

# REFORMA OUTSOURCING

BOLETIN INFORMATIVO



[www.hlb.mexico](http://www.hlb.mexico)

TOGETHER WE MAKE IT HAPPEN

# REFORMA INTEGRAL AL OUTSOURCING



EL 23 DE ABRIL DE 2021 SE PUBLICA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, EL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL; DE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES; DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN; DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y DE LA LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO; DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL; DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII BIS DEL APARTADO B, DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL. MEJOR CONOCIDA COMO LA “REFORMA OUTSOURCING”

Dicha reforma no está, ni estuvo ausente de grandes polémicas protagonizadas por los tres principales actores que intervinieron en ella (el gobierno -incluidos los integrantes de las Cámaras- los trabajadores -principalmente representados por los sindicatos- y los empresarios -principalmente representados por los organismos pertenecientes a la llamada “Cúpula empresarial”).

Dicho proceso pasó por diversas instancias, desde que el ejecutivo federal mandó al Congreso de la Unión la iniciativa correspondiente, hasta su aprobación, pasando por un “Parlamento abierto”, el análisis de diversos académicos y las intensas negociaciones entre el gobierno y los empresarios, hasta llegar a la culminación de dicho proceso a través de la aprobación de esta iniciativa, la cual se describe a lo largo de este documento en lo que hemos considerado lo más relevante de ésta.

Iniciaremos señalando que esta iniciativa afecta las siguientes leyes con distintas disposiciones lo que la hace una reforma que debe ser analizada con detenimiento y en equipos multidisciplinarios, pues, como se verá, afecta el ámbito laboral, corporativo, de seguridad social (incluyendo el derecho a la vivienda de los trabajadores) y el fiscal, al reformarse:

- a) **La ley Federal del Trabajo;**
- b) **La Ley del Seguro Social;**
- c) **La Ley del Instituto del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores;**
- d) **El Código Fiscal de la Federación;**
- e) **La Ley del Impuesto sobre la Renta; y,**
- f) **La Ley del Impuesto al Valor Agregado.**

Antes de iniciar el análisis de cada uno de los elementos destacados de esta reforma, es importante señalar que su entrada en vigor en un lapso muy corto de tiempo, hará que la posibilidad de reaccionar de las empresas, tenga que ser de manera sumamente acelerada, pues, como se verá, surgen las necesidades de adaptar diversos ámbitos de éstas como son: los objetos sociales de las empresas, los diversos sistemas de control presupuestal y de nóminas de éstas, la realización de trámites ante diversas autoridades, la revisión de diversos contratos, la adaptación de sistemas para obtener información de sus prestadores de servicios especializados, la determinación de los impactos financieros de las compañías afectadas, la negociación con sindicatos, entre otros.

Dicho lo anterior, iniciaremos el análisis de la citada reforma, por cada una de las leyes que fueron afectadas:



# LEY FEDERAL DEL TRABAJO

## Prohibición expresa de subcontratación a excepción de servicios especializados

Consideramos que una de las reformas más trascendentes de esta iniciativa, es la prohibición expresa que ahora contiene la LFT<sup>1</sup> respecto de la subcontratación de personal en términos generales, excluyendo específicamente de dicho término (el de subcontratación) la prestación de servicios especializados o a la ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social o de la actividad económica de la beneficiaria, con la condición de que el contratista de dichos servicios cuente con el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para tales efectos (STPS).<sup>2</sup>

Como se desprende de lo anterior, sólo en condiciones muy concretas y específicas en cuanto a la especialización de los servicios se permite la contratación de servicios con terceros (lo que antes conocíamos como outsourcing) siempre y cuando la prestataria cumpla con los extremos antes descritos.

Es importante mencionar que el citado registro entrará en vigor 30 días siguientes a la publicación del decreto que dé origen a estas modificaciones, con la finalidad de que la STPS emita las reglas conducentes al respecto. Aún y cuando se expidan dichas reglas en el período citado, se les otorga un plazo a los contratistas, para obtener el citado registro en un lapso de 3 meses contados a partir de la fecha en la que las reglas antes referidas sean emitidas.

A este respecto, señala el dictamen de las Comisiones Unidas de la Cámara de Diputados que dio origen a la aprobación de esta reforma lo siguiente: “Se busca resolver la problemática planteada sin dañar a las empresas que por necesidad recurren a la contratación de servicios u obras especializadas que no forman parte de su objeto social ni de sus actividades económicas, salvaguardando los derechos laborales, y erradicando abusos laborales y fiscales”.



En particular, nos parece no sólo atinado el diagnóstico sino loable; sin embargo, la forma de concretarlo en esta reforma, dista mucho del objetivo señalado, pues en realidad, mucho del origen de las prestadoras de servicios (internas de grupos empresariales o externas) era, por un lado, la necesidad de que las empresas enfocaran sus esfuerzos al cumplimiento de sus objetos sociales; y, muy importantemente, el evitar el pago indiscriminado de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU) que como está planteado originalmente, resta competitividad a las empresas mexicanas, al determinarse como si fuera un impuesto, sin un estímulo real a la productividad. Desgraciadamente, en muchos casos existieron abusos de esta figura, que incluso llegaron al extremo de constituir figuras francamente elusivas de las responsabilidades laborales, social y fiscales de algunas empresas.

Ahora bien, es importante señalar, que también se permite la subcontratación de servicios u obras que tengan el carácter de especializados prestados por empresas de un mismo grupo empresarial, bajo las mismas condicionantes aplicables para empresas prestadoras de servicios independientes de un grupo empresarial, antes descritas.

## Intermediarios

La figura de intermediario sigue vigente, pero sólo como una persona (física o moral) que interviene en el proceso de reclutamiento y selección de personal, así como en el entrenamiento y capacitación de dichos trabajadores, entre otros servicios; sin embargo, se especifica que el carácter de patrón lo tendrá quien se beneficia de los servicios.

1 En su artículo 12 de LFT

2 En su artículo 13 de LFT

## Formalidades y requisitos de contratación de servicios especializados

Si bien es cierto, como señalamos en el apartado que antecede, la subcontratación se encuentra ahora prohibida, también lo es que se permite la contratación de servicios especializados u obras especializadas, siempre y cuando se cumplan algunos requisitos, tales como la formalización de dichas relaciones (nos referimos a la de prestadora – prestataria) a través de un contrato en donde se señale el objeto de los servicios y el número estimado de los trabajadores involucrados en dicha prestación.

En este sentido, previo a la celebración de dicho contrato de prestación de servicios, será indispensable asegurarse de la especialización de los servicios y del cumplimiento de las obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social del prestatario como más adelante se señala.

También, en este sentido, como lo señalamos, se contempla la creación de un padrón de prestadoras de servicios especializados, a cargo de la STPS, el cual deberá publicarlo de manera permanente. Dicho registro deberá renovarse cada 3 años.

Ahora bien, respecto de dicho registro, la STPS debe pronunciarse en un plazo de 20 días contados a partir de la fecha en que se recibió la solicitud; en caso de no hacerlo, el solicitante puede requerir a dicha Secretaría para que dicte la resolución correspondiente, la cual deberá ser dictada en un plazo de 3 días posteriores a la solicitud, pasado dicho plazo, opera una afirmativa ficta respecto de dicho registro, para todos los efectos a que haya lugar.

Por otro lado, la STPS, negará o cancelará en cualquier momento el citado registro que a su parecer no cumplan con los requisitos previstos en esta Ley para tales efectos. Lo criticable de esta medida, es que no existe un procedimiento que garantice el derecho de audiencia del afectado por una resolución en este sentido (negando o cancelando) para que éste pueda aportar pruebas en su beneficio que corrijan en su caso la omisión que origine la negativa o cancelación del citado registro, lo cual es sumamente delicado, no solo para el prestador del servicio, sino para el prestatario.

### Sustitución patronal

En lo que se refiere a la materia de sustitución patronal, se adiciona un párrafo al artículo 41 de la LFT para establecer que deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto, para que surta efectos dicha figura.

Cabe señalar que esta disposición entrará en vigor tres meses posteriores a la entrada en vigor del decreto que da origen a esta reforma, por lo tanto, si derivado de estas reformas, se debe llevar a cabo un proceso de sustitución patronal para dar cumplimiento a estas obligaciones, se tendrá dicho plazo para que no se deban, necesariamente, transmitir los activos de la prestadora a la prestataria



### Nuevo método de cálculo del pago de la PTU a los trabajadores

Como ustedes saben, la PTU corresponde al 10% de la utilidad gravable del contribuyente (determinada conforme al artículo 9 de la Ley del Impuesto sobre la Renta) y ésta debe repartirse entre los trabajadores atendiendo el siguiente criterio: un 50% se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.<sup>3</sup>

Esta metodología en nada cambia respecto de lo ya existente, el cambio se presenta en cuanto a un tope que se establece en la nueva fracción VIII del artículo 127 de la LFT, el cual establece dos potenciales metodologías para establecer dicho tope; a saber: a) tres meses del salario del trabajador; o b) el promedio de la PTU recibida en los últimos 3 años; lo que resulte más favorable a los intereses del trabajador.

Ahora bien, surge la duda respecto de cómo interactúa esta metodología y la establecida en la fracción II del propio artículo 127, el cual señala, de manera textual, lo siguiente: Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

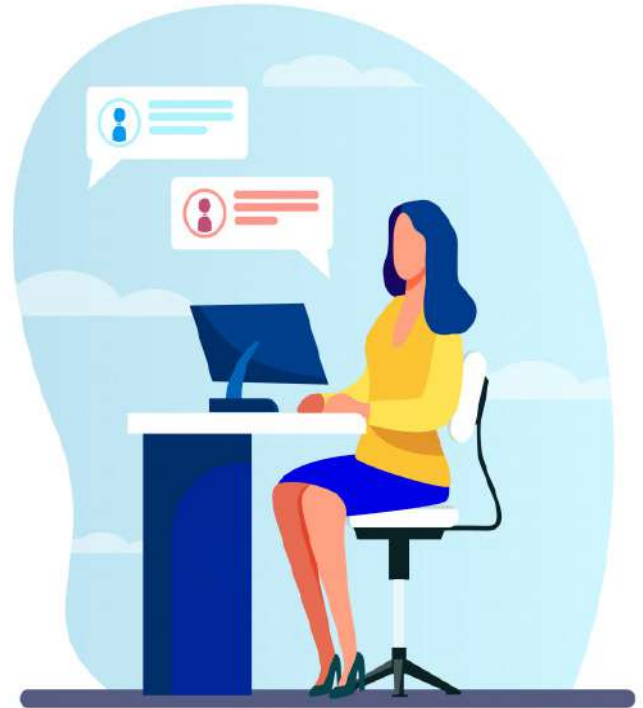
Una posible interpretación es que en el caso de trabajadores de confianza, cuando su salario sea mayor a los trabajadores sindicalizados o de planta, el tope de los tres meses de salario antes referido será determinado aumentando el salario del trabajador sindicalizado de mayor cuantía en un 20% y a falta de trabajadores sindicalizados, el de planta con dicha característica. Lo anterior en virtud de que las fracciones del artículo 127 no se modificaron y, consecuentemente, sigue vigente la fracción segunda antes citada.

<sup>3</sup> Así lo establece el artículo 123 de la LFT.

Como puede apreciarse, respecto de los trabajadores de confianza pueden existir tres escenarios respecto de los topes antes referidos:

- 1) cuando haya sindicato, la medición deberá hacerse considerando el salario de mayor cuantía de los trabajadores sindicalizados, adicionados en un 20%;
- 2) cuando no haya trabajadores sindicalizados, pero sí haya de planta, entonces se tomará en consideración el salario de ese tipo de trabajadores, de mayor cuantía y ese se adicionará con el 20%; o bien,
- 3) Cuando sólo existan trabajadores de confianza, no existirá este tope del 20% del salario de mayor cuantía bien sindicalizados o de planta.<sup>4</sup>

Cabe señalar que si eventualmente existe un importe a repartir por concepto de PTU y éste no se alcanza a repartir por virtud de los topes antes señalados, no formará parte de la PTU que se debe adicionar al ejercicio siguiente.



## Sanciones

Se contemplan sanciones para las partes que intervengan en la contratación de servicios especializados e incumplan los requisitos formales antes dispuestos (tanto para el prestador como para el prestatario de servicios).

Una de estas sanciones es que, en caso de que la prestadora de servicios incumpla con las obligaciones laborales que deriven de las relaciones de esta naturaleza con sus empleados, el contratante será responsable solidario respecto de dicha relación por lo que hace a los empleados utilizados en la prestación de servicios de referencia.

Por otro lado, se introducen dos nuevas sanciones que hay que tomar en consideración:

- a. Al patrón que no permita la inspección de las autoridades del trabajo se hará acreedor a una multa que oscila entre 250 y 5,000 Unidades de Medida y Actualización (UMA).<sup>5</sup>
- b. Por otro lado, existe una nueva sanción para quien realice subcontratación de personal (lo que ahora, como se señaló, está prohibido) y para aquellos subcontratistas que no cuenten con el registro correspondiente a que aludimos en párrafos anteriores. La multa por dichas conductas oscila entre 2,000 y 50,000 UMAS.<sup>6</sup>

Como puede apreciarse, el incumplimiento en esta materia puede ser muy oneroso tanto para el prestador como para el prestatario de los servicios, por lo que deberá ponerse especial énfasis en que se cumplan todos los extremos que hemos aludido hasta ahora y los que señalaremos en los apartados siguientes.

<sup>4</sup> No existe una definición de lo que debe considerarse como un trabajador de planta al no existir una definición como tal en la LFT. No obstante, en términos generales dicha definición se efectúa por exclusión en el sentido de que son aquéllos que no realizan las actividades que desarrollan los de confianza y que no pertenecen a un sindicato.

<sup>5</sup> Lo que representa un valor de entre \$22,405.00 y \$448,100 pesos, considerando que la UMA para el ejercicio 2021 equivale a 89.62 pesos.

<sup>6</sup> Lo que equivale a un rango de multa que oscila entre \$179,240.00 y \$4,481,000.00

# LEY DEL SERGURO SOCIAL

Ya anticipábamos que esta reforma contenía modificaciones a distintas leyes, dentro de las que se encuentra la del Seguro Social, la cual abordaremos en este apartado.

En este sentido, la reforma estriba primordialmente en que la contratación de servicios u obras que tengan el carácter de especializados, deben cumplir con lo establecido, para tales efectos, en la legislación laboral, antes analizado.

Ahora bien, si el prestador del servicio incumple con sus obligaciones en materia de seguridad social, la contratante será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para la ejecución de dichos servicios y obras.

Nuevas obligaciones para el prestador de servicios o ejecutantes de obras especializados

Existe una nueva obligación para los prestadores de servicios o ejecutantes de obras especializados en el sentido de que, de manera cuatrimestral, tienen que informar respecto de sus contratos, a más tardar los días 17 de enero, mayo y septiembre. La información que deben proporcionar es la siguiente:

I. De las partes de los contratos: nombre, denominación o razón social, Registro Federal de Contribuyentes (RFC), domicilio social o convencional en caso de ser distinto al fiscal, correo electrónico y teléfono de contacto.

II. De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos que prestarán los servicios especializados o ejecutarán las obras especializadas a favor del beneficiario, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y registro federal de contribuyentes del beneficiario de los servicios por cada uno de los contratos.<sup>7</sup>

III. Copia simple del registro emitido por la STPS para la prestación de servicios o ejecución de obras, de carácter especializado.<sup>8</sup>

Deberemos esperar a que el Consejo Técnico del IMSS emita las reglas de carácter general, para el debido cumplimiento de estas nuevas obligaciones.

## Sanciones

La omisión en el cumplimiento de las obligaciones referidas en el subapartado inmediato anterior implica sanciones que oscilarán entre 500 y 2,000 UMAS, lo que equivale a montos en pesos que van desde 44,810.00 hasta 179,240.00.

<sup>7</sup> La información mencionada en este numeral y el inmediato anterior (I.) deberán iniciarse a presentar dentro del paso de tres meses contados a partir de la entrada en vigor del decreto que le da origen a esta reforma.

<sup>8</sup> Este documento deberá obtenerse una vez que la STPS ponga a disposición de los usuarios el mecanismo para la obtención del documento de referencia. Intuimos que esta transitoriedad tendría que ser congruente con la establecida para estos efectos, en el artículo 15 de la LFT antes mencionado (es decir, 30 días posteriores a la entrada en vigor para que la STPS dé a conocer el mecanismo y 3 meses posteriores a ello para que se obtenga el documento de referencia).



# LEY DEL INFONAVIT

Otra normatividad que sufrió cambios relevantes, dentro de esta reforma fue la que rige al Instituto del Fomento Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la cual trataremos en este apartado.

## **Nuevas obligaciones para el prestador de servicios o ejecutantes de obras especializados**

Al igual que en el caso del IMSS, se le impone la obligación a los prestadores de servicios o ejecutantes de obra, que tengan el carácter de especializados de reportar de manera cuatrimestral en los mismos meses y días que en el caso del IMSS, información respecto de los contratos celebrados muy en línea con la información que requiere el IMSS en este sentido.<sup>9 10</sup>

Los únicos datos adicionales, diversos de los antes citados que deberán aportar tratándose del informe a remitir al INFONAVIT, son:

- Los montos de las aportaciones y amortizaciones (no es clara esta obligación si se refiere a aportaciones a dicho instituto y amortizaciones a los créditos de los trabajadores o a que otros elementos se refiere esta obligación, esperemos haya una clarificación al respecto).

De la misma forma que en el caso del IMSS, deberemos estar atentos a la publicación de las reglas conducentes a efectos de dar cumplimiento a estas obligaciones, así mismo, en caso de incumplimiento en materia de obligaciones para con el INFONAVIT, respecto de los trabajadores de la prestadora de servicios, el prestatario también será responsable solidario de dichas omisiones, respecto de los trabajadores utilizados para ejecutar las citadas contrataciones.<sup>11</sup>

A diferencia del caso de la Ley del IMSS, esta ley no señala sanciones específicas respecto del incumplimiento de estas nuevas obligaciones.

<sup>9</sup> Remitimos al lector al apartado correspondiente del IMSS a efectos evitar repeticiones innecesarias.

<sup>10</sup> El documento donde se demuestre el registro de la prestadora de servicios ante la STPS deberá obtenerse una vez que la STPS ponga a disposición de los usuarios el mecanismo para la obtención del documento de referencia. Intuimos que esta transitoriedad tendría que ser congruente con la establecida para estos efectos, en el artículo 15 de la LFT antes mencionado (es decir, 30 días posteriores a la entrada en vigor para que la STPS dé a conocer el mecanismo y 3 meses posteriores a ello para que se obtenga el documento de referencia).

<sup>11</sup> El INFONAVIT contará con dos meses contados a partir de la fecha de la publicación que da origen a esta reforma para expedir las reglas que establezcan los procedimientos conducentes para dar cumplimiento a esta obligación.



# CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION

El Código Fiscal de la Federación (CFF) fue otro de los ordenamientos que, derivado de esta reforma, sufrió modificaciones, para indicar lo que a continuación trataremos en este apartado.

## No deducibilidad o acreditamiento

No se podrá dar efectos de deducibilidad o acreditamiento a las contraprestaciones que se paguen con motivo de la celebración de contratos de subcontratación, cuando el objeto de dichos contratos sean servicios relacionados tanto con el objeto social como con la actividad económica preponderante del contratante. Es decir, cuando la contraprestación derive de un contrato que incumpla lo establecido en el artículo 12, 13 y 14, primordialmente, de la LFT antes analizados.

Tampoco se podrá deducir o acreditar las contraprestaciones derivadas de contratos de servicios, cuando sucedan algunos de los siguientes supuestos:

- I. Que los trabajadores que el contratista proporcione originalmente hayan sido trabajadores de este último y hubieran sido transferidos al contratista, mediante cualquier forma jurídica; o bien,
- II. Cuando dichos trabajadores que ponga a disposición el contratista al contratante abarquen las actividades preponderantes del contratante.

## Deducibilidad de pagos por servicios y obras especializadas

Se incluye la posibilidad de deducir y acreditar el impuesto que se pague por contraprestaciones asociadas a servicios y obras especializadas, cuando se cuente, por parte del contratista, con el registro ante la STPS que mencionamos con antelación, en adición al cumplimiento de otras obligaciones contenidas en la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) y de la Ley del Impuesto al Valor agregado (LIVA), los cuales señalaremos más adelante en los apartados correspondientes.

Ahora bien, dentro del propio artículo 15-D del CFF en análisis, se establece una definición diversa de servicios u obras especializadas denominadas “complementarias o compartidas”, prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, aunque éstos también deben ser diversos del objeto social o actividad económica de la prestataria, por lo que, en principio, podría interpretarse que, para efectos fiscales, aunque no se cuente con el registro ante la STPS de dichas empresas, podrán seguir considerándose como deducibles las contraprestaciones o acreditable el impuesto que se traslade, siempre y cuando sean diversos de la actividad preponderante de la prestataria.

## Sanciones

Se incluyen sanciones por la omisión en las nuevas obligaciones que tenderán los contratantes y prestadores de servicios contenidas en la LISR y LIVA que analizaremos más adelante en sus respectivos apartados. Como podremos distinguir, dichas obligaciones se refieren a la entrega de cierta información por parte del prestador al prestatario del servicio y la sanción por dicha omisión estriba en una multa que oscila entre 150,000 y 300,000 pesos, por cada omisión de entrega de tal información.

Asimismo, como una medida de presión, se incluye como un delito de defraudación calificado, cuando éste derive de la utilización de esquemas simulados de prestación de servicios o ejecución de obras, que tengan el carácter de especializados en aquellos casos en que éstos se refieren a servicios u obras complementarias, o bien, cuando se subcontrate personal bajo los esquemas que ahora están prohibidos por la LFT.





## LEY DEL ISR

### Requisitos que debe reunir el prestatario del servicio para deducir la contraprestación

Regresa la obligación a cargo de los prestatarios de servicios u obras especializados en el sentido de obtener de la prestadora de servicios cierta información, la cual se resume a continuación, cabe señalar que es obligación del prestador de servicios entregar dicha información al contratante:

- Copia de la autorización vigente en los términos del artículo 15 de la LFT antes descrito;
- Comprobantes de pago de salarios del contratista a sus trabajadores;
- Copia de la declaración del pago del impuesto retenido a los trabajadores;
- Copia del pago de las cuotas obrero-patronales por los trabajadores con los que le haya efectuado el servicio, ante el IMSS.
- Copia del pago de las aportaciones al INFONAVIT por los mismos trabajadores.

### No deducibilidad

Como ya se había mencionado en el apartado correspondiente al CFF, las contraprestaciones que se efectúen por servicios de subcontratación prohibidos conforme a la LFT, deben considerarse como no deducibles para efectos de la determinación de la base del impuesto sobre la renta.



## LEY DEL IVA

### No acreditamiento del impuesto derivado de contraprestaciones por outsourcing

Como ya se había mencionado en el apartado correspondiente al CFF, el IVA trasladado por las contraprestaciones que se efectúen derivados de servicios de subcontratación prohibidos conforme a la LFT, deben considerarse como no acreditables para efectos de la determinación del IVA a pagar del contratante.

### Requisitos que debe reunir el prestatario del servicio para acreditar el IVA trasladado derivado de la contraprestación

Regresa la obligación a cargo de los prestatarios de servicios u obras especializados en el sentido de obtener de la prestadora de servicios cierta información, la cual se resume a continuación, cabe señalar que es obligación del prestador de servicios entregar dicha información al contratante:

- Copia de la autorización vigente en los términos del artículo 15 de la LFT antes descrito;
- De la declaración del IVA y del acuse de recibo de pago correspondiente al período en el que el contratante efectuó el pago de la contraprestación;

Dicha información deberá entregarse a más tardar el último día del mes siguiente a aquél en el que el contratista haya efectuado el pago de la contraprestación por el servicio recibido. En caso de que el contratista no obtenga la citada información en el tiempo requerido, deberá presentar una declaración complementaria disminuyendo el acreditamiento referido.

### Se elimina la retención del 6%

Se deroga la Fracción IV del Artículo 1-A, para eliminar la retención del 6% por poner 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.

# OTROS TEMAS RELEVANTES

## TRANSITORIEDAD

Todas las modificaciones asociadas a esta reforma que impactan el aspecto fiscal (reformas al CFF, LISR y LIVA), entrarán en vigor en agosto del 2021; sin embargo, salvo lo que se señala en cada uno de los apartados, esta reforma entra en vigor a partir del día siguiente al de su publicación; por lo que la actuación de las empresas para adaptarse a esta reforma debe ser prácticamente de manera inmediata.

Asimismo, la STPS deberá expedir las disposiciones de carácter general respecto a la obtención del registro dentro de los 30 días naturales siguientes a la entrada en vigor del Decreto.

De la misma manera, las personas físicas o morales que presten servicios de subcontratación deberán obtener el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un plazo de 90 días naturales, contados a partir de la publicación de las disposiciones de carácter general mencionadas en el párrafo anterior.

Es importante también señalar que la obligación contenida tanto en el CFF, como en la LISR y en la LIVA, respecto a la obtención del registro de los contratistas ante la STPS, será exigible, en estos casos, hasta que el padrón de prestadores de servicios se encuentre disponible en el portal de internet, intuimos que el de la STPS, pues no es claro el artículo transitorio en este sentido.

## ACCIONES A SEGUIR

Como puede apreciarse, la complejidad de esta reforma afecta de manera transversal a diversos aspectos que atañen a la empresa, desde el ámbito laboral, hasta el fiscal, pasando por el corporativo, el financiero, el correspondiente a sistemas internos, por mencionar algunos.

Por supuesto, nuestros especialistas en cada una de las áreas correspondientes, estamos preparados para coadyuvar con ustedes en la implementación de esta reforma que es de amplio especto y que, de no atenderse adecuadamente, conlleva múltiples consecuencias tanto en el ámbito pecuniario con multas en muchos casos, de relevancia, hasta temas que pueden entrañar delitos en el ámbito fiscal.

Como siempre, esperamos encuentren esta información de utilidad para ustedes.

**HLB International** Together we make it happen.

**158**  
PAISES



**795**  
OFICINAS



**29,363**  
PERSONAS





## COMITE DE SERVICIOS FISCALES



### 2021 HLB México. Todos los derechos reservados.

El presente documento y la información contenida en el mismo solamente hace referencia a la legislación mexicana y se emite exclusivamente con fines didácticos con relación al tema que trata, y no podrá ser modificado o reproducido de forma alguna sin previo consentimiento otorgado por HLB MEXICO Asimismo, no es ni debe considerarse como una opinión legal, ni como resultado de nuestra asesoría sobre un asunto en específico. En consecuencia, este documento es únicamente de carácter informativo y HLB MEXICO, se deslinda de todo tipo de responsabilidad por actos y/u omisiones.

### Comité de Servicios Fiscales

- ARTURO CARVAJAL
- JORGE FERNANDEZ
- LUIS CARLOS FIGUEROA
- AREL BOJORQUEZ
- FRANCISCO GARATE
- LUIS MALDONADO
- LUIS CARBAJAL
- LUIS OSUNA
- MANUEL LOPEZ
- BERNARDO BLACKALLER
- EDMUNDO GONZALEZ