

LE DAMOS LA MÁS CORDIAL
bienvenida al curso:

Tratamiento Laboral y Fiscal de la Nómina a Través de Outsourcing

**EXPOSITOR:
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

Objetivo

Que el participante obtenga los conocimientos de las regulaciones para las empresas que proporcionan el servicio de outsourcing, en materia laboral, de Seguridad Social, INFONAVIT, del Impuesto Sobre la Renta y del impuesto sobre nóminas.

TEMARIO

1. Ley Federal del Trabajo

- Que es outsourcing
- Requisitos
- Obligaciones
- Quien es el patrón
- Responsabilidad solidaria
- Beneficios
- Desventajas
- Sueldos y prestaciones
- Quien paga la PTU
- Seguridad e higiene en el trabajo

TEMARIO

2. Outsourcing certificadas

3. Normas oficiales Mexicanas por cumplir

4. Ley del Seguro Social

- Alta patronal
- Clasificación en riesgo de trabajo
- Alta de trabajadores
- Obligaciones
- Uso de la Plataforma para proporcionar información de los contratos

5. Ley del INFONAVIT

- Obligaciones
- Presentación de informe de contratos mediante la Plataforma INFONAVIT

6. Ley del Impuesto Sobre la Renta

- Tratamiento en el prestador del servicio
 - Ingreso acumulable
 - Costo deducible
 - Expedición de CFDI versión 1.2
- Tratamiento del prestatario del servicio
 - Deducción autorizada
 - Requisitos para deducir
 - Informativa DIOT

TEMARIO

7. Impuestos al Valor Agregado

- Requisitos para acreditar el IVA
- Retención del IVA

8. Impuesto Sobre Nómina en la Outsourcing

Consideraciones finales

ANTECEDENTES

**MATERIAL ELABORADO POR:
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

Definición de conceptos

- **Outsourcing:** Modismo anglosajón utilizado en México, principalmente, para realizar una subcontratación.
- **Subcontratación:** Contrato que una empresa realiza con otra para que ésta lleve a cabo determinadas tareas que, originalmente, son actividades de la primera.
- **Intermediación laboral:** Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

NUEVO CONCEPTO PARA IDENTIFICAR A UNA OUTSOURCING

**MATERIAL ELABORADO POR:
MTR. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

Tercerización de personal

- ❑ Es un proceso mediante el cual una persona física o moral, sin importar su giro ni su tamaño, delega los procesos de la administración de personal a un tercero experto en la materia.
- ❑ Incluye desde el reclutamiento, selección, contratación, cálculo y pago de sueldos y entero de cuotas obligatorias a las diferentes instancias gubernamentales, hasta la conclusión de la relación laboral.

No serán considerados intermediarios, sino patrones

- Las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.
- En caso contrario **serán solidariamente responsables** con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**MATERIAL ELABORADO POR:
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

Que es outsourcing

A partir de diciembre 2012 se regula la subcontratación del personal, a través de dos grandes protagonistas:

- A. Contratante (El Cliente)
- B. Contratista (El outsourcing)

Es un contrato por medio del cual un patrón denominado **contratista** ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un **contratante**, persona física o moral. **la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. (Outsourcing)**

Requisitos

- **No podrá abarcar la totalidad de las actividades**, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Deberá justificarse por su **carácter especializado**.
- **No podrá comprender tareas iguales** o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Principales Obligaciones

- Capacitación y adiestramiento a los trabajadores
- Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.
- Otorgar, cuando menos una beca a los trabajadores o sus hijos cuando la empresa tenga más de cien trabajadores y menos de mil.
- Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y **proporcionarles los equipos y útiles indispensables.**

Envío de riesgos de trabajo a través del SIAAT (Portal de la STPS)32

Acuerdo por el que se crea el SISTEMA DE AVISOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO y se dan a conocer los formatos para informar los accidentes y defunciones de los trabajadores.**(SIAAT)**

Publicado el 14 de diciembre del 2015 en el Diario Oficial de la Federación, con entrada en vigor el día 1º de enero del 2016.

Objeto: Establecer el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo y dar a conocer los formatos de los avisos de accidentes de trabajo, así como las defunciones.

Requisito del contrato de prestación de servicios (Art. 15-B Y 15-C, LFT)

- La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato, que la contratista cuenta con la documentación y los **elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.**
- **La empresa contratante, deberá cerciorarse** permanentemente que la empresa contratista, **cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo**, respecto de los trabajadores de esta última.
- Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una **unidad de verificación debidamente acreditada** y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables

Unidad de verificación debidamente acreditada

- Las Unidades de Verificación (UV) son personas físicas o morales, **imparciales e independientes** que cuentan con la integridad e infraestructura (organización, personal y recursos económicos) necesarias para llevar a cabo los servicios de **verificación bajo los criterios especificados en las NOM'S expedidas por la STPS.**
- Para tal efecto deben estar acreditadas ante la **Entidad Mexicana de Acreditación (EMA).**

- NMX-EC-17020-IMNC-2000 “Criterios generales para la operación de varios tipos de unidades (organismos) que desarrollan la verificación (inspección)”
- **El objetivo de las UV** es comprobar que los patrones observen sus obligaciones en materia de seguridad e higiene al interior de sus centros de trabajo; las cuales están previstas en las Normas Oficiales Mexicanas.
- Para tal efecto, estas unidades tienen que elaborar un acta de verificación, en donde informen sobre las actividades realizadas por los patrones, y si existe el cumplimiento total de la normativa, **deben expedir un dictamen de verificación**, el cual tiene *validez oficial por dos años*.

LISTADO DE UNIDADES DE VERIFICACIÓN ACREDITADAS

En esta sección podrá realizar la búsqueda de las Unidades de Verificación acreditados bajo los siguientes criterios

Las acreditaciones otorgadas por **ema** tienen validez en toda la República Mexicana.

En el listado se muestra la ubicación de las instalaciones del organismo de evaluación de la conformidad acreditado.

Consulte directamente con ellos si tienen capacidad de brindarle el servicio que usted requiere en su localidad.

Por materia

Por ubicación

Por Nombre

CRITERIOS DE BUSQUEDA

Materia

INFORMACIÓN COMERCIAL

Buscar



LISTADO DE UNIDADES

En esta sección podrá realizar la búsqueda de las Unidades de Verificación

Las acreditaciones otorgadas por

En el listado se muestra la ubicación de

Consulte directamente con ellos si tienen

Por materia

Por ubicación

Por Nombre

Materia

- PRUEBAS DE FIBRA ÓPTICA
- PRUEBAS DE HERMETICIDAD EN LÍNEAS DE CONDUCCIÓN
- SALUD ANIMAL
- SANIDAD VEGETAL
- SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
- SISTEMAS DE PROTECCIÓN CONTRA TORMENTAS ELÉCTRICAS
- TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
- TELECOMUNICACIONES
- TURISMO
- VERIFICACIÓN DE DUCTOS
- VERIFICACIÓN DE GRÚAS
- VERIFICACIÓN DE PRODUCTO
- VERIFICACIÓN DE SERVICIOS
- VERIFICACIÓN DE SERVICIOS MARINOS
- INFORMACIÓN COMERCIAL

Buscar

Quién es el patrón

- **El contratista;** siempre y cuando cumpla con todas las disposiciones que emanan de la Ley Federal del Trabajo.

CRITERIO DEL PLENO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Material elaborado por:
Mtro. Miguel Angel Díaz Pérez

- Con el Boletín número 71, del **14 de abril de 2014**, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) hizo del conocimiento del personal jurídico y administrativo de la Junta, así como de los litigantes y usuarios, el **criterio uniformado de resolución sobre la “Relación de trabajo en el régimen de subcontratación laboral”**, aprobado por el Pleno de la JFCA en su sesión especial celebrada el 10 de abril del año en curso.
- El criterio refiere que **el elemento característico de la relación de trabajo** tanto para la doctrina como para la jurisprudencia **es la subordinación**, entendida como el poder de mando del patrón, correlativo a un deber de obediencia del trabajador, en todo lo relacionado con el trabajo contratado.

- **No obstante, en el régimen de subcontratación, el contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores, a favor de una persona física o moral denominada contratante, quien tiene derecho a fijar al primero las tareas a realizar, supervisar el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. En ese sentido, por sus características constituye una excepción a la regla general, por virtud de la cual, la relación de trabajo debe ser directa y por tiempo indeterminado.**
- **Así, para que produzcan plenos efectos los acuerdos tomados entre la persona física o moral denominada contratante y el contratista, la forma del contrato debe ser escrita y satisfacer todos los requisitos previstos en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo (LFT), toda vez que el incumplimiento de estas condiciones, deriva en una sanción para el contratante beneficiario de los servicios, consistente en considerarlo patrón, con el consecuente deber de responder de todas las obligaciones laborales y de seguridad social contraídas con los trabajadores.**

- De ahí que el criterio establezca que el incumplimiento de uno de los requisitos hará innecesario el estudio de los restantes.
- Por tanto, la JFCA señala que en principio, **el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales será el contratista, pero en caso de que éste incumpla con los salarios y prestaciones o con el entero de las cuotas y aportaciones de seguridad social, corresponderá al contratante como beneficiario de las obras ejecutadas o de los servicios prestados, responder de las obligaciones nacidas de las relaciones de trabajo.**

Responsabilidad solidaria

- Las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.
- En caso contrario **serán solidariamente responsables** con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores

Beneficios

- Reducción costos
- Focalización en la actividad principal.
- Transformación de costos fijos en variables.
- Reduce el riesgo.
- Mejora la calidad.
- Aumento de la productividad.
- Mejora los procesos de innovación.
- Mayor flexibilidad.

Desventajas

- Caer con una simuladora de outsourcing. Por tal razón, es importante investigar los registros de una sub contratadora antes de establecer un acuerdo.
- En caso de que el outsourcing desaparezca o no sea legal, el patrón asumirá con toda la responsabilidad de los trabajadores tercerizados.
- Simbólicamente, el trabajador no pertenece a la empresa (y él lo notará). La situación se agrava cuando la organización hace más notoria la “exclusión”: no hay invitación a eventos corporativos, omisión en la entrega de presentes, diferentes condiciones laborales, etc. Lo cual provoca una alta rotación de personal.
- Las nulas oportunidades de promoción o falta de prestaciones laborales merma en el ánimo del trabajador, lo que conlleva a un servicio al cliente deficiente.

Sueldos y prestaciones

**MATERIAL ELABORADO POR:
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

PAGOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL

POR LEY	POR CONTRATO	PREVISION SOCIAL
CUOTA DIARIA	PREMIO DE PROD.	SUBSIDIO DE INCAPACIDAD
AGUINALDO	PREMIO DE PUNTUALIDAD	BECAS
VACACIONES	PREMIO DE ASISTENCIA	ACT. CULTURAL Y DEPORTIVA
PRIMA VACACIONAL	COMISIONES	GUARDERIAS
PTU	AYUDA DE TRANSPORTE	VALE DESPENSA
HORAS EXTRAS	AYUDA DE RENTA	FONDO DE AHORRO
DIA DE DESCANSO LAB.	VIATICOS	AYUDA PARA LENTES
IND. CONSTITUCIONAL	COMP. POR ANTIGÜEDAD	REEMB. GTOS. MEDICOS
IND. LABORAL	SERV. DE COMEDOR Y COMIDA	REEMB. GTOS. FUNERAL
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	AYUDA POR DIA DE REYES	SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES
PRIMA DOMINICAL	AYUDA POR ANIVERSAIO	SEGURO DE VIDA

Quien paga la PTU

- En estricto apego a lo dispuesto en el artículo 127 de la Ley del Trabajo, el contratista; empero, **los trabajadores del establecimiento de una empresa** forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades. (Fracción IV Bis)

Seguridad e higiene en el trabajo

- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el centro de Trabajo. (DOF 13/11/2014)
- Comisión mixta de seguridad e higiene
 - Brigada de primero auxilio
 - Brigada contra incendios (NOM 002)
- Antesala de la NOM 035

No procede la subcontratación

- Cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales.
- A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el **salario mínimo general**. (sic)
- Recordar que ya debemos considerar el valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA)

MULTAS

ART	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA EN LA LFT	NUEVA REFERENCIA
15 B 1004 B	Outsourcing que no cumpla con sus obligaciones laborales	De 250 a 2500 VSMG	De 250 a 2500 VDUMA
15 C 1004 C	Subcontratación de personal en forma dolosa	De 250 a 5000 VSMG	De 250 a 5000 VDUMA
1004 A	Patrón que no permita la inspección y vigilancia en su establecimiento	De 250 a 5000 VSMG	De 250 a 5000 VDUMA
994 Fr. II	Patrón que no cumpla las obligaciones relativas a la PTU	De 250 a 5000 VSMG	De 250 a 5000 VDUMA
994 Fr. III	Patrón que no cumpla la obligación relativa a otorgar una beca	De 50 a 1500 VSMG	De 50 a 1500 VDUMA
994 Fr. V	Patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene	De 250 a 5000 VSMG	De 250 a 5000 VDUMA

REFORMA A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO 2019

Material elaborado por:
Mtro. Miguel Angel Díaz Pérez

Seguimiento a los lineamientos del outsourcing

- Adición de la fracción XIV y XV al artículo 5 de la LFT
- No surtirá efectos legales, lo siguiente:
 - A. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social
 - B. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

Nuevas obligaciones del patrón

- Adición de las fracciones XXX a la XXXIV del artículo 132 de la LFT
- Establece la obligación del patrón de dar a conocer al trabajador el contrato colectivo que le aplique, para tales efectos deberá:
 1. Entregar a sus trabajadores, de manera gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo inicial o de su revisión dentro de los 15 días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. **(CFCRL)**
 2. Esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador.

- **Implementar**, en acuerdo con los trabajadores, **un protocolo para evitar la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual**; así como, erradicar el trabajo forzoso e infantil.
- Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que solicite el CFCYRL para el desarrollo del procedimiento de consulta de los trabajadores.
- Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que solicite el sindicato, cuando se les consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo.

2. OUTSOURCING CERTIFICADAS

MATERIAL ELABORADO POR:
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ

Proyecto que no está publicado en el Diario Oficial de la federación

- Que las empresas de subcontratación cumplan con todo el marco jurídico aplicable, evitando la simulación de operaciones, y establecer los requisitos para obtener la certificación y autorización del uso del signo distintivo que compruebe que cumple con todo lo dispuesto por la norma en comento.
- **NMX – R - 86 – SCFI - 2016**

Sistema de gestión de calidad requerido

Las empresas de subcontratación y/o tercerización deben contar con un sistema de gestión de la calidad que cumpla con los siguientes requisitos:

1. Contexto de la Organización
2. Alta dirección
3. Planificación
4. Infraestructura
5. Operación del sistema de gestión de calidad
6. Evaluación del desempeño
7. Mejora Continua

REGISTRO DE AGENCIAS EN EL PORTAL DE LA STPS

[REGISTRO CENTRAL AGENCIAS COLOCACIÓN MAR
2020.pdf](#)

3. NORMAS OFICIALES MEXICANAS POR CUMPLIR

MATERIAL ELABORADO POR:
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ

LEY FEDERAL DE METROLOGÍA Y NORMALIZACIÓN

MATERIAL ELABORADO POR:
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ

Definición de Norma Oficial Mexicana (NOM)

La regulación técnica de **observancia obligatoria** expedida por las dependencias competentes, que establece reglas, especificaciones, atributos, directrices, características o prescripciones aplicables a un producto, proceso, instalación, sistema, actividad, **servicio** o método de producción u operación, así como aquellas relativas a terminología, simbología, embalaje, marcado o etiquetado y las que se refieran a su cumplimiento o aplicación

Artículo 3, fracción XI

Definición de Norma Mexicana (NMX)

La que elabore un organismo nacional de normalización, o la Secretaría, en los términos de esta Ley, que **prevé para un uso común y repetido reglas**, especificaciones, atributos, métodos de prueba, directrices, características o prescripciones aplicables a un producto, proceso, instalación, sistema, actividad, **servicio** o método de producción u operación, así como aquellas relativas a terminología, simbología, embalaje, marcado o etiquetado.

OBS: NO establece que sea obligatoria.

Artículo 3, fracción X

Finalidad de una NOM

Emitir los criterios, reglas, instructivos, manuales, circulares, lineamientos, procedimientos u otras **disposiciones de carácter obligatorio que requieran establecer las dependencias** y se refieran a las materias y finalidades que se establecen en este artículo, sólo podrán expedirse como normas oficiales mexicanas conforme al procedimiento establecido en esta Ley.

Último párrafo del artículo 40

Principales NOM

En la actualidad, la STPS cuenta con 41 NOM'S vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras:

NOM 035 Factores de riesgos psicosociales.

NOM 036 Factores de riesgo ergonómico en el trabajo

NOM 001 Condiciones de seguridad en el centro de trabajo

NOM 017 Equipo de protección del personal

NOM 019 Integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene

NOM 020 Recipientes sujetos a presión

NOM 025 Condiciones de iluminación en el centro de trabajo

4. LEY DEL SEGURO SOCIAL

**MATERIAL ELABORADO POR:
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

Alta patronal

- De suma trascendencia que en el acta constitutiva reconozca de manera expresa la prestación del servicio de subcontratación.
- Podrá solicitar el registro patronal único
- Podrá tener un registro patronal en cada entidad.

Clasificación en riesgo de trabajo

- En estricto apego al servicio que va a proporcionar, podrá solicitar al instituto las cinco clases de RT
- Cuidado de registrar a todos los trabajadores en la clase I

Alta de trabajadores

- Acorde a la función y trabajo que va a desarrollar en las instalaciones del contratante.
- Cuidar los salarios mínimos generales y mínimos profesionales.
- Sugerencia, con salario mixto.

Principales obligaciones

- Pago de COP (Mensuales y bimestrales)
- Elaboración y presentación en febrero de cada año de la declaración de RT.
- Constancia de días laborados y días pagados
- Utilización del aplicativo informático PS1 (SIPRESS)

Uso de la Plataforma para proporcionar información de los contratos

- Los patrones y beneficiarios mediante su Número Patronal de Identificación Electrónica (NPIE) o su Clave de Identificación Electrónica de Beneficiario (CIEB) activada **deben entrar al Sistema de Prestaciones de Servicios (SIPRESS)** y comunicar dentro de los primeros 15 días de los meses de enero, abril, julio y octubre, la información respecto de los contratos de prestación de servicios celebrados en el trimestre anterior, la cual les impone el párrafo quinto del artículo 15-Ade la Ley del Seguro Social

Los sujetos obligados son:

- Patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea tu personalidad jurídica o naturaleza económica
- Beneficiario de los trabajos ejecutados o servicios prestados.

DE SUMA TRASCENDENCIA EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Multas aplicables

INFRACCIÓN	SANCIÓN
No presentar al Instituto la información señalada en el artículo 15-A de esta Ley (Art. 304-A, fracción XXII)	De 20 a 350 VSMGDF (VDUMA) (Art. 304-B, fracción IV)

5. LEY DEL INFONAVIT

**MATERIAL ELABORADO POR:
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

Principales obligaciones

- Contar con el registro ante dicha institución
- Pago de aportaciones bimestrales
- Pago de amortizaciones de créditos INFONAVIT
- Cumplir con el Sistema de Responsabilidad Solidaria (SIRESO)

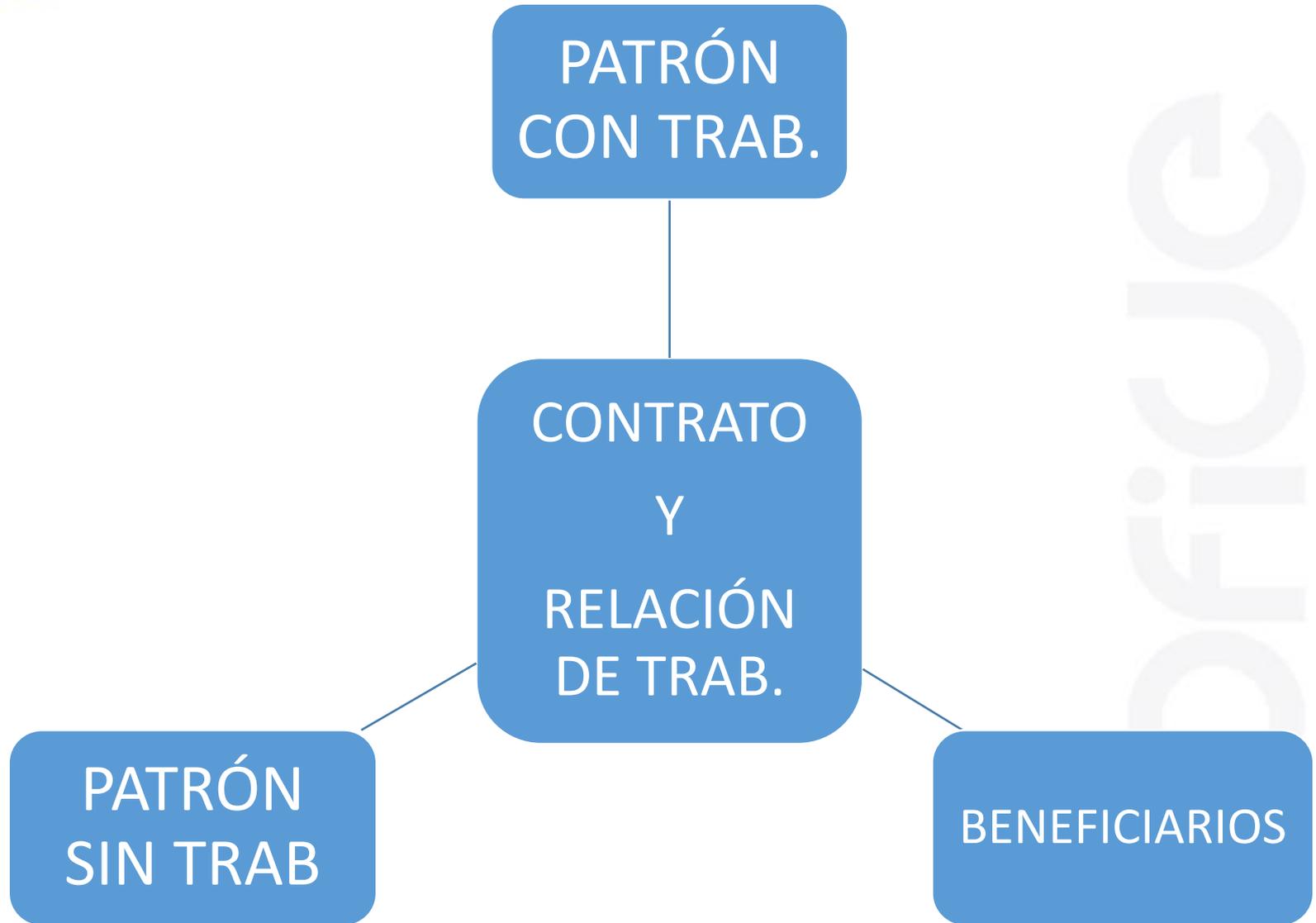
Presentación de informe de contratos mediante la Plataforma INFONAVIT (SIRESO)

Cuando un patrón ponga a disposición trabajadores a un beneficiario, este último asumirá las obligaciones establecidas en la Ley de referencia. Los contratantes y contratistas sean personas físicas o morales, deberán comunicar trimestralmente lo siguiente:

- Si eres patrón o beneficiario con Número de Registro Patronal, verifica tu acceso al Portal Empresarial, así como el correo electrónico que diste de alta, ya que lo necesitarás para enviar tu información (aun cuando ya no cuentes con trabajadores o con emisión bimestral anticipada).

Presentación de informe de contratos mediante la Plataforma INFONAVIT (SIRESO)

- Si tu clave de acceso ya está vencida o aún no la has tramitado, debes realizar el trámite en la delegación regional que te corresponde.
- Si eres **patrón sin trabajadores o beneficiario** sin Número de Registro Patronal, el envío de tu información lo podrás hacer directamente en el portal del Infonavit.



6. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

MATERIAL ELABORADO POR:
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ

Tratamiento en el prestador del servicio (Contratista)

Ingreso acumulable

- a) Preste el servicio
- b) Emita el CFDI (salvo las SC)
- c) Cobra parcial o totalmente el servicio

Deducción autorizada

- a) Costo del servicio (salarios y/o mano de obra)
- b) Gastos estructurales (Antes estrictamente necesarios)

Expedición del CFDI 80111701 - Contratación de personal, (Servicios de outsourcing, Servicios de subcontratación de personal)

Tratamiento del prestatario del servicio (Contratante)

- Deducción de la erogación, siempre y cuando el CFDI cumpla con requisitos)
- Estar debidamente registrado en contabilidad.
- Obligación de retener y enterar el IVA (Vigente a partir de 2020)
- Presentación de la DIOT

7. IMPUESTOS AL VALOR AGREGADO

MATERIAL ELABORADO POR:
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ

Requisitos para acreditar el IVA

- Estar desglosado en forma expresa y por separado en el CFDI
- Haber pagado el servicio
- Retener y enterar el 6% del IVA

Retención del IVA

- Reforma fiscal 2020
- Fracción IV del artículo 1-A de la Ley de la materia
- Gran confusión en enero por su redacción

8. IMPUESTO SOBRE NÓMINA EN LA OUTSOURCING

MATERIAL ELABORADO POR:
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ

Aspectos generales

- Cuidar el ordenamiento legal donde emana la obligación; por ejemplo
 - a) CDMX Código Fiscal del DF
 - b) Edo de Mex. Código Financiero del Estado de México y sus Municipios
 - c) Puebla. Ley de Hacienda del Estado Libre y Soberano de Puebla.
 - d) Campeche. Ley del Impuesto Sobre Nomina.
- Cada Entidad Federativa le da un tratamiento especial a los conceptos que sirven de base para el pago del impuesto sobre nomina

CONSIDERACIONES FINALES

**MATERIAL ELABORADO POR:
MTRO. MIGUEL ANGEL DÍAZ PÉREZ**

Ámbito de la Ley contra lavado de dinero

- Por criterio interno emitido por la **UIF**, el contratista al prestar el servicio de subcontratación en términos del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, actualiza el supuesto previsto por el inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita para ser considerada como Actividad Vulnerable y,
- Por lo tanto, está sujeto al cumplimiento de las obligaciones previstas por dicha ley y su normatividad secundaria, al llevar a cabo la administración y manejo de recursos del contratante, es decir de su cliente, en la realización del servicio contratado

Obligaciones del contratista

1. Inscribirse en <https://sppld.sat.gob.mx/sppld>
2. Elaborar el Manual para prevenir el lavado de dinero
3. Elaborar el Manual de identificación y conocimiento del cliente
4. Presentar los avisos correspondientes:
 - A. Sin información
 - B. Con información

Identificación del cliente y del usuario de quienes realicen actividades vulnerables

Quienes realicen actividades vulnerables **elaborarán y observarán una política de identificación del cliente y usuario**, la cual comprenderá, cuando menos:

- Los lineamientos establecidos para tal efecto en las presentes reglas.
- Los criterios, medidas y procedimientos internos que se requieran para su debido cumplimiento y
- Los relativos a la verificación y actualización de los datos proporcionados por los clientes y usuarios, los cuales deberán formar parte integrante del documento a que se refiere el artículo **37** de estas reglas.

Artículo 11, reglas generales

Obligación de integrar y conservar un expediente único de identificación de cada uno de sus clientes o usuarios (art. 12, reglas generales)

Deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Respecto del **cliente o usuario que sea persona física** y que declare ser de nacionalidad mexicana o de nacionalidad extranjera con las condiciones de residente temporal o residente permanente, en términos de la Ley de Migración, asentar los datos e incluir copia de los documentos señalados en el **anexo 3** de las presentes reglas.
- II. Respecto **del cliente o usuario que sea persona moral** de nacionalidad mexicana, asentar los datos e incluir copia de los documentos señalados en el **anexo 4** de las presentes reglas.

- III. Respecto del **cliente o usuario que sea persona física extranjera** con las condiciones de estancia de visitante o distinta a las establecidas en la fracción I del presente artículo, en términos de la Ley de Migración, asentar los datos e incluir copia de los documentos señalados en el **anexo 5** de las presentes reglas.
- IV. Respecto del **cliente o usuario que sea persona moral de nacionalidad extranjera**, asentar los datos e incluir copia de los documentos señalados en el **anexo 6** de las presentes reglas:
- V. Tratándose de las personas morales, dependencias y entidades a que hace referencia el **anexo 7-a** de las presentes reglas, quienes realicen las actividades vulnerables **podrán aplicar lo previsto en el artículo 15 del reglamento**, por lo que, en todo caso, integrarán el expediente de identificación respectivo con los datos señalados en el **anexo 7** de las presentes reglas.

- VI. Respecto del **cliente o usuario que sea un fideicomiso**, asentar los datos e incluir copia de los documentos señalados en el **anexo 8** de las presentes reglas.
- VII. Tratándose del **dueño beneficiario**, quienes realicen las actividades vulnerables asentarán y recabarán los mismos datos y documentos que los establecidos en los **anexos 3, 4, 5, 6 u 8** de las presentes reglas, según corresponda, en caso de que el cliente o usuario cuente con ellos.

Actualización de expedientes (Art. 21, Reglas Generales)

- Quienes realicen actividades vulnerables verificarán, **cuando menos una vez al año**, que los expedientes de identificación de los clientes o usuarios con los que se tenga una relación de negocios cuenten con todos los datos y documentos y, se encuentren actualizados.

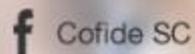
Formato oficial para la presentación de los Avisos

- Utilizar el Anexo 11 de la Resolución por la que se expiden los formatos oficiales de los avisos e informes que deben presentar quienes realicen actividades vulnerables, correspondiente a la operación de “Administración y manejo de recursos, valores, cuentas bancarias, ahorro o valores, o cualquier otro activo”.
- En la sección “Tipo de activos administrados” utilizar el campo denominado “Otros activos”, y en la “Descripción del activo administrado” indicar, separados con una diagonal (/), por lo menos los siguientes datos:

1. Iniciar el campo con la palabra Outsourcing.
2. Indicar como tipo del activo administrado, las palabras: manejo de nómina, recursos humanos o ambos, según corresponda.
3. Indicar el monto total de las operaciones financieras realizadas en el mes, desglosando lo que corresponda al pago del servicio prestado. De esta manera se expone el siguiente ejemplo:

Outsourcing/recursos humanos/operaciones financieras:
\$10,000.00 MN honorarios: \$1,000.00 MN

COFIDE® CAPACITACIÓN
EMPRESARIAL



**GRACIAS POR SU ASISTENCIA
Y
PARTICIPACIÓN**

01(55) 4630.4646
www.cofide.mx