

PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE PERSONAL. RÉGIMEN FISCAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL 2020, CONTINGENCIAS

*L.C.C., M.I. y M.A. Eduardo López Lozano
Integrante de la CROSS Nacional*

DIRECTORIO

C.P.C. y Mtra. Diamantina Perales Flores

PRESIDENTE

C.P.C. y Dra. Laura Grajeda Trejo

VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C. Ludivina Leija Rodríguez

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

P.C.FI. y Lic. Héctor Amaya Estrella

VICEPRESIDENTE FISCAL

L.C.P. Cristina Zoé Gómez Benavides

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)

C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo

RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN



ES
MIEMBRO
DE



**“LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON RESPONSABILIDAD DEL
AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA
EMITIDA POR LA AUTORIDAD”**

**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA
ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL**

L.C.P. Cristina Zoé Gómez Benavides	C.P.C. Jaime Zaga Hadid
C. P. C. Javier Juárez Ocoténcatl	L.C.P y C.D.F.I. Rolando Silva Briseño
C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo	L.C.C. y P.C.y P.I. María Dolores Enríquez Medina
C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López	L.D. E.D.F. José Luis Sánchez García
C.P.C. Leobardo Muñoz Tapia	C.P.C. Eduardo López Lozano
C.P.C. Mauricio Valadez Sánchez	

REGIÓN ZONA CENTRO

C.P. y P.C.FI. Edgar Enríquez Álvarez

REGIÓN ZONA CENTRO ITSMO PENINSULAR

C.P.C. Oscar Castellanos Varela	C.P.C. José Manuel Etchegaray Morales
Lic. Oscar Guevara García	C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez

REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE

Dr. Juan Carlos De Obeso Orendain	C.P.C. José Sergio Ledezma Martínez
C.P.C. Crispín García Viveros	L.C.P. LD. Karla Arlaé Rojas Quezada
C.P.C. Luis Manuel Cano Melesio	C.P.C. José Guadalupe González Murillo

REGIÓN ZONA NOROESTE

L.C.P. Didier García Maldonado	L.C.P. Roberto Cristian Agúndez Acuña
--------------------------------	---------------------------------------

REGIÓN ZONA NORESTE

C.P.A.C. Juliana Rosalinda Guerra González

PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE PERSONAL.

RÉGIMEN FISCAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL 2020, CONTINGENCIAS

Por L.C.C., M.I. y M.A. Eduardo López Lozano¹

Pongo a consideración del lector algunos aspectos a revisar e instrumentar a la brevedad para la toma de decisiones en materia fiscal en tratándose de operaciones de prestación de servicios de personal.

La lucha contra el outsourcing ilegal lleva más de una década; se ha externado no solo en su combate fiscal y por auditorías del seguro social y el INFONAVIT desde 2007, sino por la instrumentación de reformas a las diferentes leyes que lo regulan:

En 2009 la adición a la Ley del Seguro Social (L.S.S.) del artículo 15 que obliga a los participantes en estas operaciones a presentar información al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

En 2012 la reforma a la Ley Federal del Trabajo que incorpora los artículos 15-A a 15-D con un nuevo régimen llamado de la “subcontratación”.

En 2015 la adición a la Ley del INFONAVIT del artículo 29 BIS que obliga a las partes a informar al INFONAVIT (conocido coloquialmente como SIRESO).

En 2016 -octubre- el criterio de la UIF (La unidad de Inteligencia financiera del Servicio de Administración tributaria) considerando que “los servicios de outsourcing” vía subcontratación actualizan la hipótesis contenida en la Ley FIPIORPI –comúnmente denominada anti lavado-, señalando esta actividad como vulnerable y sujeta a todas las obligaciones establecidas en la misma, en particular en los artículos 17, 18, 20, 32 y demás aplicables (conforme a su reglamento y reglas de carácter general) y sujetas a enormes sanciones administrativas.

Y la reforma fiscal para 2017 a las Leyes del Impuesto Sobre la renta y al Valor Agregado (vigentes hasta diciembre 2019) que obliga a los contratantes (para deducir los pagos y acreditar el IVA pagado) a recabar de sus contratistas en servicios de “subcontratación” 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 pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los contratistas estaban obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información señalada.

Por virtud de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2017 y hasta julio de 2019 se estableció la posibilidad de dar cumplimiento a estas obligaciones vía un aplicativo del Servicio de Administración Tributaria (S.AT.) por el periodo enero 2017 a julio de 2019 e incluso el IMSS dio a conocer en el DOF del 5 de septiembre de 2018 el Acuerdo ACDO.SA2.HCT.290818/225.P.DIR, que establecía la facilidad de considerar presentadas las obligaciones del artículo 15-A de la LSS a quienes presentaran el aplicativo al Servicio de Administración Tributaria (S.AT.) No obstante, el SAT eliminó el aplicativo a partir de agosto de 2019 por lo que por el periodo agosto a diciembre de 2019, aun quienes hubieren optado por el mismo, deberán entregar y guardar las copias señaladas en la reforma desde 2017.

¹Integrante de la CROSS del IMCP, asesor de la CROSS IMCP Centro y miembro de la Comisión PLD/FT del Colegio de Contadores Públicos de México. gruporeingenieriafiscal2019@gmail.com

Reforma fiscal 2020:

La reforma para 2020 eliminó de la LISR la obligación de obtener las copias señaladas como requisito de deducción para ISR y acreditamiento en materia de Impuesto al Valor Agregado (I.V.A.), pero a cambio se obliga a realizar las retenciones que se señalen en Ley y el artículo 1-A de la Ley del Impuesto al Valor Agregado se adiciona con una nueva retención en su fracción cuarta:

Deberán retener el Impuesto al Valor Agregado quienes:

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.

Se explica:

1. Deberán retener el I.V.A. las personas morales o personas físicas con actividades empresariales (régimen general y de Incorporación) que reciban servicios de personal.

Esto es muy importante; la retención en comentario solo aplica cuando la prestación sea de servicios de personal, nótese que no la circunscribe al régimen laboral, o al tipo de contrato, no obstante que sea civil o laboral, si el objeto consiste en prestar servicios de personal, deberá efectuarse la retención y:

Alinear el contrato, la clave de facturación del SAT, los registros contables y la relación con los trabajadores a esta circunstancia legal.

2. ¿Cuándo se entienden servicios de personal?

Cuando 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**²,

3. ¿Es solo para subcontratación?

No.

Como se explicó antes, la disposición establece: ***estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, e independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual.***

² Caso de plataformas marinas, por ejemplo.

Nótese que, para efectos fiscales, la figura laboral utilizada o la modalidad señalada en el contrato, no son relevantes, lo es, el poner a disposición (lo que ello quiera decir) personal para terceras personas.

Es decir que no habrá retención tratándose de prestación de servicios, aunque incluyan mano de obra (administrativa u operativa) para prestarlos. Solo habrá retención cuando se presten servicios de personal.

4. En este caso la retención se hará por el **6% del valor de la contraprestación** efectivamente pagada.

Será fundamental que revise usted con sus asesores fiscales **sobre qué valor se deberá retener el 6%**, considerando los precedentes de la jurisprudencia y elementos a este tenor, del tercer tribunal Colegiado de circuito. Obligatoria en los Estados de Jalisco, Nayarit y Colima.

No es un tema menor; esta retención aplica, incluso para las nóminas pagadas por el año de 2019, a partir del primer minuto de 2020.

Comentarios adicionales:

Muchas empresas que proporcionaron servicios de personal establecieron, no obstante, lo dispuesto en las diferentes leyes, que sus contratos eran de “prestación de servicios”, algunos sin siquiera especificar los mismos y otras servicios tan etéreos como logística, publicidad, mercadotecnia o administrativos, sin precisar su alcance, lo que dio lugar a que se considerarán por la autoridad como operaciones inexistentes y generando un artículo -el 69B- del Código Fiscal Federal, que al aplicarlo deriva en diversas contingencias no solo administrativas, sino penales a quienes a veces de manera cándida o irresponsable, otras por mala asesoría o de plano animo defraudatorio usaron estos esquemas.

Será conveniente que quienes prestaron o recibieron estos servicios de personal por los ejercicios 2015 a 2019 verifiquen:

- Si su prestadora de servicios de personal es externa – o una insourcing o prestadora de servicios de personal para un grupo –
- Aspectos como el tipo, contenido y alcance del contrato -no solo su denominación-
- El concepto de la facturación
- Las cuentas contables en que cada entidad -la receptora y la prestadora de los servicios- registra el servicio
- El cumplimiento de los diversos ordenamientos debe estar alineado; impuestos locales, en materia de seguridad social, INFONAVIT, prevención de lavado de dinero y fiscales, a efecto de evitar serios dolores de cabeza.

Es conveniente establecer una mesa en la que se coordinen los asesores en materia laboral, de seguridad social e impuestos locales, fiscales y desde luego los asesores en prevención de lavado de dinero. En compañías medianas y grandes debe establecerse esta coordinación en el compliance³ de la empresa, tendiente a evitar la responsabilidad penal de las personas morales.

³ véase artículos 421 en adelante del código nacional de Procedimientos penales.