

MUNDO CP

JURÍDICO



Las reformas laborales de abril de 2021 han venido a modificar sustancialmente las formas y los mecanismos de subcontratación que aplicaban los empresarios al realizar la contratación de personal, ya que se partía de una dinámica inercial en la que los trabajadores eran generalmente vinculados a empresas con las cuales no se identificaba claramente al beneficiario efectivo de las obras.

Es evidente que las diversas formas en que se llevaban a cabo las contrataciones atendían más a temas de planeaciones fiscales en las cuales se procuraban beneficios económicos para la empresa, pero se precarizaban los asuntos relativos a las prestaciones laborales y sociales, redundando en pésimas condiciones de trabajo, inestabilidad en el empleo y nula seguridad jurídica para los trabajadores.

Los antecedentes citados aunados a la pandemia, orillaron a muchos empresarios a buscar alternativas para seguir operando ante el inminente cierre de empresas, principalmente aquellas que no pudieron migrar a otros modelos de negocio en el entorno digital, obligando a los patrones a reducir la planta productiva la jornadas laborales, e incluso, los salarios; en consecuencia, muchos trabajadores comenzaron a plantear quejas ante las autoridades laborales, no sin antes presentar sendas demandas ante las instancias respectivas.

Como era de esperar, el gobierno tomó cartas en el asunto; no hay que olvidar que al principio de la pandemia, por ahí de marzo de 2020, los pronunciamientos de la titular de la Secretaría del Trabajo fueron en el sentido de apoyar a los trabajadores, de no cerrar empresas ni despedir masivamente a los empleados, pero dichas premisas fueron prácticamente imposibles de cumplir por parte de la iniciativa

## ASPECTOS PREVENTIVOS

# PARA LA ATENCIÓN DE LAS VISITAS

## DE INSPECCIÓN Y SUS CONSECUENCIAS EN EL ÁMBITO FISCAL

privada, ya que por un lado, pedían el sacrificio del empresariado, pero desde el gobierno no hubo ningún tipo de apoyo económico para sortear la crisis económica derivada del efecto pandémico que ralentizó la economía mundial, sólo basta recordar aquella frase pronunciada por el titular del Ejecutivo en el sentido de que no habría ningún tipo de rescate, por lo que “quiebre quien tenga que quebrar”.

En el contexto mencionado, se realizaron una cantidad de inspecciones del trabajo sin precedente, pues la reacción del gobierno fue casi virulenta frente a los llamados de cientos de trabajadores que acudían con las autoridades del trabajo para quejarse de las condiciones laborales que se vivían ante los embates de la pandemia; curiosamente dadas las limitaciones de proximidad física ordenadas por las autoridades de salud, muchas inspecciones se practicaron a través de medios electrónicos, y en la medida que las restricciones fueron disminuyendo, se comenzó a trabajar en las inspecciones presenciales, las cuales se pretende incrementar en 2023.

En semanas previas, la Secretaría del Trabajo anunció el programa de visitas de inspección del trabajo para el presente año, en que se prevé la realización de un total de 42,000 visitas de inspección, lo que implica un incremento de 5% respecto al año pasado, en donde se resaltan los aspectos más relevantes que serán revisados, por lo que debemos tener cuidado en los siguientes puntos:

- 1.Revisión del cumplimiento de las normas oficiales mexicanas en materia laboral.
- 2.Análisis y verificación de la figura de la subcontratación.
- 3.Revisión de las condiciones generales de trabajo, particularmente las relativas al pago de PTU y jornada laboral.
- 4.Acceso a la seguridad social (IMSS e Infonavit).
- 5.Legitimación de contratos ante el Centro de Conciliación y Registro Laboral.

Todo lo anterior se acompaña de una serie de reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 23 de agosto de 2022; en este sentido, se modificaron diversos artículos del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, de los que destacan aspectos como las facultades de los inspectores, los plazos que tiene el empleador para el desahogo de los requerimientos de las autoridades del trabajo y las sanciones por inobservancia a las disposiciones laborales, y se confiere apoyo en términos operativos a la Secretaría del Trabajo y a sus inspectores, que recomendará en mayor eficacia y alcance en cuanto a sus actos de inspección.

Lo anterior se vuelve trascendente para los fines fiscales, ya que como hemos visto en términos de actos de molestia por parte de los diferentes órganos de gobierno, incluidos los organismos fiscales autónomos, es evidente que la tecnología ha ayudado en forma determinante a las autoridades responsables de verificar el buen funcionamiento de las empresas y el debido cumplimiento de las normas jurídicas en general por parte de dichas entidades económicas; las invitaciones por parte del Servicio de Administración Tributaria,

sumadas a las del Instituto Mexicano del Seguro Social, son clara muestra de la necesidad que hoy en día se tiene en cuanto a mantener los aspectos de cumplimiento normativo en su más alto estándar, pues de lo contrario, podemos ser sujetos a sanciones que deriven de actos de molestia por parte de una entidad de gobierno como es la Secretaría del Trabajo, pero que tal acción propicie también sanciones por parte del Servicio de Administración Tributaria.

Ello obedece principalmente a los mecanismos de intercambio de información gubernamental que comienzan a poner en marcha las diferentes dependencias federales, ejemplo de ello es el “Registro de Prestadores de Servicios u Obras Especializadas”, conocido como Repse, el cual mantiene un intercambio de información permanente entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el Servicio de Administración Tributaria, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, lo que conlleva una sinergia global de verificación en los ámbitos laborales, fiscales y de seguridad social, donde cualquier irregularidad detectada por alguna de las dependencias mencionadas, podrá ser conocida prácticamente en automático por las demás entidades de gobierno, que daría lugar a la aplicación de sanciones con un efecto dominó que puede llegar a ser devastador para cualquier empresa.

Imaginemos un escenario hipotético en el cual no estemos dando cumplimiento a las normas laborales en materia de subcontratación, lo que es descubierto por las autoridades laborales en una visita de inspección, y así nuestra empresa sería calificada como una sociedad que aplica el llamado “outsourcing prohibido”; de ahí se desprenderían las siguientes consecuencias jurídicas:

1. El beneficiario de la obra es considerado el patrón directo, por lo que su responsabilidad es total ante cualquier incumplimiento de índole laboral ante los trabajadores.
2. Los pagos efectuados a la empresa de subcontratación son no deducibles para efectos del impuesto sobre la renta.
3. El impuesto al valor agregado pagado a los prestadores de servicio subcontratado no es acreditable contra el impuesto al valor agregado trasladado por la empresa contratante.
4. Las diferencias que arroje la revisión en materia de IMSS e Infonavit deberán ser pagadas por el beneficiario de la obra.
5. Las sanciones y multas que genere todo lo anterior también será responsabilidad del beneficiario de la obra de manera solidaria con la empresa de subcontratación.

Por todo lo apuntado, se recomienda revisar nuestros protocolos de cumplimiento y de ser necesario, solicitar el apoyo y consejo de los especialistas en cada materia; siempre, los aspectos preventivos serán la mejor defensa ante los embates del gobierno que buscan detectar cualquier inconsistencia por parte de la empresa, para poder así sancionar y recaudar más contribuciones. 5547 424501



**ASPECTOS PREVENTIVOS**

**PARA LA ATENCIÓN DE LAS VISITAS**

**DE INSPECCIÓN Y SUS CONSECUENCIAS EN EL ÁMBITO FISCAL**