

Mission

Investment

Strategy

**SKATT**

Beyond tax advisory

Collaborating Firm of  
**Andersen Global** in Mexico

Information



VIVIANA  
BELAUNZARÁN  
SOCIO SKATT



JULIA  
CASTILLO  
SOCIO SKATT



CÉSAR  
GÁMEZ  
SOCIO SKATT



CRISTINA GONZÁLEZ  
SOCIO GONZALEZ  
MEDINA ASESORES



OSCAR DE LA VEGA  
DE LA VEGA  
Y MARTÍNEZ ROJAS



JAIME  
ROJAS  
SOCIO SKATT

# Disclaimer

Los temas expuestos y contenido no tienen como finalidad constituir una asesoría fiscal específica de parte de SKATT Asesores Fiscales, S.C., de sus socios, asociados o alguno de sus empleados. Tampoco comprenden el diseño, comercialización, organización, implementación o administración de un servicio que pueda constituir un “esquema reportable” en términos de los dispuesto por el artículo 197 y demás correlativos del Código Fiscal de la Federación en vigor.

Su uso es solamente con fines informativos y por lo tanto será responsabilidad del lector su adecuada interpretación y uso.



# Contenido

1. Aspectos laborales
2. Seguridad Social
3. Repercusiones fiscales y afectación en PTU
4. Mecanismos para su cumplimiento





1.

# Aspectos laborales

# Iniciativa de Reforma en materia de subcontratación laboral

- Se prohíbe la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.
- Efectos principales consisten en la prohibición de:
  - Insourcing.
  - Subcontratación de personal a través de empresas de Capital Humano.

# Iniciativa de Reforma en materia de subcontratación laboral

- Permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas cuando cumple con lo siguiente:
  - Son servicios u obras especializadas
  - No forman parte del objeto social, ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria
  - El contratista está registrado en el padrón público de la STPS señalado en el artículo 15 de la Ley.
- Permite la subcontratación de obras y servicios complementarios o compartidos de un mismo grupo empresarial, siempre que:
  - Se prestan entre empresas del mismo grupo empresarial
  - No forman parte del objeto social, ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los recibe.

# Iniciativa de Reforma en materia de subcontratación laboral

- La reglamentación se limita a la subcontratación laboral, no así a otras relaciones jurídicas de diversa naturaleza, como:
  - Civiles y/o mercantiles
- Aceptar una relación como subcontratación laboral genera consecuencias muy importantes, tales como:
  - Considerar a la empresa beneficiaria de los servicios como solidariamente responsable de las obligaciones que se derivan de la relación con los trabajadores que hubieren sido utilizados en dichas contrataciones (Laboral, Seguridad Social e INFONAVIT)



# Iniciativa de Reforma en materia de subcontratación laboral

- El derecho de las y los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se ajustará a lo siguiente:
- El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo, la cantidad que resulte más favorable al trabajador entre:
  - Tres meses de salario del trabajador
  - El promedio de la participación recibida en los últimos tres años

# Iniciativa de Reforma en materia de subcontratación laboral

- Se modifica el artículo 41 de la Ley para establecer como condición para que surta efectos la sustitución patronal la transmisión de bienes objeto de la empresa o establecimiento del patrón sustituto.
- El cuarto transitorio establece una excepción a lo anterior, si:
  - La sustitución patronal se lleva a cabo en un plazo de 90 días naturales contados a partir de la entrada en vigor.
  - La contratista transfiere a la beneficiaria de los servicios a los trabajadores de que se trate y les reconoce los derechos laborales.



## 2. Seguridad Social

# Obligaciones generales (1/2)

- La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, deberá **cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo**.
  - » Los servicios u obras **no podrán formar parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante** de la beneficiaria de estos.
  - » El patrón deberá estar **al corriente de sus obligaciones de seguridad social**.
  - » El patrón deberá **registrarse** ante la STPS.
- La persona que contrate los servicios u obras especializadas con otra que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será **responsable solidaria** sobre los trabajadores utilizados en dichas contrataciones.

# Obligaciones generales (2/2)

- Los patrones que prestan servicios o ejecutan obras especializadas, **no podrán contar con más de un registro patronal por clase.**
  - » Los patrones con uno o más registros patronales por clase, tendrán **90 días naturales**, para tramitar su baja ante el IMSS y solicitar uno nuevo.



# Informes que deben presentar al IMSS

- Los patrones que presten servicios especializados deberán entregar **cada cuatrimestre**, la información de los contratos celebrados en ese período.
  - » En dicha información deberá incluirse el **objeto social** y la **actividad económica**, tanto del contratante con del prestador.
- Esta obligación deberá cumplirse **por primera vez** dentro de los 3 meses siguientes a la entrada en vigor del Decreto.
- El Consejo Técnico del IMSS emitirá las **Reglas de Carácter General** para normar la presentación de dicha información.
- El IMSS deberá **informar a la STPS sobre el incumplimiento** de esta obligación, para los efectos señalados en la propia Ley Federal del Trabajo.
- Quien incumpla se hará acreedor a **multa** de 500 a 2,000 UMAS (\$43,440 a \$173,760).

# Sustitución patronal (1/3)

- Se considerará que hay sustitución patronal si la subcontratista transfiere a la persona beneficiaria a los trabajadores de que se trate, dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del Decreto, por lo que no será necesaria la transmisión de bienes entre el patrón sustituido y el sustituto.
- El patrón sustituto deberá **reconocer los derechos laborales** de dichos trabajadores, incluida la antigüedad y los riesgos de trabajo terminados.
- Las empresas que cuenten con un **Convenio de Subrogación de Servicios Médicos con Reversión de Cuotas** vigente y que lleven a cabo una sustitución patronal, **no serán objeto de modificación de las condiciones pactadas en el mismo.**

**Transcurridos tres meses** de la entrada en vigor del Decreto, las empresas aplicarán las reglas previstas en la LSS y RACERF.

# Sustitución patronal (2/3)

- Para efectos de la determinación de la clase, fracción y prima del Seguro de Riesgos de Trabajo, **la empresa que absorba a los trabajadores deberá autoclasificarse y conservar la prima con la que venía cotizando la empresa absorbida**, siempre y cuando dicha empresa haya estado correctamente clasificada; en caso contrario, deberá cotizar con la prima media de la clase que le corresponda.
- Tratándose de una empresa **que absorba a los trabajadores de otra u otras empresas con la misma o distintas clases**, y que en virtud de ello deba **ajustar su clasificación a las nuevas actividades que llevará a cabo**, entonces la clase y fracción se determinará conforme a su actividad y la prima se obtendrá de **aplicar el procedimiento** siguiente:

# Sustitución patronal (2/3)

- a) **Por cada registro patronal**, tanto de la empresa que absorbe como de la otra u otras empresas a sustituir, **se multiplicará la prima asignada por el total de los salarios base de cotización de los trabajadores comprendidos en el mismo**. El salario base de cotización a considerar, será el del mes previo al que se comunique la sustitución al IMSS.
- b) Se sumarán los productos obtenidos conforme al inciso anterior y el resultado se dividirá entre la suma de los salarios base de cotización del total de los trabajadores comprendidos **en todos los registros patronales**.
- c) La prima así obtenida se aplicará al registro patronal de la empresa que absorbe a los trabajadores y **estará vigente hasta el último día del mes de febrero posterior a la sustitución**.
- d) Para efectos de la determinación de la prima del ejercicio siguiente, la empresa que absorbe a los trabajadores deberá considerar los riesgos de trabajo terminados que hubiese ocurrido en el ejercicio correspondiente.

# INFONAVIT

- Se reduce de seis a **tres meses**, el período durante el cual el patrón sustituido será **responsable solidario** con el nuevo patrón de las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución.
- Los patrones que presten servicios especializados deberán proporcionar al INFONAVIT de manera **cuatrimestral**, la información de los contratos celebrados en cada período.
  - » En dicha información deberá incluirse el **objeto social** y la **actividad económica**, tanto del contratante con del prestador.
- Se reduce de 4 a **2 meses**, el plazo que tendrá el INFONAVIT para emitir las **disposiciones de carácter general** conforme a las cuales las empresas prestadoras deberán proporcionarle la información sobre los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate.



3.

# Repercusiones fiscales y afectación en PTU

# Subcontratación personal – ámbito fiscal

Adición del artículo 15-D del CFF, a través del cual:

- Se propone eliminar efectos fiscales que se deriven de la subcontratación de personal para desempeñar actividades relacionadas tanto con el objeto social como con la actividad económica preponderante del contratante: gasto no deducible para ISR e IVA no acreditable.
- Se define adicionalmente como “subcontratación de personal”:
  - i. Transferencia de trabajadores del contratante al contratista; y este último ponga a disposición trabajadores al contratante.
  - ii. Trabajadores abarquen la totalidad de las actividades preponderantes del contratante.
- Entrada en vigor 3 meses después publicación del Decreto.

# Contratación de servicios

- Se podrán dar efectos fiscales (deducción y acreditamiento)
  - i. Subcontratación de servicios especializados y ejecución especializada de obras.
  - ii. Los servicios no forman parte del objeto social ni de la actividad económica **preponderante** del contratante.
  - iii. Contratista cuenta con registro de la STyPS.
  - iv. Se cumplan requisitos LISR y LIVA

Insourcing si es posible si:

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad preponderante de la empresa que los reciba.

# Requisitos de deducción ISR

- Deducción condicionada a cumplimiento de requisitos en la prestación de servicios especializados o ejecución de obras – se propone adicionar tercer párrafo, fracción V, artículo 27 LISR.
- El contratante deberá obtener del contratista:
  - i. Autorización vigente que emitirá la STyPS.
  - ii. CFDIs nómina de los trabajadores que hayan ejecutado la obra o prestado el servicio.
  - iii. Declaración de entero de las retenciones efectuadas a los trabajadores.
  - iv. Pago de cuotas al IMSS y al INFONAVIT.

# No deducible

- No deducible pagos por concepto de “subcontratación de personal”- se adiciona fracción XXXIII, artículo 28 LISR:
  - i. Cuando un contratista (PF o PM), proporciona trabajadores propios en beneficio del contratante o los pone a disposición de éste.
  - ii. Transferencia de trabajadores del contratante al contratista; cuando contratista ponga a disposición trabajadores al contratante.
  - iii. Trabajadores abarquen la totalidad de las actividades preponderantes del contratante.



# Retención del 6% IVA

- Reforma de 2020 estableció retención para garantizar pago del IVA y para simplificar requisitos de deducibilidad para ISR en operaciones de subcontratación de personal.
- Iniciativa de reforma 2021 adiciona artículo 15-D CFF que elimina efectos fiscales de deducción o acreditamiento en subcontratación de personal.
- Se deroga el supuesto de retención contenido en el artículo 1-A fracción IV LIVA: la obligación de retención implicó poner a disposición de un contratante cierto personal.

# Efectos en PTU

Utilidad base para reparto	5,000,000.00			
10%	500,000.00			
50% importe sueldos	250,000.00			
50% días trabajados	250,000.00			
	Días trabajados	Sueldo Anual	Sueldo anual PTU	Sueldo Mensual
Trabajador A	365	120,000.00	120,000.00	10,000.00
Trabajador B (*)	365	180,000.00	180,000.00	15,000.00
Trabajador C	365	1,800,000.00	216,000.00	150,000.00
Total	1,095	2,100,000.00	516,000.00	
Factor días trabajados	228.31			
Factor sueldos devengados	0.48			

# Efectos en PTU

	Días trabajados	Sueldo Anual	Total PTU	
Trabajador A	83,333.33	58,139.53	141,472.87	
Trabajador B (*)	83,333.33	87,209.30	170,542.64	
Trabajador C	83,333.33	104,651.16	187,984.50	
Total	250,000.00	250,000.00	500,000.00	
	Año 1	Año 2	Año 3	Promedio
Trabajador A	141,472.87	226,356.59	198,062.02	188,630.49
Trabajador B (*)	170,542.64	272,868.22	238,759.69	227,390.18
Trabajador C	187,984.50	300,775.19	263,178.29	250,645.99
Total	500,000.00	800,000.00	700,000.00	
Aplicación nuevo límite				
	Total PTU	3 Meses de sueldo	Pomedio 3 años	PTU a pagar
Trabajador A	141,472.87	30,000.00	188,630.49	141,472.87
Trabajador B	170,542.64	45,000.00	227,390.18	170,542.64
Trabajador C	187,984.50	450,000.00	250,645.99	187,984.50
Total	500,000.00	525,000.00	666,666.67	500,000.00
			Tasa PTU	10.00%

# Efectos en PTU

Aplicación nuevo límite	Total PTU	3 Meses de sueldo	Pomedio 3 años	PTU a pagar
Trabajador A	141,472.87	30,000.00	14,147.29	30,000.00
Trabajador B	170,542.64	45,000.00	45,360.82	45,360.82
Trabajador C	187,984.50	450,000.00	18,798.45	187,984.50
Total	500,000.00		500.00	263,345.32
			Tasa PTU	5.27%

- Efectos en empresas que pagaban PTU.
- Empresas de nueva creación
- ¿Qué pasa con trabajadores nuevos o que no estuvieron laborando 3 últimos años?  
¿Cómo se determina el promedio?
- ¿A PTU no pagada en años anteriores se aplican estos nuevos límites?

# Defraudación fiscal

- Se adiciona supuesto de delito calificado:
  - i. Utilizar esquemas simulados de prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas.
  - ii. Realizar la subcontratación de personal.
- Delito calificado: la pena aumenta en una mitad.
- Defraudación fiscal y equiparables calificados.
- Se busca identificar beneficiarios finales de estos esquemas: patrones, accionistas, administradores, personas que ejerzan control.

# Defraudación fiscal

- Delincuencia organizada:
  - i. 3 o más personas – de manera permanente o reiterada.
  - ii. Ofrecer, planear, asesorar o ejecutar esquemas ilegales.
- Aplicable prisión preventiva oficiosa y penas agravadas.
- “Cualquier empresa o persona que haya recurrido a estos esquemas ilegales, misma que será perseguida penalmente (...) siempre que no acudan a la SHCP a regularizar su condición fiscal...”
- Conductas delictivas anteriores: legislación vigente.
- Extinción de dominio.

# Responsabilidad solidaria

- Se adiciona supuesto de responsabilidad solidaria para el contratante:

*“Artículo 26.- ...*

*I. a XV. ...*

*XVI. Las personas morales o personas físicas, que reciban servicios o contraten obras a que se refiere el artículo 15-D del presente Código, por las contribuciones que se hubieran causado a cargo de los trabajadores con los que se preste el servicio.”*

- Se busca garantizar el entero de las contribuciones retenidas a los trabajadores.

# Infracciones y sanciones

- Se incorpora como agravante en la comisión de una infracción – artículo 75, fracción II, inciso h):
  - Realizar la deducción o acreditamiento de gastos por concepto de subcontratación de personal – artículo 15-D, primer párrafo CFF.
- Se adiciona supuesto de infracción y sanción:
  - i. Infracción: cuando el contratista no cumpla con la obligación de entregar a un contratante la información y documentación en términos de la LISR y LIVA – artículo 81, fracción XLV CFF.
  - ii. Sanción: De \$150,000.00 a \$300,000.00 por cada omisión de entrega de información – artículo 82, fracción XLI CFF.



# Auditorías

- Pruebas y materialidad – Servicios especializados o ejecución de obras especializadas.
- No parte del objeto social ni de la actividad económica: estatutos sociales y otras pruebas.
- Antesala procedimientos penales.

# Medios de defensa

- Subcontratación: evolución de consecuencias fiscales.
- Juicio de amparo.
- Créditos fiscales.



4.

# Mecanismos para su cumplimiento

# Fusión de sociedades

## Apectos a considerar:

- Cumpliendo requisitos, se evita que se considere enajenación la transmisión de activos, tanto tangibles como intangibles (v.gr. *Know how*).
- Proceso ágil para efectos legales-corporativos, laborales, contables y fiscales.
- Considerar retraso en trámites derivado de la Pandemia; principalmente el aviso ante el SAT (dentro del mes siguiente).
- Evaluar presentar la declaración informativa de operaciones relevantes y esquemas reportables.
- Evaluar particularidades fiscales (pérdidas pendientes de amortizar, saldos a favor, retención del 6% de IVA, etc.) y legales (v.gr. Préstamos).

# Fusión de sociedades

## Apectos a considerar:

- Evaluar tenencia accionaria antes y después de la fusión.
- Revisar la existencia de fusiones o escisiones previas.
- Recomendable en estructuras tradicionales de *insourcing*.

# Sustitución Patronal

## Apectos a considerar:

- Evaluar efectos fiscales por la transmisión de activos (enajenación), tanto tangibles como intangibles (v.gr. *Know how*).
- Proceso más detallado para efectos legales-corporativos, laborales y contables.
- Se facilita más que una fusión, para efectos de los trámites correspondientes.
- Evaluar presentar la declaración informativa de operaciones relevantes y esquemas reportables.
- Evaluar particularidades fiscales (pérdidas pendientes de amortizar, saldos a favor, retención del 6% de IVA, etc.).

# Sustitución Patronal

## Apectos a considerar:

- Recomendable para mantener en operaciones a la empresa *insourcing*, mediante el proceso de autorización ante la STPS; o en su defecto, considerar la liquidación posterior de dicha empresa.
- Al margen del punto anterior, podría ser un paso previo a una posterior fusión.
- Puede ser útil para un proceso de traspaso de empleados a diferentes compañías dentro de un grupo empresarial con diversas unidades de negocio; inclusive para una reestructura de actividades dentro de una sola empresa (escisión de actividades).

# Rescisión laboral y nueva contratación

## Apectos a considerar:

- En términos generales, un proceso muy similar al de la sustitución patronal, pero con las siguientes diferencias:
  - Puede ser útil para reestructurar el paquete de prestaciones y en general la forma en que se le esta remunerando a los trabajadores.
  - Evaluar costos de finiquitos, considerando las particularidades de los trabajadores correspondientes.
  - Revisar particulares de acuerdos con sindicatos.



# Revisión de servicios con terceros

## Apectos a considerar:

- Será necesario revisar los servicios contratados con terceros, con la finalidad de confirmar si es posible su continuidad (autorización ante la STPS).
- Evaluar la contratación directa del personal vinculado con los servicios con terceros, que no califiquen para la autorización ante la STPS.
- Cumplir con las nuevas disposiciones en materia de la deducción para efectos del ISR y del acreditamiento del IVA respectivo.



# Preguntas y Respuestas

---



 [www.skatt.com.mx](http://www.skatt.com.mx)

 [info@skatt.com.mx](mailto:info@skatt.com.mx)

  skattglobal

 skattasesoresfiscales

 skatt-global

 skatt global

**Teléfono:** +52(55) 1105 6500

# ¡Gracias!

## Sígannos en redes sociales y suscríbase a nuestro boletín

Oficina Central - México  
Downtown Santa Fe  
Av. Santa Fe 428 Torre III, Piso 20 Lomas de Santa Fe, 05300,  
Cuajimalpa, Ciudad de México T +52(55) 1105 6500  
[www.skatt.com.mx](http://www.skatt.com.mx)

**SKATT**  
Beyond tax advisory

Collaborating Firm of  
**Andersen Global** in Mexico