jurisprudencia

RELACIÓN LABORAL. HIPÓTESIS EN QUE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES OFRECIDO POR EL DEMANDADO NO ACREDITA LA NATURALEZA DE UNA RELACIÓN DIVERSA A LA LABORAL. Si el demandado niega la existencia de la relación de trabajo y se excepciona diciendo que se trata de una prestación de servicios profesionales, y ofrece en el juicio un contrato en el que se especifica ese hecho, debe estudiarse el referido documento conjuntamente con el resto del material probatorio para determinar la naturaleza de la relación entre las partes y si de ese análisis se desprenden las características propias de un vínculo laboral, como lo es la subordinación, éste debe tenerse por acreditado, pues no es la denominación que las partes le den a ese contrato lo que determina la naturaleza de los servicios prestados.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1536/2006. Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal. 9 de marzo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Cecilia Ruiz Morales.

Amparo directo 1426/2007. María Eugenia Carmona Jara. 8 de marzo de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: José Luis Reyes Torres.

Amparo directo 391/2008. Instituto Politécnico Nacional. 15 de mayo de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Sandra Iliana Reyes Carmona.

Amparo directo 493/2008. Instituto Politécnico Nacional. 12 de junio de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: José Luis Reyes Torres.

Amparo directo 207/2009. Laura Azucena González Ambrosio. 2 de abril de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Augusto Santiago Lira.

Así las cosas desde nuestro punto de vista, "... poner a disposición ..." implica, en el contexto que nos ocupa, el que una persona física o moral proporcione o brinde trabajadores (a los cuales les cubre el pago de salarios y prestaciones; por lo tanto, es considerado como patrón) a otra persona en su beneficio y además que exista el elemento de subordinación en dicha relación.

Por otro lado, los elementos distintivos de la relación de trabajo son la *subordinación* y la *dependencia*

; entendiéndose como

subordinación

el poder de mando de una persona hacia otra y por

dependencia

, el recibir una determinada cantidad de dinero por dicha prestación de servicios, tal y como lo prevé el artículo 20 de la LFT que señala a la letra lo siguiente:

“Se entiende por relación de trabajo, 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.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Por otra parte, el artículo 8 de la LFT señala que:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado .”

Finalmente, el artículo 10 de la LFT señala:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

Visto lo anterior, consideramos que en el momento en el cual el trabajador proporcionado, esté a disposición de la persona a la cual está asignado y éste recibe instrucciones de aquélla, inmediatamente se encuentra subordinado y dicho elemento es suficiente para considerar el servicio como aquel que proporciona un subcontratista.

En forma contraria, cuando no existen los elementos de subordinación y dependencia por lo que no se ponen trabajadores al servicio de terceros (que les puedan dar instrucciones), estamos dentro de un supuesto distinto al establecido por el artículo 12 de la LFT.

A) El artículo 13 de la LFT contiene excepciones a la prohibición antes referida, en los términos siguientes:

“Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas 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 económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores”. [\[1\]](#)

Debe señalarse que, aunque la LFT no exige que los servicios u obras complementarias sean objeto de registro, el *Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo* (en lo sucesivo el “

Acuerdo

”) sí lo prevé así.

B) La reforma laboral antes referida tiene implicaciones fiscales previstas en el artículo 15-D del Código Fiscal de la Federación (en lo sucesivo “CFF”), que a la letra señala lo siguiente:

“No tendrán efectos fiscales de deducción o acreditamiento, los pagos o contraprestaciones realizados por concepto de subcontratación de personal para desempeñar actividades relacionadas tanto con el objeto social como con la actividad económica preponderante del contratante.

Tampoco se darán efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los servicios en los que se proporcione o ponga personal a disposición del contratante, cuando se actualice cualquiera de los siguientes supuestos:

I. Cuando los trabajadores que el contratista proporcione o ponga a disposición del contratante, originalmente hayan sido trabajadores de este último y hubieren sido transferidos al contratista, mediante cualquier figura jurídica, y

II. Cuando los trabajadores que provea o ponga a disposición el contratista abarquen las actividades preponderantes del contratante.

Para los efectos del primer párrafo de este artículo, se podrán dar efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los pagos o contraprestaciones por subcontratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos, siempre que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y se cumplan con los demás requisitos establecidos para tal efecto en la Ley del Impuesto sobre la Renta y en la Ley del Impuesto al Valor Agregado, respectivamente.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas 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 económica preponderante de la empresa que los reciba.”

En resumen, no se permite la deducción para efectos de ISR y el acreditamiento para IVA, si se trata de un contrato de subcontratación laboral y se dan cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Sea para desempeñar actividades relacionadas con el objeto social o con la actividad económica preponderante del contratante.

2. Cuando los trabajadores que el contratista proporcione o ponga a disposición del contratante, originalmente hayan sido trabajadores de este último y hubieren sido transferidos al contratista, mediante cualquier figura jurídica.

3. Cuando los trabajadores que provea o ponga a disposición el contratista abarquen las actividades preponderantes del contratante.

Ahora bien, el cff contiene una excepción en la que sí se pueden deducir y acreditar los pagos efectuados, aunque se esté ante un supuesto de subcontratación laboral:

1. Se trate de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, y

2. El contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la lft.

CONTRATACION CON PROVEEDORES EXTERNOS

Consideraciones generales

Como ya señalamos anteriormente, la LFT señala que para que exista subcontratación debe existir puesta a disposición de trabajadores propios a favor de un tercero y debe existir subordinación.

Respecto a los proveedores externos, se debe identificar con claridad en qué servicios se pone

a disposición del contratante personal y en cuáles es propiamente una relación de carácter mercantil o civil.

Como ejemplo de lo anterior, tenemos los servicios de seguridad privada y vigilancia para salvaguardar las instalaciones de la contratante entre otros, en donde el acto jurídico inicial entre empresas es un acto de comercio, sin embargo, para llevar acabo el servicio, se realiza mediante trabajadores de la empresa de transporte o seguridad, puestos a disposición en donde el contratista le señale y en su beneficio; en donde existe un verdadero suministro de personal especializado, por lo que le es exigible a ese proveedor que cuente con registro de prestación de servicios especializados de la STPS.

Caso contrario, si el servicio de seguridad y vigilancia consiste en el traslado de valores, donde existe un contrato de naturaleza mercantil, donde no se pone a disposición de la contratante el personal, sino que esté siempre está bajo la vigilancia, subordinación y dependencia del contratista.

Lo anterior se ejemplifica con la siguiente tesis:

Registro digital: 170927

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materia(s): Laboral

Tesis: V.1o.C.T.89 L

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
Tomo XXVI, Noviembre de 2007, página 751

Tipo: Aislada

PATRÓN SOLIDARIO. NO TIENE DICHO CARÁCTER LA PERSONA FÍSICA O MORAL QUE RECIBE LOS TRABAJOS DE UN GUARDIA DE SEGURIDAD PROPORCIONADO POR UNA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS, SI AQUÉL TIENE COMO FIN VIGILAR, SALVAGUARDAR O PROTEGER LOS BIENES DE LA CONTRATANTE, CON ELEMENTOS PROPIOS DE LA PRESTADORA Y BAJO SU ORDEN Y DEPENDENCIA. En aquellos casos en que el patrón directo de un trabajador es una empresa prestadora de servicios a diversos clientes, la relación laboral se da entre la parte trabajadora y aquella empresa, y para determinar si quien recibe el servicio tiene el carácter de patrón solidario, debe tomarse en cuenta lo siguiente: a) si la empresa prestadora de servicios que contrató al trabajador ejecuta los trabajos con elementos propios; b) si cuenta con recursos suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de la relación laboral; y, c) si la empresa, persona física o moral a quien se le atribuye la responsabilidad solidaria, se benefició de manera exclusiva o principal con los trabajos desempeñados. Ahora bien, si en el caso concreto el servicio prestado consiste en el de guardia de seguridad, de acuerdo con la naturaleza de esa función no es posible considerar a las empresas receptoras del servicio como patrones solidarios, en primer término, porque para tenerlas con tal carácter es necesario que la prestación del servicio se proporcione en forma exclusiva o principal; y, en segundo, porque el trabajador es enviado por la prestadora del servicio a ejecutar sus labores bajo su orden y dependencia a un número variable de empresas receptoras, y utilizando los elementos que aquélla le proporciona. Consecuentemente, no es factible admitir que basta que una persona física o moral haya recibido los servicios personales del trabajador como guardia de seguridad para tener por comprobada la responsabilidad solidaria en la relación jurídica de trabajo, ya que tal servicio tiene como fin vigilar, salvaguardar o proteger los bienes o derechos de las empresas contratantes del servicio, en los lugares requeridos por éstas de forma eventual, transitoria o temporal.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 829/2006. Carlos Fornes Tirado. 4 de mayo de 2007. Unanimidad de votos.
Ponente: Eugenio Gustavo Núñez Rivera. Secretaria: Raquel Nieblas Germán.

Por todo lo anterior, para determinar si se trata de una subcontratación especializada o no, se debe de hacer una revisión exhaustiva de la forma en la que operan las sociedades a estudio, de los objetos sociales de cada una de ellas, de los contratos celebrados entre cada si, así como la relación que éstas tienen entre sí y frente a terceros y revisar también si existe subordinación o no.

También se debe de revisar el manejo y actividades de los proveedores de servicios, ya sean de subcontratación o de prestación de servicios independientes para analizar si su condición está apegada a la reforma.

Por todo lo antes expuesto, pensamos que en cada caso concreto deberá realizarse un análisis para determinar si se trata de una subcontratación o de un contrato de naturaleza mercantil.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”

[1] Esta fracción señala lo siguiente: *“Grupo empresarial, el conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas personas morales*

”. Entendemos, en este sentido, que todas las empresas del Grupo califican como grupo empresarial para efectos de la LFT.