

ÍNDICE DEL BOLETÍN DEL MES DE JUNIO 2018

2 FISCAL

Leamos los principales puntos de la Actualización Fiscal, en materia de modificaciones a la Resolución Miscelánea y el cumplimiento de obligaciones en la subcontratación laboral.



3 LEGAL

Conozcamos información relevante acerca de cómo protegerse ante una demanda laboral.



4 SECCIÓN GENERAL

A continuación veamos la historia de una navaja de afeitar; así como aspectos importantes acerca de las lágrimas, el queso y el idioma portugués.



ACTUALIZACIÓN FISCAL



SEGUNDA RESOLUCIÓN DE MODIFICACIONES A LA RESOLUCIÓN MISCELÁNEA FISCAL PARA 2018 Y SUS ANEXOS 1-A Y 15

Con fecha del 25 de mayo de 2018, el SAT da a conocer a través de su página de internet la publicación anticipada de la segunda resolución de modificaciones a la resolución miscelánea fiscal para 2018 y sus anexos 1-a y 15 la cual contiene lo siguiente:

A. Se reforma la regla 3.3.150., apartado A, primer párrafo

Procedimiento por el cual el contratante realiza la consulta de la información autorizada por el contratista por actividades de subcontratación laboral

• **3.3.150.** Para efectos dar cumplimiento a los requisitos de deducción y acreditamiento de IVA, (Artículos 27, fracción V, último párrafo de la Ley del ISR, 5, fracción II y 32, fracción VIII de la Ley del IVA y de la regla 3.3.1.44), se realizará el siguiente procedimiento:

El contratante ingresará al aplicativo “Consulta por el contratante de CFDI y declaraciones” disponible en el buzón tributario, a partir del último día del mes inmediato posterior al mes que se requiera consultar, y deberá:

..... La fecha a partir de la cual el contratante realizará la consulta de la información autorizada por el contratista por actividades de subcontratación laboral respecto a los meses de enero a agosto de 2018 y sucesivos a que se refiere la regla 3.3.150., en relación con el Artículo Segundo Transitorio, fracción I, será el último día del mes de septiembre de 2018.

B. Se adicionan las reglas 2.154.; 3.120. y 4.27., de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2018

- **Regla 2.154** “Transmisión de activos y pasivos de un establecimiento permanente en el extranjero”
- **Regla 3.120** “Transmisión de activos y pasivos resultantes de una orden proveniente de una autoridad federal”
- **Regla 4.27** “Valor de la contraprestación en la transmisión de activos y pasivos resultantes de una orden proveniente de una autoridad federal”

C. Se modifican los Anexos 1-A y 15 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2018.

- Anexo 1-A de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2018.- “Trámites Fiscales” En relación con las reglas adicionadas en el apartado “A” (Consulta por el contratante de CFDI y Declaraciones).
- Anexo 15 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2018.- Impuestos Sobre Automóviles Nuevos.

AVISO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES EN SUBCONTRATACIÓN LABORAL (CONSULTA DE INFORMACIÓN)

En relación con el Artículo Tercero Transitorio de la Primera Resolución de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal para 2018 dado a conocer con fecha 7 de febrero de 2018, en relación al “cumplimiento de obligaciones del contratante y del contratista en actividades de subcontratación laboral” (Reglas 3.3.1.44., 3.3.1.45., 3.3.1.49. y 3.3.1.50), en el supuesto de que en el ejercicio de 2018 los contribuyentes no vayan a realizar subcontratación bastará con que presenten a través del buzón tributario, el Aviso de cumplimiento de las obligaciones del ejercicio de 2017, a más tardar el 30 de septiembre de 2018.

Nota: El presente documento se da a conocer en la página de Internet del SAT en términos de la regla 1.8.

La presente Resolución es una publicación anticipada en la página del SAT y entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el DOF.

¿ES OBLIGACIÓN UTILIZAR LA APLICACIÓN PROPORCIONADA POR EL SAT PARA DAR CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES DE OUTSOURCING?

Al respecto se ha cuestionado a la autoridad (SAT) quien ha dado las siguientes respuestas:

Questionamiento: Subcontratación laboral

El Artículo 27, fracción V, último párrafo de la Ley del ISR y el Artículo 5, fracción II de la Ley del IVA, establecen la obligación al contratante de obtener la información de los CFDI de nóminas, acuses de recibo, comprobantes de pagos de retenciones de ISR por salarios, pagos al IMSS, CFDI de pago de servicios, comprobante de pago mensual del IVA, para que los importes pagados puedan ser deducibles y acreditables.

La Regla 3.3.1.44. de la Resolución Miscelánea Fiscal 2018, menciona que dichas obligaciones podrán cumplirse utilizando el aplicativo “Autorización del contratista para la consulta del CFDI y declaraciones” dentro del Buzón Tributario del portal del SAT.

Las preguntas son las siguientes:

- ¿De no ejercer la opción que establece la Regla Miscelánea mencionada anteriormente, ¿Cuál es el medio para presentar la información al contratante? Y
- ¿Se debe dar aviso a la autoridad de que el contratista ya le entregó toda la información obligatoria al contratante?

Respuesta del SAT: Al respecto se indica que se deberá realizar lo que señalan los artículos 27, fracción V, último párrafo de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR), 5, fracción II y 32, fracción VIII de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (IVA) en materia de subcontratación laboral, es decir, la entrega del contratista de las copias de los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) y declaraciones que señalan estas disposiciones fiscales al contratante y que a la fecha no existe algún aviso que se deba presentar a la autoridad, en el que el contratista señale que entregó toda la información obligatoria al contratante.

CÓMO PROTEGERSE DE UNA DEMANDA LABORAL

El abandono laboral y los despidos injustificados ocupan gran parte de las demandas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Puede pasar que un trabajador, después de faltar frecuentemente y de pronto, sin decir nada, simplemente deje de asistir a la empresa, y que unos días después el Patrón reciba una demanda por despido injustificado.

Un amplio porcentaje las demandas interpuestas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se relacionan con el abandono laboral y los despidos injustificados. Las demandas por despido injustificado son una clara amenaza que pueden afectar gravemente su empresa.

El abandono como tal no está especificado dentro de la Ley Federal del Trabajo como causa directa de despido. La ley sólo especifica 15 causales dentro del artículo 47, y ninguna de ellas estipula al abandono laboral como una causa. Es decir, el abandono laboral no se contempla dentro de la ley en ninguno de sus párrafos.

Como empleador, es necesario asesorarse de manera jurídica para ver en qué momento se puede apelar abandono de trabajo por parte del trabajador; la atención se debe fijar en la fracción 15 del Art. 47, donde se especifican las análogas sobre las acciones anteriores y cuáles son los casos donde los servicios del trabajador no puedan continuar a causa de una falta específica.

Siempre es recomendable que el empleador termine la relación profesional con el trabajador de manera directa, así como también, que el trabajador firme los documentos que atestigüen que conocía los motivos de su despido.

De esta manera, si el ex empleado va a los tribunales a realizar una demanda de despido injustificado, se tiene la prueba de que la persona sabía las razones.

El abandono laboral se considera tal en dos circunstancias:

1- Cuando el trabajador falta más de **tres veces** en un periodo de **treinta días sin faltas justificables**. Para considerarse falta, el trabajador debe ausentarse un día, presentarse al siguiente, volver a faltar y volver a presentarse, y así sucesivamente durante **cuatro veces**. Asimismo, cuando las faltas se presentan de manera consecutiva sin justificación.

2- Cuando sin motivo aparente abandona su puesto por un tiempo determinado, poniendo en peligro la calidad de su trabajo y los resultados establecidos.

¿Cómo protegernos como empleadores?

Cuando exista alguna causa de rescisión, es recomendable que el empleador o patrón termine la relación de trabajo con el empleado, especificando las causas por las cuales ha sido despedido, asegurando mucho más fuerza jurídica y comprobando causales para realizar el despido.

Si el trabajador abandona su trabajo, el patrón debe conservarlo, con un periodo **máximo de 15 días ante el IMSS**. Pasando este periodo, el patrón deberá realizar la baja del trabajador justificando abandono de trabajo o ausentismo.

En caso de abandono, se recomienda realizar una investigación ante el IMSS para ver si el trabajador ya cuenta con otro empleo. De esta forma, se puede alegar el abandono de manera justificada al demostrar que el trabajador ya contaba con un trabajo.

El empleador o patrón deberá entregar el aviso de rescisión del trabajador en cuanto se presente el abandono laboral. De esta forma justificará cualquier causa aparente de despido injustificado. Siendo este, uno de los puntos más importantes.

Despedir justificadamente a un trabajador, conforme a la Ley Federal del Trabajo implica un procedimiento que debe ser llevado a cabo cuidadosamente por el patrón, de lo contrario quedará en una posición desventajosa para el caso de que su trabajador lo demande.

Parte fundamental del procedimiento de despido de un trabajador es que el patrón le entregue el aviso por escrito y, en caso de que el trabajador se negare a recibirlo, el patrón podrá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que con su apoyo se realice la notificación.

De lo contrario, el despido se considerará injustificado.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.





NAVAJA DE AFEITAR

Un peluquero tenía en su taller una bonita navaja: limpia y brillante, reflejaba meses de trabajo, y la satisfacción de cientos de clientes. Un día de primavera entró un rayo de sol. La navaja notó sus propios destellos; y se llenó de orgullo y vanidad; entonces se dijo: - "Siendo yo tan luminosa ¿por qué debo seguir aquí rasurando todos los días a feos y rudos campesinos?. Yo merezco una vida más importante que ésta."

La navaja ya no quiso trabajar y decidió esconderse un buen tiempo del peluquero, hasta que él se olvidara de ella e iniciar una nueva vida en lugares más nobles y de acuerdo a su belleza y brillo. Al día siguiente, el peluquero, al no encontrarla, tuvo que recurrir a otra navaja más vieja que la perdida.

Pasaron seis meses y la vanidosa navaja salió de su escondite y buscó el sol. Quería ver de nuevo su propia hoja blanca y brillante para deleitarse de su belleza ¡Amarga fue su sorpresa! La hoja ya no brillaba; estaba toda oxidada. Entonces la navaja rompió a llorar y se dijo: - "¿Por qué no he seguido trabajando humildemente como antes?"

El peluquero, al ver su antigua navaja ya oxidada, trató de limpiarla y recuperarla, pero con tanto tiempo sin uso el óxido la había inutilizado totalmente. Entonces el peluquero la arrojó a la basura.

MORALEJA

Cuanto más trabajemos, más brillaremos pues más útiles seremos. No te llenes de soberbia y vanidad pensando que eres único e irremplazable. Hemos de compartir nuestras valiosas habilidades con los demás. Recuerda que cuando la navaja del cuento se escondió, la vieja y jubilada navaja entró en acción.

¿Sabías qué?

Conozca más sobre nuestros servicios:
<https://www.youtube.com/watch?v=CurYKYgAtdY>

SOBRE LAS LÁGRIMAS



Tenemos 3 diferentes tipos de lágrimas. Basales: cuando estamos llorando todo el tiempo. Reflejas: la que produce el ojo cuando se mete una basura en él o cortamos cebolla. Emocionales: las producimos cuando nos sentimos tristes o muy felices, balancean nuestro humor.

SOBRE EL QUESO



La primera fábrica de queso se estableció en Suiza en el año de 1815.

SOBRE EL PORTUGUÉS



El portugués es la lengua oficial de Brasil y Portugal. Pero también es el idioma oficial en Angola, Guinea-Bissau, Mozambique, Cabo Verde, Santo Tomé y Príncipe y Timor Oriental. Todas ellas naciones pertenecientes a África.

Síguenos en

