

FISCALIZACIÓN A ESTRUCTURAS DE SUB-CONTRATACIÓN

24 de agosto de 2018

El Servicio de Administración Tributaria, en años recientes ha ejecutado un programa de fiscalización a esquemas agresivos de subcontratación laboral. Esto por la práctica de algunos contribuyentes de “transferir” su personal a empresas de personal (externas o del mismo grupo).

A través de estos esquemas, el pagador del ingreso recurre a figuras cuestionables (alimentos, ayuda sindical, indemnizaciones, previsión social), que en el fondo representan una simulación. En ocasiones y principalmente en el caso del llamado “outsourcing”, la prestadora del servicio omite el pago de las retenciones del impuesto sobre la renta a los trabajadores bajo movimientos artificiosos, como lo es, un supuesto acreditamiento de subsidio al empleo (que no existe), así como también omiten el pago del impuesto al valor agregado.

Durante el segundo semestre de 2018 hemos percibido un aumento en las auditorías para detectar y combatir tales esquemas, e incluso, en medios electrónicos se han publicado opiniones del equipo de transición para la nueva Administración Federal en el sentido de que se combatirá frontalmente a tales esquemas.

El programa de fiscalización del SAT se enfoca en revisar la deducción de los pagos realizados por concepto de prestación de servicios que se otorgan a través de subcontratación laboral e incluso a través de la contratación de prestación de servicios independientes u otras formas de contratación de servicios que involucre la intervención de personal ajeno a los contribuyentes en la ejecución de actividades en sus centros de trabajo.

En estas revisiones, el SAT no únicamente revisa la situación particular de la Empresa, sino de sus proveedores, y si detecta evasión fiscal en la cadena de proveedores, se rechaza la deducción de tales pagos.

Cuando la autoridad fiscal constate que el contribuyente no cuenta con la información sobre el cumplimiento fiscal del proveedor o bien, que de tenerla se identifique que el proveedor incumplió con sus obligaciones laborales o bien, no entera el IVA pagado, se considera que tal subcontratación constituye un “esquema agresivo” y, en tal escenario, profundizará en la revisión, verificando si el servicio de subcontratación cumple con los requisitos del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo. Para lo cual solicitará a la Junta de Conciliación y Arbitraje determine quién es el verdadero patrón de dicho personal.

Si la Junta resuelve que existió un esquema de subcontratación, el contratante de servicios se considera como patrón y responsable de las obligaciones en materia de ISR a cargo de dichos empleados, por lo que la autoridad fiscal podrá determinar PTU del ejercicio.

Del mismo modo, se rechazará la existencia de la prestación de servicios y, por tanto, el acreditamiento del IVA que fue trasladado y pagado por el contribuyente.

Finalmente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación fijó criterio en el sentido de que los artículos 27, fracción V de la Ley del Impuesto sobre la Renta y 5º, fracción II de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, son constitucionales, al establecer como requisito para la deducción y acreditamiento, la obtención de información fiscal del proveedor del servicio:

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 27, FRACCIÓN V, PÁRRAFO TERCERO, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y 5o., FRACCIÓN II, DE LA LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO, NO VIOLAN LOS DERECHOS A LA LEGALIDAD Y A LA SEGURIDAD JURÍDICA.

Registro: 2017715. Segunda Sala.

Recomendaciones

- a) Antes de contratar servicios de “outsourcing” de personal, revisar las propuestas de tributación para el personal que se transfiere;
- b) Evitar contratar servicios que involucren conceptos “sospechosos”;
- c) Si se pretenden evitar contingencias, terminar los contratos con prestadoras de servicios que no estén dispuestas a proporcionar la información fiscal a que se refieren las disposiciones fiscales y la Resolución Miscelánea Fiscal;
- d) Con los proveedores de servicios de personal contratados:
 - i. Revisar los conceptos bajo los cuales se les esté cubriendo su remuneración.
 - ii. Cerciorarnos que estén cumpliendo con sus obligaciones fiscales mediante la figura del “aplicativo” prevista en la Resolución Miscelánea Fiscal;
- e) Verificar con su asesor laboral, el cumplimiento al artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo;
- f) Recabar evidencia material de los servicios prestados;
- g) En caso de una revisión del SAT atender puntual y debidamente los requerimientos;

Montaño Rodríguez Consultores Fiscales, S.C.

