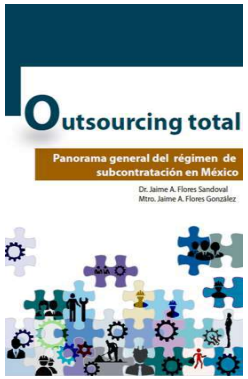
Outsourcing doloso, retenido, delictuoso y peligroso.

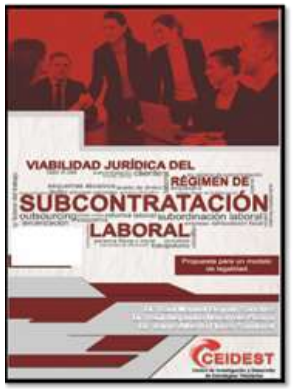
(Análisis integral de la subcontratación y figuras simuladoras)

IMPARTE:

JAIME ALBERTO FLORES SANDOVAL.

- DOCTOR EN DERECHO
- DOCTOR EN CIENCIAS DE LO FISCAL
- MAESTRO EN IMPUESTOS
- MAESTRO EN DERECHO FISCAL
- CONTADOR PÚBLICO
- LICENCIADO EN DERECHO
- DIRECTOR GENERAL DE CADEM CONSULTORES





Antecedentes.

a. La subcontratación y la tercerización en el marco de la Ley Federal del Trabajo

b. Conceptos básicos.

c. Requisitos para que los servicios de personal se consideren en el régimen de subcontratación.

d. Responsabilidad solidaria

e. Consecuencias del incumplimiento

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

RELACIÓN DE TRABAJO.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

INTERMEDIARIO.

Artículo 12 LFT. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

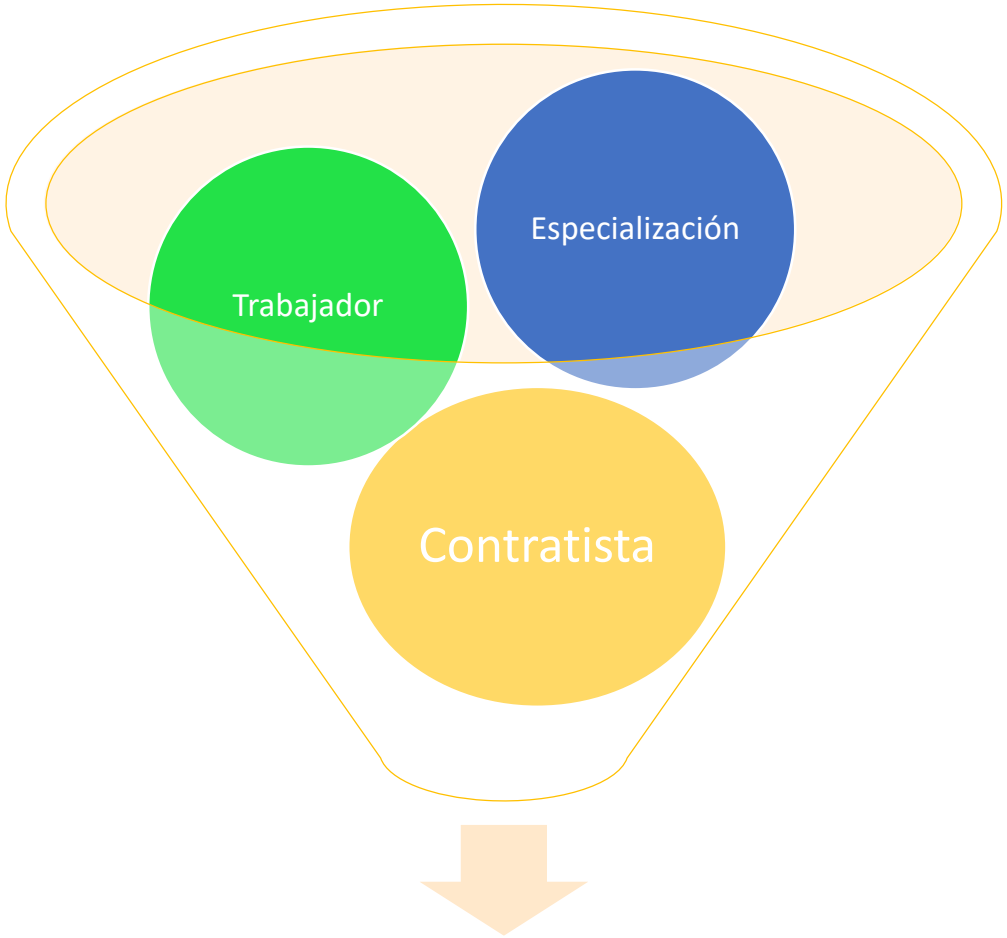
Artículo 13 LFT. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

Subcontratación.

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Subcontratación.



Contratante

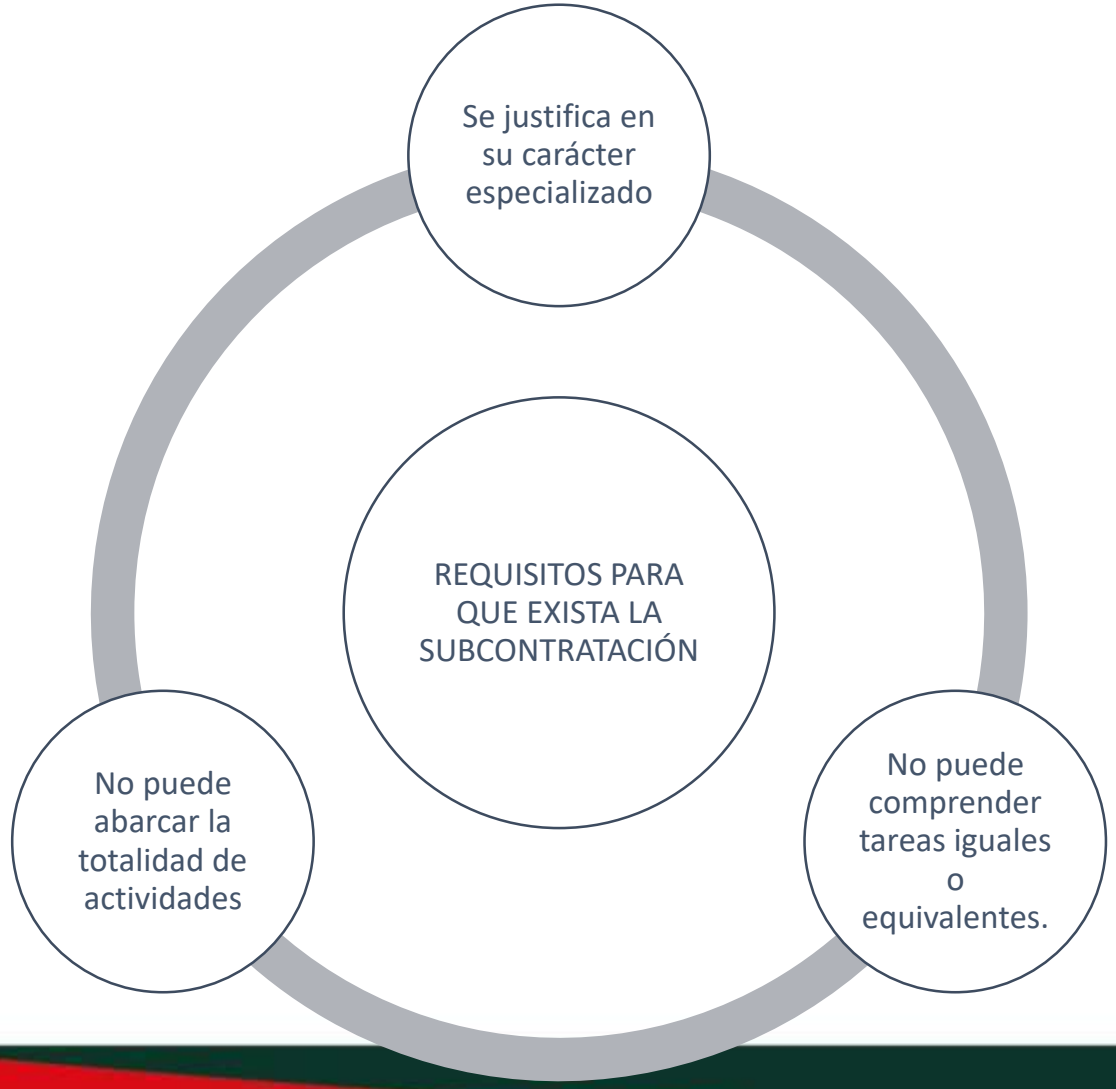
Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

Requisitos para acreditar la subcontratación.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.
De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Requisitos.



Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

Contrato y supervisión del Contratante.

Artículo 15-B LFT. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

Contrato y supervisión del Contratante.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

Cuando se prohíbe la subcontratación.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

Sanciones a la subcontratación simulada.

Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Consecuencias IVA

Época: Décima Época Registro: 2011578 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación Publicación: viernes 29 de abril de 2016 10:29 h Materia(s): (Administrativa) Tesis: III.5o.A.15 A (10a.)

VALOR AGREGADO. LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL DERIVADA DE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS NO ESTÁ GRAVADA POR EL IMPUESTO RELATIVO.

Para determinar si las actividades que derivan de un contrato de prestación de servicios celebrado entre dos personas morales, por el cual una proporciona la totalidad de los empleados que la otra necesita para su funcionamiento, constituyen servicios independientes y, por tanto, resultan gravadas por el impuesto al valor agregado, de conformidad con el artículo 14, fracción I, de la ley de esa contribución, debe analizarse la posible actualización de la hipótesis contenida en el penúltimo párrafo de dicho precepto, que dispone: "…no se considera prestación de servicios independientes la que se realiza de manera subordinada mediante el pago de una remuneración…". En este contexto, al prever ese contrato una subcontratación laboral, debe tenerse presente que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo en revisión 244/2015, al analizar el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, estableció que en el régimen de la subcontratación, cuyas condiciones son:

Consecuencias IVA

a) no puede abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo; b) debe justificarse por el carácter especializado de la actividad a realizar; y, c) no puede comprender tareas iguales o semejantes a las que realizan los trabajadores de la empresa contratante, el trabajador se ubica bajo una doble subordinación: a la empresa que constituye el lugar donde lleva a cabo las tareas encomendadas, a cuyas reglas de organización se sujeta, y a la que lo emplea directamente, con la cual, establece su dependencia contractual, lo que significa que el trabajo que desempeña es subordinado, mediante el pago de una remuneración o salario que se cubre por conducto de un tercero. En estas condiciones, las erogaciones que se realizan con motivo del citado contrato de prestación de servicios, si bien tienen la apariencia de una contraprestación contractual, en realidad corresponden a una labor subordinada. Por tanto, la subcontratación laboral derivada de ese acuerdo de voluntades no está gravada por el impuesto al valor agregado.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL TERCER CIRCUITO.

Recomendación PRODECON.

30/2015/CTN/CS-SPDC (Aprobado 9na. Sesión Ordinaria 25/09/2015)

VALOR AGREGADO. NO PROCEDE RECHAZAR SU ACREDITAMIENTO PORQUE EL CONCEPTO PRECISADO EN LA FACTURA SE ESTIME COMO NO GRAVADO. ***Los artículos 1° y 14 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA), establecen que la prestación de servicios independientes está gravada con la tasa general del impuesto, por lo que es indebido que las autoridades fiscales, únicamente con base en el concepto asentado en la factura expedida, determinen que se trata de prestación de servicios subordinados que no son objeto del IVA, con base en el penúltimo párrafo del referido artículo 14, y rechacen en consecuencia el acreditamiento del impuesto; ya que, en todo caso, deben analizar otros elementos que les permitan conocer en qué consiste el servicio facturado, máxime tratándose de un contrato de prestación de servicios entre personas morales que no puede dar lugar a una subordinación. Además, las normas que rigen las relaciones laborales son de orden público y están reguladas por el artículo 123 constitucional, por lo que las autoridades fiscales no pueden determinar que existe prestación de servicios personales subordinados, ya que son, de origen, incompetentes para calificar la relación de trabajo.***

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

El régimen de subcontratación y la seguridad social.

a. Conceptos básicos.
b. Obligaciones en materia de seguridad social.
c. Presentación trimestral de contratos.
d. Responsabilidad solidaria.

Seguridad Social y Subcontración. Intermediarios.

Artículo 15 A. Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

Seguridad Social y Subcontración.
Subcontratación.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

Seguridad Social y Subcontración.
Subcontratación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Seguridad Social y Subcontración.
Reporte de contratos.

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

Seguridad Social y Subcontración.
Reporte de contratos.

I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

Seguridad Social y Subcontración.
Reporte de contratos.

II. Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

Seguridad Social y Subcontración.
Reporte de contratos.

El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.

Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.

El régimen de subcontratación y el INFONAVIT.

a. Conceptos básicos
b. Obligaciones ante el INFONAVIT
c. SIRESO
d. Responsabilidad solidaria.

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

INFONAVIT y subcontratación.

El 4 de junio de 2015 el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el que se adiciona un artículo 29 Bis a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores para establecer la responsabilidad solidaria en relación a la contratación de trabajadores para un patrón, a través de un intermediario laboral o contratista.

INFONAVIT y subcontratación.

- ***Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral o contratista, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley del Infonavit.***

- ***No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas contratistas establecidas que presten servicios con sus trabajadores a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.***

INFONAVIT y subcontratación.

- ***Las empresas contratantes y contratistas deberán comunicar trimestralmente ante la delegación de recaudación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate.***

SISTEMA DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA (SIRESO)

- ***El Sistema de Responsabilidad Solidaria (SIRESO) permite cumplir con la nueva disposición en la Ley de Infonavit a los patrones y beneficiarios que tienen trabajadores asalariados contratados bajo el esquema de subcontratación de personal para comprobar el cumplimiento con sus obligaciones fiscales en materia de vivienda y garantizar los derechos de los trabajadores.***

El outsourcing y la reforma fiscal 2017.

a. Antecedentes
b. Nuevas obligaciones
c. La necesidad de medios de control

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

ANTECEDENTES.

REQUISITOS DE LAS DEDUCCIONES.

Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

…….

V. …….

Tratándose de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, el contratante deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social. Los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo.

REQUISITOS DE LAS DEDUCCIONES. SUBCONTRATACIÓN.

El contratante deberá obtener del contratista:

- ***Copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado,***
- ***Copia de los acuses de recibo,***
- ***Copia de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y;***
- ***Copia de pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social.***

Los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo.

REQUISITOS DE ACREDITAMIENTO.

Artículo 5o. .....

I. .....

Segundo párrafo derogado.

II. Que el impuesto al valor agregado haya sido trasladado expresamente al contribuyente y que conste por separado en los comprobantes fiscales a que se refiere la fracción III del artículo 32 de esta Ley. Adicionalmente, cuando se trate de actividades de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, el contratante deberá obtener del contratista copia simple de la declaración correspondiente y del acuse de recibo del pago del impuesto, así como de la información reportada al Servicio de Administración Tributaria sobre el pago de dicho impuesto. A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, misma que deberá ser entregada en el mes en el que el contratista haya efectuado el pago. El contratante, para efectos del acreditamiento en el mes a que se refiere el segundo párrafo del artículo 4o. de esta Ley, en el caso de que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción deberá presentar declaración complementaria para disminuir el acreditamiento mencionado;

OBLIGACIONES EN MATERIA DE IVA.

Artículo 32. .....

VIII. Proporcionar mensualmente a las autoridades fiscales, a través de los medios y formatos electrónicos que señale el Servicio de Administración Tributaria, la información correspondiente sobre el pago, retención, acreditamiento y traslado del impuesto al valor agregado en las operaciones con sus proveedores, desglosando el valor de los actos o actividades por tasa a la cual trasladó o le fue trasladado el impuesto al valor agregado, incluyendo actividades por las que el contribuyente no está obligado al pago, dicha información se presentará, a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior al que corresponda dicha información. Tratándose de operaciones de subcontratación laboral, el contratista deberá informar al citado órgano administrativo desconcentrado la cantidad del impuesto al valor agregado que le trasladó en forma específica a cada uno de sus clientes, así como el que pagó en la declaración mensual respectiva.

El aplicativo informático.

Antecedentes.

La resolución miscelánea para 2017 y sus distintas modificaciones, permitieron sustituir el cumplimiento de las obligaciones en materia de ISR e IVA por el uso de un aplicativo informático.

La entrada en vigor de este aplicativo, se difirió en distintas ocasiones dejando en incertidumbre a contratantes y contratistas.

Antecedentes.

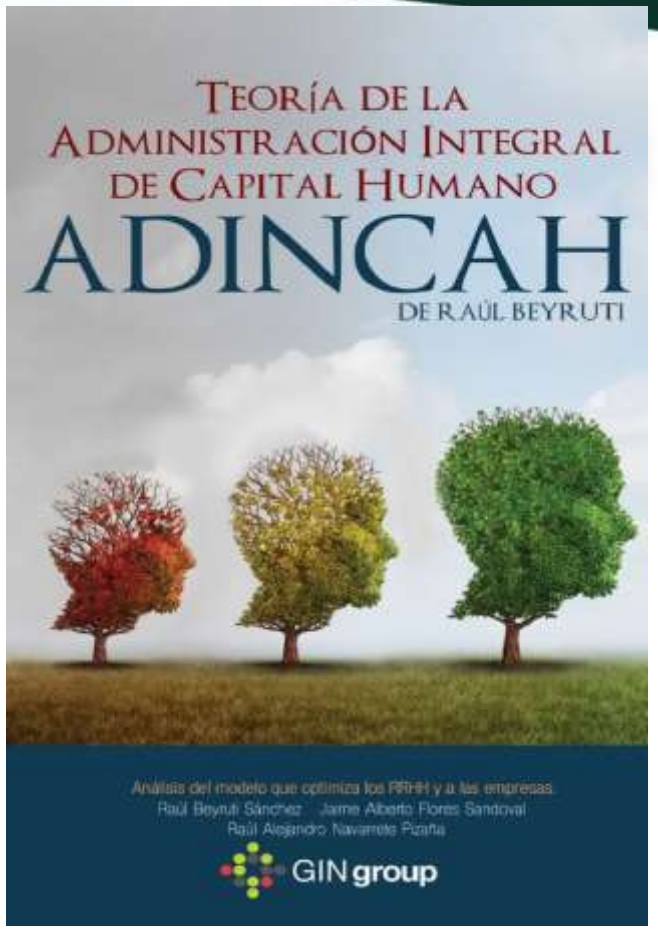
La LIF 2018, establece la siguiente facilidad:

Décimo Noveno. Para los efectos de lo dispuesto por los artículos 27, fracción V, último párrafo de la Ley del Impuesto sobre la Renta, así como 5o., fracción II y 32, fracción VIII de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, se entenderá que durante 2017 se ha dado cumplimiento a lo dispuesto por dichas disposiciones, cuando los contribuyentes utilicen en 2018 el aplicativo informático que mediante reglas de carácter general dé a conocer el Servicio de Administración Tributaria y se cumpla con los plazos y requisitos que en dicha regla se establezcan.

Teoría de la Administración Integral del Capital Humano.

(Marco legal, características y futuro del Concepto)

Dr. Jaime A. Flores Sandoval



Outsourcing y esquemas abusivos de sustitución patronal.

a. Antecedentes.
b. Figuras alternas para la remuneración al personal
c. Acciones conjuntas de autoridades fiscales, laborales, de seguridad social y del trabajo.
d. EFOS, EDOS y outsourcing que constituye defraudación fiscal

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

Esta segunda década del nuevo milenio, se ha caracterizado por la actuación conjunta de diversas autoridades (laborales, fiscales y de seguridad social) en contra de los esquemas que de forma inapropiada buscan afectar los intereses de los trabajadores y del Estado en uso de la subcontratación.

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

Particularmente, se destacan programas y políticas perfectamente delimitadas para que las autoridades fiscales ejerzan sus facultades de comprobación con el fin de detectar el uso de operaciones simuladas para erosionar las bases fiscales, de las empresas y de los individuos.

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

A este respecto, en la parte final del ejercicio fiscal de 2013, fue emitido un documento en que se plasman las intenciones de las autoridades fiscales, en particular las del Servicio de Administración Tributaria (SAT) respecto de la actuación que ejercerán en contra de diversas figuras detectadas en las que se presumen conductas tendientes a la evasión fiscal, entre las que destacan las que denomina "Esquemas abusivos de sustitución laboral" y que explica en los siguientes términos:

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

"Como parte de las estrategias adoptadas por la Administración General de Auditoría Fiscal Federal en 2013, se encuentra el intensificar acciones dirigidas a identificar y erradicar "Esquemas Agresivos de Evasión Fiscal", así como a "no autorizar solicitudes de devoluciones" que de los mismos deriven, entre otros esquemas, los que actualmente se tienen identificados, como lo son: Esquema abusivo de sustitución laboral "Outsourcing" y el de las Empresas Facturadoras de Operaciones Simuladas (EFOS) y las Empresas que deducen Operaciones Simuladas (EDOS) por lo que se ha considerado conveniente normar los procedimientos que esas autoridades deben observar para detectar y auditar a los contribuyentes que utilicen dichos esquemas de evasión, a efecto de obtener el respaldo documental que permita comprobar la simulación de las operaciones de compra, exportación o contratación de intangibles, tangibles o de personal y derivado de ello integrar expedientes de casos penales, generando con ello conciencia de riesgo en los contribuyentes para evitar que este tipo de conductas proliferen en detrimento del fisco."

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

Servicio de Administración Tributaria
Administración General de Auditoría Fiscal Federal
Administración Central de Normatividad de Auditoría Fiscal Federal
Administración de Normatividad de Auditoría Fiscal Federal "7"

500-07-07-00-2013- 36134
Exp. SAT-324-01-58-2013

ESTRATEGIA
41/13
ESTRATEGIA
E.F. 34/13

Asunto: Ejercicio de facultades para detectar operaciones simuladas.

México D.F., a 23 OCT 2013

"2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano"

CC. Administrador Central de Fiscalización Estratégica, Administradores Locales de Auditoría Fiscal de AGAFF y Directores Generales de Fiscalización y/o Directores de Auditoría Fiscal de las Entidades Federativas y del Gobierno del Distrito Federal.
Presentes.

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

Como parte de las estrategias adoptadas por la Administración General de Auditoría Fiscal Federal en 2013, se encuentra el intensificar acciones dirigidas a identificar y erradicar "Esquemas Agresivos de Evasión Fiscal", así como a "no autorizar solicitudes de devoluciones" que de los mismos deriven, entre otros esquemas, los que actualmente se tienen identificados como lo son: Esquema abusivo de sustitución laboral "Outsourcing" y el de las Empresas Facturadoras de Operaciones Simuladas (EFOS) y las Empresas que Deducen Operaciones Simuladas (EDOS), por lo que se ha considerado conveniente normar los procedimientos que esas autoridades deben observar para detectar y auditar a los contribuyentes que utilicen dichos esquemas de evasión, a efecto de obtener el respaldo documental que permita comprobar la simulación de las operaciones de compra, exportación o contratación de intangibles, tangibles o de personal y derivado de ello integrar expedientes de casos penales, generando con ello conciencia de riesgo en los contribuyentes para evitar que este tipo de conductas proliferen en detrimento del fisco.

Asimismo, se han detectado características que hacen presumir que se está en presencia de una EDOS o de una EFOS, cuando se da la combinación de las que a continuación se señalan:

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

Algunas de las características para identificar que se trata de un Esquema abusivo de sustitución laboral, "Outsorcing" es que la contribuyente teniendo trabajadores, en su estructura de costos no se observa el pago de salarios o este no corresponde a la actividad real del contribuyente; asimismo, presentan supuestos pagos elevados por concepto de prestación de servicios profesionales, asesoría o algún concepto intangibles.

Asimismo, en su domicilio fiscal se observan trabajadores, pero en los registros contables no aparecen las partidas correspondientes a sueldos o retenciones, ni hay pagos o declaraciones de ISR por salarios o asimilados, ni tienen registrada la obligación de retenciones de dichos conceptos y además los prestadores de este servicio de acuerdo a Cuenta Única, tampoco presentan pagos de impuestos ni tienen dada de alta la obligación de retener (lo anterior generalmente se da en varias capas, hasta que la última es una cooperativa para evitar el pago del ISR).

Por lo anterior, se dan a conocer los procedimientos que esas autoridades deberán observar para identificar EFOS o EDOS, así como los esquemas abusivos de sustitución laboral, a fin de iniciar, continuar y concluir el ejercicio de facultades de comprobación en la revisión de este tipo de contribuyentes.

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

PROCEDIMIENTOS GENERALES

UNIDADES COMPETENTES PARA LA GENERACION DE PROPUESTAS

PRIMERA: La ACPPAFF y las Subadministraciones de Programación de las ALAF, así como de las áreas de programación de las Entidades Federativas, derivado del análisis de programas locales, padrones, insumos, propuestas, denuncias, visitas oculares, retroalimentación de las Subadministraciones de auditoría, gabinete, dictámenes, devoluciones, etc., identificarán contribuyentes o grupos de ellos, que se ubiquen en los Esquemas Agresivos de Evasión Fiscal antes referidos.

Una vez identificados los contribuyentes que forman parte de algún esquema de evasión fiscal, se deberá obtener información de las DIOT para conocer vínculos entre dichos contribuyentes y los clientes y proveedores de los mismos y se remitirán a la ACPPAFF para generar los padrones de contribuyentes por tipo de conducta indebida a Nivel Nacional.

La ACPPAFF con información de insumos que obtenga de las Administraciones Locales y de la explotación y cruces con las bases de datos que integre a nivel nacional, revisará antecedentes de fiscalización,

ACPPAFF. Administración Central de Planeación y Programación de Auditoría Fiscal Federal.
ALAF. Administración Local de Auditoria Fiscal.

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

En el caso de prestación de servicios o intangibles:

- ✓ *Para que fin se solicitó el servicio*
- ✓ *Porque medio y razón contactó al o los proveedores*
- ✓ *Especificar en qué consistió, cómo y cuando se proporcionó el servicio*
- ✓ *En cuanto tiempo se realizó*
- ✓ *En donde se realizó*
- ✓ *Nombre y RFC de las personas que prestaron el servicio.*
- ✓ *Como se realizó el pago*
- ✓ *De qué manera impacto el servicio adquirido en la obtención de ingresos*
- ✓ *A quienes benefició el servicio contratado*
- ✓ *Qué beneficios representó para su empresa*
- ✓ *Perfil de los prestadores del servicio (grado académico, preparación, capacitación, oficio, experiencia, etc.).*

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

PROCEDIMIENTOS ESPECIFICOS ESQUEMAS ABUSIVOS DE SUSTITUCION LABORAL

DÉCIMA SÉPTIMA: Adicional a lo señalado, en la regla primera de la presente estrategia, tratándose de contribuyentes dictaminados las áreas de programación, deberán revisar, entre otros renglones, los siguientes:

a) Renglón de deducciones por salarios y en caso de identificar que no hay trabajadores revisar la deducción por servicios personales.
b) Notas al dictamen para identificar a la empresa que subcontrata.
c) Verificar que en el informe se señale si el contribuyente dictaminado incurre en la aplicación de criterios no vinculativos, que hubiera dado a conocer la autoridad fiscal.
d) Los contribuyentes que empezaron a utilizar estos esquemas abusivos de sustitución laboral, de un ejercicio fiscal para otro, dejan de informar a sus trabajadores; esta situación se ve reflejada en la información que presentan en el dictamen, en cuyo caso, debería quedar el registro de transacciones como liquidaciones, finiquitos, indemnizaciones, etc.

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE

DÉCIMA OCTAVA: Los actos de fiscalización se centrarán en los contribuyentes que utilicen los servicios de personal, con el objetivo de demostrar que los actos simulados beneficiaron a los contribuyentes (patrones o contribuyente beneficiado), a sus socios, accionistas o personas físicas relacionadas.

En este contexto y de conformidad con lo señalado en la regla Décima primera de la presente estrategia, si esas autoridades observan que en el domicilio visitado no hay actividad económica y no existen trabajadores, se considera que se trata de una empresa que presta los servicios de subcontratación y deberá informarse a su área de programación para que se identifiquen a los contribuyentes que usan los servicios de éstas.

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

ANÁLISIS DE LA CUENTA DE PROVEEDORES

DÉCIMA NOVENA: Si en el domicilio se observa actividad económica, así como la existencia de trabajadores, pero en la contabilidad no se observan deducciones por pagos de nómina o salarios o no se enteran retenciones por este concepto, se considerará que se trata de un contribuyente que subcontrata sus servicios, por lo que esas autoridades deberán de identificar y analizar al 100% a los proveedores de servicios y solicitar los contratos de prestación de servicios celebrado con el o los proveedores, a efecto de iniciar Visitas domiciliarias a los prestadores de servicios, poniendo especial énfasis en los proveedores de intangibles, ejemplo que hayan prestado servicios, asesorías, capacitación, asistencia técnica, elaborado manuales, etc, debiendo solicitar los contratos o documentos que amparen la operación, a fin de detectar a los más importantes y aplicar el procedimiento descrito en la regla décima segunda, párrafos segundo y tercero de ésta estrategia.

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

REVISIONES A LOS PROVEEDORES

VIGESIMA: Se iniciaran Visitas domiciliarias a los proveedores de capital humano (los cuales pueden revestir la naturaleza de EFOS), para obtener la información del personal que labora en la empresa que subcontrata los servicios, pudiendo ser entre otra, constancias de retenciones, pólizas de egresos por los pagos realizados al personal, contratos con los trabajadores, pólizas cheque o forma de pago, congruencia del perfil del personal, con los servicios presuntamente prestados, etc.

Cuando en el procedimiento de fiscalización se conozca que el personal que labora en las instalaciones de la contribuyente revisada (beneficiaria) fue contratado por otra contribuyente (outsourcing) y que derivado de la celebración de un contrato de prestación de servicios entre esta última y la contribuyente revisada le suministra dicho personal; la autoridad le solicitará que proporcione el contrato de prestación de servicios a fin de conocer el nombre de la outsourcing, así como el listado del personal que ésta última envió a laborar en su beneficio; sin embargo NO se deberá requerir a la revisada las constancias de retención expedidas por la outsourcing, toda vez que dicha contribuyente revisada, al no ser el patrón de las personas que le van a prestar un servicio en sus instalaciones, NO está obligada a tener documentación de dicho personal por no existir una relación subordinada.

VIGÉSIMA PRIMERA: En el caso de las empresas que supuestamente subcontratan personal, se solicitaran listas de asistencia, tarjetas para checar o aquel documento con el que se acredite que el personal labora en ese domicilio, información que deberá hacerse constar en actas o en el oficio de observaciones, lo cual tiene como finalidad documentar la existencia de la subordinación conforme a la Legislación Laboral.

Asimismo, deberá aplicarse un cuestionario a los trabajadores que se localicen en las empresas que subcontratan personal, procurando que sea una muestra representativa de la plantilla. De manera enunciativa más no limitativa los cuestionarios deberán contener lo siguiente:

- ✓ *Nombre o Razón Social y RFC del contribuyente visitado.*
- ✓ *Datos generales de la persona a la que se le aplica el cuestionario (Nombre, Edad)*
- ✓ *Fecha en que se aplica el cuestionario.*
- ✓ *Explicación detallada de las actividades que usted realiza en estas instalaciones.*
- ✓ *Horario en que permanece en estas instalaciones haciendo la actividad señalada en el punto anterior.*
- ✓ *Periodos en que se realizaron las actividades dentro de las instalaciones.*
- ✓ *Nombre de la o las personas que en esas instalaciones le dan instrucciones para desarrollar su labor.*
- ✓ *Señalar para quién trabaja esa (esas) persona(s)*
- ✓ *Indicar a quién le entrega cuentas del trabajo realizado.*
- ✓ *Persona que supervisa dentro de esas instalaciones.*
- ✓ *Nombre del jefe inmediato.*
- ✓ *Señalar si firmó alguna lista de asistencia o checa alguna tarjeta.*
- ✓ *Fecha desde que ha firmado listas o checado con tarjeta de asistencia*
- ✓ *Solicitar si por la actividad que desarrolla dentro de estas instalaciones recibe algún pago.*
- ✓ *Nombre o Razón social y RFC de quien le paga y forma de pago.*
- ✓ *Nombre o Razón social y RFC del beneficiario del trabajo realizado por el trabajador.*

Esquemas abusivos de sustitución laboral.

EFECTOS DE LA REVISIÓN

VIGESIMA SEGUNDA: Si se comprueba que los empleados tienen una relación de subordinación con la empresa respecto de la cual reciben un salario, se considerará que son sus trabajadores, en términos de lo dispuesto en los artículos 8, 20, 21 y 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo y, se les determinará el impuesto por la omisión de retenciones con fundamento en lo establecido en los artículos 110, 113, 118, fracción I de la LISR y 6, quinto párrafo del CFF.

En el supuesto de que las citadas operaciones se hayan efectuado con EFOS o se trate de contribuyentes que dictaminan sus estados financieros, se aplicará lo señalado en la regla décima quinta.

SHCP
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

SAT
Servicio de Administración Tributaria

Administración General de Auditoría Fiscal Federal
Administración Central de Apoyo Jurídico de Auditoría Fiscal Federal
FO-PALN-EDEF-ESPE, V.1.0.

Oficio 500-06-02-2017-15921
Exp: 4S.40.2017-02

ESTRATEGIA 06/17

E.F. 04/17

Asunto: Estrategia para fiscalizar operaciones de subcontratación laboral.

Ciudad de México, a 26 de mayo de 2017.

"Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

CC. Administradores Centrales y Desconcentrados de Auditoría Fiscal, Directores Generales de Fiscalización o de Auditoría Fiscal de Entidades Federativas.
P r e s e n t e s.

Como es de su conocimiento, mediante Decreto publicado en el DOF el 30 de noviembre de 2012, se adicionó, entre otros, el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo (LFT) con vigencia a partir del 1° de diciembre de 2012, para regular lo relativo al régimen de subcontratación laboral, lo cual aconteció derivado de la proliferación de este régimen para el efecto de reconocer esta figura en materia laboral y establecer las condiciones que deben cumplirse cuando se presenten este tipo de operaciones en aras del bienestar de los trabajadores y evitar abusos, especialmente de las partes contratantes.

Como antecedente coincidente de esos esfuerzos institucionales para identificar los esquemas de subcontratación laboral que se observan cotidianamente en las auditorías, se concertó el Convenio de Colaboración Adminisitrativa para el intercambio de información celebrado el 13 de octubre de 2008 entre el Servicio de Administración Tributaria (SAT), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), mismo que se encuentra vigente.

Asimismo, es conveniente resaltar la emisión de las Estrategias 41/13 y E.F. 34/13 por parte de esta unidad administrativa, contenidas en el oficio No. 500-07-07-00-2013-36134 del 23 de octubre de 2013, por medio de las cuales se establecen diversas acciones o procedimientos para la detección de esquemas agresivos de sustitución laboral derivado de la detección de conductas o comportamientos atípicos observados en este rubro.

SEGUNDA. En cualquier auditoría en las que esas unidades administrativas detecten que el contribuyente revisado tiene trabajadores subcontratados, con independencia de que exista o no un contrato, o de que el mismo no establezca o reconozca expresamente la modalidad de subcontratación laboral, deberá profundizarse en la revisión de dicho rubro conforme a lo siguiente:

I. Deberán verificar mediante la compulsa y procedimientos de auditoría que resulten aplicables e información disponible en los sistemas institucionales, que el contratista-prestador de dichos servicios, haya cumplido respecto de los trabajadores subcontratados por el contribuyente revisado, con los requisitos fiscales a que se refiere el artículo 27, fracción V, de la Ley del ISR vigente a partir de 2014, en relación con el artículo 99, fracciones I, II, III y V de esa Ley (antes artículos 31, fracción V, en relación con el artículo 118, fracciones I, II y VI de la Ley del ISR vigente hasta 2013), según corresponda al ejercicio que se revise; a saber:

1. Retención y entero del ISR a cargo de los trabajadores subcontratados;
2. Expedición del CFDI de nómina a dichos trabajadores (a partir de 2014);
3. Haber efectuado el cálculo anual del ISR a dichos trabajadores conforme Art. 97 de LISR a partir de 2014 (Art. 118, fracción II, LISR hasta 2013);
4. Entrega a los trabajadores del subsidio para el empleo, en su caso;
5. Inscripción al RFC de dichos trabajadores, así como al IMSS y el pago de las cuotas obrero patronales;
6. Confirmación o entrega al contratante de la documentación que acredite los citados requisitos (nueva obligación a partir de 2017, considerando la opción de la regla 3.3.1.44. de la RMF para 2017);

II. Adicionalmente, por tratarse de un asunto de interés público, esas autoridades fiscalizadoras deberán cerciorarse que el IVA trasladado en dichas operaciones se encuentre efectivamente pagado el fisco en la cadena de proveeduría, más aún si lo acreditó el sujeto contratante, a fin de confirmar que no haya afectación al fisco federal en cuanto al traslado, pago y entero del IVA.

TERCERA. Si de la revisión que se lleve a cabo se confirma que se trata de un esquema **"agresivo"** de subcontratación laboral conforme a la regla anterior, en todos los casos, se deberá profundizar en las investigaciones y procedimientos de auditoría considerando para ello lo siguiente:

a) Se deberá establecer si la prestación del servicio de subcontratación laboral que presume el contribuyente auditado, efectivamente cumple o no con las condiciones que exige el artículo 15-A de la LFT, el cual define como régimen de subcontratación laboral, a aquél por medio del cual un patrón denominado contratista *(quien presta el servicio)* ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores, a favor de una persona física o moral denominada contratante *(el que recibe el servicio)*, siendo este último el que fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas y en cuya figura, como receptor del servicio, debe cumplir con las siguientes condiciones:

1) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo;

2) Deberá justificarse por su carácter especializado; y

3) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

b) Se deberá confirmar la materialidad de los servicios de subcontratación laboral presuntamente contratados, ya que en caso de detectarse que se

Outsourcing y Lavado de Dinero.

a. Análisis del comunicado de la Unidad de Inteligencia Financiera de la SHCP

b. Implicaciones

c. ¿Presentación de avisos de actividades vulnerables?

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

El origen.

gob mx

Trámites Gobierno Participa

Blog Multimedia Prensa Agenda Acciones y Programas Finanzas Públicas y Presupuesto Documentos Transparencia

› Secretaría de Hacienda y Crédito Público › **Documentos**

UIF - Interpretaciones de la LFPIORPI - Outsourcing

Autor
Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Fecha de publicación
21 de octubre de 2016

A quienes prestan el servicio de subcontratación (Outsourcing) en términos del Artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo.

Hacemos referencia al inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI), conforme a la cual se entenderá como Actividad Vulnerable y, por tanto, objeto de identificación, la prestación de servicios profesionales, de manera independiente, sin que medie relación laboral con el cliente respectivo en aquellos casos en los que se prepare para un cliente o se lleven a cabo en nombre y representación del cliente, entre otras operaciones, la administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo de sus clientes.

Al respecto, nos permitimos puntualizar que el contratista al prestar el servicio de subcontratación en términos del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, actualiza el supuesto previsto por el inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la LFPIROPIR para ser considerada como Actividad Vulnerable y, por lo tanto, está sujeto al cumplimiento de las obligaciones previstas por la LFPIORPI y su normatividad secundaria, al llevar a cabo la administración y manejo de recursos del contratante, es decir de su cliente, en la realización del servicio contratado.

https://sppld.sat.gob.mx/pld/interiores/noticias.html#catorce

gob.mx

Trámites Gobierno Participa

Inicio Sistema del Portal en Internet LFPIORPI Actividades Vulnerables Ámbito Internacional

Noticias y/o comunicados

Última actualización:
18 de noviembre de 2016

A quienes prestan el servicio de subcontratación (outsourcing) en términos del artículo 15-A de la Ley del Trabajo

Ciudad de México, noviembre de 2016

Hacemos referencia al inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI), conforme a la cual se entenderá como Actividad Vulnerable y, por tanto, objeto de identificación, la prestación de servicios profesionales, de manera independiente, sin que medie relación laboral con el cliente respectivo en aquellos casos en los que se prepare para un cliente o se lleven a cabo en nombre y representación del cliente, entre otras operaciones, la administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo de sus clientes.

Al respecto, nos permitimos puntualizar que el contratista al prestar el servicio de subcontratación en términos del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, actualiza el supuesto previsto por el inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la LFPIORPI para ser considerada como Actividad Vulnerable y, por lo tanto, está sujeto al cumplimiento de las obligaciones previstas por la LFPIORPI y su normatividad secundaria, al llevar a cabo la administración y manejo de recursos del contratante, es decir de su cliente, en la realización del servicio contratado. .

Regresar a Inicio

https://sppld.sat.gob.mx/pld/index.html

gob mx

Trámites Gobierno Participa

Inicio Sistema del Portal en Internet LFPIORPI Actividades Vulnerables Ámbito Internacional

Inicio

En este portal, usted podrá encontrar la información necesaria para el debido cumplimiento de La Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y su regulación secundaria, así como acceder al **Sistema del Portal en Internet "SPPLD"** mediante el cual podrán realizar **el trámite de alta y registro, y presentar los Avisos e Informes** correspondientes.

noviembre de 2016

A quienes prestan el servicio de subcontratación (outsourcing) en términos del artículo 15-A de la Ley del Trabajo

Hacemos referencia al inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI),

Continuar leyendo

A quienes prestan el servicio de subcontratación (Outsourcing) en términos del Artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo.

Hacemos referencia al inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI), conforme a la cual se entenderá como Actividad Vulnerable y, por tanto, objeto de identificación, la prestación de servicios profesionales, de manera independiente, sin que medie relación laboral con el cliente respectivo en aquellos casos en los que se prepare para un cliente o se lleven a cabo en nombre y representación del cliente, entre otras operaciones, la administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo de sus clientes.

A quienes prestan el servicio de subcontratación (Outsourcing) en términos del Artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, nos permitimos puntualizar que el contratista al prestar el servicio de subcontratación en términos del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, actualiza el supuesto previsto por el inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la LFPIROPIR para ser considerada como Actividad Vulnerable y, por lo tanto, está sujeto al cumplimiento de las obligaciones previstas por la LFPIORPI y su normatividad secundaria, al llevar a cabo la administración y manejo de recursos del contratante, es decir de su cliente, en la realización del servicio contratado.

ARTÍCULO 17 F.XI INCISO B)

XI. La prestación de servicios profesionales, de manera independiente, sin que medie relación laboral con el cliente respectivo, en aquellos casos en los que se prepare para un cliente o se lleven a cabo en nombre y representación del cliente cualquiera de las siguientes operaciones:

b) La administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo de sus clientes;

¿A PARTIR DE CUANDO LA PRESENTACIÓN DE AVISOS?

Artículo 23. Quienes realicen Actividades Vulnerables de las previstas en esta Sección presentarán ante la Secretaría los Avisos correspondientes, a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente, según corresponda a aquel en que se hubiera llevado a cabo la operación que le diera origen y que sea objeto de Aviso.

¿A PARTIR DE CUANDO LA PRESENTACIÓN DE AVISOS?

Artículo 53. Se aplicará la multa correspondiente a quienes:

I. Se abstengan de cumplir con los requerimientos que les formule la Secretaría en términos de esta Ley;
II. Incumplan con cualquiera de las obligaciones establecidas en el artículo 18 de esta Ley;
III. Incumplan con la obligación de presentar en tiempo los Avisos a que se refiere el artículo 17 de esta Ley.

¿A PARTIR DE CUANDO LA PRESENTACIÓN DE AVISOS?

Artículo 54. Las multas aplicables para los supuestos del artículo anterior de esta Ley serán las siguientes:

I. Se aplicará multa equivalente a doscientos y hasta dos mil días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el caso de las fracciones I, II, III y IV del artículo 53 de esta Ley;

ESPONTANEIDAD

Artículo 55. La Secretaría se abstendrá de sancionar al infractor, por una sola vez, en caso de que se trate de la primera infracción en que incurra, siempre y cuando cumpla, de manera espontánea y previa al inicio de las facultades de verificación de la Secretaría, con la obligación respectiva y reconozca expresamente la falta en que incurrió.

¿Cómo se presentan los avisos?

Llenado de Avisos que deben realizar quienes prestan el servicio de subcontratación (outsourcing) en términos del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo.

Ciudad de México, enero de 2017

Hago referencia al criterio emitido por esta Unidad administrativa en el sentido de que el contratista al prestar el servicio de subcontratación en términos del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, actualiza el supuesto previsto por el inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita para ser considerada como Actividad Vulnerable y, por lo tanto, está sujeto al cumplimiento de las obligaciones previstas por dicha ley y su normatividad secundaria, al llevar a cabo la administración y manejo de recursos del contratante, es decir de su cliente, en la realización del servicio contratado.

¿Cómo se presentan los avisos?

En alcance a lo anterior se precisa la manera en que, quienes llevan a cabo dicha actividad, deben llenar el formato oficial para la presentación de los Avisos correspondientes, a saber:

- Utilizar el Anexo 11 de la Resolución por la que se expiden los formatos oficiales de los avisos e informes que deben presentar quienes realicen actividades vulnerables, correspondiente a la operación de "Administración y manejo de recursos, valores, cuentas bancarias, ahorro o valores, o cualquier otro activo".

- En la sección "Tipo de activos administrados" utilizar el campo denominado "Otros activos", y en la "Descripción del activo administrado" indicar, separados con una diagonal (/), por lo menos los siguientes datos:

¿Cómo se presentan los avisos?

- *Iniciar el campo con la palabra Outsourcing.*
- *Indicar como tipo del activo administrado, las palabras: manejo de nómina, recursos humanos o ambos, según corresponda.*
- *Indicar el monto total de las operaciones financieras realizadas en el mes, desglosando lo que corresponda al pago del servicio prestado.*

De esta manera se expone el siguiente ejemplo:

Outsourcing / recursos humanos / operaciones financieras: $10,000.00 MN
honorarios: $1,000.00 MN

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

https://sppld.sat.gob.mx/pld/index.html

::: Ofimática S.A - Un | Google | Nueva pestaña | CADEM Consultores

gob mx

Trámites | Gobierno | Participa | Datos

Inicio | Sistema del Portal en Internet | LFPIORPI | Actividades Vulnerables | Ámbito Internacional

> Inicio

En este portal, usted podrá encontrar la información necesaria para el debido cumplimiento de La Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y su regulación secundaria, así como acceder al **Sistema del Portal en Internet "SPPLD"** mediante el cual podrán realizar **el trámite de alta y registro, y presentar los Avisos e Informes** correspondientes.

AVISO IMPORTANTE

septiembre de 2017

AVISO IMPORTANTE

Respecto a la presentación de Avisos e Informes conforme al calendario publicado en el Portal de Prevención de Lavado de Dinero, se informa que dicho calendario se ha modificado, por lo que la presentación de Avisos e Informes señalado en los **días 19, 20, 21, 22 y 25 de septiembre del 2017** se recorren para los **días 26, 27, 28 y 29 de septiembre y 2 de octubre respectivamente...**

Continuar leyendo

https://sppld.sat.gob.mx/pld/interiores/sppld.html

::: Ofimática S.A - Uni Google Nueva pestaña CADEM Consultores

gob.mx Trámites Gobierno Participa Datos

Inicio Sistema del Portal en Internet LFPIORPI Actividades Vulnerables Ámbito Internacional

› Sistema del Portal en Internet › **SPPLD**

Sistema del Portal en Internet [SPPLD]

Usted que realiza Actividades Vulnerables podrá realizar el alta y registro; además de la presentación de Avisos e informes, por medio del siguiente aplicativo:

Acceso al Sistema del Portal en Internet [SPPLD]

Para brindarte un mejor servicio, te informamos que el sistema del portal en internet funciona **las 24 horas, los 365 días del año.**

Recuerda que el único medio para reportar Avisos de operaciones e Informes en cero es **a través del Sistema del Portal de Prevención de Lavado de Dinero [SPPLD] en internet**, el cual te brinda las siguientes opciones:

Captura en línea

Esta opción deberá ser usada para capturar los Avisos en línea dentro del Sistema del Portal de Prevención de Lavado de Dinero [SPPLD] y se realiza a través de la opción "Captura de avisos".

Videotutoriales ¿Cómo dar de Baja una Actividad Vulnerable?

¿Cómo presentar un Aviso Modificatorio?

https://loginsppld.sat.gob.mx/nidp/idff/sso?id=eFirmaSA&sid=0&option=credential&sid=0&target=https%3A%2F%2Fsppld.sat.gob.mx%2Fsppld%2Ffaces%2FHome.jsf

::: Ofimática S.A - Uni Google Nueva pestaña CADEM Consultores

gob.mx Trámites Gobierno Participa

Acceso con e.firma

Certificado (.cer):

Ubicación del certificado Buscar

Clave privada (.key):

Ubicación de la llave privada Buscar

Contraseña de clave privada:

Contraseña

RFC:

RFC

Enviar

Enlaces

Accesibilidad
Política de privacidad
Términos y Condiciones
Marco Jurídico
Portal de Obligaciones de Transparencia
Sistema Infomex
INAI
Mapa de sitio

¿Qué es gob.mx?

Es el portal único de trámites, información y participación ciudadana. Leer más

English
Temas
Reformas

Contacto

Mesa de ayuda
gobmx@funcionpublica.gob.mx

Quejas y denuncias

https://sppld.sat.gob.mx/pld/interiores/servicios.html

::: Ofimática S.A - Uni Google Nueva pestaña CADEM Consultores

gob.mx Trámites Gobierno Participa Datos

Inicio Sistema del Portal en Internet LFPIORPI Actividades Vulnerables Ámbito Internacional

Prestación de servicios profesionales de manera independiente

✱ La compraventa de bienes inmuebles o la cesión de derechos sobre estos, la administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo de sus clientes, manejo de cuentas bancarias, de ahorro o de valores, la organización de aportaciones de capital o cualquier otro tipo de recursos para la constitución, operación o asociación de sociedades mercantiles.

¿Qué debo saber?	Aquí puedes encontrar información detallada sobre esta Actividad Vulnerable.
Instructivo	Este instructivo te servira para llenar correctamente tus Avisos e Informes en cero.
Esquema XSD	Verifica que tus archivos esten bien estructurados con su ayuda.
Plantilla EXCEL en ceros	Captura tus Informes en cero con ayuda de esta plantilla descargable. Necesitas tener instalado Excel. Instructivo

En esta sección encontrarás las plantillas descargables (Excel) correspondientes a la Actividad Vulnerable de Servicios Profesionales, también puedes encontrar un ejemplo de archivo "XML" para guiarte en la presentación de tus Avisos.

1. Compraventa de inmuebles	Plantilla Excel	Ejemplo XML
2. Cesión de derechos sobre inmuebles	Plantilla Excel	Ejemplo XML
3. Administración y manejo de recursos, valores, cuentas bancarias, ahorro o valores, o cualquier otro activo	Plantilla Excel	Ejemplo XML
4. Constitución de personas morales (incluidas las sociedades mercantiles)	Plantilla Excel	Ejemplo XML

Copia de SPRAdmonRecursos_v3_2.xlsm - Excel

E6 | 1,NORMAL

SHCP
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

Servicios Profesionales - Administración de Recursos v

Datos generales

Los campos marcados con (*) son obligatorios.

* RFC	FOSJ7201278B4
* Periodo (AAAAMM)	201709
* Referencia	5
* Tipo de alerta	100,Sin alerta
RFC Entidad colegiada	

* Prioridad	1,NORMAL
Descripción de alerta	1,NORMAL 2,24 HORAS CON OPERACIONES

de la lista.

¿El envío del informe corresponde a la realización de actos u operaciones previstos en el artículo 27 Bis de las Reglas de Carácter General de la LFPIORPI? N/A

El aviso es modificatorio?

Folio del Aviso previo que se modifica	
Descripción de la Modificación	

Identificación de la persona Objeto del Aviso

Favor de llenar solo uno de los campos de persona física, persona moral o fideicomiso por renglón. En caso de persona moral o fideicomiso, llenar los datos de su representante o apoderados legales.

Persona física

	* Nombre(s)	* Apellido Paterno	* Apellido Materno	Fecha Nacimiento	RFC	CURP	* País de nacionalidad	* Actividad economica
1								
2								
3								
4								
5								
6								

Copia de SPRAdmonRecursos_v3_2.xlsm - Excel

Identificación de la persona Objeto del Aviso

Favor de llenar solo uno de los campos de persona física, persona moral o fideicomiso por renglón. En caso de persona moral o fideicomiso, llenar los datos de su representante o apoderados legales.

Persona física

	* Nombre(s)	* Apellido Paterno	* Apellido Materno	Fecha Nacimiento	RFC	CURP	* País de nacionalidad	* Actividad economica
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								

Persona moral / Fideicomiso

	* Denominación o razón social	Fecha de constitución	RFC	* País nacionalidad	* Giro mercantil	* Denominación fiduciario	RFC	Identificador del fideicomiso
1	CAD EMPRESARIAL CONSULTORES SC	05/09/1997	CAD970905FA3	MEXICO,MX	CONSTRUCCION - TRABAJOS ESPECIALIZADOS PARA LA CONSTRUCCION||2740004			
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								

La longitud mínima es de 1 caracter y máxima de 200.

Datos del representante o apoderados legales de personas morales o fideicomisos

	* Nombre(s)	* Apellido Paterno	* Apellido Materno	Fecha Nacimiento	RFC	CURP
1	JAIME ALBERTO	FLORES	SANDOVAL	27/01/1972	FOSJ7201278B4	FOSJ720127HDFLNM08
2						

Copia de SPRAdmonRecursos_v3_2.xlsm - Excel

Domicilio de la persona objeto del aviso

Favor de llenar solo una dirección nacional o internacional de la persona objeto del aviso, cuando se trate de persona física o moral en su renglón correspondiente.

Domicilio nacional

	* Código postal	Estado	Municipio/Delegación	* Colonia	* Calle, avenida o vía	* Número exterior	Número interior
1	4200	DISTRITO FEDERAL	COYOACAN	CAMPESTRE CHURUBUSCO	CERRO DE LA ESTRELLA	125	
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

Domicilio internacional

	* País	* Estado o provincia	* Ciudad	* Colonia	* Calle, avenida o vía	* Número exterior	Número interior	* Código postal
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								

Datos de contacto de la persona objeto del aviso

Favor de llenar los datos de contacto de la persona objeto del Aviso en su renglón correspondiente.

	Clave de país	Número de teléfono	Correo electrónico
1	MEXICO,MX	5552642500	JAFLORES@CADEMCONSULTORES.COM
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

Siguiente

Copia de SPRAdmonRecursos_v3_2.xlsm - Excel

Beneficiario controlador

Favor de llenar solo uno de los campos de persona física, persona moral o fideicomiso por renglón, en caso de existir beneficiarios controladores.

Persona física

	* Nombre(s)	* Apellido Paterno	* Apellido Materno	Fecha Nacimiento	RFC	CURP	* País de nacionalidad
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

Selecciona una opción de la lista.

Persona moral

	* Denominación o razón social	Fecha de constitución	RFC	* País nacionalidad
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Fideicomiso

* Denominación fiduciario	RFC	Identificador del fideicomiso

Anterior

Siguiente

SPRAdmonRecursos_v3_2.xlsm - Solo lectura - Excel

Acto u operación

Favor de llenar la información de la operación.

* Fecha Operación(dd/mm/aaaa)	

Tipo de Activos administrados

	Cuentas bancarias, ahorro o valores						Activos Inmobiliarios						
	* Estatus del manejo	*ClaveTipo de Inst. Financ.	*Nombre Institución Financiera	* No. de cuenta, contrato o póliza	*Saldo de la cuenta	Tipo de moneda o divisa	Tipo de inmueble	*Valor de referencia	*Código Postal	Estado	Municipio/Delegación	*Colonia	*Calle
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													

Anterior

Validar datos -- Generar archivo

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
ALGUNOS DERECHOS RESERVADOS -2014-

SHCP

SPRAdmonRecursos_v3_2.xlsm - Solo lectura - Excel

R10 | OUTSOURCING/NÓMINA/ OPERACIONES FINANCIERAS: $100,000 MN HONORARIOS: $ 8,000.00 MN

to u operación

nar la información de la operación.

Tipo de Activos administrados

Activos Inmobiliarios										Otros Activos
Tipo de inmueble	*Valor de referencia	*Código Postal	Estado	Municipio/Delegación	*Colonia	*Calle	*Número exterior	Número interior	*Folio real	*Descripción del Activo Administrado
										OUTSOURCING/NÓMINA/ OPERACIONES FINANCIERA

La longitud mínima es de 1 caracter y máxima de 200.

Validar datos -- Generar archivo

Plan de regularización.

- Ley de ingresos 2019
- Reglas de carácter general
- Implicaciones

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

Viabilidad del modelo de subcontratación.

a. Requerimientos
b. Costos
c. Beneficios
d. Riesgos

NECESIDAD DE IMPLEMENTAR PROCEDIMIENTOS DE CONTROL CUANDO SE OPERA AL AMPARO DE UN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.

Norma Mexicana para Certificación de Empresas de Subcontratación.

a. Análisis general
b. Requisitos
c. Beneficios
d. Implicaciones

Norma Mexicana para Certificación de Empresas de Subcontratación.

Características y objetivo de la Norma.

Norma Mexicana para Certificación de Empresas de Subcontratación.

Requisitos para adoptar el distintivo.

EMPRESA CERTIFICADA
TERCERIZACIÓN y/o SUBCONTRATACIÓN

PROY-NMX-R-086-SCFI-2016

Norma Mexicana para Certificación de Empresas de Subcontratación.

Beneficios.

EMPRESA CERTIFICADA
TERCERIZACIÓN y/o SUBCONTRATACIÓN

PROY-NMX-R-086-SCFI-2016

Norma Mexicana para Certificación de Empresas de Subcontratación.

Implicaciones.

EMPRESA CERTIFICADA
TERCERIZACIÓN y/o SUBCONTRATACIÓN

PROY-NMX-R-086-SCFI-2016

Registro Nacional de Empresas de Subcontratación

DR. JAIME A. FLORES SANDOVAL

REFORMA LABORAL Y SUBCONTRATACIÓN

El dilema del patrón real y las malas prácticas en las relaciones de trabajo

La reforma laboral solventa necesidades de la reforma constitucional de 2017, del T-MEC y del acuerdo 98 de la OIT. Sin embargo, parece que olvidó la subcontratación. ¿Qué sigue en el tema?

El periodo legislativo que inició en febrero de 2019 y finalizó el último día de abril, cumplió con diversos pendientes en la agenda que no habían sido solventados a pesar de existir compromisos internacionales y disposiciones constitucionales que lo exigían de mucho tiempo atrás.

El 24 de febrero de 2017 se modificó el artículo 123 Constitucional para adecuar los esquemas de impartición de justicia hacia un régimen en el que prevalezca la protección de los derechos humanos de los trabajadores y se avance en la equidad de género.

En virtud de esta reforma, se plantea la necesidad de migrar la solución de controversias que actualmente se dirime en las juntas de conciliación y arbitraje a tribunales laborales, lo cual implica delegar en el poder judicial una función que naturalmente le compete.

En la misma adecuación a la ley suprema, se reconocen los requerimientos del acuerdo 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y planteamientos de Estados Unidos y Canadá como requisito para ratificar el T-MEC, que fortalece la participación de los sindicatos como representantes de los trabajadores y abate los sindicatos blancos, entes a modo para fines patronales.

Además de estos temas torales, otros periféricos y complementarios fueron abordados, tales como el reconocimiento pleno de derechos de trabajadores del hogar, creación de un Instituto Federal de Conciliación y Registros Laborales y la confirmación del procedimiento de conciliación como prerrequisito para instancias judiciales.

Para ello se modifican las Leyes Federal del Trabajo, del Seguro Social, del INFONAVIT, Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Defensoría Pública y se crea la que regulará al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Sin embargo, un tema pendiente y que para muchos debió incluirse en esta ocasión, es el de la subcontratación, genéricamente outsourcing.

A pesar del clamor que exige su eliminación – se le asume como fuente de males en relaciones laborales –, el tema salió de foco en los últimos dictámenes de las Cámaras. ¿Qué ocurrió y que debe pasar?

La subcontratación, regulada en la Ley Federal del Trabajo, contempla la posibilidad de que un patrón ejecute obras o preste servicios para otro. No se puede vedar la posibilidad de realizar actividades lícitas, constitucionalmente se respalda el derecho de ejercer cualquier profesión u oficio.

El problema histórico, aun antes de las regulaciones de principios de década, es el abuso del régimen en detrimento de trabajadores y fisco.

Entre otras controversias, la que más importancia suele tener, es la falta de responsabilidades y satisfacción de derechos laborales por la indefinición del patrón real en este tipo de relaciones.

El que recibe el servicio es uno – beneficiario o contratante – y quien se asume patrón – contratista u outsourcing –, otro. En ocasiones, el primero se desprende de obligaciones y el segundo hace lo propio. Ninguno se hace cargo del trabajador, sus necesidades y derechos, por ello la mala percepción del régimen y que muchos exijan su desaparición.

Si a ello sumamos firma de renuncias en blanco desde la contratación, salarios inferiores a los reales ante el IMSS, cambios constantes de patrón, dobles nóminas e incumplimiento de la ley, podría justificarse la petición de cancelar el esquema. Se dice que precariza absolutamente al empleo.

La subcontratación propone la existencia de un patrón real – el contratista – que por ese carácter asuma sus obligaciones.

GINgroup líder en Administración Integral del Capital Humano, asume sus responsabilidades como patrón desde la contratación y hasta una eventual terminación de las relaciones laborales

En la actualidad, casi 180,000 colaboradores subcontratados han mejorado sus condiciones de vida por el sistema de valores agregados diseñado por GINgroup

Educación, salud, deporte y formación de un patrimonio son los pilares que sustentan la relación del grupo con sus colaboradores

La Ideología de GINgroup está plasmada en la Teoría de la Administración Integral del Capital Humano, ADINCAH de Raúl Beyruti

Distintos investigadores auspiciados por GINgroup, participan activamente en la generación de propuestas para mejorar las relaciones laborales en México

El régimen es imperfecto en la aplicación, auspiciado por una regulación incompleta y deficiente.

¿Qué debe ocurrir en una virtual modificación al régimen?

Establecer que no hay doble subordinación, definiendo perfectamente al patrón, la contratista. A partir de ello, vigilar el cumplimiento de obligaciones mediante una actuación coordinada de autoridades – SAT, IMSS, INFONAVIT, Secretaría del Trabajo y autoridades locales – con sustento en una legislación adecuada.

Para ello, crear disposiciones congruentes, lógicas, con un mismo sentido y orientación, lo cual podría lograrse con una Ley General de Subcontratación que concentre las necesidades de un régimen de suma importancia en el país, que evite que se vulneren los intereses de trabajadores y del fisco. Incluso, culminar el proceso de creación de la Norma Mexicana para el sector. Desaparecer el régimen, modificarlo con disposiciones oscuras o complejas o limitarlo sin un sentido lógico, no ayudaría a la economía nacional, podría dañarla de forma irremisible.

ACCESO A DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS

https://www.dropbox.com/sh/4oqeqc9bp5eijiw/AABbcZUCaG4c8jG4nFmfxqk3a?dl=0

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

Reforma Laboral 2019

- Antecedentes
- Conceptos que se modifican
- Outsourcing y la reforma laboral

Dr. Jaime A. Flores Sandoval
jaflores@cademconsultores.com

Reforma penal - fiscal

ASPECTOS RELEVANTES DE LA...

- LEY FEDERAL CONTRA LA DELINCUENCIA ORGANIZADA
- CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN
- LEY NACIONAL DE EXTINCIÓN DE DOMINIO
- LEY DE SEGURIDAD NACIONAL
- CÓDIGO NACIONAL DE PROCEDIMIENTOS PENALES
- CÓDIGO PENAL FEDERAL

Dr. Jaime Alberto Flores Sandoval

REFORMA FISCAL – PENAL 2020

CÓDIGO NACIONAL DE PROCEDIMIENTOS PENALES
187, 256, 167, 192

LEY FEDERAL CONTRA LA DELINCUENCIA ORGANIZADA
Artículo 2, F VIII, VIII BIS, VIII Ter.

LEY DE SEGURIDAD NACIONAL
Artículo 5 F. XIII

RIESGO A LA SEGURIDAD NACIONAL

CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

102,105 **CONTRABANDO**
108 **DEFRAUDACIÓN FISCAL GENERICA**
109 **DEFRAUDACIÓN FISCAL EQUIPARADA**
113 BIS **COMPRA - VENTA DE FACTURAS**

CADEM® CONSULTORES

Delincuencia Organizada

Art. 19 Const.
Prisión
preventiva

Siempre que superen 3 veces lo dispuesto por la fracción II del 108 del CFF ($7,804,230)

Arts . 108 y 109, frac. I y IV del CFF

Consignar datos distintos o falsos en declaraciones y la discrepancia
Simulación con beneficio indebido con perjuicio al fisco federal

Arts. 102 y 105 del CFF

Art. 113- Bis del CFF

Cuando tres o más personas se organicen de hecho para realizar, de manera permanente o reiterada, conductas que por sí o unidas a otras, tienen como resultado cometer los delitos:

Extinción de dominio (art. 22, constitucional)

Retención de IVA subcontratación laboral.

Tasa de retención del IVA en subcontratación laboral.

Artículo 1o.-A.- Están obligados a efectuar la retención del impuesto que se les traslade, los contribuyentes que se ubiquen en alguno de los siguientes supuestos:

……..

IV. Sean personas morales o personas físicas con actividades empresariales, que reciban servicios a través de los cuales se pongan a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste, o incluso fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual. En este caso la retención se hará por el 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada.

Tasa de retención del IVA en subcontratación laboral.

11.4.18. Para efectos de los artículos Décimo Primero del Decreto a que se refiere este Capítulo y 1-A, fracción IV de la Ley del IVA, las personas físicas o morales con actividades empresariales obligadas a efectuar la retención por los servicios a que se refiere la fracción anteriormente citada, podrán optar por efectuar dicha retención por el 3% del valor de la contraprestación efectivamente pagada.

Tasa de retención del IVA en subcontratación laboral.

46/IVA/N Retención del 6% al impuesto al valor agregado a que se refiere la fracción IV del artículo 1o-A de la Ley del IVA

El artículo 1o-A, fracción IV de la Ley del IVA señala que están obligadas a retener el impuesto que se les traslade, aquellas personas morales o personas físicas con actividades empresariales que reciban servicios a través de los cuales se pongan a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste, o incluso fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual y dicha disposición específica que la retención se hará por el 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada.

Tasa de retención del IVA en subcontratación laboral.

Por su parte, el artículo 5 del CFF menciona que las disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Sobre el particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que tratándose de normas de aplicación estricta es válido, para fines de su interpretación, acudir a diversos métodos, entre los que se encuentra el teleológico o exegético.

En este sentido, aun y cuando en el proceso legislativo que dio origen a la reforma al artículo 1o-A, fracción IV de la Ley del IVA inicialmente se hacía mención a la retención del impuesto respecto de los servicios de subcontratación laboral a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, durante la dictaminación efectuada por la Comisión de Hacienda y Crédito Público de la Cámara de Diputados se eliminó tal referencia y el precepto fue aprobado en esos términos, por lo que, para efectos fiscales, debe tenerse que, los servicios objeto de retención son los que se describen en el citado precepto, es decir, todos aquellos en los que se pone a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que, esté o no bajo su dirección, supervisión, coordinación o dependencia, e independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual.

Tasa de retención del IVA en subcontratación laboral.

Por lo anterior, cuando una persona moral del Título II o del Título III de la LISR o una persona física con actividad empresarial, en su calidad de contratante, reciba servicios en los que se ponga personal a su disposición, se entiende que habrá retención cuando las funciones de dicho personal sean aprovechados de manera directa por el contratante o por una parte relacionada de éste. Por el contrario, no habrá retención si los servicios prestados corresponden a un servicio en el que el personal del contratista desempeña funciones que son aprovechadas directamente por el propio contratista.

La reforma a la Subcontratación

CADEM®
CONSULTORES

La reforma a la Subcontratación

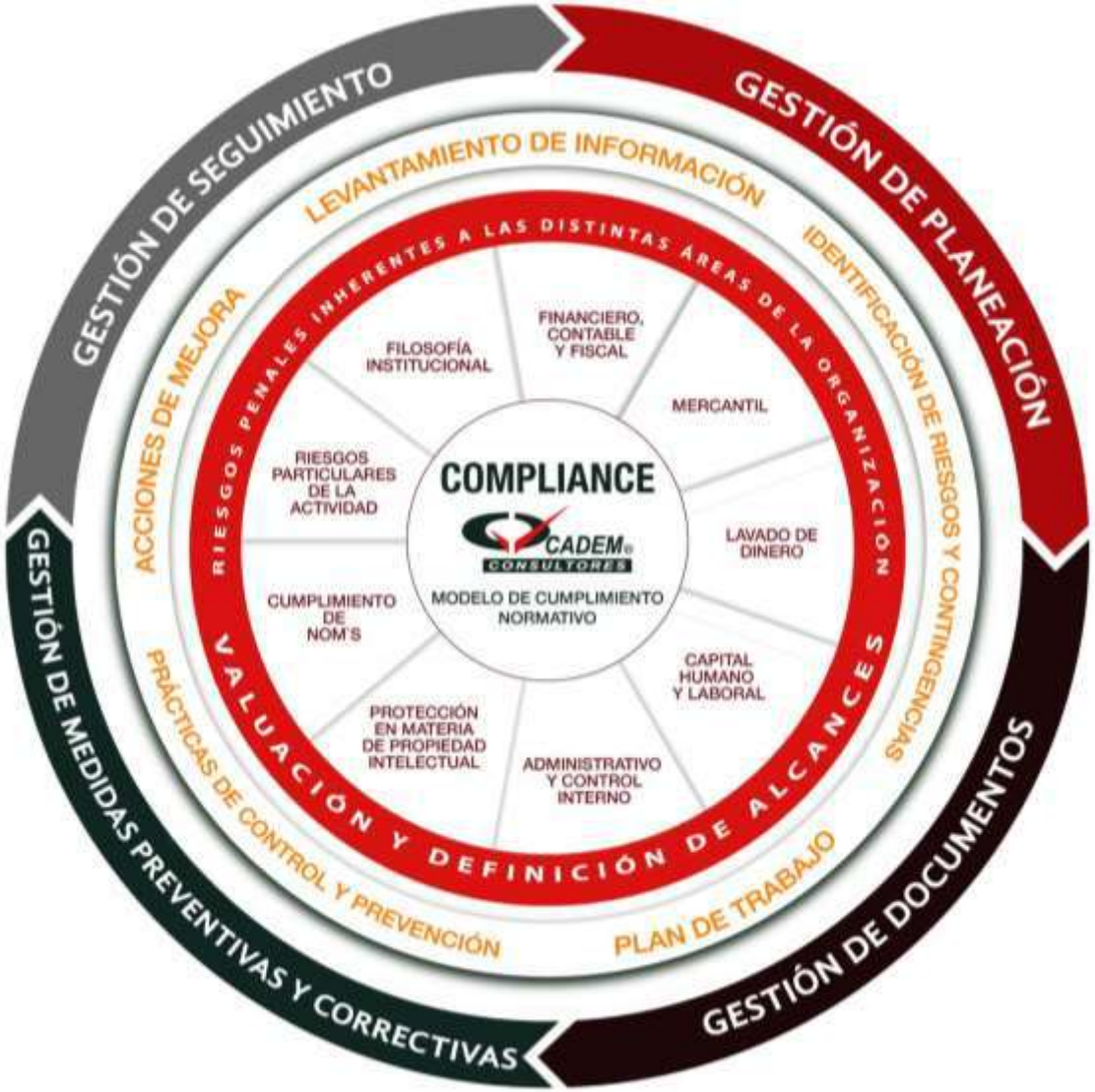
Medidas que deben adoptar las empresas para minimizar sus riesgos fiscales

Medidas orientadas al cumplimiento normativo.

Nuevas condiciones a la actividad empresarial.

Las circunstancias planteadas, implican una actuación responsable, cuidados y diligencias particulares y de manera muy especial, la aplicación de medidas – métodos y procedimientos – que eviten la participación voluntaria o fortuita en eventos que puedan tener como consecuencia incumplimientos que detonen contingencias con alcances penales, en el peor de los escenarios.

- **Necesidad y alcances de un programa de compliance.**



Materiales complementarios

https://www.dropbox.com/sh/ltmbusdv0nrdi7e/AADTsCTfYjZCclHre6JMLynVa?dl=0

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

PREGUNTAS Y COMENTARIOS FINALES.

CONTACTO

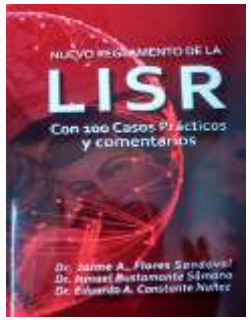
Email: jaflores@cademconsultores.com

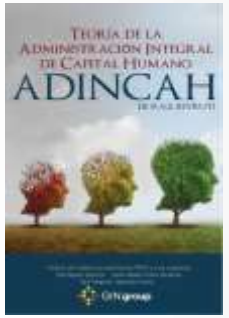
@Drjaimefloress

55 1951 0974

Jaime Alberto Flores Sandoval

GRACIAS





CADEM®
CONSULTORES

LÍDER EN CONSULTORÍA EMPRESARIAL Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

Dr. Jaime Alberto Flores Sandoval

www.cademconsultores.com

- GRACIAS POR SU ATENCIÓN -

GRACIAS