

FACULTAD LIBRE DE DERECHO DE MONTERREY

LICENCIATURA EN DERECHO

(ESCUDO)

**“CONSIDERACIONES RESPECTO A LAS DIFERENCIAS ENTRE LA PRESTACIÓN
DE SERVICIOS PROFESIONALES Y LA SUBCONTRACIÓN LABORAL.”**

**TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

PRESENTA:

KATHIA MANSUR JADRA

**ASESOR DE FONDO: LILIAN JAUREGUI SALINAS
ASESOR DE FORMA: JOSÉ FABIÁN RUÍZ**

Santa Catarina, Nuevo León, a diciembre de 2020.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, Catalina Jadra Elizondo y Alfredo Guillermo Mansur Gali por ser mi pilar fundamental y siempre estar ahí para darme su apoyo incondicional y la fuerza necesaria para siempre seguir adelante.

Por último, quiero agradecer a mi novio, Edgardo Adrián Martínez Gastelúm, por siempre apoyarme, brindarme sus conocimientos y paciencia para concluir esta meta.

RESUMEN

En la actualidad tanto personas físicas como morales para el desarrollo de sus actividades hacen uso tanto del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y el Contrato de Prestación de Servicios bajo el régimen de Subcontratación Laboral, la primera regulada en el Código Civil Federal y la segunda en la Ley Federal del Trabajo, ambas dentro de la legislación en México. El problema jurídico que pretendemos resolver es la ambigüedad legislativa que existe entre ambas figuras, ya que actualmente surgen algunas confusiones por falta de claridad y distinción entre ellas. El objetivo de estudio es identificar los principales aspectos de distinción entre ambos contratos para determinar las consecuencias de su uso en cada caso. Dicho lo anterior, la pregunta de investigación sería, ¿Cuál es la distinción entre el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y el Contrato de Prestación de Servicios bajo el régimen de Subcontratación Laboral? Lo cual no es una tarea sencilla e implica un análisis armónico en nuestro sistema jurídico y conocer ambas figuras en sus orígenes, concepto y regulación que nos permita llegar a una conclusión más satisfactoria. La pregunta la vamos a poder responder, una vez analizados ambos contratos para precisar las ambigüedades contempladas en la ley, de esta forma lograremos nuestro fin y tendremos claro que figura utilizar en cada situación que se presente.

Palabras Clave: Contrato de Prestación de Servicios bajo el régimen de Subcontratación Laboral, Ambigüedad, México, Prestación de Servicios Profesionales y Análisis.

ABSTRACT

Currently, both natural and legal persons for the development of their activities make use of both the Contract for the Provision of Professional Services and the Contract for the Provision of Services under the Labor Subcontracting regime, the first regulated in the Federal Civil Code and the second in the Federal Labor Law, both within the legislation in Mexico. The legal problem that we intend to solve is the legislative ambiguity that exists between the two figures, since some confusion currently arises due to a lack of clarity and distinction between them. The objective of the study is to identify the main aspects of distinction between both contracts to determine the consequences of their use in each case. That said, the research question would be, ¿What is the distinction between the Contract for the Provision of Professional Services and the Contract for the Provision of Services under the Labor Subcontracting regime? Which is not a simple task and implies a harmonious analysis in our legal system and knowing both figures in their origins, concept and regulation that allows us to reach a more satisfactory conclusion. We will be able to answer the question, once both contracts have been analyzed to specify the ambiguities contemplated in the law, in this way we will achieve our goal and we will be clear about what figure to use in each situation that arises.

Keywords: Contract for the Provision of Services under the labor Subcontracting Regime Ambiguity, Mexico, Contract for the Provision of Professional Services and Analysis.

ÍNDICE

	Página.
INTRODUCCIÓN.	1
CAPÍTULOS.	
I. MARCO TEÓRICO Y LEGAL.	3
A. Generalidades de los Contratos.	3
II. CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.	11
A. Marco Teórico.	11
B. Concepto y Regulación.	12
C. Responsabilidades laborales derivadas del contrato de prestación de servicios profesionales.	21
D. Aspectos fiscales.	21
III. SUBCONTRATACIÓN LABORAL.	25
A. Marco Teórico.	25
B. Concepto y Regulación.	29
C. Responsabilidades laborales derivadas de la subcontratación.	37
D. Aspectos fiscales.	42
IV. TABLA COMPARATIVA ENTRE EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL.	47
CONCLUSIONES.	50
BIBLIOGRAFÍA.	53

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo realizaremos un análisis para distinguir entre el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y Contrato de Prestación de Servicios bajo el régimen de Subcontratación Laboral. Para realizar esta labor, iniciaremos considerando desde el origen de ambos contratos hasta llegar a una comparativa identificando sus respectivas diferencias.

El tema que abordaremos como problema jurídico, será la falta de claridad existente al explicar el uso adecuado del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y del Contrato de Prestación de Servicios bajo el régimen de la Subcontratación Laboral con la intención de resaltar la diferencia entre ambos.

Del problema principal podrán presentarse algunos problemas secundarios como lo son: las responsabilidades laborales y/o fiscales que implicaría el uso inadecuado de cada contrato, la falta de claridad por parte de los legisladores al regular ambas figuras, y las consecuencias que conlleva abusar de una figura como la subcontratación laboral para obtener un beneficio que a largo plazo puede tener consecuencias legales importantes.

Nos encontramos ante un problema jurídico que requiere un análisis completo de las figuras para poder comprender sus particularidades, beneficios y consecuencias.

Considero este como un análisis exploratorio y explicativo a la vez, ya que el primero habla de la importancia que tiene actualmente el tema, para con ello poder ver como ha sido su uso hasta el día de hoy, y por otro lado con el segundo se busca ver el porque se presenta un problema que esta causando tanta confusión y preocupación a las empresas. Es por ello por lo que se pretende identificar diferencias que ayuden a los lectores a realizar un correcto uso de ambos contratos en caso de que le aplique a su caso en concreto.

Las empresas y los usuarios de servicios en general obtendrían un gran beneficio si se llega aclarar la diferencia, características, similitudes y demás. Siendo así, cualquiera podría celebrar un contrato bajo el régimen sobre el cual los supuestos encajen sin tener que hacer tantas consultas y sin dudar que en algún momento puedan estar haciendo un uso indebido al estar bajo el régimen que verdaderamente deben estar, ya que el uso de un contrato inadecuado puede ocasionar que los usuarios incumplan con la ley al desconocer las obligaciones legales que les corresponden.

El índice esta diseñado para conocer desde lo general de un contrato, hasta llegar a los puntos más finos del tema y con ello poder concluir cada uno de estos en la secuencia correcta con la información específica.

Para poder seguir la planeación presentada, se deberá realizar una investigación de los temas que se buscan abordar, para que una vez conociendo más del tema se pueda exponer el análisis que nos ayudará a poder efectuar una diferencia entre ambos contratos.

Una vez lograda nuestra finalidad se podrá concluir con puntos más específicos sobre lo que se fue abordando en cada parte del análisis, para que de esta forma se puedan hacer consultas que no tengan que tomar mucho tiempo para comprender y con ello definir que régimen es el correcto según la necesidad de cada usuario.

Capítulo I

MARCO TEÓRICO Y LEGAL

En el presente capítulo se pretende abordar el tema de la generalidad de los contratos para poder conocer del tema principal desde su origen, para ello es importante comenzar con los antecedentes de la figura del contrato y después comenzar a analizar su contenido.

A. Generalidades de los Contratos

Durante mucho tiempo el contrato ha sido considerado la principal fuente de las obligaciones, por lo que es importante conocer sus antecedentes, elementos y efectos jurídicos que permiten que las personas cuenten con las herramientas jurídicas necesarias para defenderse frente a cualquier eventualidad.

Fausto Álvarez habla en relación a la evolución del contrato, en su libro titulado *Tratado Teórico-Práctico de Derecho de Obligaciones*, lo siguiente:

1. En el Derecho Romano se distinguió entre convenio, contrato y pacto.

“La palabra convenio era utilizada para designar cualquier acuerdo de voluntades, independientemente de que fuese jurídico o no.

Lo anterior se apoya en las siguientes líneas del Digesto: La palabra convención es genérica, perteneciendo a todo aquello sobre que para celebrar o transigir un negocio consienten a los que entre sí tratan; porque, así como se dice que convienen los que de diversos puntos se reúnen y van a un mismo lugar, así también los que por diversos movimientos del ánimo consienten en una misma cosa, esto es, se encaminan a un mismo parecer...

El contrato era, en palabras de Juan Iglesias, el acuerdo de voluntades capaz de construir a una persona en deudora de otra. En el Derecho Romano no todo acuerdo de voluntades generaba obligaciones por sí mismo: en un número considerable de supuestos era necesario que, además de prestar su consentimiento, las partes observaran determinadas solemnidades o entregaran bienes para originar el vínculo obligatorio.

El pacto era el acuerdo de voluntades que sólo originaba excepciones, por estar desprovisto de una causa que permitiera el surgimiento de obligaciones. Cuando el acuerdo entre las partes no revestía las solemnidades que exigía el ius civile o no iba acompañado de la entrega de bienes, en los casos en que unas u otras eran necesarias, había pacto y no contrato.”¹

¹ Álvarez Rico Fausto, *Tratado Teórico-Práctico de Derecho de Obligaciones*. 2º ed. México, Porrúa, 2013/2015, pp. 89-90.

En el Derecho Romano surge el contrato, el cual era conocido como un término que comprendía cualquier tipo de acuerdo de voluntades, el contrato era un tipo de convenio por el cual nacían las obligaciones y el pacto era otro tipo de convenio que solo daba lugar a excepciones.

Es por lo anterior, que una de las formas que los humanos hemos utilizado a lo largo de los años para el intercambio de bienes y servicios ha sido el “Contrato”.

Antes de la creación de la figura estas relaciones se llevaban a cabo sin una regulación legal, que podía conllevar dificultades futuras, provocando algunas violaciones y riesgos que hoy en día podemos lograr prever.

En la tesis profesional presentada por Haydee Copalcuatzi Morán en su Capítulo de Contratos Civiles menciona lo siguiente respecto al contrato:

“Es por eso necesario analizar el origen del vocablo contrato; que etimológicamente proviene del latín contractus y significa pacto. Así pues, el concepto del Contrato se remonta al derecho romano de la época imperial que reconocía dos fuentes de obligaciones: “el contrato y el delito, pero en la época de Justiniano los bizantinos introdujeron cuatro fuentes de obligaciones, contratos, delitos, cuasicontratos y cuasidelitos”. Asimismo, para Justiniano, el contrato era el acuerdo de voluntades capaz de construir a una persona en deudora de otra, incluyendo como tales a toda clase de negocios que tuvieran por fin la creación, modificación o extinción de cualquier relación jurídica, por otra parte, es en la recopilación de Justiniano publicada en el año 529 bajo el nombre de Codex Justinianus, cuando al referirse al negotium contractum le dio el contenido jurídico que se conoce hasta nuestros días.”²

La figura del contrato como la conocemos deriva del Derecho Romano y es por ello que conocemos los pactos/convenios que se han llevado a cabo a lo largo del tiempo, con el fin de poder hacer obligatorio el cumplimiento de las obligaciones y en caso de no ser así, estar consciente que ello puede conllevar una sanción por estar en dicho pacto o “juramento” como lo llamaban los romanos.

Respecto al concepto del contrato, el Código Civil Federal establece:

“Artículo 1792.- Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.

Artículo 1793.- Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos, toman el nombre de contratos.”

El Código Civil Federal (CCF) admite la relación que existe género-especie entre el convenio y el contrato. El convenio es el género que se forma a través del acuerdo de voluntades

² Morán Copalcuatzi, Haydee. **Contratos Civiles.** Disponible en línea: UDLAP <http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/copalcuatzi_m_h/capitulo2.pdf> (Consulta: Marzo 14, 2020).

en donde se crea, transmite, modifica o extinguen las obligaciones, mientras que el contrato es la especie que produce y transfiere obligaciones.

En el derecho contractual rige el principio de autonomía de la voluntad, en donde los contratantes pueden pactar las reglas que estimen pertinentes para regular una situación jurídica, contemplando algunas limitaciones como lo son las leyes de orden publico, los derechos de terceros y el mismo pacto del contrato reconocido por la ley.

El Código Civil Federal reconoce el principio de autonomía de la voluntad como sigue:

“Artículo 6o.- La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente al interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero.”

El artículo mencionado, refiere al interés público y a los derechos de los terceros como límite a la autonomía de la voluntad.

Por otra parte, Rafael Rojina Villegas define el contrato como: *“un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios”*.³

Al igual que el Código Civil Federal, Rojina Villegas hace la distinción genero-especie, por lo que comparten el mismo concepto.

En el mismo sentido, Miguel Ángel Zamora y Valencia considera al contrato como: *“el acuerdo de voluntades de dos o más personas para crear o transmitir derechos y obligaciones”*.⁴

Según los diferentes autores antes vistos respecto al concepto de contrato, podemos ver que existe un factor que no podemos dejar fuera y es que, para un acto jurídico es necesario el acuerdo de voluntades entre las partes. Entendiéndose por acto jurídico según Azúa Reyes *“Aquellos que siendo conductas humanas son lícitos y se ejecutan con la intención de que produzcan consecuencias de derecho.”*⁵

Ahora bien, en cuanto a los elementos de un contrato el mismo Azúa Reyes menciona lo siguiente:

A) *“Elementos de existencia (artículo 1794 del Código Civil Federal): El CCF rige en toda la republica.*

³ Rojina Villegas, Rafael. **Compendio de Derecho Civil IV Contratos**. 27° ed. México, Porrúa, 1962/2001, p. 7.

⁴ Zamora y Valencia, Miguel Ángel. **Contratos Civiles**. 13 ed. México, Porrúa, 1981/2012, p. 5.

⁵ Reyes Azúa, Sergio. **Teoría General de las Obligaciones**. 5° ed. México, Porrúa, 1993/2012, p. 14.

- a) *Consentimiento: El consentimiento es el acuerdo de voluntades respecto a un objeto común que consiste en producir consecuencias jurídicas que son la creación, transmisión o extinción de obligaciones.*
- b) *Objeto: Se clasifica en dos especies, directo e indirecto. El directo consiste en crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y el indirecto en la cosa o en el hecho que el obligado debe dar o ejecutar.*
- B) *Elementos de validez (artículo 1795 del Código Civil Federal)*
 - a) *Capacidad: La aptitud para ser titular de derechos y sujeto de obligaciones; así como para sí mismo, hacerlos valer, cumplirlas y comparecer en juicio.*
 - b) *Forma: Se refiere a la manera de exteriorizar el consentimiento, el que se puede manifestar de forma expresa o tácita.*
 - c) *Ausencia de vicios del consentimiento: Que no exista error, dolo, violencia, lesión al momento de dar su consentimiento.*
 - d) *Licitud: Si no se lleva a cabo de acuerdo con la ley el acto será nulo.*”⁶

Los elementos de existencia y validez son esenciales para entender un contrato, sin ellos el acto jurídico sería inexistente o en su caso carecería de validez.

Joaquín Martínez Alfaro, habla respecto a los elementos que debe comprender un contrato:

- A) *“Relación jurídica: La situación de unión en que se encuentran los sujetos acreedor y deudor y, por la cual el deudor se haya en la necesidad de ejecutar una prestación en favor del acreedor, quien, a su vez, está facultado para recibir y exigir esa prestación, por lo que se encuentran en una relación de subordinación.*
- B) *Los sujetos: Acreedor y deudor, sin ellos no puede existir una obligación, ya que en toda obligación debe de existir un deber que necesariamente es a cargo de una persona, físico a moral.*
- C) *El objeto o Prestación: Puede ser de dar, hacer o no hacer. Las formas de dar y de hacer constituyen prestación positiva, a diferencia de la de no hacer que es una abstención.*”⁷

En toda obligación, es preciso identificar los elementos antes descritos, para conocer quienes contrajeron esa obligación, ya sean uno o varios deudores o acreedores que forman parte de dicha relación. Y por último el objeto o prestación por la cual se lleva acabo el contrato, puede ser una cosa, un hecho o una abstención.

⁶ ídem., pp. 63-120.

⁷ Alfaro Martínez, Joaquín. **Teoría de las obligaciones**. 2ºed. México, Porrúa, 2015, pp. 1-10.

El estudio de la inexistencia y las nulidades es uno de los temas más complejos y parte del derecho romano, para el caso de que un contrato no surta efectos por causas anteriores o simultáneas a la creación del mismo. En este sentido se dan los siguientes supuestos:

A. Nulidad absoluta

“El derecho romano influye fuertemente en el francés en lo concerniente a las nulidades, en este último también se distinguen dos especies de actos, según la mayor o menor gravedad de los vicios que lo afectan. Si la realización del acto afecta el interés público se dice, según expresión de Coquille, que está afectado de nulidad absoluta, debiendo tenerse como ni celebrado y no realizado. Esta nulidad debe velar incesantemente porque el interés general sea respetado. No obstante que la tradición había impuesto las expresiones “Nulidad absoluta” y “Nulidad radical” en el código de los franceses sus redactores prefieren usar las expresiones “Nulo y sin ningún efecto” o “nulo de pleno derecho”, fórmulas aparecida en el siglo XVII.”⁸

“Para que se produzca esta nulidad es necesario que reúna tres características que son: no admite convalidación, ni prescripción y la puede hacer valer cualquier interesado en que se declare la nulidad. La SCJN ha sentado jurisprudencia afirmando que, en el derecho mexicano, toda nulidad debe ser declarada judicialmente.”⁹

Se da cuando nace un acto y el mismo va en contra de las normas de orden público, una vez declarado nulo no puede convalidarse y por ello carece de validez. Cualquier persona puede invocar la nulidad absoluta.

B. Nulidad relativa

“Esta es la sanción que impone la ley al acto que se celebra en perjuicio de una de las partes que en él intervienen, tiene como misión sancionar todas las prohibiciones se favor; debe servir a los protegidos para reparar sus faltas, para condenar las maniobras de que han sido objeto por parte de las personas de mala fe, para corregir las injusticias de que han sido víctimas, para evitar los riesgos y perjuicios inherentes a su inexperiencia. Apenas si es necesario decir que, por su carácter personal, la nulidad relativa no puede ser invocada más que por las personas a quienes la ley expresamente la concede. Únicamente en su provecho ha sido creada, y en vista de su situación especial se ha adoptado la prohibición.”¹⁰

“Esta nulidad solo la puede hacer valer el perjudicado; la ley permite la confirmación del acto, si el acto es nulo por vicios de la voluntad o por incapacidad, puede ser confirmado cuando desaparezca la causa de nulidad; admítase prescripción, es decir, que con el transcurso del tiempo puede cesar la causa de nulidad.”¹¹

⁸ Reyes Azúa, Sergio T. Ob. Cit., p. 26.

⁹ Parra Miramón, Araceli. **Teoría de las nulidades e ineficacia del acto jurídico**. Disponible en línea: UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3834/8.pdf>> (Consulta: Abril 10, 2020).

¹⁰ Reyes Azúa, Sergio T. Ob. Cit., p. 27.

¹¹ Parra Miramón, Araceli. Ob. Cit., p. 81.

El acto anulable puede ser ratificado por quien podría reclamar la nulidad, pidiendo su ejecución o corrigiendo la causa de nulidad para convalidar el acto y que pueda subsistir.

C. Inexistencia

“La teoría de la inexistencia diremos que en el Código de Napoleón no existe. El precepto que en términos generales se ocupa de las nulidades es el 1108, que dispone: “Para la validez del contrato son esenciales cuatro condiciones: El consentimiento de la parte que se obliga; su capacidad para contratar; un objeto que constituya la materia de la obligación; una causa lícita en la obligación”. A partir de este texto se hizo el estudio de las nulidades.”¹²

“Para Bonnetcase la inexistencia es la verdad de los siglos, con lo que pretende poner de relieve su realidad e importancia. Los Mazeaud en cambio, la califican como inútil y falsa, para negarle hasta un mínimo de verdad. La coexistencia de los dos criterios han contribuido a proyectar una oscuridad que no han disipado ni los redactores del Código Civil, ni la doctrina.

En suma, la teoría de la inexistencia, en los negocios jurídicos, se ha sustentado en el principio de que ésta significa la nada jurídica esto es, que el acto afectado de inexistencia es la nada y por ello no produce efecto legal alguno, pues de la nada sólo y precisamente puede surgir nada.”¹³

La inexistencia se presenta en los casos en los cuales no se presentan los presupuestos necesarios para que se considere un acto jurídico, por lo tanto, no tendremos ningún acto celebrado y tampoco podremos calificarlo como nulo ya que simplemente no existe.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado al respecto mediante jurisprudencia de las diferencias entre la nulidad e inexistencia:

NULIDAD E INEXISTENCIA. SUS DIFERENCIAS SON MERAMENTE TEÓRICAS.

Aun cuando el artículo 2224 del Código Civil para el Distrito Federal emplea la expresión “acto jurídico inexistente”, en la que pretende basarse la división tripartita de la invalidez de los actos jurídicos, según la cual se les agrupa en inexistentes, nulos y anulables, tal distinción tiene meros efectos teóricos, porque el tratamiento que el propio código da a las inexistencias, es el de las nulidades, según puede verse en las situaciones previstas por los artículos 1427, 1433, 1434, 1826, en relación con el 2950 fracción III, 2042, 2270 y 2779, en las que, teóricamente, se trata de inexistencias por falta de objeto, no obstante, el código las trata como nulidades, y en los casos de los artículos 1802, 2182 y 2183, en los que, la falta de consentimiento originaría la inexistencia, pero también el código los trata como nulidades.¹⁴

De la jurisprudencia anterior, se desprende que realmente las diferencias entre la nulidad e inexistencia son meramente teóricas, ya que tanto el Código Civil como la doctrina

¹² Reyes Azúa, Sergio T. Ob. Cit., p. 27.

¹³ Parra Miramón, Araceli. Ob. Cit., p. 69.

¹⁴ **NULIDAD E INEXISTENCIA. SUS DIFERENCIAS SON MERAMENTE TEÓRICAS.** Jurisprudencia. Amparo directo. Tercera Sala. (SJF:6ª época, T IV, 1995, p.199). SCJN <<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=392423&Clase=DetalleTesisBL>> (Consulta: Abril 10, 2020).

los menciona como conceptos que carecen de formalidades para cumplirse y que en caso de no cumplir sus requisitos sería un acto nulo el cual no puede tener validez.

Ahora bien, el Código Civil Federal fue creado el 31 de agosto de 1928. Hoy en día regula la figura del Contrato a partir de su artículo 1792 en adelante.

Considero relevante tomar como referencia el Código Civil Federal, ya que como lo dispone en su artículo 1º *“Las disposiciones de este Código regirán en toda la República en asuntos del orden federal.”*

Analizando las reformas y derogaciones al Código Civil Federal, partiendo del 14 de abril del 2007 hasta su última reforma que fue el 3 de junio de 2019 no se ha visto alguna modificación sustancial dentro del capítulo de los Contratos que cambie la esencia del contrato.

Existen varios tipos de contratos regulados en la ley para poder dar cumplimiento a los diferentes tipos de relaciones contractuales existentes.

Todo contrato debe de cumplir con características específicas, de esta forma se puede lograr un correcto uso, siendo que existen cantidad de tipos de contratos que buscan adecuarse a una forma específica en la cual las partes puedan establecer su derechos y obligaciones recíprocas, es por ello por lo que a continuación se enlistan todas las características que puede contener un contrato:

1. *“Unilateral*
 - a. *Los derechos son para un aparte y las obligaciones para la otra.*
2. *Bilateral*
 - a. *Derechos y obligaciones para ambas partes.*
3. *Oneroso*
 - a. *Se estipulan provechos y gravámenes recíprocos*
4. *Gratuito*
 - a. *Cuando los provechos son para una parte y los gravámenes para la otra*
5. *Conmutativo*
 - a. *Las prestaciones son ciertas y determinadas desde la celebración del contrato.*
6. *Aleatorio*
 - a. *Cuando la cuantía de las prestaciones depende de un acontecimiento incierto*
7. *Principal*
 - a. *Existe por sí mismo, decir, tiene existencia propia, no depende de ningún otro contrato.*
8. *Accesorio*
 - a. *No tiene existencia propia, o sea, que depende de otro.*
9. *Instantáneo*
 - a. *Es cuando produce sus efectos en un solo acto.*

10. *De tracto sucesivo*
 - a. *Produce sus efectos a través del tiempo.*
11. *Consensual en oposición a real*
 - a. *Se perfecciona por el solo consentimiento de las partes, sin necesidad de que se entregue la cosa.*
12. *Real*
 - a. *Es cuando no basta con el consentimiento, sino que se necesita la entrega de la cosa, para el perfeccionamiento del contrato.*
13. *Consensual en oposición a formal*
 - a. *Se da la libertad a las partes para que manifieste el consentimiento por el medio que deseen.*
14. *Formal*
 - a. *Cuando el consentimiento se debe de manifestar a través del medio designado por la ley, para que el contrato sea válido.*
15. *Nominado*
 - a. *Está regulado en el código y que recibe un nombre determinado.*
16. *Innominado*
 - a. *Es el que no está regulado expresamente por la ley.*"¹⁵

Es indispensable conocer las características antes mencionadas de los contratos en general, ya que cada una ayuda a conocer los alcances de cada contrato, las obligaciones de las partes, sus límites y riesgos.

El contrato es considerado un acto jurídico que ha tomado gran trascendencia en la vida social y por tanto en todo orden jurídico.

La relación que tiene el contrato y el convenio es de género-especie, por lo tanto, es una relación de proximidad. La esencia del contrato no únicamente corresponde al acto voluntario, sino de un acuerdo que se ve limitado por lo que dispone la ley.

Dicho lo anterior, se conoce a grandes rasgos el origen y tratamiento por parte de la ley del contrato, de esta forma podemos analizar un poco más dentro y fuera de la figura para lograr mejores interpretaciones en un contrato.

¹⁵ García Treviño, Ricardo. **Los Contratos Civiles y sus Generalidades**. 7º ed. México, McGraw Hill, 2008, p.54.

Capítulo II

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

En el presente capítulo se pretende entender el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales. El cual se encuentra regulado en la ley y es utilizado por gran cantidad de personas físicas y morales, ya sea que otorguen o reciban diferentes servicios para obtener un beneficio común. Dicho lo anterior, es importante conocer sus antecedentes, concepto y regulación de este contrato.

A. Marco Teórico

Para conocer el concepto del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, considero relevante mencionar a Fausto Rico que dentro de los antecedentes del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales en su libro de Los Contratos Civiles habla de la etapa a partir de la cual surgió:

1. Código Civil Federal de 1884

“Los contratos que tenían por objeto la ejecución de hechos podían dividirse en dos clases: la prestación de servicios profesionales y el contrato de obras.

Art.2406-Los contratos que se celebren en ejercicio de una profesión científica se sujetarán a las disposiciones relativas al mandato, siempre que no haya alguna disposición especial.

El contrato de obras a su vez se subdividía en las siguientes especies: el servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato de obras a destajo o precio alzado, el de transporte, el de aprendizaje y el de hospedaje.”¹⁶

Antes del Código Civil Federal de 1884 no se contemplaba propiamente una regulación al Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, sino que se le considero como una especie del Contrato de Mandato y seguía la misma regulación. De esta forma, no existía certeza de los requisitos y formalidades específicas para poder asegurar su cumplimiento.

¹⁶ Álvarez Rico, Fausto. De los Contratos Civiles. 2º ed. México, Porrúa, 2008/2014, pp. 277-278.

2. Código Civil de 1928 (vigente)

A partir del Código Civil Federal de 1928 se distinguió el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales del Contrato de Mandato e incluso se le asignó una regulación propia pero escasa sin que se contemplara una definición del mismo.

B. Concepto y Regulación

Dado que nuestro Código Civil Federal no define a este contrato, acudimos a la doctrina, en este caso,

Ricardo Treviño García en su libro titulado Los Contratos Civiles y sus Generalidades define el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales como:

“Contrato en virtud del cual una parte, la que se designa con el nombre de profesionista o profesor, se obliga a realizar un trabajo que requiere preparación técnica, artística y en ocasiones título profesional para llevarlo a cabo, en favor de otra persona, llamada cliente, a cambio de una remuneración que recibe el nombre de honorarios.”¹⁷

Por otra parte, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito emitió la siguiente Tesis Aislada, en la cual se define el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, de la siguiente manera:

“CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. EL PAGO CONSTITUYE LA CORRESPONDENCIA AL SERVICIO PRESTADO.

...se puede conceptuar al contrato de prestación de servicios profesionales como aquel por el que una persona llamada profesionista, se obliga a prestar determinados servicios que requieren una preparación técnica o un título profesional, a otra persona llamada cliente, quien por su parte se obliga a pagar una determinada retribución llamada honorarios. Por su naturaleza, el contrato de prestación de servicios profesionales es consensual, no requiere de una formalidad especial, sino que las partes pueden acordar libremente sus términos y condiciones..”¹⁸

Antes de continuar con esta exposición, considero pertinente hacer mención del Contrato de Prestación de Servicios, el cual sigue la misma naturaleza del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, pero atiende a situaciones en donde no requiere un título

¹⁷ García Treviño, Ricardo, Ob. Cit., p. 353.

¹⁸ **CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. EL PAGO CONSTITUYE LA CORRESPONDENCIA AL SERVICIO PRESTADO.** Tesis Aislada. Amparo Directo. Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito. (SJF: 10ª época, T III, p. 2129). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2012020&Clase=DetalleTesisBL&Se=>> Registro 2012020. (Consulta: Agosto 31, 2020).

profesional para desempeñar algún servicio, sino que consideramos que aplica a las personas que desempeñen un oficio, como lo es, el carpintero, plomero etc.

El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales es un tipo de Contrato de Prestación de Servicios.

Como dijimos anteriormente, el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales se encuentra regulado en el Código Civil Federal en 10 artículos (2606 al 2615) los cuales considero deberían ser más específicos, por lo que es conveniente una reforma que contemple algunos aspectos esenciales que deben de estar regulados como lo es su definición.

En cuanto a los elementos esenciales y de validez de este contrato Ricardo Treviño establece lo siguiente:

“Elementos esenciales:

Consentimiento: Este contrato se presenta cuando el profesor o profesionista está conforme en prestar su trabajo que requiere una preparación técnica, artística o título profesional y otra persona llamada cliente que está conforme en pagar una retribución.

Objeto: Está integrado por la actividad que el profesor o profesionista se obliga a realizar, y por la retribución que el cliente se obliga a pagar.

Elementos de validez

Son los mismos de todo contrato, solo estudiaremos la capacidad y forma que son de especial interés.

Capacidad para el profesor: El profesor o profesionista, además de la capacidad general para contratar, debe tener una especial, que es la posesión de un título que lo habilite para el desempeño de su profesión

Capacidad para el cliente: Para el cliente es suficiente ser mayor de edad y estar en el pleno uso de sus facultades, que la capacidad general. Si el cliente se obliga a transmitir la propiedad de una cosa, debe tener la capacidad especial de disposición. Los menores de edad o incapacitados, por conducto de sus representantes legales.

Forma: El contrato de prestación de servicios profesionales no está sujeto a ninguna formalidad para su validez.”¹⁹

La naturaleza de este contrato es consensual, esto significa que se perfecciona con la voluntad de las partes contratantes.

Los elementos antes mencionados es necesario conocerlos y analizarlos para saber todas las obligaciones y derechos que implica, antes de comprometernos dentro de una relación contractual, en caso de no seguirlas no podríamos identificarnos dentro del mismo.

¹⁹ García Treviño, Ricardo, Ob. Cit., pp. 355-356.

Según establece Ricardo Treviño, entre las características específicas de este tipo de Contrato se encuentran las siguientes:

“Principal: Existe y subsiste por sí mismo, es decir, no depende de ningún otro contrato.

Bilateral: Puesto que produce derechos y obligaciones para ambas partes.

Oneroso: Otorga provechos y gravámenes recíprocos.

Gratuito: Solo una parte se ve beneficiada.

Conmutativo: Cuando el contrato de prestación de servicios tenga el carácter oneroso, debido a que se pague una retribución.

Consensual en oposición a formal: No requiere ninguna formalidad para su validez, el consentimiento puede manifestarse de manera expresa o tácita.

Instantáneo: Cuando produce todos sus efectos al celebrarse el contrato.”

De tracto sucesivo: Cuando los efectos del contrato se producen con el tiempo.

Intuitu personae: Porque se toman en cuenta las cualidades de la persona (profesionista) para la celebración del contrato.”²⁰

Por regla general el contrato es oneroso, sin embargo, algunos autores hablan de que puede ser gratuito si las partes así lo pactan, ya que el pago puede hacerse por un concepto distinto al honorario, pudiendo ser la entrega de algún bien, o bien por no tener un título profesional cuando así lo requiera.

Las obligaciones entre las partes derivadas de este contrato son:

Las obligaciones del profesor o profesionista son:

- Prestar el servicio en tiempo y forma

El artículo 2606 del Código Civil Federal, menciona esta obligación en donde el profesionista y el cliente podrán acordar la retribución.

- Avisar al cliente cuando no pueda continuar prestando los servicios

El profesor o profesionista tiene la obligación de avisar con tiempo y forma al cliente cuando no pueda continuar prestando el servicio, siendo así tendrá que responder por los daños y perjuicios causados.

- Responder por su negligencia, impericia o dolo y,

El profesor o profesionista responde por negligencia, impericia o dolo hacia las personas con las que se comprometió, como lo prevé el artículo 2615 del Código Civil Federal.

- Guardar el secreto profesional

²⁰ Ídem., pp. 354-355.

El artículo 36 de la Ley Reglamentaria del Artículo 5º Constitucional establece:
“ARTICULO 36.- Todo profesionista estará obligado a guardar estrictamente el secreto de los asuntos que se le confíen por sus clientes, salvo los informes que obligatoriamente establezcan las leyes respectivas.”

Por ética profesional todo profesor o profesionista tiene la obligación de guardar el secreto referente a los negocios de sus clientes y en ninguna circunstancia revelar los asuntos. Es importante mencionar, que generalmente en las cláusulas del contrato vamos a encontrar una denominada “acuerdo de confidencialidad entre las partes”.

Las obligaciones del cliente son:

- Pagar los honorarios al profesionista o profesor y,

Es una obligación fundamental para el cliente, ya que la prevé dicho tema desde el artículo 2606 al 2613 del Código Civil Federal. La retribución podrá hacerse en dinero o en especie.

- Pagar los gastos y costas

Los artículos 2609 y 2610 del Código Civil Federal, contemplan los gastos y costas que se deban de realizar por motivo de la prestación del servicio profesional.

El derecho mexicano, establece la prestación de servicios profesionales como un contrato de naturaleza civil o mercantil, por el que una persona llamada **profesor o profesionista** presta su servicio a otro llamado **cliente**. Cuando el servicio requiera tener un título profesional, este deberá de estar registrado en la Dirección General de Profesionistas con el cual se dará certeza jurídica al cliente.

La Dirección General de profesionistas, se encarga de coordinar y gestionar trámites de Registro de Título y Expedición de Cédula Profesional para que los profesionistas ejerzan legalmente su profesión, además se encargan de vigilar el cumplimiento normativo de las instituciones educativas.

El portal de información jurídica denominado Iberley hace referencia al Contrato de Prestación de Servicios haciendo énfasis en la diferencia entre un contrato de naturaleza civil y un contrato de naturaleza mercantil, por lo que a continuación menciono algunos puntos importantes de conocer:

Se denomina contrato de naturaleza mercantil al celebrado entre profesionales, puede ser entre empresas o entre un particular y una empresa, y a través de este contrato se realiza una

actividad comercial entre las partes contratantes para adquirir un servicio de una de las involucradas.

En cambio, se le denomina de naturaleza civil cuando no se realiza un fin con especulación comercial y los efectos jurídicos que se producen van a variar, ya que el contrato de naturaleza mercantil se registrará por lo establecido en el Código de Comercio y el contrato de naturaleza civil se registrará por el Código Civil Federal.²¹

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) dispone lo siguiente:

“Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

Es importante considerar lo que menciona el artículo 5º de la CPEUM, ya que de la definición del contrato Ricardo Treviño menciona la realización de un trabajo y el artículo antes mencionado habla de la libertad que tiene toda persona para ejercer cualquier profesión que se quiera, en ocasiones será necesario acreditar la profesión con un título profesional y en otras únicamente será necesario contar con preparación técnica.

El Código Civil Federal contempla el supuesto en donde las personas presten un servicio que requiera título y estos no lo tengan:

Artículo 2608 (CCF).- Los que sin tener el título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la ley exija título, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho de cobrar retribución por los servicios profesionales que hayan prestado.

El artículo antes mencionado aclara que, no todos los profesionales deben de tener un título que acredite su expertiz para poder realizar el trabajo, serán únicamente las profesiones que estén expresamente mencionadas en la Ley Reglamentaria del Artículo 5º Constitucional, Relativo al Ejercicio de las Profesiones en la Ciudad de México las que lo requieran, sin embargo, cuando se ejerza una profesión que exija título y este no lo tenga, tendrá consecuencias como lo es el no tener derecho a una retribución por el trabajo realizado.

²¹ Iberly. **Portal de información jurídica**. Disponible en línea: Autor <<https://www.iberley.es/practicos/caso-practico-contrato-prestacion-servicios-civil-mercantil-90522#:~:text=Se%20le%20llama%20contrato%20mercantil,ajeno%20a%20una%20actividad%20profesional%3E>> (Consulta: Junio 30, 2020).

A continuación, menciono las profesiones que en sus diversas ramas requieren un título para su ejercicio:

1. Actuario
2. Arquitecto
3. Bacteriólogo
4. Biólogo
5. Cirujano dentista
6. Contador
7. Corredor
8. Enfermera
9. Enfermera y partera
10. Ingeniero
11. Licenciado en Derecho
12. Licenciado en Economía
13. Marino
14. Médico
15. Médico Veterinario
16. Metalúrgico
17. Notario
18. Piloto aviador
19. Profesor de educación preescolar
20. Profesor de educación primaria
21. Profesor de Educación secundaria
22. Químico
23. Trabajador social

Dicho lo anterior, consideramos que la diferencia entre el Contrato de Prestación de Servicios y el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales es la persona que lo realiza, en el primer caso, hablamos de que se presta el servicio sin necesidad de un título y en el otro caso se puede requerir un título.

No existe definición expresa del Contrato de Prestación de Servicios, sin embargo, el artículo 14 fracción VI de la Ley del Impuesto al Valor Agregado define como prestación de servicios, lo siguiente:

“Artículo 14.- Para los efectos de esta Ley se considera prestación de servicios independientes: VI.- Toda otra obligación de dar, de no hacer o de permitir, asumida por una persona en beneficio de otra, siempre que no esté considerada por esta Ley como enajenación o uso o goce temporal de bienes.”

Y al respecto el Lic. Luis Alejandro Casarín hace referencia acerca de las diferencias entre el Contrato de Prestación de Servicios y la subcontratación, establece que los elementos de una prestación de servicios profesionales de acuerdo con la Ley del Impuesto al Valor Agregado son las siguientes:

- “Toda obligación de hacer, de dar, de no hacer o de permitir asumida por una persona a favor de otra, cualquiera que sea el acto que le de origen y el nombre o clasificación que a dicho acto le de en otras leyes; excepto cuando legalmente se considere como enajenación o uso o goce temporal de bienes.
- Puede o no ser remunerado
- No puede ser subordinado”²²

El Código Civil Federal debería de ser la principal fuente que contemple el concepto del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, sin embargo, la Ley del Impuesto al Valor Agregado contempla una definición que podemos tomar como referencia.

En la siguiente Tesis Aislada, se menciona la diferencia entre una relación laboral y la prestación de servicios profesionales:

“RELACIÓN LABORAL, REQUISITOS DE LA. SU DIFERENCIA CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

*No basta la prestación de un servicio personal y directo de una persona a otra para que se dé la relación laboral, sino que esa prestación debe reunir como requisito principal la subordinación jurídica, que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador según la relación convenida; esto es, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esa relación de subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante; además, el contrato o la relación de trabajo se manifiesta generalmente, al través de otros elementos como son: la categoría, el salario, el horario, condiciones de descanso del séptimo día, de vacaciones, etcétera, elementos que si bien no siempre se dan en su integridad ni necesita acreditar el trabajador tomando en consideración lo que dispone el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, sí se dan en el contrato ordinario como requisitos secundarios. Por tanto, no es factible confundir la prestación de un servicio subordinado que da origen a la relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo con el servicio profesional que regulan otras disposiciones legales; en aquél, como ya se dijo el patrón da y el trabajador recibe órdenes precisas relacionadas con el contrato, dispone aquél dónde, cuándo y cómo realizar lo que es materia de la relación laboral, órdenes que da el patrón directamente a un superior jerárquico representante de dicho patrón, y en la prestación de servicios profesionales el prestatario del mismo lo hace generalmente con elementos propios, no recibe órdenes precisas y no existe como consecuencia dirección ni subordinación, por ende no existe el deber de obediencia ya que el servicio se presta en forma independiente, sin sujeción a las condiciones ya anotadas de horario, salario y otras”.*²³

²² López Casarín, Luis Alejandro. “Diferencias entre la prestación de servicios y la subcontratación”. Monterrey: Marzo 22, 2018. disponible en línea: coem.mx, Nacional <<https://coem.mx/diferencia-sucontratacion-prestacion-2da/>> (Consulta: Abril 29, 2020).

²³ RELACION LABORAL, REQUISITOS DE LA. SU DIFERENCIA CON LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES. Tesis Aislada. Amparo Directo. Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. (SJF: 7ª época, V 205-216,p.422). Disponible en línea: SCJN <[18](https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Apendice=10000000000000&Expresion=248087&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=248087&Hit=1&IDs=248087&tipoTesis=&Semana=0&tabla=&Referencia=&Tema=>Registro 248087. (Consulta: Agosto 31, 2020).</p>
</div>
<div data-bbox=)

De los elementos antes mencionados, podemos concluir dos puntos muy importantes, la prestación de un servicio profesional no puede ser subordinada, ya que en este caso la persona prestará el servicio con sus propios elementos y además será bajo sus propias directrices.

Al ser un Contrato que puede llevarse a cabo de forma verbal, a continuación, presento la siguiente Tesis Aislada:

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y RELACIÓN LABORAL, EL PAGO DE HONORARIOS NO DETERMINA LA EXISTENCIA DE AQUÉL Y LA INEXISTENCIA DE ÉSTA.

“La circunstancia de que a una persona se le cubra una cantidad periódica en forma de honorarios, no determina la existencia de un contrato de prestación de servicios profesionales, sino, en todo caso, lo que determina que exista un contrato de esa naturaleza son sus elementos subjetivos y objetivos, que pueden ser: que la persona prestataria del servicio sea profesionista, que el servicio lo preste con sus propios medios, que el servicio se determine expresamente, que cuente con libertad para realizarlo tanto en su aspecto de temporalidad como en el aspecto profesional propiamente dicho”.²⁴

De la Tesis antes mencionada podemos ver que la remuneración al profesionista no valida la existencia de la relación contractual, si no que esté lleve a cabo la prestación del servicio como lo requiere este contrato.

Según establece la Tesis Aislada del Décimo tercer tribunal colegiado en materia civil del primer circuito, veremos como el servicio lo pueden prestar tanto personas físicas como morales:

HONORARIOS POR SERVICIOS PROFESIONALES. LAS PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE EJERZAN LA ACCIÓN DE PAGO DERIVADA DE UN CONTRATO DE ESA NATURALEZA, AMPARADA EN EL ARTÍCULO 5o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, DEBEN ACREDITAR QUE QUIEN LOS EJECUTÓ SE ENCUENTRA FACULTADO PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN RESPECTIVA.

“La Primera Sala del Máximo Tribunal del País estimó que debido a la naturaleza de la acción de pago derivada de un contrato de prestación de servicios profesionales, constituye un requisito sine qua non que se exhiba la cédula profesional o copia certificada de ésta por ser la prueba idónea y directa de que la persona puede ejercer la profesión respectiva, lo que deriva de la ejecutoria que dio origen a la jurisprudencia 1a./J. 16/2005, de rubro: "HONORARIOS. LA ACCIÓN DE PAGO DERIVADA DE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES, REQUIERE PARA SU

²⁴ **CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y RELACIÓN LABORAL, EL PAGO DE HONORARIOS NO DETERMINA LA EXISTENCIA DE AQUÉL Y LA INEXISTENCIA DE ÉSTA.** Jurisprudencia. Amparo directo. Séptimo tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito. (SJF: 9ª época, T XXV, Abril, 2007, p. 1396). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Clase=DetalleTesisBL&ID=172794&Semana=0>> Registro 172794. (Consulta: Nov. 8, 2020).

PROCEDENCIA QUE EL ACTOR EXHIBA LA CÉDULA PROFESIONAL QUE ACREDITE SU CALIDAD DE LICENCIADO EN DERECHO." Ahora bien, aun cuando la jurisprudencia de mérito se refiere exclusivamente a la licenciatura en derecho, por identidad jurídica debe considerarse que el requisito enunciado es extensivo a cualquier profesión amparada en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por tanto, las personas físicas o morales que ejerzan la acción descrita, deben acreditar que quien materialmente ejecutó los servicios cuya retribución reclama, se encuentra facultada para ejercer la profesión respectiva, aun cuando se trate de persona moral, pues es evidente que no puede prestar esos servicios per se, sino que lo realiza por medio de personas físicas".²⁵

La prestación de un servicio profesional puede llevarse a cabo por una persona física o moral, respecto a esta última es lógico entender que el que va a realizar directamente el trabajo es una persona física la cual deberá de acreditar su expertiz si la Ley de Profesiones así lo requiere, de acuerdo a las profesiones antes mencionadas, y deberá contar con las facultades suficientes y necesarias para celebrar el contrato en cuestión. Y tratándose del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, Fausto Rico menciona en su libro de Los Contratos Civiles acerca de la representación del contrato:

*"Para celebrar el contrato de prestación de servicios profesionales a nombre y por cuenta de otro, es necesario contar con las facultades de un apoderado con poder general para actos de administración o con poder especial, independientemente que el contrato se celebre en carácter de profesor o cliente que sea concertado por personas físicas o morales."*²⁶

De la cita anterior se desprende que para celebrar un Contrato de Prestación de Servicios Profesionales por cuenta y en nombre de una persona o empresa determinada, es necesario contar con facultades especiales o para actos de administración.

Por otro lado, es importante mencionar brevemente las causas de terminación del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, las cuales no varían mucho a las que comúnmente ya se conocen en los contratos en general, tales como por la terminación del servicio, mutuo acuerdo o bien, cuando el profesionista dé aviso oportuno que no puede continuar con el servicio, y en este sentido el Código Civil Federal contempla en el artículo 2614 lo siguiente:

²⁵ HONORARIOS POR SERVICIOS PROFESIONALES. LAS PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE EJERZAN LA ACCIÓN DE PAGO DERIVADA DE UN CONTRATO DE ESA NATURALEZA, AMPARADA EN EL ARTÍCULO 50. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, DEBEN ACREDITAR QUE QUIEN LOS EJECUTÓ SE ENCUENTRA FACULTADO PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN RESPECTIVA. Tesis Aislada. Décimo tercer tribunal colegiado en materia civil del primer circuito. (SFJ: 10º época, T IV, Marzo, 2018, p. 3383). Disponible en línea: SCJN <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2016510&Clase=DetalleTesisBL> Registro: 20165100. (Consulta: Nov. 08, 2020).

²⁶ Álvarez Rico, Fausto, Ob.Cit., p. 286.

“Artículo 2614.- Siempre que un profesor no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar oportunamente a la persona que lo ocupe, quedando obligado a satisfacer los daños y perjuicios que se causen, cuando no diere este aviso con oportunidad. Respecto de los abogados se observará, además, lo dispuesto en el artículo 2589.”

Esta forma de terminación del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales puede considerarse una excepción al principio de intangibilidad de los contratos que consiste en que ambas partes deben de dar su consentimiento para terminar o modificar el contrato.

El Contrato de Prestación de Servicios Profesional ha sido usado a lo largo de los años como una herramienta fundamental que sirve para crear obligaciones entre el cliente y el profesionista, por lo que es parte esencial cumplir con su regulación.

C. Responsabilidades laborales derivadas del contrato de prestación de servicios profesionales

En este caso como no existe una relación laboral, ya que como comentamos en apartados anteriores en el Contrato de Prestación de Servicio Profesionales no existe una subordinación, por tanto, el profesionista obra por cuenta propia y responde directamente de su actuación.

D. Aspectos fiscales

En el portal del Servicio de Administración Tributaria (SAT) órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se establece que están obligados a tributar bajo el régimen de prestación de servicios profesionales ciertos sujetos, lo siguiente:

“Le corresponde tributar en este régimen a las personas físicas que obtengan ingresos por prestar servicios profesionales de manera independiente (no como asalariados) a empresas, dependencias de gobierno o a personas físicas en general, por ejemplo: abogados, contadores, arquitectos, médicos, dentistas, ingenieros, entre otros”.²⁷

Las personas físicas que obtengan ingresos por prestar un servicio profesional a personas morales deberán generar sus comprobantes de ingresos denominados Comprobantes

²⁷ Servicio de Administración Tributaria. Régimen Fiscal, Servicios Profesionales (honorarios). Disponible en línea: **sat.gob**, Nacional, <<http://omawww.sat.gob.mx/regimenesfiscales/Paginas/ServiciosProfesionales/default.htm>> (Consulta: Nov. 17, 2020).

Fiscales Digitales por Internet (CFDI) con el desglose de las retenciones del Impuesto Sobre la Renta (ISR) e Impuesto al Valor Agregado (IVA).

Las personas morales tributan en el “régimen general de personas morales” y acumulan con sus demás ingresos los recibidos por servicios en general.

El artículo 106, sexto párrafo de la Ley del ISR contempla el impuesto a pagar en una prestación de servicios:

“Cuando los contribuyentes presten servicios profesionales a las personas morales, éstas deberán retener, como pago provisional, el monto que resulte de aplicar la tasa del 10% sobre el monto de los pagos que les efectúen, sin deducción alguna, debiendo proporcionar a los contribuyentes comprobante fiscal en el que conste el monto del impuesto retenido, el cual deberá enterarse, en su caso, conjuntamente con las retenciones señaladas en el artículo 96 de esta Ley. El impuesto retenido en los términos de este párrafo será acreditable contra el impuesto a pagar que resulte en los pagos provisionales de conformidad con este artículo.”

El CFDI que se genere por el prestador del servicio deberá de contemplar la disminución del 10% por concepto de ISR por el servicio prestado.

Ahora bien, el fundamento para efectuar la retención del Impuesto al Valor Agregado, esta contemplado en el artículo 1, segundo párrafo de la Ley del IVA y en el Reglamento de la Ley del impuesto al Valor Agregado artículo 3, fracción I, inciso a) donde se contempla la retención que se hará de la siguiente forma:

“Artículo 1o.- Están obligadas al pago del impuesto al valor agregado establecido en esta Ley, las personas físicas y las morales que, en territorio nacional, realicen los actos o actividades siguientes:

II.- Presten servicios independientes....

El impuesto se calculará aplicando a los valores que señala esta Ley, la tasa del 16%. El impuesto al valor agregado en ningún caso se considerará que forma parte de dichos valores..”

“Artículo 3. Para los efectos del artículo 1o.-A, último párrafo de la Ley, las personas morales obligadas a efectuar la retención del impuesto que se les traslade, lo harán en una cantidad menor, en los casos siguientes:

I. La retención se hará por las dos terceras partes del impuesto que se les traslade y que haya sido efectivamente pagado, cuando el impuesto le sea trasladado por personas físicas por las operaciones siguientes:

a) Prestación de servicios personales independientes..”

Actualmente la tasa de IVA es del 16%, por lo cual el profesionista deberá desglosar en su comprobante fiscal las 2/3 partes correspondientes que equivaldrían al 10.666% de IVA por retener.

Por lo tanto, la retención en una prestación de servicios independientes o profesionales únicamente se realizará cuando en la relación se encuentre una persona física que preste servicios a personas morales. En el supuesto que ambos sean personas físicas o morales, se encargaran directamente del pago de sus impuestos.

Presento un ejemplo de un desglose de un comprobante fiscal:

CFDI emitido por PF a PF		CFDI emitido a PF a PM	
Comprobante fiscal para	PERSONA FISICA	Comprobante fiscal para	PERSONA MORAL
IMPORTE	10,000.00	IMPORTE	10,000.00
IVA 16%	1,600.00	IVA 16%	1,600.00
TOTAL COMPROBANTE	11,600.00	SUBTOTAL	11,600.00
		RETENCIONES:	
		RETENCIÓN ISR (10%)	1,000.00
		RETENCIÓN IVA (2/3)	1,066.67
		TOTAL COMPROBANTE	9,533.33

Por último, es preciso tomar en cuenta la Jurisprudencia administrativa que establece para efectos fiscales el requisito de fecha cierta de los contratos entre otros documentos que se deben formalizar ante Fedatario Público aún y cuando la legislación que regula el contrato no exija dicha formalidad:

“DOCUMENTOS PRIVADOS. DEBEN CUMPLIR CON EL REQUISITO DE "FECHA CIERTA" TRATÁNDOSE DEL EJERCICIO DE LAS FACULTADES DE COMPROBACIÓN, PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.

La connotación jurídica de la "fecha cierta" deriva del derecho civil, con la finalidad de otorgar eficacia probatoria a los documentos privados y evitar actos fraudulentos o dolosos en perjuicio de terceras personas. Así, la "fecha cierta" es un requisito exigible respecto de los documentos privados que se presentan a la autoridad fiscal como consecuencia del ejercicio de sus facultades de comprobación, que los contribuyentes tienen el deber de conservar para demostrar la adquisición de un bien o la realización de un contrato u operación que incida en sus actividades fiscales. Lo anterior, en el entendido de que esos documentos adquieren fecha cierta cuando se inscriban en el Registro Público de la Propiedad, a partir de la fecha en que se presenten ante un fedatario público o a partir de la muerte de cualquiera de los firmantes; sin que obste que la legislación fiscal no lo exija expresamente, pues tal condición emana del valor probatorio que de dichos documentos se pretende lograr.”²⁸

La legislación que regula los contratos, en este caso el Código Civil Federal, no exige que el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales sea formalizado ante Fedatario Público, sin embargo, la Corte sostuvo que para efectos fiscales se requiere contar con este requisito al contrato para demostrar la existencia de las operaciones.

²⁸ **DOCUMENTOS PRIVADOS. DEBEN CUMPLIR CON EL REQUISITO DE "FECHA CIERTA" TRATÁNDOSE DEL EJERCICIO DE LAS FACULTADES DE COMPROBACIÓN, PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE.** Jurisprudencia. Contradicción de tesis. Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa. (SJF: 10ª época, T I, p. 466). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=2021218&Clase=DetalleTesisBL#:~:text=As%C3%AD%2C%20la%20%22fecha%20cierta%22,realizaci%C3%B3n%20de%20un%20contrato%20u>> Registro: 2021218. (Consulta: Nov. 18, 2020).

Capítulo III

SUBCONTRATACIÓN LABORAL

México, al igual que varios países, ha implementado desde los años noventa reformas en materia económica; sin embargo, el modelo de relaciones laborales a recibido algunas reformas sustanciales como lo es la introducción de la figura de la subcontratación laboral en el 2012 a la Ley Federal del Trabajo, con el fin de impedir practicas deshonestas que violentaran los derechos de los trabajadores. A pesar de no haber estado regulada, la figura lleva alrededor de 30 años existiendo y en uso. Por otro lado, la subcontratación juega un factor importante en el crecimiento económico de las empresas, y por lo tanto para todo el país, implica que las empresas especializadas contraten personal para desempeñar dicha labor y poder prestar el servicio.

A. Marco Teórico

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un ente creado por la ONU, el cual reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de alrededor 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Su misión es promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo, y fue en el informe de Consejo de Administración de este organismo mediante la conferencia Internacional del Trabajo correspondiente al período 1996-1997, que se empezó a utilizar el concepto de subcontratación laboral, sin embargo este modelo laboral presentó dos posiciones: la primera de patrones a favor de este régimen y la segunda de los trabajadores que quieren limitarlo.

La OIT sigue trabajando para intentar que la subcontratación deje de ser un tema tan complicado de regular.

Este modelo de trabajo que tuvo origen en los Estados Unidos y en algunos países en Europa en el último tercio del siglo pasado, ahora se encuentra distribuido en el resto del mundo.

En el libro titulado “Outsourcing, la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS)”, se establece lo siguiente acerca del origen de la subcontratación:

“Aproximadamente a mediados del siglo pasado, después de la Segunda Guerra Mundial las empresas querían llevar a cabo con la mayoría de sus empleados, una gran cantidad de actividades dentro de sus funciones, esto para no depender de empresas o personas externas a sus empresas. En un principio esta actividad resultó favorable; sin embargo, con el tiempo la ciencia fue creando más y más cosas y de esta forma las empresas tenían una gran dificultad para mantenerse al día.

Las agencias independientes especializadas no padecían un impacto con los avances tecnológicos, pues al contar con un menor número de operaciones, podían enfocarse en mantenerse a la vanguardia dentro de sus respectivos campos de acción, volviéndose cada vez más competitivos.”²⁹

De lo anterior se desprende que las empresas realizaban con sus mismos empleados muchas actividades con las que cubrían distintos puestos para no depender de una empresa externa, pero con el paso del tiempo todo fue siendo más difícil y empezaban a tener la necesidad de contratar a personal externo para un mejor desempeño en el negocio.

Alrededor de los años setenta, las empresas pudieron ver que los proveedores externos tenían un buen manejo de sus recursos, por lo que en algunas ocasiones empezaban a solicitar su apoyo profesional celebrando un contrato en donde ambas partes se vieran beneficiadas.

En los ochentas, la intermediación laboral comenzó a surgir más por cuestiones tecnológicas de las empresas. Mediante esta figura se empezó a requerir la asistencia de más personas que las que estaban dentro de la empresa.

A lo largo de los años, hemos vivido grandes cambios tecnológicos, la globalización de los mercados, el comercio internacional, los intercambios entre regiones, pero aún más importante la competencia que existe entre los mismos tipos de negocios. Con esto se han provocado grandes cambios con la prestación de los servicios que proporcionan o reciben las empresas. Derivado de esto último las empresas han ido buscando soluciones y formas efectivas para realizar sus actividades y poder continuar con suficiente productividad.

En la revista Puntos Finos, Antonio Vela publicó un artículo denominado: “El régimen de subcontratación: ¿Un nuevo contrato de prestación de servicios con mano de obra calificada?”, en el cual habla sobre el antecedente de la subcontratación y dice lo siguiente:

“Es por ello que nacieron o se crearon las llamadas empresas con mano de obra calificada que desarrollan diversas tareas empresariales cuyo objetivo era reducir costos de tareas onerosas, complementarias,

²⁹ CROSS Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad. **Outsourcing**. 1ªed. México, Colegio de Contadores, 2014, p. 21.

accidentales o que por diversas razones la empresa no puede realizar, por no ser propias de su objeto social.

Así, entre estas actividades especializadas o calificadas están, por mencionar algunas: la seguridad privada o vigilancia de personas o bienes, la asesoría legal, servicios contables o de auditoría, servicios de limpieza, servicios informáticos, telemáticos o de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC), servicios específicos en el sector automotriz, servicios financieros, mantenimiento, reparación o revisión de bienes, soluciones contables para nómina, servicios de mercadotecnia, publicidad; telemarketing, como los llamados call center, ventas, distribución de mercancías, entre otros más”.³⁰

La mayoría de las empresas requieren contratar servicios o trabajos especializados con mano de obra calificada para el buen desempeño de sus actividades.

Sin embargo, la prestación de servicios por parte de las empresas de subcontratación tuvo mucho éxito a principios del siglo XX y XXI, aunque con el tiempo hicieron notar que no siempre las contrataban para los fines pactados, más bien con el fin de reducir costos y hacer que la empresa fuera más eficiente con la gente que tenían capacitada para explotar su giro.

Después de algunos años los legisladores empezaron a notar que la subcontratación estaba siendo utilizada, pero sin ninguna regulación y reglas específicas, es por ello por lo que el 30 de noviembre de 2012, se introdujo a la Ley Federal del Trabajo en los artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D, la figura de la subcontratación laboral. En realidad, tiene poco tiempo en México de estar regulada en la ley y que actualmente seguimos aprendiendo su uso y regulación, dado que ahora este tipo de servicios proporcionados por particulares no estén prohibidos sino regulados legalmente, con requisitos mínimos y consecuencias legales que es difícil reconocer, por la confusión que existe con respecto al Contrato de Prestación de Servicios Independientes o Profesionales.

Debido a que la subcontratación era funcional para las empresas, pero innominada (no reconocida en ley) se eludían muchas prestaciones laborales y de seguridad social, debido a que las partes pactaban lo que mejor les convenía a cambio de un servicio específico que una empresa requería.

El objetivo que buscó el legislador con la adición de la figura de subcontratación a la Ley Federal del Trabajo es evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón. Para tal efecto en el proyecto de reforma, se define la figura de subcontratación u outsourcing y se determina que el contrato de prestación de servicios deba constar por escrito; prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia

³⁰ Vela Peon, Antonio Alberto. El régimen de subcontratación: ¿Un nuevo contrato de prestación de servicios con mano de obra calificada? Revista PAF, Fiscal y contable, México, enero de 2017. (Consulta: agosto 19, 2020).

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.³¹

B. Concepto y Regulación

Para continuar con el análisis de la subcontratación también conocida como outsourcing es importante conocer la diferencia entre la intermediación y la subcontratación laboral.

Según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12 la intermediación laboral es:

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

José Chávez Pérez en el libro *Práctica Fiscal* define a la intermediación como:

*“El conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto a los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación”.*³²

Conforme a lo anterior, por medio de la intermediación se encargan de proporcionar el personal requerido a una persona determinada, ofreciéndoles a los trabajadores y dejando a su discreción su contratación, además que la persona que solicite el apoyo para conseguir al personal será la que pacte los términos de la relación laboral.

Por lo tanto, las personas que participan en la intermediación laboral son:

El **oferente** que es la persona que busca un empleo, el **demandante** que es quien requiere al personal y, el **intermediario** que es la persona que pone al oferente a disposición del demandante.

En relación al modelo de subcontratación contemplado en la Ley Federal de Trabajo, es importante aclarar que los términos de outsourcing y tercerización se utilizan como sinónimos del mismo.

La figura de la subcontratación no tiene un capítulo específico en la ley, sin embargo, se encuentra contemplada dentro de los principios generales, en donde podemos encontrar entre

³¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL A LA INICIATIVA DEL EJECUTIVO FEDERAL CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SCJN: Noviembre 30, 2012. Disponible en: <<http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59U/0mBQXcS9J3f/Y257APfteyf849CkeLxsICnVG0C/0>> (Consulta: agosto 21, 2020).

³² Chávez Pérez, José. **Práctica Fiscal, Laboral y Legal Empresarial**. 3ª ed. México, Tax Editores, 2003/2020, p.1.

otras cosas su definición, pero con algunas ambigüedades o lagunas que actualizarse para un mejor entendimiento de los lectores.

La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 15-A la subcontratación como:

“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.”

José Chávez Pérez en el libro denominado “Práctica Fiscal” habla respecto la subcontratación y dice lo siguiente:

“El acto mediante el cual una organización contrata aun tercero para que realice un trabajo en el que está especializado, con el objetivo de reducir costos y evitar la adquisición de una infraestructura propia que le permita la correcta ejecución del trabajo.”³³

Javier Martínez en el libro denominado “Outsourcing” define la subcontratación como:

“El Outsourcing consiste en que una empresa contrata a otra que se especializa en un área que no tiene la primera. Es una porción del negocio que puede ser desempeñada más eficientemente por otra empresa, la cual es contratada para desempeñarla. Esto libera a la primera organización para enfocarse primordialmente en su objeto.”³⁴

Conforme lo anterior, entendemos que la subcontratación es el medio por el cual un patrón proporciona personal a su cargo a favor de otra persona que resulta beneficiada de esos servicios. En caso de no cumplir con los requisitos mencionados en la ley, se considerará patrón subsidiario a la persona a la cual se le esté prestando el servicio bajo el régimen de subcontratación.

Es importante mencionar que la persona que fija las tareas y supervisa el trabajo es el contratante, además el artículo 15 A antes mencionado establece los supuestos que deben actualizarse para que se considere un servicio bajo el régimen de subcontratación, siendo uno

³³ Ídem., p. 2.

³⁴ Martínez Gutiérrez, Javier. **Outsourcing**. 2017, México, Ediciones Fiscales ISEF, p. 17.

muy importante el que no podrán subcontratarse labores iguales o similares del objeto social de la empresa contratante.

El trabajador es contractualmente independiente de la empresa usuaria y beneficiaria de su trabajo, pues pertenece formalmente a la plantilla del contratista, aunque el trabajador esté subordinado materialmente a la organización de la contratante, porque es la que fija y supervisa el trabajo. Pero no se especifica si el contratista es con quien el contratante tiene la relación comercial o es directamente con trabajadores del contratista y en el primero supuesto cualquier prestación de servicios será considerada subcontratación, sin embargo, existe una doble subordinación por parte de los trabajadores, ya que al no especificar de quien deben de recibir las órdenes, estos podrán hacerlo de cualquiera de las partes para llevar a cabo su trabajo.

En relación a lo anterior, esta interpretación encuentra eco en la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN):

*“En la subcontratación, el trabajador se sitúa bajo una doble subordinación: a la empresa que constituye el lugar donde se realizan las tareas, a cuyas reglas de organización se subordina, por un lado, y a la empresa que lo contrata en forma directa, con la cual establece su dependencia contractual. En este caso, el trabajador es contractualmente independiente de la empresa usuaria de su trabajo, pero subordinado a la organización del trabajo fijado por ésta. Entonces en la práctica queda la duda y hay que demostrar en cada caso si se cumplen con los requisitos o no del artículo 15 A para poder saber si se esta en el caso de un régimen de subcontratación que cumplió o no con los requisitos, antes mencionados”.*³⁵

La siguiente Jurisprudencia menciona las características de una relación laboral:

PROFESIONISTAS, CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL TRATÁNDOSE DE.

*“Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida pero, además existe una subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se le hubiera denominado a éste "de prestación de servicios”.*³⁶

³⁵ Ejecutoria de Amparo en Revisión 206/2015. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ago, 2015. Disponible en: <<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=176848>> (Consulta: Nov. 23, 2020).

³⁶ PROFESIONISTAS, CARACTERÍSTICAS DE LA RELACION LABORAL TRATANDOSE DE. Jurisprudencia. Amparo Directo. Cuarta Sala. (SJF: 7ª época, V 163-168, P.65). Disponible en línea: SCJN <[30](https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=242864&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=0&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=242864&Hit=1&IDs=242864&tipoTesis=&Semana=0&tabla=&Referencia=&Tema=> Registro 242864. (Consulta: Ago.21, 2020).</p></div><div data-bbox=)

En todo Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y de Subcontratación debemos hacer especial énfasis en los elementos que caracterizan la relación contractual, ya que de ellos depende la figura que realmente se está utilizando. Como lo vemos en la tesis anterior, a pesar de denominar el contrato como prestación de servicios, al tener como característica la subordinación por medio de la cual el trabajador tiene deber de obediencia con su patrón, se estaría en presencia de una relación laboral y no civil como sería un Contrato de Prestación de Servicios generales o Profesionales.

Los elementos esenciales y de validez de un contrato de prestación de servicios bajo el régimen de subcontratación son:

Elementos esenciales:

Consentimiento: Se actualiza al momento en que las partes acuerdan el tipo de servicio a cambio de una contraprestación.

Objeto: Está integrado por la actividad especializada que realiza la empresa de subcontratación por medio de sus trabajadores.

Elementos de validez

Son los mismos de todo contrato, solo estudiaremos la capacidad y forma que son de especial interés.

Capacidad para la empresa de subcontratación: La empresa, además de la capacidad general para contratar, debe tener una especial, con relación al trabajo especializado que prestan.

Capacidad para el trabajador: El trabajador, además de la capacidad general para estar dentro de una relación contractual, debe tener una especial, con relación a la capacidad especializada del trabajo que va a desempeñar.

Capacidad para el contratante: El contratante, capacidad general para contratar, debe tener una especial, en caso de que los honorarios se paguen con un bien.

Forma: El contrato que se realice para llevar a cabo la subcontratación es formal, por lo que debe constar por escrito.

De acuerdo con las características específicas del contrato que se vieron en el capítulo I, en la subcontratación identificamos las siguientes:

Principal: Existe y subsiste por sí mismo, es decir, no depende de ningún otro contrato.

Bilateral: Puesto que produce derechos y obligaciones para ambas partes.

Oneroso: Otorga provechos y gravámenes recíprocos.

Conmutativo: Cuando el contrato de prestación de servicios tenga el carácter oneroso, debido a que se pague una retribución.

Formal: Requiere de formalidad para su validez, el consentimiento debe de manifestarse de forma escrita.

Instantáneo: Cuando produce todos sus efectos al celebrarse el contrato.

De tracto sucesivo: Cuando los efectos del contrato se producen con el tiempo.

Intuitu personae: Porque se toman en cuenta las cualidades de la persona (empresa/trabajador) para la celebración del contrato.

Continuamos con el análisis de la ley, según el artículo 15-B de la Ley Federal del Trabajo que dice:

“Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito. La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.”

Como ya se comento el contrato que se celebre para subcontratar personal de una empresa debe de constar por escrito para que tenga validez, en caso contrario causara su nulidad por no cumplir con un requisito.

Antonio Vela en su articulo citado anteriormente, nos habla acerca del contrato de subcontratación y dice lo siguiente:

“En primer lugar, aquellas que dieron origen a esta figura legal del carácter laboral para, posteriormente, concluir que este régimen jurídico no se trata más que de un tipo más de contrato de prestación de servicios, por medio del cual se proporciona mano de obra especializada”.³⁷

Dicho lo anterior, consideramos que la subcontratación es una modalidad del Contrato de Prestación de Servicios, pero con características y requisitos especiales de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

³⁷ Vela Peon. Antonio Alberto, Ob. Cit., p. 116.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo menciona que se debe de celebrar un contrato entre la persona física o moral que solicita los servicios y la persona que presta el servicio de subcontratación, pero no especifica el tipo de contrato a celebrar.

En la práctica profesional he identificado que se utiliza un Contrato de Prestación de Servicios Especializados donde se establecen las reglas que tendrá el servicio. Así mismo, es muy importante contar con una cláusula que especifique que la empresa que recibirá el servicio será la que fije las tareas, supervise y dirija la prestación de servicios especializados.

A continuación, presento una Tesis Aislada del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito que hace referencia a la importancia que tiene el fondo del contrato:

“CONTRATOS SU NATURALEZA DEPENDE DE LO CONVENIDO Y NO DEL NOMBRE QUE SE LES DE.

Es intrascendente que en un procedimiento natural las partes de un contrato lo denominen con determinado nombre, dado que éste no hace al contrato, ya que la esencia del mismo está más allá de su autonomía y depende de la naturaleza de las cosas, supuesto que las definiciones legales de los actos jurídicos no están a la disposición arbitraria de las partes, sino que se circunscriben al orden público; además, la naturaleza jurídica de los contratos no puede cambiar por el solo hecho de que los contratantes los denominen de modo diverso al que legalmente les corresponde, habida cuenta que para su cumplimiento sólo debe atenderse a las prestaciones y al objeto en ellos convenidos.”³⁸

A pesar de que un contrato se denomine de una u otra forma, lo que realmente prevalece es lo que pactaron en e las partes y su intención por celebrar dicho acto.

Las personas que participan en una subcontratación laboral son:

La **empresa de subcontratación o contratista** que es la persona física o moral que presta el servicio con sus trabajadores, en la cual se ve beneficiada otra persona, el **trabajador** que es la persona que esta en la empresa de outsourcing, pero siendo el que presta sus servicios al beneficiario por ordenes de la empresa y el **contratante** del servicio que es la persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.

En el libro Práctica Fiscal José Chávez habla de los dos tipos de subcontratación que pueden existir:

³⁸ **CONTRATOS SU NATURALEZA DEPENDE DE LO CONVENIDO Y NO DEL NOMBRE QUE SE LES DE.** Tesis Aislada. Amparo Directo. Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito. (SJF 8ª época, T II, pg., 192). Disponible en línea: SCJN <[33](https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=229952&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=229952&Hit=1&IDs=229952&tipoTesis=&Semana=0&tabla=&Referencia=&Tema=> Registro: 229952. (Consulta: Nov. 18, 2020).</p></div><div data-bbox=)

“1. Outsourcing interno. Es el que implementa la misma organización y que depende financiera y estructuralmente de la propia empresa. Su existencia está supeditada a la decisión interna del corporativo que le da vida.

2. Outsourcing externo. Es el que proporcionan empresas prestadoras de servicios donde el contratado no depende financiera ni organizacionalmente de la empresa que los adquiere.”³⁹

Por lo tanto, una empresa puede subcontratar a una de su mismo grupo que se denomina filial o subsidiaria, al igual que una empresa independiente/externa.

Con el paso de los años la mayoría de las empresas han elegido delegar algunas actividades a empresas externas con las que simplifican sus procesos y obtienen personal calificado para las áreas requeridas.

Es importante contemplar y seguir los requisitos que la ley indica como necesarios para poder contratar bajo el régimen de la subcontratación y evitar caer en algún incumplimiento.

Ahora bien, veremos lo que menciona el artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables”.

Algunas empresas contratan unidades verificadoras para cerciorarse de estar cumpliendo con todos los requisitos necesarios, así mismo, existen unidades certificadas para llevar a cabo la verificación, las cuales pasan a revisar que todo se este realizando conforme la ley, ya que como lo vimos anteriormente el que el patrón de la empresa subcontratada no cumpla con sus obligaciones patronales, automáticamente hace al contratante ser patrón.

La Secretaria de Economía define a una unidad de verificación como:

“Las Unidades de Verificación, son personas físicas o morales, que realizan actos de verificación, esto es, llevan a cabo actividades de evaluación de la conformidad a través de la constatación ocular o comprobación, mediante muestreo, medición, pruebas de laboratorio o examen de documentos en un momento o tiempo determinado, con la confianza de que los servicios que presta son conducidos con competencia técnica, imparcialidad y confidencialidad”:⁴⁰

³⁹ Chavez Perez, José. Ob. Cit., p. 3.

⁴⁰ Secretaría de Economía. “Unidad de verificación”. Estado de México: 2010. Disponible en línea: [economia.gob.mx](http://www.economia.gob.mx), <<http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/normalizacion/nacional/evaluacion-de-conformidad/unidad-de-verificacion>> (Consulta: Nov. 08, 2020).

Estas unidades son reguladas por la Secretaría de Economía, a través de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización que pone a disposición el listado de unidades de verificación aprobadas.

Ahora, hablaremos del último artículo que hace referencia a la subcontratación.

El artículo 15-D de la Ley Federal del Trabajo dice:

“Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley”.

“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 la Unidad de Medida y Actualización.”

Los artículos anteriores, mencionan puntos muy relevantes los cuales no puedan dejar de considerarse y estos son la falta de honestidad y evasión de derechos por parte de los contratantes del servicio en algunas ocasiones ya que, si intentas realizar bajo otras reglas la subcontratación de empleados, puedes verte muy perjudicado y como lo menciona el artículo 1004-C de Ley Federal del Trabajo el actuar de forma intencional puede llevarte a pagar una multa muy grande.

Por otro lado, actualmente se encuentra en espera de aprobación la iniciativa presentada el 29 de octubre de 2019 por el Senador de Morena Napoleón Gómez Urrutia, la cual supone una reforma a la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

La importancia de la iniciativa radica en establecer ciertas precisiones y medidas mediante las cuales solo empresas que se ajusten estrictamente a los parámetros de la ley puedan operar por medio de la subcontratación, de esta forma se podrá ir eliminando a aquellas empresas que han estado operando de manera ilegal.

A lo largo de los años muchas empresas han migrado trabajadores de una empresa a otra con el objetivo de disminuir los beneficios que puede percibir el trabajador. Tanto el outsourcing ilegal como el insourcing ilegal, deben de ser erradicados mediante acciones concretas reguladas en la ley.

Es importante hacer valer los derechos de la persona trabajadora, por lo que se deben establecer mecanismos concretos que definitivamente eliminen los abusos por los que muchas veces pasan los trabajadores. Es por ello, necesario ir más a fondo en algunas cosas

contempladas en la ley en donde no se deje ningún espacio por el cual se pueda contemplar algún tipo de abuso por ninguna de las partes.

Sin embargo, debe de ser todo equitativo para que también las empresas estén dispuestas a acceder y no se haga un círculo vicioso del cual únicamente se logre salir por medio de sanciones.

En síntesis, la iniciativa propone que el contratante, que hubiere sido omiso en el pago del reparto de utilidades, quede obligado a cubrir espontánea o voluntariamente el monto total correspondiente al reparto o participación de utilidades omitido durante el período de subcontratación respecto a las personas trabajadoras afectadas.⁴¹

La subcontratación laboral es una figura que ha sido utilizada a lo largo de los años sin una regulación, sin embargo, desde el 2012 ya es regulada y con ello se puede utilizar mediante los requisitos legales necesarios. Aún existen muchas contradicciones, lagunas y dudas que deben de ser integradas para lograr cumplir su propósito.

C. Responsabilidades laborales derivadas de la subcontratación

Como ya se comentó anteriormente, para que la subcontratación se considere como tal debe de cumplir con algunos requisitos. La existencia de un contrato entre el contratante y la empresa subcontratista, en donde consten tres puntos de vital importancia: que no abarque la totalidad de las actividades del contratante, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo, que se justifique por su carácter especializado y que no comprenda tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

En caso de no cumplirse con todas las condiciones, el contratante del servicio se considerará patrón para todos los efectos de la Ley Federal del Trabajo.

El 9 de julio de 2009 se reforman y adicionan a la Ley del Seguro Social diversas disposiciones en donde se regula la responsabilidad de los patrones y contratantes de los servicios de subcontratación.

⁴¹ Gomez Urrutia, Napoleón. **Proyecto de decreto que reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social**. Senado de la República. 2019, <<https://infosen.senado.gob.mx/infosen64/index.php?c=Legislatura64&a=iniciativas>> (Consulta: Agosto 3, 2019).

Mediante dicha reforma, se buscó encuadrar jurídicamente las obligaciones contributivas como por ejemplo las obligaciones en materia de seguridad social para poder regularlas de manera adecuada.

Parte de la idea fue hacer notoria la afectación de las finanzas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual es el organismo que se encarga de otorgar seguridad a los trabajadores que se encuentran sujetos en una relación de subordinación.

Dicho lo anterior, procederemos a analizar la Ley del Seguro Social la cual nos brinda ciertas precisiones referentes a las obligaciones que se contraen en una subcontratación.

Artículo 15-A:

“No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo. 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.....”

El artículo anterior refiere a la subcontratación al indicar que será considerado como patrón la empresa que preste servicios a otra persona para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Se busca que los derechos del trabajador no se vean transgredidos en ninguna forma y que así puedan gozar los beneficios que la ley le concede por derecho.

Para delimitar la responsabilidad que tanto el patrón como los contratantes de los servicios prestados por los trabajadores tienen, ambas partes deben de informar al IMSS del Seguro Social todo lo relacionado con el contrato que celebraron para realizar la prestación del servicio de subcontratación.

Así mismo, aclara que en el caso de que el patrón no cumpla con las obligaciones que la ley le indica, el contratante del servicio se convertirá en patrón y deberá de cubrir dichas

obligaciones, en el entendido que el IMSS deberá notificar al patrón y en caso de que este no cumpla el contratante lo hará.

Adicional, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores menciona la siguiente en el artículo 29 Bis:

“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 prestadores para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, 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 contratista omita el cumplimiento de las condiciones señaladas en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón contratista el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido...”.

En caso de que el patrón no asuma sus responsabilidades ante la Ley del Seguro Social, el contratante de los trabajos tendrá que cumplir con las siguientes obligaciones como responsable subsidiario:

Concepto	Artículo	Obligaciones
Seguridad Social	15 II Ley del Seguro Social	Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.
Seguridad Social	15 II Ley del Seguro Social	Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos.

Seguridad Social	15 III Ley del Seguro Social	Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.
Seguridad Social	15 VII Ley del Seguro Social	Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. El patrón debe de aportar el 2% para el fondo del retiro del trabajador.
Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)	29 I Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto.
Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)	29 II Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	El patrón debe de aportar el 5% como abono a la subcuenta de vivienda del trabajador.

A continuación, presento como apoyo a lo antes mencionado la siguiente Jurisprudencia:

BENEFICIARIOS DE TRABAJOS O SERVICIOS. EL ARTÍCULO 15 A DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADICIONADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 9 DE JULIO DE 2009, QUE LES ASIGNA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES DE SEGURIDAD SOCIAL, ES CONSTITUCIONAL.

“El citado precepto en términos generales establece que el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones previstas en la Ley del Seguro Social en relación con los trabajadores puestos

*a su disposición y dirección por parte de un patrón, cuando este último hubiese incumplido con ellas y el Instituto Mexicano del Seguro Social previamente le haya requerido, ya que el legislador ordinario estimó que las empresas de prestación de servicios o de mano de obra especializados –llamadas outsourcing–, en ocasiones no cuentan con medios suficientes para cubrir las obligaciones derivadas del vínculo laboral, y por ello era necesario asegurar el acceso y disfrute de los trabajadores a sus derechos sociales por medio de la institución de la responsabilidad solidaria, lo que motivó que el beneficiario fuera llamado a responder de los deberes correspondientes junto con el empleador. En ese tenor, el Congreso de la Unión no desbordó su facultad para expedir disposiciones en materia de trabajo, prevista en los artículos 73, fracciones X y XXX, y 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni es irracional ese instrumento de garantía si se tiene en cuenta, en primer lugar, que está encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares, en aras de no dejarlos desamparados, además de que el beneficiario de la obra o el servicio no desconoce las condiciones laborales en tanto los trabajadores están a su disposición, mando, dirección o supervisión, lo que permite identificar plenamente al empleador, el lugar donde se ejecuta el trabajo, el número de días laborados, el horario y si se realiza una tarea operativa, profesional o administrativa. Ante esta conexión superlativa con la relación de trabajo, el beneficiario de los trabajos o servicios está en posibilidad material y jurídica de responder solidariamente en el cumplimiento de los deberes de seguridad social, no obstante carecer de la calidad de patrón al no pagar salarios ni proporcionar materia prima, maquinaria o herramientas de trabajo; aunado a que la responsabilidad solidaria no es absoluta frente a toda obligación incumplida, pues debe tenerse presente el artículo 26 de la Ley del Seguro Social y, en caso de pagar, tal beneficiario puede repetir contra el contratista independiente o intermediario”.*⁴²

La Jurisprudencia se encarga de confirmar lo antes mencionado, el contratante de los servicios únicamente responderá por las obligaciones del patrón ante el IMSS, nunca por temas salariales.

La responsabilidad entre el contratante y el contratista es subsidiaria únicamente en los temas que corresponden a la Ley del Seguro Social, ya que en caso de que uno no pueda o no quiera responder el otro en este caso el contratante deberá cumplir con las obligaciones del contratista.

El patrón de los trabajadores siempre seguirá siendo el contratista.

Es relevante hacer mención del tipo de obligación que tienen ambas partes, ya que existe la posibilidad de que en algún momento los trabajadores quieran demandar a ambas empresas

⁴² BENEFICIARIOS DE TRABAJOS O SERVICIOS. EL ARTÍCULO 15 A DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADICIONADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 9 DE JULIO DE 2009, QUE LES ASIGNA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES DE SEGURIDAD SOCIAL, ES CONSTITUCIONAL. Jurisprudencia. Amparo en revisión. Tribunal Colegiado de Circuito. Clave 857. (SJF: 9ª época, T I, 2011, p. 2087). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=1012149&Clase=DetalleTesisBL&Semanario=0>> Registro 1012149. (Consulta: Ago. 26, 2020).

y reclamen ciertos derechos que en este caso no aplican de forma solidaria, ya que la relación de trabajo es directamente con el contratista.

Además, Arturo Luna a través del artículo denominado “La subcontratación. Cúmulo de obligaciones y responsabilidades que adquiere el contratista y contratante” analiza lo siguiente:

“Los contratantes deberán informar sobre los contratos celebrados de manera trimestral ante la subdelegación de IMSS correspondiente al domicilio del patrón y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días hábiles de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate (para eliminar la responsabilidad que tanto el patrón como el beneficiario de los servicios prestados por los trabajadores, las partes contratista y contratante).

Para cumplir con dicha obligación, se utilizará el formato PS-1 denominado “Información de los contratos a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social”. Y registrar su información en el portal del IMSS, debiendo acudir por única ocasión a la subdelegación para que le asigne su contraseña.”⁴³

El IMSS debe de estar informado en todo momento de los contratos celebrados entre las partes, esto para eliminar responsabilidades entre ellos con el IMSS.

D. Aspectos Fiscales

En el año 2020, las obligaciones fiscales dieron un giro muy importante, en relación con el esquema de contratación mediante la subcontratación laboral como resultado de la reforma a la Ley del Impuesto al Valor Agregado (Ley del IVA) y a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (Ley del ISR) el 9 de diciembre de 2019.

El esquema de retención del IVA nació desde 1997 en la Ley, y debido a su efectividad a lo largo de su vigencia se ha ampliado en varios supuestos.

Rubén Dávalos en el artículo denominado “Retención de IVA al Outsourcing”, nos comparte como funcionaba la acreditación del IVA en la subcontratación laboral hasta antes de la adición a la ley en diciembre de 2019:

“Anteriormente, si una compañía deseaba deducir ante la autoridad los gastos de este tipo de servicios, estaba obligada a cumplir con una gran cantidad de requisitos, entre ellos:

⁴³ Luna López, Arturo. “La subcontratación. Cúmulo de obligaciones y responsabilidades que adquiere el contratista y contratante”. México: mayo 04, 2018. Disponible en línea: IMPC, Nacional <<https://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2018/05/CROSS-Infom-2018-4.pdf>> (Consulta: Agosto 23, 2020).

- *Obtener, por parte de la empresa contratista, los recibos de nómina del personal suministrado para la prestación de servicios.*
- *Demostrar que se realizó el pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR) en sueldos.*
- *Obtener también evidencia del pago de las contribuciones de seguridad social por parte del patrón.*
- *Y que se haya enterado el IVA atribuible a estos servicios.”⁴⁴*

Anteriormente era muy complicado lograr acreditar el IVA pagado, ya que se requerían muchas cosas para comprobar que la empresa de subcontratación laboral realmente había cumplido con sus obligaciones. Sin embargo, hoy en día ya no es necesario cumplir con todos los requisitos mencionados, ya que se han tomado otras medidas para asegurar su cumplimiento.

Fue adicionado al artículo 1º A de la Ley del IVA la fracción IV, la cual menciona lo siguiente:

“Artículo 1o.-A.- Están obligados a efectuar la retención del impuesto que se les traslade, los contribuyentes que se ubiquen en alguno de los siguientes supuestos:

IV. Sean personas morales o personas físicas con actividades empresariales, que reciban servicios a través de los cuales se pongan a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste, o incluso fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual. En este caso la retención se hará por el 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada..”

Como se advierte en el artículo anterior, la retención impuesta por la Ley del IVA solamente aplica a los contribuyentes que reciban y/o presten los servicios de subcontratación, con independencia del nombre que contractualmente se les haya asignado, pues a través de esta se proporciona el personal que desempeña sus funciones a disposición del contratante.

La intención del legislador al adicionar la fracción IV del artículo 1º A, tiene como finalidad imponer cierta obligación a los contribuyentes contratantes del servicio de subcontratación laboral para retener y enterar a las autoridades fiscales el impuesto causado por el servicio. Con ello, se tendrá certeza del pago del IVA y con esto será procedente el

⁴⁴ Dávalos, Rubén. **Retención de IVA al outsourcing.** Disponible en línea: Deloitte <<https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articles/retencion-iva-outsourcing-es-acertado.html>> (Consulta: Agosto 29, 2020).

acreditamiento del impuesto que fue trasladado al contratante, en el entendido de que primero debe de efectuarse la retención y posteriormente llevar a cabo su acreditación.⁴⁵

Cabe mencionar que antes de la reforma a la Ley no existía la retención por parte del contratante a la empresa de subcontratación, si no que este último se encargaba de trasladar el IVA correspondiente al servicio.

A continuación, presento un ejemplo de cómo se realiza actualmente el pago del IVA:

Servicio prestado = \$100 pesos
16% IVA trasladado = \$16 pesos
Subtotal = \$116 pesos
6% IVA retenido = \$6 pesos
Neto para pagar a la empresa de subcontratación = \$110 pesos

La reforma se realizó con el fin de garantizar por lo menos un tercio de la recaudación de IVA por parte de la empresa de subcontratación.

Dicho lo anterior, se asegura el pago del IVA y, en consecuencia, es procedente la acreditación del impuesto que le fue trasladado al contratante, primeramente, se debe de efectuar la retención y posteriormente se lleva a cabo su acreditación.

En cuanto al Impuesto Sobre la Renta (ISR), a partir de 2017 como requisito para poder efectuar las deducciones de las erogaciones (gastos) realizadas en temas de subcontratación laboral, el contratante debía obtener del contratista los documentos fiscales por concepto de pago de salarios, también la declaración entera de las retenciones efectuadas a los trabajadores y el pago de las cuotas ante el IMSS.

Anterior a la reforma en diciembre de 2019, el artículo 27 fracción V (derogado) de la Ley del ISR contemplaba en su tercer párrafo lo siguiente:

*“Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:
.....Tratándose de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, el contratante deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de*

⁴⁵ **Ley del Impuesto al Valor Agregado.** Retención del IVA en subcontratación laboral. Exposición de motivos. Diciembre 2019. SCJN Disponible en línea: <<http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=7i5IK9rRYqoysrw79EZFjZEyPJpvnRwkndQH4r6o1a1oXkGyYxBHsw8Hyo8JdSGhCWHS0Wt+Gekh9LIhhD06Nw==>> (Consulta: Agosto 29, 2020).

pago de las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social. Los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo.”

Ahora que el contratante tiene la obligación de retener un tercio del impuesto ya no es necesario pedir todos los documentos al contratista para acreditar que va a cumplir con el pago.

Con el tercer párrafo del artículo 27 fracción V, se pretendía evitar la evasión fiscal y poder hacer efectiva la obligación de los contribuyentes en relación con la figura de la subcontratación laboral, en el entendido que la deducción del impuesto la puedes realizar siempre y cuando se pueda acreditar que se han realizado correctamente todos los pagos correspondientes en la relación laboral.

La deducción del ISR está sujeta a que se realice la retención y se entere el IVA.

Los legisladores propusieron lo siguiente que hoy en día ya se encuentra en ambas leyes:

“En materia de IVA, se propone establecer la obligación de los contribuyentes contratantes de los servicios de subcontratación laboral en términos de la legislación laboral de calcular, retener y enterar, ante las autoridades fiscales, el impuesto causado por dichas operaciones. Con ello, se asegurará el pago del IVA y, en consecuencia, será procedente el acreditamiento del impuesto que le fue trasladado al contratante, toda vez que conforme a la mecánica establecida en la citada Ley, primero debe efectuarse el entero de la retención y posteriormente llevar a cabo su acreditamiento.

En materia del ISR, y para ser acorde con dicha propuesta, se propone establecer dentro de los requisitos de las deducciones que solo procederán cuando de conformidad con la Ley del ISR y otras disposiciones fiscales, como es el caso de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (Ley del IVA), el contribuyente cumpla con la obligación de efectuar la retención y entero de los impuestos a cargo de terceros, o que, en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. Adicionalmente, se precisa que tratándose del requisito de deducibilidad de aquellos pagos que se hagan a contribuyentes que causen el IVA, que consiste en que dicho impuesto se traslade en forma expresa y por separado en el CFDI correspondiente, además se deberá cumplir con la obligación de retención y entero del IVA que, en su caso, se establezca en la Ley de la materia.”⁴⁶

Tanto en materia del IVA como en ISR se establecieron obligaciones formales para el contratante, sin embargo nada de esto funcionaba como se esperaba, por lo que con el fin de que los contratantes y empresas de subcontratación puedan cumplir con todas sus obligaciones, se decidió realizar algunas modificaciones a las leyes del ISR e IVA, las cuales implican la

⁴⁶ **Ley del Impuesto Sobre la Renta.** Subcontratación laboral. Exposición de motivos. Diciembre 2019. SCJN Disponible en línea: <<http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=Wct5OSsXp/CsyLrt7V+fcbersxDgpKEVzWwh7nP7HuGnKmWUhJHlMnju+ZuRExIPgxBmzkNgxWW0qVWjUdT2Ow==>> (Consulta: Agosto 20, 2020).

retención directa de un porcentaje por parte del contratante en cual será entregado a la autoridad y por ende cuando se acredite el pago se podrá realizar la respectiva deducción.

Considero que la reforma a la Ley del ISR y a la Ley de IVA representa un gran avance en torno a la acertada regulación que merece la subcontratación de servicios (outsourcing), además, considero como aspecto positivo que los legisladores estén notando la falta de atención de su parte en ciertas partes de las normas y que con esto el contribuyente se vea obligado de una u otra forma a cumplir con sus contribuciones y se logre mejorar el sistema laboral del país.

Capítulo IV

COMPARATIVA ENTRE EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y SUBCONTRATACIÓN LABORAL

Categorías	Prestación de Servicios Profesionales	Subcontratación
Concepto	Contrato en virtud del cual una parte, la que se designa con el nombre de profesionista o profesor , se obliga a realizar un trabajo que requiere preparación técnica, artística y en ocasiones título profesional para llevarlo a cabo, en favor de otra persona, llamada cliente , a cambio de una remuneración que recibe el nombre de honorarios.	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.

Partes	• Profesionista o Profesor • Cliente	• Empresa contratista • Trabajador • Contratante
Naturaleza jurídica	Prestación de servicios regulada en el Código Civil Federal	Prestación de servicios especializados de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo
Características	• Principal • Bilateral • Oneroso / Gratuito • Conmutativo • Consensual • Instantáneo / Tracto sucesivo • Intuitu personae ⇒ No es subordinado	• Principal • Bilateral • Oneroso • Conmutativo • Formal • Instantáneo / Tracto sucesivo • Intuitu personae ⇒ Es subordinado ⇒ Fijación de tareas y supervisión del trabajo
Elementos esenciales	Consentimiento Se actualiza cuando el profesionista está conforme en realizar la actividad profesional por el precio que el cliente está de acuerdo en pagar. Objeto A. Directo 1. <u>Profesionista</u>: obligación de hacer la actividad profesional. 2. <u>Cliente</u>: obligación de hacer, es decir, pagar los honorarios.	Consentimiento Se actualiza al momento en que las partes acuerdan el tipo de servicio a cambio de una contraprestación. Objeto A. Directo 1. <u>Empresa</u> <u>contratista</u>: obligación de hacer el servicio por medio de sus trabajadores. 2. <u>Trabajador</u>: obligación de realizar el servicio. 3. <u>Contratante</u>: obligación de hacer, es decir, pagar una

	B. Indirecto: Actividad profesional que realiza el profesionista sin sujeción a una regulación especial.	contraprestación determinada en el contrato. B. Indirecto: Actividad especializada que realiza la empresa de subcontratación o contratista por medio de sus trabajadores en términos de la Ley Federal de Trabajo.
Elementos de validez	Capacidad. A. Profesionista. • <u>General.</u> • <u>Especial:</u> con relación a la tecnicidad de la actividad que va a desarrollar. B. Cliente. • <u>General.</u> • <u>Especial:</u> cuando los honorarios se pagan con la transmisión de la titularidad de un bien. Forma. A. Consensual	Capacidad A. Empresa de subcontratación: • <u>General.</u> • <u>Especial:</u> con relación al trabajo especializado que prestan. B. Trabajador • <u>General.</u> • <u>Especial:</u> con relación a la capacidad especializada del trabajo a desempeñar. C. Contratante: • <u>General.</u> • <u>Especial:</u> cuando los honorarios se pagan con la transmisión de la titularidad de un bien. Forma. A. Formal- tiene que ser por escrito
Responsabilidad laboral	No existe responsabilidad laboral, ya que no hay una relación de subordinación.	Existe responsabilidad laboral, ya que hay subordinación. En caso de que la empresa de subcontratación no cumpla con sus responsabilidades, subsidiariamente deberá responder el contratante.
Aspectos fiscales	Entre personas físicas y morales (será la PM la que retiene): • 10% retención de ISR • 10.66% retención de IVA En caso de que ambas partes sean personas físicas o morales:	El contratante deberá retener a la empresa de subcontratación o contratista: • 6% de IVA

	Ellos se encargarán de enterar el IVA e ISR correspondiente.	*El ISR seguirá a cargo de la empresa de subcontratación.
--	--	---

De acuerdo a lo anterior, las diferencias principales entre el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y la Subcontratación Laboral son:

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES	SUBCONTRATACIÓN LABORAL
1) No hay subordinación, por lo tanto, no hay relación laboral y se rige por el Código Civil Federal.	1) Hay subordinación y por ende hay responsabilidades laborales para el contratante si no se cumple con la regulación de Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social.
2) Es consensual	2) Es Formal
3) Por lo general, requiere título profesional	3) No requiere título profesional
4) Las partes se encargan de enterar el ISR e IVA correspondiente, salvo que la persona física preste servicios a personas morales, entonces esta última retiene el IVA e ISR.	4) El contratante retiene 6% de IVA al contratista.
5) Oneroso y por excepción gratuito	5) Oneroso

CONCLUSIONES

En el presente trabajo realizamos un análisis entre el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y el Contrato de Prestación de Servicios bajo el régimen de Subcontratación Laboral, a continuación, menciono las actividades realizadas en la investigación y las conclusiones a las cuales se llegó con dicho análisis.

I. En el primer capítulo buscamos introducir al lector a las generalidades de los contratos con el fin de identificarlos como la primera fuente de obligaciones y establecer sus características y alcances.

Analizamos el nacimiento del contrato como acto jurídico, que surge en Roma de donde se inspiraron los redactores de los códigos civiles que a la fecha conocemos, como los es el Código Civil Federal en México. A lo largo del tiempo, el contrato ha sido considerado como una herramienta fundamental debido a la cual hoy en día se pueden concretar muchas relaciones.

II. En el segundo capítulo comenzamos con el análisis del contrato de Prestación de Servicios Profesionales, el cual comenzó a regularse aproximadamente a partir de 1884, anteriormente no se contemplaba tal cual y cualquier relación similar a este seguía la suerte del Contrato en Mandato.

Es importante mencionar que el título profesional es optativo, en caso de que la Ley de Profesiones así lo contemple.

En el Contrato una Prestación de Servicios Profesionales no existe una relación de subordinación, entre profesionista y cliente y éste es el elemento principal que lo distingue de un contrato laboral, es decir que exista un deber de obediencia que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador según la relación convenida.

III. En el tercer capítulo analizamos el surgimiento de la subcontratación laboral, la cual se empezó a regular en la Ley Federal de Trabajo en 2012 y busca contribuir con fines benéficos para trabajadores y patrones.

Tanto la doctrina como la Ley hacen referencia a una relación solidaria entre el contratante y la empresa de subcontratación o contratista, sin embargo, es preciso aclarar que es una responsabilidad subsidiaria, en caso de que el patrón original del trabajador no cumpla con sus obligaciones, ya que en ningún momento se consideran como patrones al mismo tiempo.

La subcontratación ha causado mucho revuelo y a la vez confusión por lo que se busca que el lector tenga clara su regulación, características y conocer si es un contrato independiente o un tipo de modalidad con la finalidad de distinguir si existe o no una relación laboral y que aspectos fiscales corresponden. Al analizar la responsabilidad laboral, se identifico que al incumplir con sus requisitos puede considerarse al contratante como patrón y bajo ese supuesto se contemplan ciertas obligaciones adicionales y respecto a los aspectos fiscales, entre otros en algunas ocasiones se busca eludir responsabilidades en el pago de impuestos.

IV. Para finalizar, se realizó una breve comparativa y diferencias entre ambos contratos, con la finalidad de hacer un poco más fácil su distinción, de esta forma le aporta al lector conocimientos que le ayuden a distinguir entre uno y otro contrato.

Es importante tomar en cuenta al trabajador como parte esencial de la relación, ya que se debe de prevenir lo más posible la restricción de sus derechos, pero al mismo tiempo debemos evitar el abuso de los actos jurídicos e intentar ser lo más justos considerando las repercusiones que puede causar el uso incorrecto, en caso de que las autoridades lo verifiquen.

He podido estudiar más de cerca tanto el Contrato de Prestación de Servicio Profesionales como la Subcontratación Laboral, y ciertamente desconocía muchas cosas que durante la realización del trabajo pude notar. Tal es el caso de que la Subcontratación es una modalidad del Contrato de Prestación de Servicios, conceptos que veo tan entrelazados y fácil de confundir pero que tienen contempladas ciertas distinciones muy particulares como, la subordinación, las responsabilidades laborales, la fijación de las tareas y las entidades involucradas.

Durante mi estudio, note algunas áreas de oportunidad que considero deben de ser cubiertas para lograr que no exista confusión y poder desempeñarse de forma independiente de acuerdo con sus respectivos intereses y fines. A continuación, las presento:

a) El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, es un contrato que el Código Civil Federal regula de forma escasa y sin establecer una definición.

b) La incorporación de ciertos artículos referentes a la Subcontratación Laboral, desde mi punto de vista sigue sin ser suficiente y deberá de tener un capítulo especial puesto que sigue causando confusión en la práctica.

c) La esencia de la Subcontratación contempla una doble subordinación para el trabajador que se pone a disposición del contratante, sin embargo, esto no esta bien delimitado y se presta a confusión ya que los trabajadores reciben ordenes de ambas partes.

d) Considero pertinente que las autoridades emitan comunicados más claros que expresen de forma enunciativa pero no limitativa a las empresas que necesariamente caen en el supuesto de la subcontratación, de esta forma mínimo estas no podrán ser catalogadas dentro de otro contrato y que tipo de contrato es el que se debe de celebrar.

Considero que la Subcontratación requiere mucha más estructura y claridad para que no se presenten dudas simples que bien podrían estar contempladas en Ley.

El fin principal por el cual se comenzó el presente análisis es lograr identificar una distinción entre el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y el Contrato de Prestación de Servicios bajo el régimen de Subcontratación, para separar su objeto, características y regulación en general.

Es importante que el profesionista que asesore al cliente sobre la celebración de uno u otro contrato, este lo suficientemente capacitado y enterado de todo lo que ambos contratos implican.

BIBLIOGRAFÍA

A. DOCTRINA.

Álvarez Rico Fausto, **Tratado Teórico-Práctico de Derecho de Obligaciones**. 2º ed. México, Porrúa, 2013/2015, pp. 89-90.

Álvarez Rico, Fausto. De los Contratos Civiles. 2º ed. México, Porrúa, 2008/2014, p. 277-278.

Chávez Pérez, José. **Práctica Fiscal, Laboral y Legal Empresarial**. 3ªed. México, Tax Editores, 2003/2020, p.1.

CROSS Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad. **Outsourcing**. 1ªed. México, Colegio de Contadores, 2014, p. 21.

Dávalos, Rubén. **Retención de IVA al outsourcing**. Disponible en línea: Deloitte <<https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articles/retencion-iva-outsourcing-es-acertado.html>>.

De Buen Unna Claudia, **El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, Vía de Fraude Laboral**. Revistas Jurídicas UNAM, 2003. Disponible en línea: <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/10.pdf>>.

García Treviño, Ricardo. **Los Contratos Civiles y sus Generalidades**. 7º ed. México, McGraw Hill, 2008, p.54.

Gómez Urrutia, Napoleón. **Proyecto de decreto que reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social**. Senado de la República. 2019, <<https://infosen.senado.gob.mx/infosen64/index.php?c=Legislatura64&a=iniciativas>>.

Iberly. **Portal de información jurídica**. Disponible en línea: Autor <<https://www.iberley.es/practicos/caso-practico-contrato-prestacion-servicios-civil-mercantil-90522#:~:text=Se%20le%20llama%20contrato%20mercantil,ajeno%20a%20una%20actividad%20profesional%3E>>.

Ley del Impuesto al Valor Agregado. Retención del IVA en subcontratación laboral. Exposición de motivos. Diciembre 2019. SCJN Disponible en línea: <<http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=7i5lK9rRYqoysrw79EZFjZEyPJpvnRwkndQH4r6o1a1oXkGyYxBHsw8Hyo8JdSGhCWhS0Wt+Gekh9LIhhD06Nw==>>>

Ley del Impuesto Sobre la Renta. Subcontratación laboral. Exposición de motivos. Diciembre 2019. SCJN Disponible en línea: <<http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=Wct5OSsXp/CsyLrt7V+fcbersxDgpKEVzWwh7nP7HuGnKmWUhJHlMnju+ZuRExIPgxBmzkNgxWW0qVWjUdT2Ow==>>>.

López Casarín, Luis Alejandro. *“Diferencias entre la prestación de servicios y la subcontratación”*. Monterrey: Marzo 22, 2018. disponible EN LÍNEA: **coem.mx**, Nacional <<https://coem.mx/diferencia-sucontratacion-prestacion-2da/>>.

Lorenzana, Diego. *“El contrato: concepto y requisitos principales”* Ciudad de México: junio 20, 2013. Disponible en línea: **pymes y autónomos**, Nacional <<https://www.pymesyautonomos.com/legalidad/el-contrato-concepto-y-requisitos-principales>>.

Luna López, Arturo. *“La subcontratación. Cúmulo de obligaciones y responsabilidades que adquiere el contratista y contratante”*. México: Mayo 04, 2018. Disponible en línea: **IMPC**, Nacional <<https://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2018/05/CROSS-Infom-2018-4.pdf>>

Martínez Gutiérrez, Javier. Outsourcing. 2017, México, Ediciones Fiscales ISEF, p. 17.

Morán Copalcuatzi, Haydee. Contratos Civiles. Disponible en línea: UDLAP <http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/copalcuatzi_m_h/capitulo2.pdf> (Consulta: Marzo 14, 2020).

Parra Miramón, Araceli. **Teoría de las nulidades e ineficacia del acto jurídico**. Disponible en línea: UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3834/8.pdf>>.

Rojina Villegas, Rafael. **Compendio de Derecho Civil IV Contratos**. 27º ed. México, Porrúa, 1962/2001, p. 7.

Servicio de Administración Tributaria. Régimen Fiscal, Servicios Profesionales (honorarios). Disponible en línea: [sat.gob, Nacional, <http://omawww.sat.gob.mx/regimenesfiscales/Paginas/ServiciosProfesionales/default.htm>](http://omawww.sat.gob.mx/regimenesfiscales/Paginas/ServiciosProfesionales/default.htm)

Secretaría de Economía. “*Unidad de verificación*”. Estado de México: 2010. Disponible en línea: [economia.gob.mx, <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/normalizacion/nacional/evaluacion-de-conformidad/unidad-de-verificacion>](http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/normalizacion/nacional/evaluacion-de-conformidad/unidad-de-verificacion).

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. **Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención**. Disponible en línea: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. “***DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL A LA INICIATIVA DEL EJECUTIVO FEDERAL CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO***”. SCJN:Noviembre 30,2012. Disponible en: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59U/0mBQXeS9J3f/Y257APfteyf849CkeLxsICnVG0C/0>.

Vásquez del Mercado, Oscar. **Contratos Mercantiles**. 16º ed. México, Porrúa,1982/2017, p.1.

Vela Peón, Antonio Alberto. **El régimen de subcontratación: ¿Un nuevo contrato de prestación de servicios con mano de obra calificada?** Revista PAF, Fiscal y contable, México, enero de 2017.

Zamora y Valencia, Miguel Ángel. **Contratos Civiles**. 13 ed. México, Porrúa, 1981/2012, p.5.

B. LEGISLACIÓN

Código Civil Federal (P.O. Ago. 31, 1928/ Junio 3, 2019).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (P.O. Feb 5, 1917/ Marzo 6, 2020).

Ley del Impuesto al Valor Agregado (P.O. Dic. 29, 1978/Dic.09, 2019).

Ley del Impuesto Sobre la Renta (P.O. Dic. 11, 2013/ Dic. 9, 2019).

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (P.O. Abril. 24, 1972/Mayo 01,2019).

Ley del Seguro Social (P.O. Dic. 21, 1995/ Nov. 7, 2019).

Ley Federal del Trabajo (P.O. Abril 1, 1970/ Julio 2, 2019).

Ley Reglamentaria del Artículo 5º Constitucional, Relativo al Ejercicio de las Profesiones en la Ciudad de México (P.O. Mayo 26, 1945/ Enero 19, 2018).

Reglamento de la Ley del Impuesto al Valor Agregado. (P.O. Dic. 04, 2006/ Sept. 25, 2014).

C. JURISPRUDENCIA

BENEFICIARIOS DE TRABAJOS O SERVICIOS. EL ARTÍCULO 15 A DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADICIONADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 9 DE JULIO DE 2009, QUE LES ASIGNA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES DE SEGURIDAD SOCIAL, ES CONSTITUCIONAL. Jurisprudencia. Amparo en revisión. Tribunal Colegiado de Circuito. Clave 857. (SJF: 9ª época, T I, 2011, p. 2087). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=1012149&Clase=DetalleTesisBL&Semanaio=0>> Registro 1012149.

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y RELACIÓN LABORAL, EL PAGO DE HONORARIOS NO DETERMINA LA EXISTENCIA DE AQUÉL Y LA INEXISTENCIA DE ÉSTA. Jurisprudencia. Amparo directo. Séptimo tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito. (SJF: 9º época, T XXV, Abril, 2007, p. 1396). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Clase=DetalleTesisBL&ID=172794&Semana=0>> Registro 172794.

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. EL PAGO CONSTITUYE LA CORRESPONDENCIA AL SERVICIO PRESTADO. Tesis Aislada. Amparo Directo. Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito. (SJF: 10ª época, T III, p. 2129). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2012020&Clase=DetalleTesisBL&Se=0>> Registro 2012020.

CONTRATOS SU NATURALEZA DEPENDE DE LO CONVENIDO Y NO DEL NOMBRE QUE SE LES DE. Tesis Aislada. Amparo Directo. Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito. (SJF 8ª época, T II, pg., 192). Disponible en línea: SCJN <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Apendice=10000000000000&Expresion=229952&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=229952&Hit=1&IDs=229952&tipoTesis=&Semana=0&tabla=&Referencia=&Tema=>> Registro: 229952.

DOCUMENTOS PRIVADOS. DEBEN CUMPLIR CON EL REQUISITO DE "FECHA CIERTA" TRATÁNDOSE DEL EJERCICIO DE LAS FACULTADES DE COMPROBACIÓN, PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FISCALES DEL CONTRIBUYENTE. Jurisprudencia. Contradicción de tesis. Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa. (SJF: 10ª época, T I, p. 466). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=2021218&Clase=DetalleT>

esisBL#:~:text=As%C3%AD%2C%20la%20%22fecha%20cierta%22,realizaci%C3%B3n%20de%20un%20contrato%20u> Registro: 2021218.

Ejecutoria de Amparo en Revisión 206/2015. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ago, 2015. Disponible en: <<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=176848>>.

HONORARIOS POR SERVICIOS PROFESIONALES. LAS PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE EJERZAN LA ACCIÓN DE PAGO DERIVADA DE UN CONTRATO DE ESA NATURALEZA, AMPARADA EN EL ARTÍCULO 50. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, DEBEN ACREDITAR QUE QUIEN LOS EJECUTÓ SE ENCUENTRA FACULTADO PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN RESPECTIVA. Tesis Aislada. Décimo tercer tribunal colegiado en materia civil del primer circuito. (SFJ: 10º época, T IV, Marzo, 2018, p. 3383). Disponible en línea: SCJN <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2016510&Clase=DetalleTesisBL> Registro: 20165100.

NULIDAD E INEXISTENCIA. SUS DIFERENCIAS SON MERAMENTE TEORICAS. Jurisprudencia. Amparo directo. Tercera Sala. (SJF:6º época, T IV, 1995, p.199). SCJN <<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=392423&Clase=DetalleTesisBL>> .

PROFESIONISTAS, CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL TRATANDOSE DE. Jurisprudencia. Amparo Directo. Cuarta Sala. (SJF: 7ª época, V 163-168, P.65). Disponible en línea: SCJN <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Appendix=10000000000000&Expresion=242864&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=0&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=242864&Hit=1&IDs=242864&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=>> Registro 242864.

RELACION LABORAL, REQUISITOS DE LA. SU DIFERENCIA CON LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES. Tesis Aislada. Amparo Directo. Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. (SJF: 7ª época, V 205-

216, p.422). Disponible en línea: SCJN
<[**VALOR AGREGADO. LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL DERIVADA DE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS NO ESTÁ GRAVADA POR EL IMPUESTO RELATIVO.** Tesis aislada. Amparo directo. Quinto tribunal colegiado en materia administrativa del tercer circuito. Clave III.5o.A.15 A \(10a.\). \(SJF: 10ª época, T III, Abril, 2016, p. 2618\). Disponible en línea: SCJN
<<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2011578&Clase=DetalleTesisBL>> Registro: 2011578.](https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Apendice=10000000000000&Expresion=248087&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=248087&Hit=1&IDs=248087&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=> Registro 248087.</p></div><div data-bbox=)