



BREVE

LABORAL / FISCAL

NUEVA REALIDAD A DOS AÑOS DE LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO

Estimados clientes y amigos:

A un poco más de dos años de que entraran en vigor en México todos los efectos legales de la “Reforma Laboral”, cuyas repercusiones no solo afectaron a las empresas en las relaciones con sus trabajadores, sino que también afectaron significativamente sus relaciones con clientes, pero – sobre todo –, con sus proveedores, de cara al cierre del ejercicio fiscal 2023 nos parece oportuno (y además necesario) hacer una pausa y analizar la manera en que nos hemos adaptado, de mejor o peor manera, a esta nueva realidad en materia laboral, pero especialmente, en materia de contratación de servicios a través de los cuales se pongan a disposición trabajadores a cargo de un tercero, comúnmente denominado, contratista.

Como saben, la insuficientemente llamada “Reforma Laboral” no solo modificó aspectos legales en materia laboral, sino también modificó legislaciones en materia de seguridad social, en materia de vivienda, así como en materia tributaria.

Asimismo, trajo consigo la posibilidad de nuevas sanciones y multas para las empresas que no ajustaran su realidad económica y de negocios a estas disposiciones, entre las que destacan, las siguientes:

- ❖ Responsabilidad solidaria en materia laboral, en materia de seguridad social y en materia fiscal, entre contratante y contratista respecto de los servicios de subcontratación prohibida.
- ❖ Multas de entre de 2 mil a 50 mil veces la UMA a quien: a. realice subcontratación de personas prohibida; b. preste servicios de subcontratación sin el registro ante el REPSE; y/o c. se beneficie de la subcontratación prohibida.
- ❖ No deducción para efectos del ISR y no acreditamiento en términos de la LIVA por pagos efectuados por subcontratación prohibida.
- ❖ Penas penales por usar esquemas de simulación de servicios u obras especializados o por subcontratación prohibida de personal, calificativas como defraudación fiscal.



BREVE

LABORAL / FISCAL

NUEVA REALIDAD A DOS AÑOS DE LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO

Derivado de lo anterior, recomendamos tener en mente:

1. La subcontratación de servicios de personal, por regla general, está prohibida, salvo que:
 - ❖ Se preste un servicio especializado o se ejecuten obras especializadas;
 - ❖ El servicio u obra no forme parte del objeto social de la empresa contratante;
 - ❖ El servicio u obra no es la actividad principal de la empresa contratante;
 - ❖ No existe subordinación entre el personal del contratista y la contratante;
 - ❖ La empresa contratista del servicio u obra cuenta con REPSE vigente;
 - ❖ Se celebre contrato por escrito entre el contratista y la contratante, aunque se trate de órdenes de compra (i.e., contratos estándares para servicios menores o únicos y de baja cuantía, que cumplan con los requisitos de la reforma y que puedan cumplimentarse al momento de la contratación);
 - ❖ Se determine con claridad el objeto de los servicios especializados a proporcionar o las obras especializadas a ejecutar;
 - ❖ Se incluya el número aproximado de trabajadores que participarán.

Finalmente, no dejamos de mencionar la necesidad de renovación de los registros de prestadores especializados (vigencia de 3 años), así como señalar que en los últimos meses las autoridades laborales han realizado inspecciones a diversas empresas verificando el cumplimiento de estos requisitos, solicitando de manera inicial, el contrato respectivo, el registro del contratista correspondiente, así como la clasificación de los servicios u obras realizadas.



En caso de requerir cualquier asesoría en relación con el presente:
consulta@bettinger.com.mx