

Disminución de pagos provisionales a personas morales

Importancia del contrato de trabajo

Institucionalización de la empresa familiar

Registro como contratista especializado en la plataforma REPSE-STPS

DISMINUCIÓN DE PAGOS PROVISIONALES DE PERSONAS MORALES

C.P.C. y M.I. Oscar Castillo García



Estimados lectores de la revista digital Mundo Corporativo Profesional, con el gusto de saludarles a la distancia, en esta ocasión comentaré la Disminución de pagos provisionales de las personas morales.

La solicitud de autorización para disminuir los pagos provisionales la podrán realizar los contribuyentes que estimen que el coeficiente de utilidad disminuirá con respecto al coeficiente de utilidad que se haya determinado en la declaración anual del ejercicio.

Se deberá presentar a través del buzón tributario, por lo que es necesario que éste lo tenga activado el contribuyente y tenga contraseña o firma electrónica, mediante un escrito libre que presentará al Servicio de Administración Tributaria (SAT); la presentación se hará conforme a la regla 1.6 de la Resolución Miscelánea para 2022, en los términos siguientes:

Lugar y forma para presentar documentación

1.6. RM Para los efectos del artículo 32, fracción II del RISAT, la presentación de los documentos que deba hacerse ante las unidades administrativas del SAT, se hará por conducto de los módulos de servicios tributarios de cualquier ADSC, cumpliendo con las instrucciones de presentación que se señalen en los citados módulos, salvo que en esta Resolución se establezca un procedimiento diferente. Cuando se trate de trámites respecto de los cuales no exista el medio electrónico o formato para su presentación o tratándose de sujetos que no se encuentren obligados a inscribirse en el RFC, los documentos e información necesarios para su atención se deberán presentar de conformidad con lo siguiente:

I. Tratándose de contribuyentes competencia de la AGGC, ante dicha unidad administrativa en Avenida Hidalgo número 77, Módulo III, planta baja, Colonia Guerrero, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06300, Ciudad de México.

II. Tratándose de trámites de contribuyentes competencia de la

AGH, ante dicha unidad administrativa en Avenida Hidalgo, número 77, Módulo

III. planta baja, Colonia Guerrero, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06300, Ciudad de México. Lo anterior, con independencia de las distintas ubicaciones de sus administraciones centrales, señaladas en el Anexo 23.

Los contribuyentes que deban presentar ante el SAT trámites o medios de defensa, mediante documento digital, los enviarán a través del Portal del SAT...

De igual forma se tendrá que enviar la solicitud conforme lo que establece la regla 2.2.6. de la misma Resolución Miscelánea, el cual transcribo para su mejor comprensión:

Información que se presentará a través del buzón tributario

2.2.6. RM Para los efectos de los artículos 17-K, fracción II; 18 y 18-A del CFF, el SAT dará a conocer a través de su Portal la relación de promociones, solicitudes, avisos

y demás información que presentarán los contribuyentes utilizando el apartado de Buzón tributario.

El SAT, remitirá un acuse de recibo; la solicitud se podrá presentar antes de la fecha del pago provisional o bien, si se trata de varios meses, se presentará un mes antes del pago provisional a partir del mes de julio o segundo semestre del ejercicio; los requisitos son los siguientes:

Archivo electrónico con:

- Escrito de solicitud.
- Formato 34 "Solicitud de Autorización para disminuir el monto de pagos provisionales" debidamente requisitado.
- Papel de trabajo donde se refleje:
 - El procedimiento de cálculo que incluya los conceptos que se consideraron para determinar los pagos provisionales del ISR ya efectuados de enero al mes de junio, en su caso, o hasta el mes inmediato anterior a aquel por el que se solicite la disminución del monto del pago provisional.
 - En su caso, la aplicación de acreditamiento, reducción, exención o estímulo fiscal en los pagos provisionales.
 - El monto de la participación de los trabajadores en las utilidades pagadas en el ejercicio en el cual se solicita la disminución de pagos provisionales, correspondiente a las utilidades generadas.
 - En el caso de pérdidas fiscales pendientes de aplicar se deberá manifestar su procedencia y aplicación.
 - Señalar el ejercicio del cual proviene el coeficiente de utilidad utilizado para la determinación de los pagos provisionales efectuados.
- Si se solicita la disminución de pagos provisionales de algún mes posterior a julio del ejercicio de que se trate, la información de los datos solicitados en el apartado 6 de la forma 34, deberá corresponder a los importes acumulados al mes inmediato anterior al que se solicita la disminución del pago provisional.

Conforme al formato oficial 34 de la solicitud de autorización por utilizar para estos efectos, se considerará para el trámite lo siguiente:

1. La diferencia entre ingresos y deducciones (real) del 1er. semestre del ejercicio. En caso de que se solicite la disminución de pagos provisionales de algún mes posterior a julio del mismo ejercicio fiscal, se deberá proporcionar la información al mes inmediato anterior al que se solicita la disminución.
2. La utilidad o pérdida fiscal estimada del ejercicio. Lo cual implica realizar una estimación de la utilidad fiscal del 2º. semestre del ejercicio o del periodo por el cual se va a solicitar la disminución.
3. Se debe considerar la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) que efectivamente se haya pagado en el ejercicio y en caso de existir, las pérdidas fiscales pendientes de aplicar.
4. El coeficiente de utilidad determinado en el 1er. semestre del ejercicio (el cual deberá ser menor al coeficiente que se está aplicando en los pagos provisionales).

El fundamento para la disminución del coeficiente de utilidad aplicado para realizar los pagos provisionales se consigna en el artículo 14, último párrafo, de la Ley del Impuesto sobre la renta (LISR), en los términos siguientes:

III. Los pagos provisionales serán las cantidades que resulten de aplicar la tasa establecida en el artículo 9 de esta Ley, sobre la utilidad fiscal que se determine en los términos de la fracción que antecede, pudiendo acreditarse contra el impuesto a pagar los pagos provisionales del mismo ejercicio efectuados con anterioridad. También podrá acreditarse contra dichos pagos provisionales la retención que se le hubiera efectuado al contribuyente en el periodo, en los términos del artículo 54 de esta Ley(...)

b) Los contribuyentes que estimen que el coeficiente de utilidad que deben aplicar para determinar los pagos provisionales es superior al coeficiente de utilidad del ejercicio al que correspondan dichos pagos

podrán, a partir del segundo semestre del ejercicio, solicitar autorización para aplicar un coeficiente menor. Cuando con motivo de la autorización resulte que los pagos provisionales se hubieran cubierto en cantidad menor a la que les hubiera correspondido, se cubrirán recargos por la diferencia entre los pagos realizados aplicando el coeficiente menor y los que les hubieran correspondido de no haber aplicado dicho coeficiente, mediante la declaración complementaria respectiva.

Adicionalmente se tendrá que considerar el artículo 14 del Reglamento de la Ley de Impuesto Sobre la Renta (RLISR), que dispone lo siguiente:

Artículo 14. RLISR. *Para efectos del artículo 14, párrafo séptimo, inciso b) de la Ley, la solicitud de autorización para disminuir el monto de los pagos provisionales a partir del segundo semestre del ejercicio que corresponda, se presentará a la autoridad fiscal un mes antes de la fecha en la que se deba efectuar el entero del pago provisional que se solicite disminuir. Cuando sean varios los pagos provisionales cuya disminución se solicite, dicha solicitud se deberá presentar un mes antes de la fecha en la que se deba enterar el primero de ellos.*

Por lo anterior, no se presenta la solicitud para la disminución de los pagos provisionales, en caso de proceder, se tendrán tener las siguientes opciones:

1. El 17 de julio, para la reducción de los pagos de julio a diciembre.
2. El 17 de agosto, para la reducción de los pagos de agosto a diciembre
3. El 17 de septiembre, para la reducción de los pagos de septiembre a diciembre, y así sucesivamente.

Caso práctico

Datos para el caso práctico; las cifras son estimadas, para el ejercicio 2022.

1. Pérdida fiscal del ejercicio 2021, actualizada a diciembre de 2021 = \$275,621
Actualización al mes de junio de 2022 = $\$275,621 \times 1.0532 = \$290,284$ (factor estimado).
2. Coeficiente de utilidad generado en 2020 (aplicable a los pagos provisionales de 2022) = 9.85%, ya que en 2021 se obtuvo pérdida fiscal.
3. PTU pagada en mayo de 2022 = \$0 (se obtuvo pérdida fiscal en 2021).
4. Ingresos acumulables reales del periodo enero - junio de 2022 = \$12'874,365
5. Deducciones autorizadas reales del periodo enero - junio de 2022 = \$11'975,036
6. Ingresos estimados del periodo julio - diciembre de 2022 = \$14'652,000
7. Deducciones estimadas del periodo julio - diciembre de 2022 = \$ 13'865,000
8. Se estima que el ajuste anual por inflación será deducible y está incluido en las deducciones.
9. El cálculo de los pagos provisionales del primer semestre es como sigue:

Disminución de pagos provisionales

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	TOTAL
Ingresos nominales del mes	2,343,873.00	1,934,651.00	2,193,540.00	2,492,311.00	2,680,175.00	2,690,230.00	
Ingresos nominales del periodo	2,343,873.00	4,278,524.00	6,472,064.00	8,964,375.00	11,644,550.00	14,334,780.00	
x Coeficientes de utilidad	0.0985	0.0985	0.0985	0.0985	0.0985	0.0985	
= Ut. Fiscal para pago provisional	230,871.49	421,434.61	637,498.30	882,990.94	1,146,988.18	1,411,975.83	
- PTU pagada							
- Pérdidas fiscales de ejerc. Ant.			275,621.00	275,621.00	275,621.00	290,284.00	
= Base para pago provisional	230,871.49	421,434.61	361,877.30	607,369.94	871,367.18	1,121,691.83	
x Tasa de ISR	30%	30%	30%	30%	30%	30%	
= ISR a cargo del periodo	69,261.45	126,430.38	108,563.19	182,210.98	261,410.15	336,507.55	
- Pagos provisionales anteriores		69,261.45	126,430.38	126,430.38	182,210.98	261,410.15	
= ISR a PAGAR	69,261.45	57,168.94	0.00	55,780.60	79,199.17	75,097.40	336,507.55

DETERMINACIÓN ESTIMADA ANUAL

	1er. semestre REAL	2o. semestre ESTIMADO	ESTIMADO ANUAL
Ingresos acumulables	12,874,365.00	14,652,000.00	27,526,365.00
- Deducciones autorizadas/ingresos	11,975,036.00	13,865,000.00	25,840,036.00
= Diferencia	899,329.00	787,000.00	1,686,329.00
- PTU pagada			0.00
= Utilidad fiscal			1,686,329.00
- Pérdidas fiscales de ejerc. Ant.			290,284.00
= Resultado fiscal			1,396,045.00
x Tasa de ISR			30%
= ISR anual estimado			418,813.50
- Pagos provisio. de enero a junio			336,507.55
= Diferencia			82,305.95
Pagos a efectuar de julio a diciem.			

DETERMINACIÓN DE COEFICIENTE DE UTILIDAD

	1er. Semestre	ANUAL
Utilidad fiscal	899,329.00	1,686,329.00
/ ingresos nominales	12,874,365.00	27,526,365.00
Coeficiente de utilidad estimado	0.0699	0.0613
	X 100	X 100
	6.99%	6.13%

Coeficiente estimado = 6.99% es menor al 9.85% utilizado en los pagos provisionales de 2022.

Como se observa en el ejemplo, los cálculos están basados en estimaciones que realiza el contribuyente y las cifras pueden variar en comparación con las que se obtengan al final del ejercicio; considerando esta situación, el inciso b del último párrafo del artículo 14 de la LISR establece que cuando por motivo de la autorización de reducción de los pagos provisionales la cantidad pagada es menor a lo que hubiera correspondido de acuerdo con el mismo artículo 14, considerando el coeficiente real al cierre del ejercicio, se deberán cubrir únicamente los recargos por la diferencia entre los pagos autorizados y los que correspondan.

Los recargos deberán pagarse en caso de que sean requeridos por las autoridades fiscales, ya que la disposición no señala el plazo ni la forma para enterarlos, los mismos tendrán que actualizarse conforme a los artículos 17-A y 21 de Código Fiscal de la Federación.



IMPORTANCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

M. en D. Ernesto García Reséndiz

Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México.

Maestro en Derecho Laboral y de la Seguridad Social por la Facultad
de Derecho de la Barra Nacional de Abogados

El derecho del trabajo tiene como una de sus características más acusadas la de su acentuada tendencia expansiva, es decir, de abarcar un mayor número de acontecimientos y de relaciones, tomándolos de otras ramas del derecho. De ello deriva el problema de encontrar una denominación y concepto adecuados a ese contenido variable, ya que se regulan las relaciones personales y subordinadas, no es una rama del derecho en la que se hable de contratos de trabajo, sino con que se preste un servicio de manera

personal y subordinado se considera trabajo, y el servicio podrá ser cualquier actividad humana, psicológica o material, podrá no existir un contrato y que se configure la relación de trabajo; así las cosas, podrá señalarse algún tipo de contrato mercantil o civil, pero si reúne las características de que sea un servicio personal donde haya subordinación, se considerará relación de trabajo; de ahí que se diga que tiene una capacidad expansiva busca proteger a la clase desprotegida que son los trabajadores.



no le afecta a los trabajadores, ya que se les reconocen los derechos de la materia laboral.

Para Mario de la Cueva la relación de trabajo es "... una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual, se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias."

La Ley Federal del Trabajo proporciona el concepto de relación de trabajo en nuestro sistema jurídico, y a la letra establece lo siguiente:

Artículo 20. Se entiende por relación de traba-

jo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Bastará entonces con que se dé la prestación de los servicios personales y subordinados para que se configure la relación de trabajo, según se confirma con lo planteado en la ley de la materia en sus numerales 21 y 26 que a la letra disponen lo siguiente:

Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25

Al respecto, Néstor de Buen define el derecho del trabajo como "(...) el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social (...)"

De tal suerte que en materia de trabajo hablamos pues de la relación que se da de manera subordinada y personal, entendiendo a la subordinación como un deber de obediencia, en donde el patrón da indicaciones de cómo se debe realizar el servicio, siendo que si no existe contrato



no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de formalidad.

Luego entonces, ¿a quién beneficia la existencia de un contrato de trabajo?; desde luego, beneficiará al patrón, ya que en el contrato de trabajo se especifica el objeto de los servicios que realiza el trabajador; en un contrato se deben delimitar de manera justa y correcta todas las actividades que lleva a cabo el trabajador, esto permite delimitar la responsabilidad en caso de un riesgo de trabajo, ya que los riesgos derivan de las actividades que efectúa el trabajador; si el trabajador en jornada de trabajo anda realizando actividades diversas que no le corresponden no será catalogado como un riesgo de trabajo; el contrato de trabajo también ayuda a la patronal a establecer las fechas de ingreso y antigüedad de los trabajadores para cualquier conflicto, el salario asignado y las prestaciones estipuladas, otorgando seguridad a los firmantes, no solo al patrón, sino también el trabajador conocerá las condiciones de la relación de trabajo.

Con el establecimiento de un contrato de trabajo de igual forma se podrán evitar sanciones que establezca la inspección del trabajo; en este sentido, el artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo dispone una sanción de 50 a 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización por la violación a las normas laborales; en 2022 la multa oscila entre \$4,811.00 y \$481,100.00; además, el artículo 992 de la misma ley,

indica que cuando un acto u omisión afecte a varios trabajadores, se impondrá la sanción por cada uno de los trabajadores afectados; así las cosas, si no se establecen contratos en el centro de trabajo, aunque la sanción sea la mínima, cuando ésta se multiplica por el número de trabajadores afectados, se genera un gran problema para las empresas.

Un contrato de trabajo, en un procedimiento laboral ante los nuevos tribunales, establecerá también los parámetros que deberá tomar en cuenta el juzgador para realizar las cuantificaciones de las prestaciones y para validar el número de prestaciones que se otorgaron a los trabajadores; por ello, que es de vital importancia para los patrones el establecimiento de dichos contratos de trabajo, para dar seguridad y certeza en sus negocios, sean establecimientos formales o informales, ya que según mencionamos, el derecho del trabajo es expansivo y abarca todas las actividades.





INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR



LD Diego Cárdenas Aguilar | diegocardenas@despachocardenas.com | www.despachocardenas.com

Estimadas y estimados lectores, las empresas familiares, en su mayoría pequeñas y medianas empresas, enfrentan retos económicos, sociales y administrativos, para ser viables y crecer sostenidamente; sin embargo, uno de sus principales puntos críticos radica en la sucesión generacional, y si las nuevas generaciones son capaces de mantener el management que históricamente se venía implementando, o si se transitará a la institucionalización de la empresa. Se trata de un momento crítico que debe ser atendido de forma prioritaria, de acuerdo con las características propias de la organización y la familia en cuestión.

Es fundamental que las empresas familiares se ade-

cúen a los cambios tecnológicos, la innovación, los diferentes tipos de mercados, las nuevas formas de trabajo, el diálogo con sus colaboradores y la estrategia de venta de los productos o servicios.

Para que la empresa familiar pueda estar a la vanguardia es fundamental la separación de las relaciones entre la familia, con la toma de decisiones de negocio, y esto se logra con la institucionalización de la misma, llevando el negocio a su madurez administrativa, operativa y de management, generando así, la creación de los órganos administrativos de la empresa, para transformarla de empresa familiar a una empresa institucionalizada con gobierno corporativo. Como base para la transición de empresa familiar

a empresa institucionalizada, es imprescindible la creación de un consejo familiar, siendo este consejo el responsable de preservar y transmitir el legado familiar y de inculcar a las nuevas generaciones el sentido de responsabilidad para afianzar que las generaciones futuras dentro de la empresa la crezcan, y que no suceda el ya clásico dicho “Esta empresa no pasó de la tercera generación”

Las funciones básicas del consejo de familia son, para efecto de planificar la organización y la sucesión de la compañía, definir los valores y políticas de dirección que regirán la empresa familiar, así como actuar como el vínculo de comunicación con el consejo de administración, del cual hablo más adelante.

Para lo anterior, es necesario considerar lo siguiente:

1. Plantear con anticipación los cambios en la empresa

Establece como prioridad la sucesión, para evitar transitar a la institucionalización de forma acelerada, causada por las exigencias de los clientes, del mercado o de los entes administrativos.

Hay que considerar que la transición se puede entorpecer por el desconocimiento de los beneficios de la institucionalización, lo que puede generar conflictos entre los miembros de la empresa familiar, toda vez que estos cambios, al ser profundos, deben hacerse con conciencia y aceptación de los cambios venideros en el negocio.

Por ello, es importante que se trabaje cuanto antes en el desarrollo de un plan, de manera que, en caso de ser necesario, la empresa y la familia puedan transitar de forma ordenada, en vez de esperar a que las circunstancias no permitan demorar más el proceso.

2. Alinear las expectativas familiares con los objetivos corporativos

Para elaborar el plan de sucesión y cambios de fondo, se debe involucrar, y escuchar a los miembros de la familia, con objeto de asegurar que los intereses de todos se

encuentran alineados a las propuestas de cambio estructural. Y, ante la negativa de algunos de ellos, entender el porqué de la misma, y buscar, mediante el diálogo, consensos para la adecuada transición a la institucionalización.

3. Elaborar planes contingentes ante la negativa de cambio

Es indispensable analizar la situación de la administración actual de la empresa, así como las perspectivas en el mediano plazo, en cuanto a la viabilidad del manejo de la misma con la administración familiar.

Para ello, será necesario contar con el apoyo de expertos en gobierno corporativo, que, interna o externamente sean consultados, para efecto de identificar las mejores prácticas, y que estas puedan ser implementadas de forma transitoria para la aceptación de los familiares que se mantengan con cierta reticencia al cambio. Y, que, con base en la implementación transitoria, ellos puedan vivir y “degustar” los cambios que pueden irse implementando someramente, para que una vez que ellos den su visto bueno, se proceda a la transición a fondo de la empresa familiar a la empresa institucionalizada con gobierno corporativo.

¿Cuáles son algunos de los retos familiares para una adecuada transición?

1

Deficiencia en la comunicación entre los miembros de la familia.

2

Conflicto de intereses personales.

3

Carencia de estructura formal.

4

Falta de visión empresarial y obsolescencia de criterios para la toma de decisiones.

5

Liderazgo no adecuado, con argumentos de la "vieja escuela".

6

Falta de capacitación hacia los colaboradores.

7

Falta de diversificación.

8

Temor al uso tecnológico.

Para evitar lo anterior, y lograr la consecución de los objetivos para una adecuada transición hacia la institucionalización de la empresa, será necesario; formar un consejo de administración que escuche al consejo familiar, tener consejeros independientes con voz y voto, planear estratégicamente la visión a futuro del negocio, sistemas de evaluación y control, administración de riesgos, creación de un código de ética, así como de políticas y manuales, entre otros.

No debe pasar inadvertido que para fortalecer y asegurar la permanencia y el cuidado del negocio familiar, es necesario separar los asuntos de interés empresarial de aquellos de interés familiar; si no es así, ninguno de los dos será abordado de forma correcta y se propiciarán conflictos que podrían poner en riesgo la continuidad del negocio.

Transformar una empresa familiar en una empresa institucionalizada con gobierno corporativo, se da mediante el conjunto de sistemas de controles e incentivos im-

plementados en las empresas, los cuales permiten que quien vaya a administrar la empresa, ya sea por conducto del consejo de administración o dirección general, tome decisiones bajo los parámetros y directrices establecidos por la empresa o el consejo familiar, a fin de evitar que las acciones y decisiones fuera de las directrices generen daños y perjuicios a la empresa, accionistas, así como a todo grupo de interés de la misma.

Los principales actores que deben unir esfuerzos para una adecuada consecución de los objetivos son los accionistas, el consejo familiar, el consejo de administración y la dirección general, entre otros.

Los beneficios administrativos, operativos y de negocio suelen observarse en el mediano plazo, y se fortalecen con base en el diálogo interno y externo que haya con los grupos de interés, quienes serán los principales promotores de su perfeccionamiento y de su adecuada ejecución.

Muchas gracias por leerme y leer la valiosa revista que MUNDOP pone a tu disposición.

Registro como **CONTRATISTA ESPECIALIZADO** en la plataforma de la STPS, REPSE

GOBIERNO DE MÉXICO

TRABAJO

MÉXICO 2021

REPSE

Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 15 establece que las personas físicas o morales que proporcionen servicios especializados o ejecuten obras especializadas deben contar con un registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En cumplimiento a dicha disposición, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pone a su disposición la plataforma repse.stps.gob.mx, plataforma que le permite ingresar su solicitud de registro al Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas.

¿PARA QUÉ ES EL REGISTRO? ¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO?

Es importante conocer las reglas de carácter general para efectuar el registro de los servicios u obras especializadas, del REPSE, incluso para ofrecer una correcta asesoría a quienes lo soliciten; al respecto, se deben considerar los siguientes puntos:

Conocer las disposiciones básicas de la Ley Federal del Trabajo:

1. Está prohibida la subcontratación y se permite la prestación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social, ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria del servicio, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta ley.

2. Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial también serán considerados como especializados, siempre que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X, de la Ley del Mercado de Valores.

Conocer disposiciones de carácter general:

1. **Aviso de registro.** Es el documento expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a las contratistas que cumplan los requisitos establecidos en las presentes disposiciones.

2. **Beneficiaria.** Es aquella persona física o moral que reciba los servicios especializados o la ejecución de obras especializadas de la contratista, siempre que los mismos no formen parte de su objeto social ni de su actividad económica preponderante.

3. **Contratista.** Es la persona física o moral que cuenta con el registro expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al que hace referencia el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y que presta servicios especializados o ejecuta obras especializadas con trabajadores bajo su dependencia a favor de una o más beneficiarias.

4. **Padrón REPSE.** Es el Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas a que se refiere el artículo 15, párrafo quinto, de la Ley Federal del Trabajo.

5. **Servicios u obras especializadas.** Son aquellos que reúnen elementos o factores distintivos de la actividad que desempeña la contratista, que se encuentran sustentados, entre otros, en la capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio y experiencia, los cuales aportan valor agregado a la beneficiaria.

Procedimiento de registro (Acuerdo Secretarial publicado el 24/05/2021):

Se deberá acceder a la plataforma <http://repse.stps.gob.mx> en la que se solicitarán el registro, además de cumplir los siguientes requisitos y requerimientos:

1. Requisitar y proporcionar en la plataforma informática la siguiente información:

a) Firma electrónica vigente.

b) Nombre, denominación o razón social, en caso de ser persona moral; o apellido paterno, materno y nombre(s), en caso de ser persona física.

c) Nombre comercial.

d) Entidad federativa.

e) Registro Federal de Contribuyentes.

f) Domicilio: calle o avenida, número exterior, número interior, colonia o fraccionamiento, código postal, localidad, y municipio o alcaldía.

g) Geolocalización.

h) Teléfono(s) fijo(s) y celular(es) y correo(s) electrónico(s).

i) Número del acta constitutiva de la empresa, datos de identificación del notario o corredor público que la expidió, fecha de su protocolización y objeto social.

j) Registro patronal ante el IMSS.

k) Datos del representante legal de la empresa de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas primer apellido, segundo apelli-

do y nombre(s), teléfono fijo y celular, identificación oficial vigente (credencial para votar, pasaporte o cédula profesional), CURP y correo electrónico (para personas físicas y morales).

l) Afiliación ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. (INFONACOT).

m) Número total de trabajadores al momento de la solicitud de registro: Por sexo: # Mujeres y # Hombres.

n) Actividad Económica especializada conforme al "Catálogo de actividades para la clasificación de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo" del Instituto Mexicano del Seguro Social contenido en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

o) Actividad o actividades que desea ser registrada en el padrón, y actividad económica preponderante.

2. Encontrarse a la fecha en la que se realice la solicitud de registro al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social frente al SAT, IMSS e Infonavit, con la obtención de las opiniones de cumplimiento de obligaciones fiscales.

3. Establecer con precisión el servicio que se desea prestar o

el tipo de obra que se pretende ejecutar. Por cada una de las actividades deberán acreditar, bajo protesta de decir verdad, el carácter especializado de las mismas y describir los elementos o factores que dan sustento a este carácter excepcional.

Para acreditar el carácter especializado se aportará información y documentación, conforme a los requerimientos de la plataforma, respecto a capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, capital social, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio y experiencia, entre otros.

Los servicios u obras especializados que deseen registrarse deberán estar previstas dentro de su objeto social.

4. Ingresar en formato pdf o xml los siguientes documentos:

- a) Identificación oficial vigente de la persona física o del representante legal de la empresa (pdf).
- b) Poder Notarial (pdf).
- c) Comprobante de nómina (xml).
- d) Acta Constitutiva y el objeto social vigente (pdf).
- e) Constancia de inscripción en el RFC (pdf).
- f) Registro (s) Patronal(es) ante el IMSS (pdf).
- g) Comprobante de Domicilio (luz, predial, teléfono) (pdf).

Una vez requisitada la información, la plataforma del REPSE, por medio de la STPS, efectua-

rá la revision correspondiente, y se obtendrán, ya sea de forma negativa o positiva, los acuses formato 15 o formato 17:



Imag. 1.- Formato 15 de Rechazo



Imag. 2.- Formato 17 de Aceptación

Conclusión

Según se observa esta obligación, ya sea para empresas personas físicas o personas morales que presten servicios u obras especializadas dentro de las instalaciones del contratante, se debe cumplir sin ninguna duda, ya que de no hacerlo se tienen consecuencias fiscales tanto ante el SAT, IMSS como ante el Infonavit.

Hay que recordar que el registro REPSE obliga al envío de la información correspondiente al IMSS mediante la plataforma ICSEO, al Infonavit mediante la plataforma SISUB para el cumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social y complementarlo con el cumplimiento de las obligaciones fiscales SAT para que los beneficiarios de los servicios puedan hacer deducible el gasto y poder acreditar el IVA pagado.

Tener un registro REPSE, como se observa, no solo implica cumplir ante una institución en este caso la STPS, conlleva a cumplir con muchas Instituciones más, como las mencionadas y algunas otras, como la UIF.

Recordemos que nosotros somos los especialistas y debemos estar capacitados; artículos como este son parte de los que comparten información al respecto, y que nos permiten orientar a nuestros lectores a cumplir correctamente las diversas obligaciones y evitar dolores de cabeza o actos de molestia que deriven en multas.

¡Saludos!