

¿QUÉ OCURRE SI NO SE ACATA LA NUEVA NORMATIVA EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN?



La reforma legal a la subcontratación laboral sin duda que afecta a muchas personas ya que tal esquema de prestación de servicios se encuentra muy extendido en nuestro país, sea en su forma tradicional y legal, o bien, sea en su modalidad fraudulenta, que fue la que al final motivó la reforma a fondo en la regulación legal de tal figura.

Como sabemos, a partir de la entrada en vigor de dicha reforma, lo cual ocurrió a partir del 24 de Abril de 2021, la nueva normativa en materia de subcontratación laboral prohíbe de manera expresa el contratar a una persona para que nos proporcione trabajadores para llevar a cabo actividades propias de nuestro objeto social, o que constituyan nuestra actividad preponderante, y sólo permitiendo que tales trabajadores se utilicen en la prestación de servicios especializados o en la ejecución de obras especializadas, que evidentemente no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos. Por lo que se establece un plazo de 90 días naturales a partir de la entrada en vigor de la reforma, para que la persona que tenga contratados servicios de subcontratación que ahora se prohíben, es decir, de aquellos en donde los trabajadores se utilizan o llevan a cabo las actividades propias del objeto social del contratante, o que constituyen sus actividades preponderantes, regularice la situación en relación a los trabajadores involucrados a través de la migración que se haga de ellos desde la empresa o entidad que presta el servicio.

Por lo que es importante tener presente cuáles serían las consecuencias para aquella persona que a pesar de la prohibición legal, aún siguiera llevando a cabo contratos donde se le proporcione trabajadores para llevar a cabo actividades propias de su objeto social o que constituyan su actividad preponderante.

Tales consecuencias serían las siguientes:

1.- El pago que se hiciera de tales servicios no tendría efectos fiscales, por lo que no sería deducible el pago para ISR, ni acreditable el IVA correspondiente. (Artículo 15-D del Código Fiscal de la Federación ?CFF-, Artículo 28-XXXIII de la Ley del ISR y Artículo 4 de la Ley del IVA)

En caso de que el contribuyente dedujera los pagos y/o acreditara el IVA correspondiente, a pesar de la disposición legal que lo prohíbe, tal conducta sería un agravante en la comisión de infracciones, lo cual ocasionaría que la multa se aumentara de un 60% a un 90% de las contribuciones omitidas o del beneficio indebido.

2.- El contratante será responsable solidario con el contratista por las contribuciones que se hubieran causado a cargo de los trabajadores con los que se preste el servicio (Artículo 26-XVI del CFF).

3.- Multa por el equivalente a 2,000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA) (Artículo 1004-C de la Ley Federal del Trabajo ?LFT-).

Tal multa con base en el valor de la UMA actual, se encuentra en el rango de \$ 179,240.00 a \$ 4,481,000.00.

4.- En caso de que el contribuyente dedujera los pagos y/o acreditara el IVA correspondiente, a pesar de la disposición legal que lo prohíbe, con tal conducta estaría engañando al fisco y omitiendo de manera parcial o total contribuciones a su cargo (ISR y/o IVA), por lo que con ello estaría cometiendo el delito de defraudación fiscal.

Este delito será calificado cuando tenga su origen en la subcontratación de personal para desempeñar actividades relacionadas tanto con el objeto social como con la actividad económica preponderante del contratante.

Recordando que la consecuencia de que un delito fiscal sea considerado como calificado, es que la pena que corresponda por el delito se aumentará en una mitad.

CONCLUSIONES

El no acatar las nuevas disposiciones en materia de subcontratación laboral conlleva riesgos o contingencias importantes, por lo que mantener los esquemas de subcontratación prohibidos por la legislación laboral implica sanciones pecuniarias, pero también es motivo de que el delito fiscal inherente a tales operaciones sea considerado como calificado, lo cual ocasiona el que la sanción corporal se aumente.

Lo mismo ocurre en el caso de que se simule realizar contratos de subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, en donde se aparente que se trata de un servicio ajeno a la actividad principal del contratante, cuando en realidad se trate de ello.