

There are no translations available.

Circular 438-2017

En la presente trataremos sobre un tema interesante sobre las “prestadoras de servicios” y el SAT.

En virtud de las ultimas reformas de la Secretaria de Hacienda sobre las disposiciones fiscales a las que estarán sujetas las empresas que prestan servicios de subcontratación, habrá que estar muy atentos a la aplicación de dichas reformas.

La prorroga que otorgo el SAT a las empresas prestadoras de servicios sobre las nuevas disposiciones fiscales a las que estarán sujetas, venció esta 1 de julio pasado por lo que seguramente serán publicados los nuevos formatos fiscales que deberán usar las empresas que usan servicios de outsourcing o las empresas que reciben dichos servicios.

Las reformas tanto laborales como fiscales a este tipo de subcontratación hará incosteable el uso de este tipo de servicios lo que podría traer como consecuencia que México no sea competitivo por no poder usar este tipo de servicios, que se iniciaron hace ya muchos años a nivel internacional cuando se creo la idea de que las empresas deberían dedicarse únicamente a su objetivo principal, si hacían automóviles deberían de subcontratar los servicios ajenos a dicha labor, ejemplo los servicios de limpieza, etc.

Estas reformas cambiaran la forma de operación de estos servicios por lo que en caso de no cumplir con las disposiciones tanto laborales como fiscales podrán incurrir en faltas y delitos fiscales y responsabilidad laboral.

Entre las nuevas disposiciones, se encuentra la de utilizar los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI), que se usarán en las nóminas de pago y se deberá establecer , el nombre

de las empresas contratantes, el RFC de la contratista y el tiempo que laboró el trabajador para la contratante; además de las cargas fiscales establecidas en el Impuesto Sobre la Renta, en donde se tiene la obligación de recolectar la documentación que acredite el pago de salario en el CFDI, el acuse recibo de nómina, de declaración de entero de la retención y el pago de cuotas del IMSS, con la responsabilidad de que en caso de no hacerlo se le podrá negar a la empresa la deducción de los impuestos, con las cargas y multas fiscales que esto implicará.

Las reformas laborales que se han dictado en los últimos años en relación a la subcontratación son muy estrictas y con estas nuevas disposiciones fiscales será mucho más fácil acceder a la información para acreditar su ilegalidad en los tribunales laborales.

Si las empresas quieren seguir usando este tipo de subcontrataciones, deberán revisar: a) Los contratos que esta usando la prestadora de servicios en la relación laboral; b) Evitar contratar con pagadoras con el solo incentivo de evadir impuestos; c) Verificar que se paguen los impuestos correspondientes y cerciorarse de que la outsourcing lo hace en su totalidad; d) Verificar que se cumpla con las obligaciones de Seguridad Social; e) Cumplir con las condiciones del artículo 15-A y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Para cualquier aclaración, nos ponemos a sus órdenes.