



WEBINAR

Reforma Laboral en Materia de Subcontratación de Personal

Cómo deberás manejar los viáticos de tus colaboradores después de este cambio

-Cambios, Prohibiciones y obligaciones-

TEMARIO

- 01 Qué dice la reforma laboral en materia de subcontratación en términos generales
- 02 Consideraciones en materia laboral
- 03 Consideraciones en materia fiscal
- 04 Como debes manejar los viáticos de tus colaboradores después de este cambio
- 05 Viáticos requisitos fiscales para deducirlos
- 06 CFDI de viáticos
- 07 Riesgos fiscales de no llevar el control de viáticos
- 08 Uso de un sistema de gestión de viáticos en la nube



I. Consideraciones en materia laboral

Prohibición de la subcontratación laboral

Se reformó el artículo 12 de la LFT quedando prohibida la subcontratación de personal.

- Las agencias de empleo o intermediarios podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otras. Pero estas no se considerarán sus patrones.



Excepción para los "Servicios Especializados"

El artículo 13 de la LFT

Permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria.

El contratista deberá

estar registrado en el padrón público que está previsto en el artículo 15 de la Ley. El registro deberá renovarse cada tres años.

Se creará un padrón

de empresas autorizadas y serán las únicas que podrán contratarse para el servicio de servicios especializados.

Registro

<https://repse.stps.gob.mx/>

Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU)



Se agregó al Artículo 127 de la LFT la fracción VIII, en la que se señala que el monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo 3 meses de salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos 3 años, se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.



Multas

Las multas van de los MX\$150,000 a los MX\$300,000 para aquellas empresas contratistas que incumplan con la obligación de entregar la información al contratante relacionada con el registro, los pagos de nómina, cuotas, aportaciones y la retención de impuestos a sus trabajadores; así como del impuesto al valor agregado trasladado en los servicios.

- No permitir el desahogo de una inspección: 250 a 5000 veces una Unidad de Medida y Actualización (UMA)
- Realizar actividades de subcontratación prohibida o que se realice la intermediación sin autorización de la STPS: 2,000 a 50,000 UMA



Modificaciones a la Ley del Seguro Social (LSS)

Se reforman los artículos 15 A, 304 A, fracción XXII, y 304 B, fracción V, y se deroga el segundo párrafo del artículo 75, de la Ley del Seguro Social.

- Informes cuatrimestrales a la STPS (servicios especializados)
- Relación de trabajadores por cada contrato con CURP, NSS y salario base de cotización
- Eliminación de registros patronales por clases
- Establecimiento de un solo registro patronal en sustitución de que exista un registro por cada localidad donde presten servicios los empleados
- **Multa de hasta MX\$173,760** en caso de no presentar (o presentar fuera de plazo) la información trimestral por parte del intermediario: 500 a 2000 veces el valor UMA

Cambios en la Ley del INFONAVIT:

Se reformó el artículo 29 de la ley de INFONAVIT, tercer párrafo, y 20 Bis, a efecto de armonizar sus disposiciones con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de sustitución patronal.

- Sustitución patronal: seis meses responsabilidad solidaria
- Informes cuatrimestrales (servicios especializados)





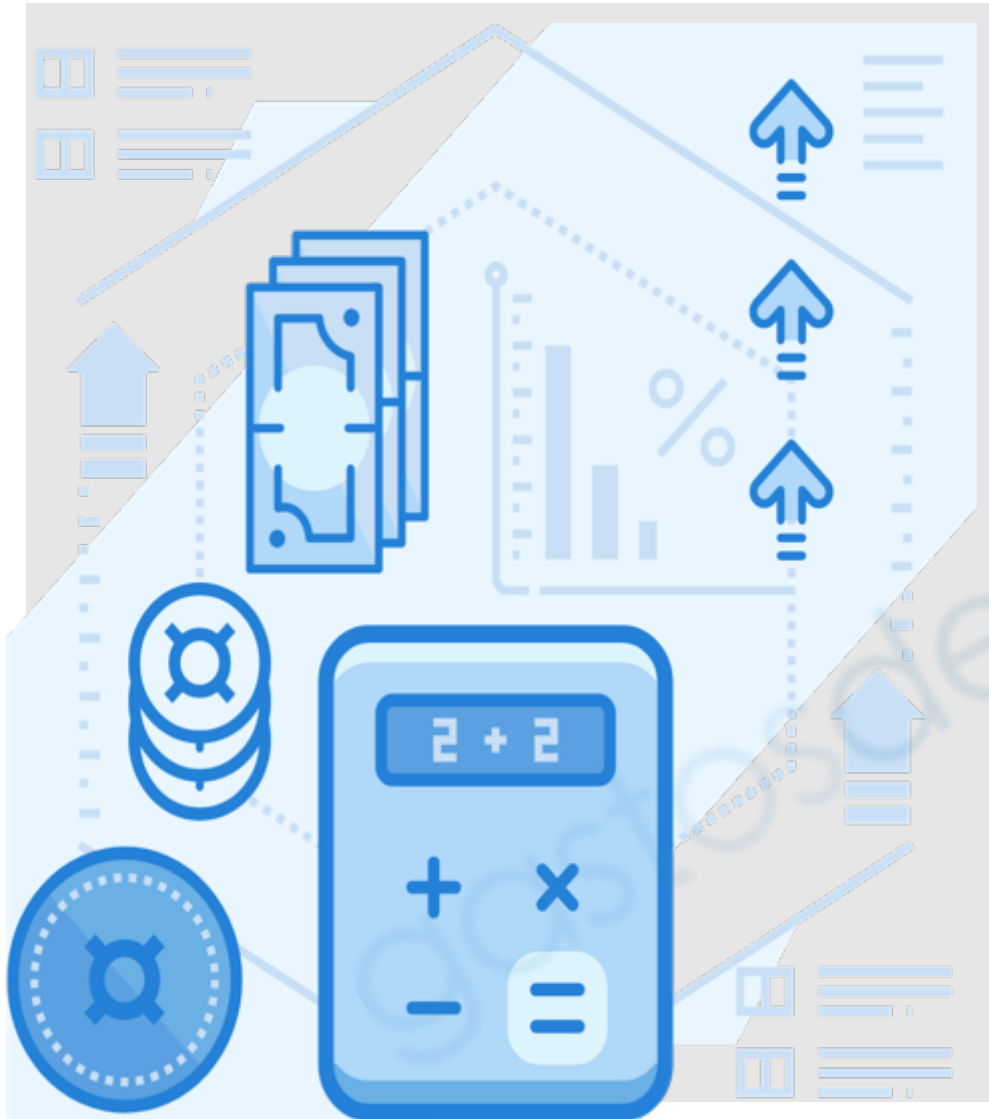
II. Consideraciones en materia fiscal

Límites a la deducción y acreditamiento de pagos por servicios no especializados



Artículo 15-D del CFF establece que:

No tendrán efectos de deducción ni acreditamiento los pagos que se realicen por concepto de subcontratación de personal para llevar a cabo actividades relacionadas con el objeto social o con la actividad económica preponderante del contratante (receptor del personal).



Efectos fiscales a pagos de servicios u obras especializadas

Artículo 15-D del CFF señala que **sí serán deducibles**, para efectos del ISR, y acreditamiento, para efectos del IVA cuando:

- Los servicios no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria del personal.
- El contratista esté registrado en el padrón previsto en el artículo 15 de la LFT.
- Cumpla con los demás requisitos establecidos en la LISR y la LIVA, respectivamente.

Deducción de servicios especializados u obras especializadas



- Comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios a los trabajadores con los que se hay proporcionado el servicio o ejecutado la obra
- Recibo de pago expedido por la institución bancaria por la declaración y entero de las retenciones de impuestos realizadas a dichos trabajadores
- Pago de cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social
- Pago de las aportaciones al instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores

Requisitos de acreditamiento en servicios especializados u obras especializadas

- Declaración del IVA correspondiente al periodo en que el contratante hizo el pago de la contraprestación y del IVA que le fue trasladado
- Acuse de recibo del pago del IVA correspondiente al periodo en que el contratante hizo el pago de la contraprestación y del IVA que le fue trasladado
- El contratista debe entregar dicha información, a más tardar, el último día del mes siguiente a aquel en que el contratante hizo el pago correspondiente a los servicios prestados.



Prohibición de acreditamiento de IVA en servicios de subcontratación laboral

- La reforma deroga la fracción IV, del artículo 1-A de la LIVA que, en general, refería a la obligación de retener el seis por ciento del impuesto al valor agregado por parte de los contratantes en el pago de servicios en esquemas de subcontratación laboral.
- La reforma prohíbe que el contratante acredite el impuesto al valor agregado que se le traslade en el pago de servicios no especializados en esquemas de subcontratación de personal.



III. Cómo debes manejar los viáticos de tus colaboradores después de este cambio

VIÁTICOS. PARTICULARIDADES, REQUISITOS DE DEDUCCIÓN Y SU EFECTO EN CFDI DE NÓMINA.

Viáticos y gastos de viaje

Al existir una relación de trabajo por salarios o por servicios profesionales, el patrón debe hacerse cargo de la correcta asignación y tratamiento de los viáticos y de los gastos de viaje, para evitar discrepancias fiscales, acumulación de ingresos y llevar a cabo su correcta deducción y contabilización.



Que dice la ley de LISR en materia de viáticos

Son viáticos deducibles, gastos por concepto de:



Hospedaje



Alimentación



Transporte



Uso o goce temporal
de autos



Pago de kilometraje

- Los gastos deben ser realizados fuera de la faja de 50 km que circunde del establecimiento del contribuyente.
- Las personas que realicen la erogación **deben** de tener relación de trabajo con el contribuyente o bien prestar servicios profesionales. Las erogaciones efectuadas deben de estar amparados con CFDI correspondiente cuando se eroguen en territorio nacional o bien con documentación comprobatoria cuando sean en el extranjero.

Viáticos en CFDI de nómina

Deben entregarse y timbrarse dentro del recibo de nómina y su complemento, podrá reportarse de la siguiente forma:

- **CFDI de nómina del período** que comprenda la fecha en que el recurso fue entregado.
- **CFDI de nómina siguiente** a aquel que corresponda a la fecha en que fue entregado el recurso al trabajador, teniendo como fecha límite de emisión 30 días naturales siguientes a la fecha de la entrega del recurso y dentro del mismo ejercicio fiscal.
- **CFDI de nómina independiente**, que ampare sólo la entrega del viático, su emisión debe de quedar dentro de los 30 días naturales siguientes y dentro del ejercicio fiscal en que se entregó el recurso al trabajador.



Efectos fiscales en personas físicas que reciben viáticos

- Los **viáticos recibidos** no se considerarán parte de su salario ya que no constituyen una contraprestación que perciban a razón de su trabajo.
- Los colaboradores que reciban sus viáticos en **tarjeta de nómina**, deben respaldar dichos gastos con comprobantes fiscales. De lo contrario, pueden caer en el supuesto pago de impuestos por otro tipo de ingresos.
- Podrán **no** presentar comprobantes fiscales hasta por un **20%** del total de viáticos, sin que el monto exceda los **\$15,000.00** en el ejercicio fiscal de que se trate. El monto restante deberá estar pagado de mediante tarjeta de crédito, de débito o de servicio del patrón debidamente respaldado.

Efectos fiscales para quienes entregan viáticos



- Se necesita tener un **estricto control administrativo y fiscal para tener un proceso organizado**, así como eficiente. De lo contrario, no será posible deducir por completo los viáticos.
- Todo dinero entregado a trabajadores por concepto de viáticos debe de reportarse en el **recibo de nómina** por lo que, desde 2017, los viáticos deben de timbrarse.
- **Deducción de 100% si son respaldados con comprobantes** que reúnan requisitos fiscales y cumplan con los requisitos establecidos en la LISR.
- Existe un **límite y requisitos específicos para la deducción** de cada tipo de gasto.
- Los límites cambian entre viáticos si corresponden a territorio **nacional o al extranjero**.

Deducciones indebidas

- Usar comprobantes falsos emitidos por empresas que facturan operaciones simuladas (EFOS).
- No contar con los comprobantes fiscales que respalden los gastos.
- Deducir gastos no esenciales para la operación de la empresa
- No cumplir con los requisitos de deducibilidad estipulados para los gastos de viaje según la LISR



Consecuencias

- Multas económicas.
- Clausura de la empresa en caso de reincidencia.
- Cancelación de los certificados para emitir facturas digitales.
- Congelamiento de cuentas bancarias
- Acusación penal por defraudación fiscal



gastosdeviaje.mx 
Toma el control de los viáticos de tu empresa



IV. Uso de sistema de gestión de viáticos en la nube

Conoce Gastosdeviaje.mx

La plataforma más completa para gestionar viáticos empresariales



Se adapta a todos los sistemas ERP y sistemas contables.



Conciliación compatible con tarjetas de viáticos, débito y crédito corporativas.



Flujos de autorización avanzados y adaptables 100% a tus procesos.



Configura políticas de gasto.



Evita la captura manual de datos.



Valida todos CFDI ante el SAT.



Identifica comprobantes deducibles y no deducibles.



Automatiza la gestión y comprobación de gastos.

gastosdeviaje.mx



Toma el control de los viáticos de tu empresa

www.descubre.gastosdeviaje.mx

contacto@focaltec.com