

Contrato laboral incluye subcontratación



Elaborado por: Dr. José Manuel Miranda
de Santiago

Dr. José Manuel Miranda de Santiago

- **Doctor en Derecho** (mención honorífica por BNA). Contador Público Certificado, Especialista Fiscal. Licenciado en Derecho con maestrías en Derecho Corporativo y Derecho Constitucional y Amparo.
- **Doctor Honoris Causa** por la International Legal Bar & Professional Association.
- Actualmente cursando el **Doctorado en Filosofía** en IUS Universidad.
- **Laboró para Canon Mexicana**, por década y media, como Gerente de Impuestos
- **Socio Fundador de Transfer Pricing Services**, SC desde 1997.
- **Catedrático** en la UNAM desde hace 26 años, Facultad de Contaduría y Administración (FCA), a nivel licenciatura y posgrado. Catedrático en la Maestría en Fiscal en la Universidad América Puebla (DLAP) y en la Barra Nacional de Abogados. (BNA)
- **Elegido en la terna para el Patronato Universitario** en rectoría, de Ciudad Universitaria.
- **Articulista y coordinador** de la sección de la revista Consultorio Fiscal, editada por la FCA, UNAM, y colaborador en la revista Puntos Finos y Excelencia Académica AMCPDF.
- **Conferencista** a nivel Nacional e Internacional, en cámaras de comercio y en el SAT
- **Expresidente del Consejo de la AMCPDF** para el bienio 2023-2024.
- **Perito en Precios de Transferencia ante el TFJA.**
- **Autor** de diversas obras de Derecho Internacional.
- **Certificado** por el Estándar de Calidad de **CONOCER EC217.01**



MÓDULO I

Fundamentos del Contrato de Trabajo

1. Naturaleza jurídica del contrato laboral en México.

- El contrato laboral es un acuerdo de voluntades de carácter bilateral, oneroso, conmutativo, de tracto sucesivo y subordinado, celebrado entre una persona física denominada trabajador y una persona física o moral llamada patrón. Tiene como objeto la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Artículo 123, Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

- Este contrato no se rige únicamente por la autonomía de la voluntad, sino por principios de orden público e interés social. El derecho del trabajo tutela al trabajador como la parte más débil de la relación, por ello impone límites a la libertad contractual del patrón.



2. Formalidad y requisitos legales del contrato individual de trabajo

➤ El contrato individual debe constar por escrito, salvo prueba en contrario, e incluir información mínima como:

- Datos de las partes.
- Tipo de relación laboral.
- Puesto, salario, jornada, lugar de trabajo.
- Duración del contrato (determinada o indeterminada).

Artículo 25 de la LFT.

Jurisprudencia: Tesis Aislada I.13o.T.13 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación.

- La omisión del contrato escrito no priva al trabajador de sus derechos, pero incrementa los riesgos procesales para el patrón, quien enfrenta una presunción en su contra en caso de controversia laboral.



3. Elementos esenciales y formales del contrato según la LFT

- Elementos esenciales:
 1. Consentimiento de las partes.
 2. Objeto lícito.
 3. Trabajo personal y subordinado.
 4. Salario remunerador.



➤ Elementos esenciales:

1. Redacción escrita.
2. Firma de ambas partes.
3. Integración al expediente laboral.

Artículos 3º, 20, 25, 82 y 83 de la LFT.

- La formalidad tiene un valor probatorio determinante en conflictos, y es recomendable adicionar cláusulas de confidencialidad, capacitación, no competencia y propiedad intelectual.



4. Utilidad probatoria del contrato y su relación con la materialidad fiscal

- El contrato laboral cumple una doble función:
 1. Demuestra la existencia de una relación laboral para efectos de seguridad social.
 2. Acredita la materialidad de las erogaciones laborales deducibles en términos fiscales.

Artículo 27 fracción V de la LISR.

Artículo 31 fracción I del CFF.

Tesis: VII-P-1aS-107 del TFJA.



- La inexistencia de contratos firmados puede conducir a la no deducción de nómina, afectación en el acreditamiento del IVA, y presunción de operaciones inexistentes si no hay prueba del servicio.

5. Riesgos por informalidad contractual: art. 69-B CFF y razón de negocios

- La falta de contrato o su simulación expone al patrón a:
 - Presunción de inexistencia de operaciones (69-B del CFF).
 - Recaracterización de los pagos como no deducibles.
 - Rechazo de CFDI por no demostrar razón de negocios.

Artículos 5-A y 69-B del Código Fiscal de la Federación.

Artículo 27 LISR.

- La informalidad o contratación verbal conlleva contingencias fiscales, laborales y penales. Se recomienda integrar expediente laboral robusto con evidencias documentales, incluyendo bitácoras, evaluaciones y reportes.



MÓDULO II

Requisitos Legales del Contrato Laboral

6. Información obligatoria en el contrato

- Contenido: Deben incluirse nombre completo, CURP, RFC, domicilio, salario base, forma y periodicidad de pago, jornada laboral, puesto, lugar de prestación, duración del contrato, y prestaciones acordadas.

Art. 25 LFT

- La omisión de estos datos puede ser considerada simulación de relación laboral o motivo de nulidad relativa.



7. Derechos y obligaciones de patrones y trabajadores

- Son irrenunciables. Ejemplos: pagar salario, proporcionar herramientas; del trabajador: prestar servicios, seguir instrucciones, guardar confidencialidad.

Art. 123 CPEUM y Arts. 132 y 134 LFT

- La LFT equilibra la relación mediante normas que limitan la autonomía contractual en favor de los derechos humanos laborales.



8. Obligaciones patronales (Art. 132 LFT)



- Pago oportuno, afiliación al IMSS, prevención de riesgos, otorgamiento de constancias, respeto a la dignidad, capacitación.

Art. 132 LFT

- El incumplimiento puede derivar en multas, rescisión justificada o demandas por responsabilidad civil o penal.

9. Obligaciones del trabajador



- Lealtad, diligencia, confidencialidad, uso responsable de recursos, respeto a superiores y compañeros.

Art. 134 LFT

- Estas obligaciones son base para sanciones disciplinarias como actas administrativas, suspensiones o despidos.

10. Capacitación, seguridad y medio ambiente

- Derecho a capacitación continua, ambientes seguros y limpios, acceso a equipos de protección.

Arts. 153-A al 153-X y 132 fracción XVI

LFT

- Las empresas deben contar con Programas de Capacitación registrados ante la STPS.



MÓDULO III

Relación Laboral y sus Efectos Jurídicos

11. Nexo jurídico entre patrón y trabajador

- Se genera desde el momento de la prestación de un trabajo personal subordinado, aunque no haya contrato escrito.

Art. 20 LFT

- La realidad fáctica prevalece sobre la forma. La relación existe por la subordinación y salario, no por la firma.

12. Presunción de relación laboral y su prueba

- El trabajador sólo necesita alegar su existencia; el patrón debe probar que no existió.

Jurisprudencia Tesis I.1o.T. J/54 (9a.)

- La carga probatoria recae en el empleador: debe documentar y demostrar la inexistencia del vínculo.



13. Implicaciones fiscales y de seguridad social



- La relación laboral implica obligaciones ante IMSS, INFONAVIT, SAT, y STPS.
Arts. 12, 15 y 18 LSS; Art. 29 CFF
- La omisión de inscribir a trabajadores constituye delito, además de sanciones y recargos

14. Jurisprudencia sobre subordinación

- La subordinación es el elemento esencial que distingue la relación laboral de otras figuras.

Tesis aislada: 2a./J. 66/2020 (10a.)

- La subordinación se manifiesta en órdenes, supervisión, horarios, sanciones y reportes.



MÓDULO IV

Reforma en Materia de Subcontratación

15. Análisis de la reforma y sus motivaciones



- Objetivo: evitar la simulación, garantizar derechos laborales, combatir evasión fiscal.

Reforma al DOF 23 de abril de 2021

- El esquema anterior facilitaba outsourcing abusivo, sin derechos ni seguridad social.

16. Prohibición de la subcontratación de personal

- Queda prohibido subcontratar personal que realice actividades esenciales del objeto social.

Art. 12 LFT

- Comentario: La infracción genera multas de hasta 4.5 millones de pesos.



17. Servicios especializados permitidos

- Solo se permite subcontratación de servicios especializados que no formen parte del objeto social ni actividad preponderante.

Arts. 13 y 14 LFT

- Obligación de registro ante el REPSE, renovado anualmente.



18. Responsabilidad solidaria



- La empresa contratante es solidariamente responsable en materia laboral, fiscal y de seguridad social.

Art. 13 último párrafo LFT

- Requiere revisión cuidadosa de proveedores y contratos.

MÓDULO V

Tipos de Contrato de Trabajo Reconocidos por la ley

20. Contrato por tiempo determinado

- Solo procede cuando lo exige la naturaleza del trabajo o sustituye a otro trabajador.

Art. 37 LFT

- No debe usarse como forma de evadir responsabilidades.

21. Contrato por tiempo indeterminado

- Es la regla general. Aplica en toda relación que no tenga temporalidad explícita.

Art. 35 LFT

- Ofrece mayor estabilidad laboral y derechos acumulativos.



22. Contrato por obra o proyecto



- Finaliza cuando concluye la obra contratada.

Art. 36 LFT

- Común en construcción, tecnología y servicios técnicos.



23. Contrato para capacitación inicial



- Máximo 3 meses (6 para puestos directivos), debe documentarse.

Art. 39-B LFT

- Si no se cumple el objetivo, el patrón puede darlo por terminado.

24. Contrato por período de prueba

- Prueba de aptitudes, sin exceder 30 días.

Art. 39-A LFT

- Debe indicarse explícitamente, si no, se considera tiempo indeterminado

25. Contrato por hora (para docentes u otros)



- Permitido si respeta jornada máxima legal y seguridad social.

Art. 83 segundo párrafo LFT

- Comentario: Requiere cuidado para evitar demandas por simulación.

MÓDULO VI.

Contratación por Servicios Profesionales Independientes

26. Diferencias jurídicas con la relación laboral

- No hay subordinación.
- No se rige por la LFT, sino por el Código Civil y el Código Fiscal.
- No genera derechos laborales ni seguridad social.

Art. 2606 y 2615 del Código Civil Federal

Art. 14 fr. II del CFF

- Si existe subordinación o continuidad, la autoridad puede reclasificarla como relación laboral.

27. Fundamento legal: Código Civil y CFF

- El contrato de prestación de servicios se rige por el Código Civil.
- Fiscalmente es considerado ingreso por honorarios y debe emitir CFDI.

Artículos 2606–2630 CCF

Art. 94 fr. IV y Art. 106 LISR

- Es común en consultores, asesores y profesionistas independientes. Debe evitarse el uso sistemático como simulación laboral.

28. Criterios de autonomía técnica y organizativa

- El prestador de servicios decide cómo y cuándo trabaja.
- No hay supervisión directa ni integración a la estructura del cliente.
- La falta de autonomía efectiva puede implicar simulación. Jurisprudencia y criterios del IMSS exigen documentación que acredite la independencia técnica.

29. Riesgos de simulación y su reclasificación laboral

- En auditoría o juicio, se puede reclasificar como relación laboral si se acredita subordinación.
- Deriva en obligaciones retroactivas ante IMSS, SAT y autoridades laborales.

Art. 20 LFT

Jurisprudencia: Tesis Aislada I.1o.T. 32 L (10a.)

Criterios del TFJA y del SAT sobre materialidad

- La carga probatoria recae en quien alega que no hay relación laboral. Debe documentarse la autonomía y la no integración jerárquica.

MÓDULO VII.

Documentación Laboral en las Etapas de la Relación de Trabajo

30. Documentación previa: requisitos administrativos y fiscales

- Solicitud de empleo, currículum, acta de nacimiento, RFC, CURP, comprobante de domicilio, carta de antecedentes, exámenes médicos, contrato individual.

NOM-030-STPS-2009

Art. 132 fr. VIII, XVI y XVII LFT

Lineamientos del IMSS

- La omisión puede dificultar auditorías y defensa en juicios laborales.

31. Documentación durante la relación laboral

- Recibos de nómina, evaluaciones, permisos, vacaciones, incapacidades, actas administrativas, avisos al IMSS, constancias de capacitación.
- Se recomienda integrar un expediente laboral con controles digitales, fechado y firmado.



32. Documentación al término de la relación laboral

- Renuncia manuscrita, finiquito, recibo firmado, constancia laboral, baja en IMSS, aviso al INFONAVIT.

Art. 53 y 47 LFT

Jurisprudencia sobre nulidad del despido sin aviso formal

- El finiquito no debe confundirse con indemnización. La redacción debe ser clara para evitar nulidades.

33. Integración del expediente laboral

- Documento preventivo clave ante revisiones del IMSS, INFONAVIT y SAT.
- Debe incluir cada fase: ingreso, vida laboral y egreso.
- Un expediente completo acredita la relación laboral, su contenido, su cumplimiento, y previene reclasificaciones.

MÓDULO VIII

Consideraciones Finales y Buenas Prácticas

34. Revisión de esquemas de contratación vigentes

- Revisión periódica del objeto social, actividades efectivamente desarrolladas y forma de contratación.
- Identificación de servicios tercerizados.

Es fundamental verificar congruencia entre operaciones reales, estatutos, contratos y nómina.

35. Riesgos jurídicos y fiscales de la simulación

- El uso de contratos civiles u honorarios para evadir responsabilidades genera:
 - Créditos fiscales
 - Multas del IMSS e INFONAVIT
 - Inhabilitación REPSE
 - Responsabilidad penal por defraudación fiscal

Art. 69-B CFF

Art. 108 CFF

LFT

36. Recomendaciones preventivas

- Formalizar todos los contratos por escrito
- Alinear funciones al objeto social
- Implementar políticas de contratación
- Registrar servicios especializados ante REPSE si aplica
- Capacitar al área de recursos humanos en LFT y CFF

37. Objeto social y congruencia con contratación

- El objeto social debe ser claro, amplio y congruente con las actividades efectivamente realizadas.
- Contratar trabajadores para actividades no previstas en el objeto puede generar contingencias laborales y fiscales.

Profesionalización de la gestión laboral

- El contrato individual de trabajo no es una mera formalidad, sino una herramienta jurídica, fiscal, probatoria y humana.
- La reforma en subcontratación exige profesionalizar los procesos laborales.
- La gestión responsable de la contratación previene conflictos y consolida una cultura de cumplimiento.

Bill Gates reveló qué responder a una de las preguntas más difíciles en una entrevista de trabajo

El cofundador de Microsoft compartió varias claves al momento de que un reclutador pida las razones de por qué deberían contratar al candidato, una respuesta que debe combinar experiencia y metas cumplidas



Como empresario tuvo la oportunidad de observar miles de candidatos y ver su potencial. (Foto: REUTERS/Anushree Fadnavis)

Bill Gates, fundador de Microsoft y figura clave en el mundo empresarial, compartió su visión sobre el éxito en las entrevistas laborales. Durante una entrevista simulada junto al basquetbolista Stephen Curry, el empresario se refirió a una de las preguntas más desafiantes en procesos de selección: “¿Por qué deberíamos contratarte?”

Sus respuestas, *basadas en décadas de experiencia como reclutador* y líder de una de las mayores compañías tecnológicas, ofrecen claves fundamentales para quienes buscan destacarse ante potenciales empleadores.

En su intervención, **Gates profundizó sobre las habilidades y actitudes que marcan la diferencia.** Entre los aspectos más valorados, mencionó la capacidad para demostrar experiencia, la importancia del trabajo en grupo, el alineamiento con los intereses de la empresa y la transformación de debilidades percibidas en fortalezas.

Cómo demostrar la experiencia de manera convincente en una entrevista



Se deben decir casos concretos donde se ayudó a cumplir un objetivo en la organización. (Imagen Ilustrativa Infobae)

Bill Gates sostuvo que la experiencia debe ser el pilar principal de la respuesta. Según el empresario, no solo hay que afirmar que se tienen conocimientos: hay que avalarlos con hechos concretos y tangibles.

“Mira el código que escribí. He completado programas mucho más allá de los cursos en los que he participado. Creo que he mejorado con el tiempo”, explicó Gates al simular una posible respuesta ante reclutadores

Para Gates, **mostrar experiencia implica evidenciar una evolución constante.** El progreso en responsabilidades y en la calidad del trabajo realizado indica adaptabilidad y compromiso con el aprendizaje continuo.

Por qué el trabajo en grupo es esencial para una empresa



Los objetivos empresariales no se consiguen de manera individual. (Imagen Ilustrativa Infobae)

La habilidad para integrarse en grupos de trabajo se ha convertido en una de las competencias más buscadas por empresas de todos los sectores. Gates señaló que el éxito profesional rara vez se alcanza de forma individual, así que la destreza de colaborar y contribuir al desarrollo del grupo adquiere un peso determinante.

En sus palabras durante la entrevista simulada, destacó que la valoración crítica, cuando se realiza de manera constructiva, **puede mejorar los resultados colectivos**. Además, el filántropo considera que compartir la experiencia personal trabajando en grupo permite mostrar adaptabilidad, empatía y capacidad de comunicación.

Para los reclutadores, un candidato que se percibe como un aporte positivo al ambiente de trabajo tiene mayores posibilidades de ser seleccionado. Gates subrayó que, aunque puedan existir diferencias de criterio, saber gestionarlas y transformarlas en mejoras para el grupo es un signo de madurez profesional.

Cómo alinearse con los intereses y objetivos de la empresa

Se debe llegar con una base de conocimiento sobre las necesidades de la organización. (Imagen Ilustrativa Infobae)

Otro de los puntos que Gates sugirió aplicar es la alineación entre las metas personales y los objetivos de la organización. “Me gustan las metas ambiciosas. Me gusta pensar en cómo podemos anticipar el futuro. El software es genial y quiero participar en ello”, expresó el empresario al detallar su enfoque.

Cómo alinearse con los intereses y objetivos de la empresa



Se debe llegar con una base de conocimiento sobre las necesidades de la organización. (Imagen Ilustrativa Infobae)

Esta frase conecta la pasión individual con el proyecto de la compañía, presentando al candidato como una persona proactiva e integrada. También, **el compromiso con el futuro de la empresa y el entusiasmo por colaborar en su crecimiento son cualidades valoradas por cualquier empleador.**

Gates sugirió que, además de exponer logros y habilidades, resulta conveniente demostrar interés genuino por la misión y visión de la organización, así como por el sector en el que opera. Documentarse sobre la empresa antes de la entrevista posibilita formular respuestas que evidencien este alineamiento

De qué forma convertir debilidades en fortalezas



La capacidad de mejora es un valor que piden las organizaciones. (Imagen Ilustrativa Infobae)

Reconocer debilidades suele generar temor durante una entrevista, pero Gates planteó que, en manos de un buen candidato, estos aspectos pueden transformarse en muestras de honestidad y potencial de mejora.

El empresario admitió que a veces puede ser “crítico con el trabajo de los demás”, pero lo enmarcó en una lógica constructiva y de colaboración. **Esa sinceridad inspira confianza en los interlocutores y permite proyectar una imagen de transparencia y autocrítica.**

Relatar una experiencia concreta en la que una debilidad fue superada, o en la que se aprendió a partir de la autocrítica, permite al entrevistador identificar resiliencia y capacidad para la mejora continua.

“Donde no hay ley laboral clara, hay simulación; donde no hay contratación formal, hay abuso. La dignidad del trabajo comienza con el respeto al contrato.”

Preguntas y Respuestas



**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**

COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

CONTÁCTANOS



PÁGINA WEB

www.cofide.mx



TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203,
Col. Del Carmen Coyoacán, 04100
CDMX

SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx