



***Subcontratación en
Centros de Trabajo
Dedicados a la
Actividad de SERVICIOS
DE ALOJAMIENTO
TEMPORAL (INDUSTRIA
HOTELERA).***

Ciudad de México a 03 de Mayo de 2023.

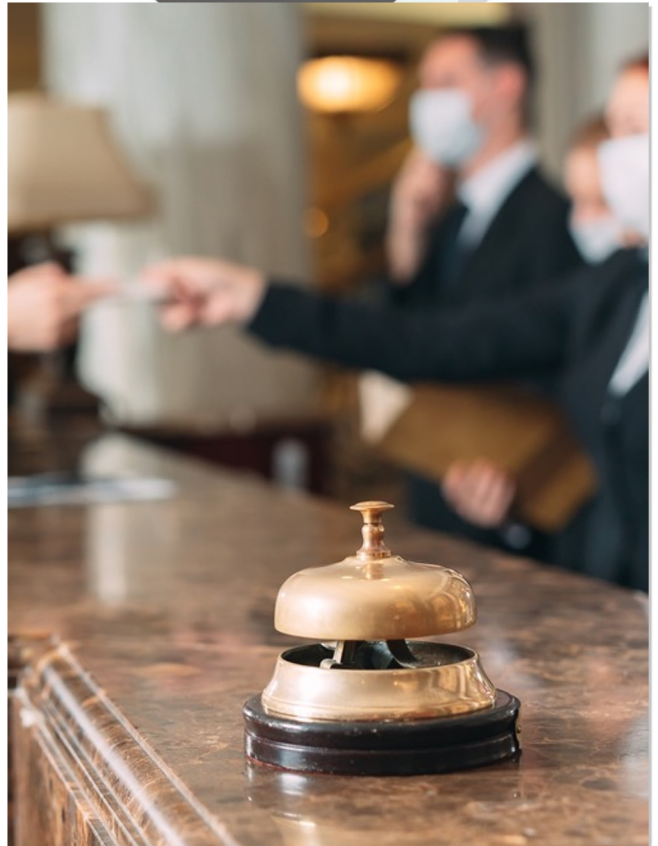
Queridos Clientes y Amigos:

Con fecha 12 de Diciembre de 2022 se publicó un acuerdo por el cual se establecen criterios de inspección en materia de subcontratación relacionados con servicios turísticos y de hospedaje, mismo que establece que las actividades realizadas dentro de los Centros de Trabajo vinculados a las personas físicas o morales dedicadas a la actividad de SERVICIOS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL (industria hotelera), tales como: limpieza de habitaciones (camaristas), registros de huéspedes, atención al huésped, cocineros, cantineros, capitán de meseros, meseros, encargados de lavandería, encargados de ropería, lava losas, limpieza y cuidados de la cocina, reservaciones y cargos de

habitación, forman parte de la actividad preponderante, de dichos Centros de Trabajo, por lo que dichas actividades no se consideran especializadas, y por consecuencia resulta inviable que dichas personas físicas o morales dedicadas a prestar SERVICIOS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL (industria hotelera) contraten dichos servicios con un carácter de especializados, ya que dichas actividades se encuentran intrínsecamente vinculadas a su objeto social y actividad económica preponderante.

En nuestra opinión, consideramos que la intención de la reforma a la Ley Federal del Trabajo es la de eliminar en su totalidad la figura de la tercerización u "outsourcing" de personal, ya sea a través de empresas externas o ajenas a una fuente de trabajo o a través de personas internas de un mismo grupo empresarial, creadas exclusivamente para efectos de pagar nomina, comúnmente conocida esta practicada como "insourcing".

De esta manera lo que pretende el juzgador es eliminar la informalidad en la cual se mantenían muchos trabajadores, toda vez que, a través de la implementación de esquemas de "outsourcing" o "insourcing" muchas fuentes de trabajo evitaban el pago de prestaciones contempladas por la Ley Federal del Trabajo como obligatorias, como es el pago de utilidades o evitaban el pago de cuotas derivadas de la seguridad social de los trabajadores, obligando a la gran mayoría de personas físicas o morales que utilizaban estos tipos de esquemas organizacionales internos a absorber al menos a la totalidad del personal necesario para desarrollar su objeto social principal o actividad



económica preponderante, dejando abierta la posibilidad de subcontratar únicamente servicios u obras especializadas.

Respecto a los Servicios u Obras Especializadas, el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo permite la subcontratación de personal, es decir, permite que una persona física o moral proporcione o ponga a disposición trabajadores propios al servicio de otra, siempre y cuando estos sean especializados o para desarrollar obras especializadas.

La especialización de los servicios va directamente relacionada con el objeto social de la empresa contratante de estos servicios, es decir, se pueden subcontratar cualquier tipo de servicios siempre y cuando los mismos no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante del contratante de los mismos, por lo que en todo momento toda empresa deberá de tener bajo su subordinación y responsabilidad laboral al menos el personal necesario para desarrollar su objeto social o actividad económica preponderante, haciendo notar que el único servicio especializado prohibido por la Ley Federal del Trabajo a partir de la reforma del 23 de Abril de 2021 es el de proporcionar o poner a disposición personal propio a favor de otra, eliminando de esta manera cualquier esquema de "outsourcing" o "insourcing".



Aun cuando la Ley Federal de Trabajo no es clara en cuanto a diferenciar lo que se entiende por servicios u obras especializadas y un servicio profesional o independiente, la principal distinción entre uno y otro es que, en los servicios u obras especializadas se proporciona o pone a disposición personal de manera física y material en el Centro de Trabajo de la empresa contratante, es decir, debe de existir una presencia física y material de uno o varios trabajadores en una determinada fuente de trabajo y estos a su vez deberán de desempeñar un servicio o ejecutar una obra determinada completamente distinta al objeto social o actividad económica preponderante de la persona física o moral contratante de estos servicios.

Por lo que respecta al motivo de nuestro presente boletín acerca de los Servicios u Obras Especializadas de Alojamiento Temporal mediante Acuerdo del 12 de Diciembre de 2022, como ya se ha hecho mención anteriormente en dicho acuerdo, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social emitió publicación en el Diario Oficial de la Federación

mediante el cual pretende establecer criterios de inspección en materia de subcontratación relacionados con los servicios turísticos y de hospedaje, delimitando de esta manera los servicios que pueden ser o no subcontratados por las personas físicas o morales que se dedican a esta como su actividad económica preponderante. Independientemente de la legalidad del acuerdo anteriormente mencionado, se considera que dicho acuerdo delimita lo que se debe de considerar como actividades intrínsecamente vinculadas al objeto social principal de un Centro de Trabajo que se dedica a prestar SERVICIOS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL (industria hotelera), delimitando las actividades que no pueden ser subcontratadas por dichas personas físicas o morales, permitiendo de esta manera que cualquier actividad ajena a estas, que se puedan realizar dentro de dichos Centros de Trabajo, sean susceptibles de ser subcontratadas. Dentro de dichas actividades, solo por enumerar algunas podemos considerar las siguientes:

- Personal de Servicios en Tiendas.
- Salva vidas en las piscinas.
- Animadores.
- Personal de Guardería.
- Personal de Seguridad.
- Personal de limpieza en áreas comunes (interior y exterior de un hotel).
- Mantenimiento externo e interno (pintores, carpinteros, jardineros y plomeros).
- Servicio de personal de entretenimiento (discoteca, casino, club nocturno, sala de máquinas tragamonedas, sala de billar, etc.).
- Servicio de personal de excursiones y servicios de guías turísticos.
- Servicios de traductores.
- Servicios de Transporte.
- Servicios de mensajería.
- Servicios de personal para servicio de salón de belleza.
- Servicios de personal de gimnasios.
- Valet parking.
- Organizadores de eventos (bodas, convenciones, quince años etc.).

Todas estas actividades no encuadran dentro de las actividades intrínsecamente vinculadas señaladas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en el acuerdo de fecha 12 de Diciembre de 2022, por lo que tampoco encuadran dentro de los criterios de inspección en materia de subcontratación, por lo que cualquier persona física o morales que se dedique a prestar SERVICIOS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL (industria hotelera),

podrán subcontratar dichos servicios sin restricciones. Es importante hacer notar que para que se puedan subcontratar servicios u obras especializadas como las anteriormente mencionadas, el objeto social principal del contratante deberá de estar perfectamente delimitado a exclusivamente SERVICIOS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL o cualquier denominación análoga, insistiendo que en ningún momento una persona moral o física podrá subcontratar personal, para efectos de desarrollar el objeto social principal o actividad económica preponderante; los únicos contratos que se pudieran celebrar entre personas con similar objeto social, serían los de prestación de servicios profesionales, siempre y cuando el personal que preste los servicios estipulados en los contratos de prestación de servicios profesionales, presten sus servicios de manera remota e independiente en la negociación que los reciba. En caso de que se estuviera poniendo a disposición personal directamente en la fuente de trabajo de la empresa contratante de los servicios, nos situaríamos en el supuesto de subcontratación de personal de servicios u obras especializadas regulado por la reforma a la Ley Federal del Trabajo en comento. En este supuesto, la empresa que preste estos servicios especializados o ejecute las obras especializadas deberá de obtener el permiso que otorga la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en termino de lo establecido en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, así como por los lineamientos decretados por dicha dependencia federal, mismos que fueron publicados el día 24 de Mayo de 2021 en el Diario Oficial de la Federación.

Es importante hacer notar que en caso de que se llegue a desahogar una inspección



ordenada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, esta se desahogaría en un primer momento dentro del Centro de Trabajo contratante de los servicios especializados, misma que se lleva mediante una entrevista con todos los trabajadores que prestan servicios de manera física y material dentro del Centro de Trabajo, debiendo estar perfectamente delimitado cuales son los trabajadores que prestan sus servicios para desarrollar la actividad preponderante dentro del Centro de Trabajo y cuales son servicios especializados, facultando al inspector de

Trabajo para realizar una inspección a la persona física o moral que brinda servicios de especialización, debiendo a su vez esta contar con todos los requisitos establecidos por la propia Secretaría de Trabajo y Previsión Social para poder prestar estos tipos de servicios.

En el caso particular de las actividades realizadas por personal con la categoría de cocineros, cantineros, capitán de meseros, meseros y cualquier categoría análoga, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social considera que estas resultan intrínsecamente vinculadas a los SERVICIOS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL (industria hotelera), por considerar que la industria hotelera necesita permanente de estos servicios, pero consideramos que si una persona física o moral, opera y brinda los SERVICIOS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL y otra totalmente independiente opera los servicios de preparación y venta de alimentos aun cuando se encuentre este segundo Centro de Trabajo dentro de las instalaciones del primero, estos servicios podrían ser considerados como especializados, al no ser estos intrínsecamente vinculados al objeto social o actividad económica preponderante de la industria hotelera, tan es así, que mucho de estos RESTAURANTES atienden no solo a los huéspedes de un HOTEL, sino también a cualquier comensal, independientemente sea huésped o no de un HOTEL, al igual que se preparan alimentos y bebidas para eventos especiales como son congresos, banquetes de bodas, cenas y comidas diversas, es decir, no se atiende de manera exclusiva a huéspedes de un HOTEL, ni son excluyentes de las demás personas, sino que presta sus servicios al público en general, también existen casos en los cuales los HOTELES realizan contratos de franquicia, por medio de los cuales, los HOTELES alojan en sus establecimientos a RESTAURANTES de cierta reputación, para reforzar su notoriedad, pudiéndonos inclusive encuadrar en el supuesto de grupo empresarial que señala el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que como ya se ha hecho mención, los servicios u obras complementarias o compartidas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba, en este caso en particular el HOTEL.

Se insiste que para lograr lo anterior deben de existir dos personas físicas o morales que operen de manera independiente la una de la otra, logrando que se pueda considerar que existen dos Centros de Trabajos distintos y que aun cuando se brinden servicios recíprocos y generen valor una con la otra, estas son totalmente distintas, y cumplen con sus obligaciones tanto laborales como fiscales de manera independiente.

Es importante hacer notar que, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social emite acuerdos con base a criterios y lineamientos relacionados a una interpretación propia, siempre existiendo la posibilidad de que acontezca una interpretación distinta por parte del sector patronal, brindando la posibilidad de que el sector hotelero pueda hacer valer los medios de defensa que considere pertinentes, permitiendo que las reglas de subcontratación evolucionen y existan nuevos criterios de interpretación, mismos que se irán definiendo con base a las resoluciones emitidas por nuestros más altos Tribunales.

Por último, es importante señalar que las anteriores son consideraciones generales, por lo que recomendamos efectuar un análisis específico por contrato a efecto de salvaguardar que no existan riesgos adicionales que pudieran afectar la calidad de los servicios especializados contratados. Con mucho gusto le podemos proporcionar cualquier información adicional que Usted requiera en relación con esta temática de una forma más especializada y en cada caso en concreto, para lo cual no dude en comunicarse con nosotros.



TORRE WORLD TRADE CENTER WTC
CIUDAD DE MÉXICO

MONTECITO 38 PISO 38 OFICINA 38 COL. NAPOLES

C.P. 03810 CIUDAD DE MÉXICO

WEB PAGE WWW.CORPUSIURE.COM.MX

E-MAIL JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX

CONMUTADOR 9000 3900.

Atentamente.

DIRECCION JURIDICA
CORPUSIURE ABOGADOS.

La información contenida en el presente documento es de carácter general y no pretende brindar una asesoría sobre casos particulares o sustituir de algún modo el estudio que implicaría la aplicación de las disposiciones comentadas.

Para cualquier comentario, el personal de esta Firma Legal está a sus órdenes para analizar de manera detallada los efectos que pueden derivar de estas disposiciones en cada caso particular, Asimismo, en caso de requerir mayor información, ponemos a sus órdenes la dirección de correo electrónico: juridico@corpusiure.com.mx, en donde con gusto le atenderemos.