

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXIV Legislatura

PROMOVENTE DIP. SAMUEL ALEJANDRO GARCÍA SEPÚLVEDA Y DIP. MARIELA SALDIVAR VILLALOBOS, INTEGRANTES DEL GRUPO LEGISLATIVO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

UNTO RELACIONADO: PRESENTA INICIATIVA CONPROYECTO DE DECRETO DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y A LA LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO, EN MATERIA DE OUSTSOURCING, MEDIANTE EL CUAL SE MODIFICAN LOS ARTICULOS 15-B, SEGUNDO PARRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 14, PENULTIMO PARRAFO, DE LA LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO.

INICIADO EN SESIÓN: 12 de febrero del 2018

SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES): Legislación

Lic. Mario Treviño Martínez

Oficial Mayor

C. KARINA MARLÉN BARRÓN PERALES

Presidenta del H. Congreso del Estado de Nuevo León

El suscrito Dip. **Samuel Alejandro García Sepúlveda** y la suscrita Dip. **Mariela Saldívar Villalobos** del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano de la LXXIV Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León, de conformidad con lo establecido en los artículos 8, 36 fracción III, 68 y 69 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, así como lo dispuesto en lo establecido por los numerales 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, ocurrimos a presentar Iniciativa con **PROYECTO DE DECRETO DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y A LA LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO, EN MATERIA DE OUTSOURCING**, por medio del cual se modifican los artículos 15-B, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo y 14, penúltimo párrafo, de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Lo anterior, a fin de gravar la práctica de subcontratación –mejor conocida como *outsourcing*– para evitar el abuso de los empleadores a los trabajadores y re-distribuir lo recaudado en gasto público. Por ello, nos permitimos someter a esta Honorable Asamblea la iniciativa que nos ocupa, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Una de las maneras para evadir fiscalmente las obligaciones en materia impositiva, es la utilización de la figura de la subcontratación o tercerización de la planta laboral, mejor conocida como *outsourcing*.

De acuerdo a un estudio realizado por *Staffing Industry Analysts* en 2015, México ocupa el quinto lugar de la industria de la subcontratación en América Latina, llegando a representar un valor de mercado de cerca de un **1,457 millones de dólares anuales que operan a través de esta institución jurídica.**

Hoy en día, **el Instituto Mexicano del Seguro Social, tiene un registro de aproximadamente 4.9 millones de trabajadores subcontratados, y es utilizado con el objeto de explotar los derechos laborales**, eliminar el derecho de antigüedad y con ello la posibilidad de una jubilación, así como la libre asociación sindical; promueve salarios y prestaciones menores a los que ofrece un esquema de contratación directa; el patrón real no tiene ninguna responsabilidad respecto del trabajadores y puede prescindir de sus servicios en cualquier momento sin justificar un despido, entre otras cosas.

Aún y cuando existe legislación en torno a la industria de la tercerización, existe un numerable impacto de informalidad en el mercado, pues **de las 900 empresas registradas bajo esta actividad económica, sólo 100 cuentan con el registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de éstas, solamente el 40% paga impuestos, lo que nos permite concluir que apenas el 4% de las empresas registradas pagan sus impuestos como debe ser.**

Fiscalmente hablando, en este esquema de tercerización, para la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), la empresa subcontratista debe acumular el ingreso proveniente del contrato con la empresa beneficiaria; y ésta debe acreditar los requisitos de las deducciones autorizadas de conformidad con el artículo 27, fracción I de la LISR vigente:

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

I.- Ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente, salvo que se trate de donativos no onerosos ni remunerativos, que satisfagan los requisitos previstos en esta Ley y en las reglas generales que para el efecto establezca el Servicio de Administración Tributaria y que se otorguen en los siguientes casos:

II.- a IV.- (...)

V.- Cumplir con las obligaciones establecidas en esta Ley en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que, en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. Tratándose de pagos al extranjero, éstos sólo se podrán deducir siempre que el contribuyente proporcione la información a que esté obligado en los términos del artículo 76 de esta Ley.

Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I del Título IV, de esta Ley, se podrán deducir siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal independiente, consten en comprobantes fiscales emitidos en términos del Código Fiscal de la Federación y se cumpla con las obligaciones a que se refiere el artículo 99, fracciones I, II, III y V de la presente Ley, así como las disposiciones que, en su caso, regulen el subsidio para el empleo y los contribuyentes cumplan con la obligación de inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando estén obligados a ello, en los términos de las leyes de seguridad social.

*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.
VI.- a XXII.- (...)*

No obstante, en la actualidad, para la empresa beneficiaria existe incertidumbre sobre si es un gasto deducible en virtud precisamente del requisito de ser **“estrictamente indispensable”**, debido a que para la autoridad no lo es, mostrando como fundamento el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Vale la pena revisar lo que dispone la LFT respecto del **outsourcing**:

“Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

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.

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.

Artículo 15-B. 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.

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.

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.”

Por su parte, existe el criterio de los contribuyentes de que estos gastos son **“estrictamente indispensables”** para los fines de la actividad del contribuyente y sin los cuales sus metas operativas se verían obstaculizadas a tal grado que se impediría la realización de su objeto social, además de que la autoridad no puede acudir a disposiciones de carácter laboral como lo es la LFT.

En cuanto a lo dispuesto por la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA), también existe una discrepancia de opiniones, en virtud de que no existe certidumbre de que el *outsourcing* grave el IVA, toda vez que debe analizarse la posible actualización de la hipótesis contenida en el penúltimo párrafo del artículo 14 de la LIVA:

“Artículo 14.- Para los efectos de esta Ley se considera prestación de servicios independientes:

I.- La prestación de obligaciones de hacer que realice una persona a favor de otra, cualquiera que sea el acto que le dé origen y el nombre o clasificación que a dicho acto le den otras leyes.

II.- *El transporte de personas o bienes.*

III.- *El seguro, el afianzamiento y el reafianzamiento.*

IV.- *El mandato, la comisión, la mediación, la agencia, la representación, la correduría, la consignación y la distribución.*

V.- *La asistencia técnica y la transferencia de tecnología.*

VI.- *Toda otra obligación de dar, de no hacer o de permitir, asumida por una persona en beneficio de otra, siempre que no esté considerada por esta Ley como enajenación o uso o goce temporal de bienes.*

No se considera prestación de servicios independientes la que se realiza de manera subordinada mediante el pago de una remuneración, ni los servicios por los que se perciban ingresos que la Ley del Impuesto sobre la Renta asimile a dicha remuneración.

Se entenderá que la prestación de servicios independientes tiene la característica de personal, cuando se trate de las actividades señaladas en este artículo que no tengan la naturaleza de actividad empresarial.

El problema del *outsourcing* en materia de IVA está precisamente en la duda que existe sobre si la actividad **está gravada o no**; la postura de la autoridad fiscal es (obviamente) que sí lo está y la del contribuyente es (obviamente) que no está gravada.

Por consiguiente, es menester 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 (o sea, *outsourcing*) constituyen servicios independientes y, por tanto, resultan gravadas por el IVA, o no.

De conformidad con el artículo 14, fracción I, de la LIVA, 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*".

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, criterio que si bien la autoridad fiscal aún no reconoce, lo cierto es que en tribunales judiciales se ha discutido recientemente el tema, determinando cada vez con mayor frecuencia que la actividad no está gravada para efectos del IVA.

Véanse los siguientes criterios jurisdiccionales:

“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: 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.”¹

“PRESTACIÓN DE SERVICIOS INDEPENDIENTES. PARA DETERMINAR SI LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL ACTUALIZA O NO EL SUPUESTO EXCLUYENTE DE ESA FIGURA, GRAVADA POR EL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO, PREVISTO EN EL PENÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 14 DE LA LEY RELATIVA, ES NECESARIO ACUDIR AL NUMERAL 15-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencialmente que el principio de aplicación estricta de las leyes fiscales, contenido en el artículo 5o. del Código Fiscal de la Federación, no impide que el intérprete acuda a los diversos métodos que permiten conocer la verdadera intención del legislador, cuando de su análisis literal se genere incertidumbre sobre su significado; ni tampoco constituye un obstáculo para que la ley tributaria se aplique en congruencia con otras que guarden relación con el tema y formen parte del contexto normativo en el que aquélla se encuentra inmerso, siempre que no exista prohibición expresa. De ahí que, como el concepto de "subordinación" previsto en el artículo 14, penúltimo párrafo, de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, que establece que no se considera prestación de servicios independientes la que realiza una persona de manera subordinada mediante el pago de una remuneración, circunstancia que excluye el pago del impuesto relativo, se encuentra estrechamente vinculado con la definición de relación laboral contenida en la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para dilucidar en cada caso concreto si la subcontratación de personal encuadra o no en ese supuesto, no sólo resulta permisible, sino incluso necesario, acudir el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, ya que éste fija ciertas condicionantes sin las cuales ese tipo de contratos implica la existencia de una verdadera subordinación del trabajador hacia el contratante, lo cual no puede desconocerse para efectos fiscales, porque podría dar lugar a que una relación laboral quedara comprendida en la actividad de prestación de servicios independientes gravada por el impuesto al valor agregado, con la consiguiente posibilidad de que el contratante acredite el impuesto trasladado por el contratista, pese a que aquella norma lo excluye en forma expresa, siempre y cuando la prestación cumpla con los tres requisitos que señala el numeral aludido de la ley laboral, es decir, que ese tipo de trabajos cumpla con las condiciones de que: 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; y c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. Así, corresponde a la contribuyente acreditar que la contratación de los servicios independientes o subcontratación que refiere el dispositivo 15-A mencionado, se actualizó para poder acreditar la devolución del impuesto que solicita.”²

De acuerdo con Alejandro Martínez Rocha, las empresas que realizan estas subcontrataciones con engaños, se benefician de las exenciones que otorga el ISR en

¹ Número de Registro: 2011578. Tesis aislada. Décima Época. Tribunales Colegiados de Circuito.

² Número de Registro: 2012122. Jurisprudencia. Décima Época. Plenos de Circuito.

las contribuciones federales, e incluso dejan de retener y enterar al fisco las cantidades correspondientes del ISR o del IVA.³

En consecuencia, consideramos necesario establecer como una medida afirmativa en la LIVA, que la industria de la tercerización no se exceptúa del pago de este impuesto.

Al representar para las outsourcing una ventaja fiscal la evasión de responsabilidades laborales, se producen en cadena otros daños a la economía y estabilidad social. Verbigracia, se transcribe uno de los muchos casos que nos llegan a la Bancada Ciudadana que se ven afectados por esta legal pero **perjudicial y abusiva práctica**:

“...en el área laboral, donde yo me desempeñe como médico especialista en medicina Laboral, he visto como nuestra profesión se a demeritado en los últimos años debido a la modificación que se le hizo a la NOM-030-STPS-2009 donde la secretaria del Trabajo y Previsión social le pide al patrón que por cada 100 trabajadores debe tener un servicio médico, un responsable en la salud ya sea interno o externo. Pero nunca mencionó que debe ser un médico TITULADO especialista en salud ocupacional. Y como da la opción que puede ser externo, entonces el Patrón nos vio como un mal necesario y prefiere contratar un empresa externa sin importarle si el médico es especialista.

Entraron los outsourcing, donde reclutan médicos pasantes o que están estudiando para presentar el nacional y “por mientras” entrar a laborar a las empresas. Estos outsourcing le cobran al patrón 45 mil mensuales por cada médico y al médico le dan 17 mil. El patrón paga los 45 mil porque al final del año es deducible de impuestos.

Entonces se empezó a hacerse una mafia con estas “empresas”, reclutando al gremio médico con sueldos que están al nivel de un técnico y no un especialista, Empresas como xxxx (donde estoy actualmente laborando) nos da de alta con el mínimo ante el IMSS o con un sueldo mucho menor para poder ahorrarse hasta un 70% de pago de nóminas. Esto es evasión de impuestos!!! Es robarle al IMSS y al Gobierno.

No es posible que tengan una categoría de “médico” dado de alta en el IMSS con un sueldo diario de \$90 pesos.

Cuál es la gravedad de esto? A parte de la evasión de impuestos. Imagínate el día que yo o un compañero médico sufra un accidente y quede con una secuela y no pueda laborar. El IMSS le da una invalidez en base al sueldo cotizado que es el salario mínimo. Con un sueldo tan bajo no podremos solicitar un crédito Infonavit, solo nos alcanza para dos ladrillos!

³ Martínez Rocha, Alejandro. Vinculación entre las outsourcing, el lavado de dinero y la delincuencia organizada. En el libro: *Delitos de cuello blanco*. (INACIPE, 2011).

Sé que muchos obreros están laborando bajo estas mismas condiciones con algunas empresas de la Industria. Pero nosotros somos profesionistas, en que momento esta "mafia de empresas" tuvo la autoridad para hacer esta mala práctica? Quien le va a poner un alto?

Cada mes entro a la OCC y los sueldos a los médicos laborales están más bajos, oscilan entre 11 y 17 mil mensuales con prestaciones mínimas de ley. Las outsourcing no nos da utilidades!

Si la Industria en Nuevo León está creciendo y cada vez STPS les está pidiendo que cuenten con programas de salud, seguridad Industrial y medio ambiente. Porque no ayudarnos a reformar la ley y pedirle que tenga un ESPECIALISTA como responsable de esto, si es interno mejor!

*Merecemos un reconocimiento a nuestra profesión, un trabajo con garantías laborales, a veces ni contrato nos dan!...*⁴

En este caso, no corresponde al Poder Legislativo intervenir en las NOMs, pero sí es su responsabilidad adecuar las normas para regular una conducta social.

Estamos malbaratando el trabajo de los mexicanos al ser indiferentes ante las lagunas legales que permiten tales atropellos a sus derechos laborales y sociales.

En consecuencia, a fin de evitar que la industria de la tercerización demerite el trabajo de los mexicanos, así como para evitar al mismo tiempo que esta práctica continúe siendo un negocio para las empresas que se benefician de la exención del pago de impuestos, en esta Bancada Ciudadana proponemos reformar la legislación federal, concretamente la LIVA y la LFT.

Para ello, solicitaremos a esta Honorable Legislatura que una vez que sea dictaminada la presente iniciativa por la Comisión de Legislación, se remita a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 39, fracción II, inciso b), del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León y el artículo 72, fracción H, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁴ Escrito ciudadano que se entregó en esta Bancada Ciudadana, solicitando apoyo para reformar la legislación en materia de *outsourcing*.

Por los motivos anteriormente expuestos, nos permitimos proponer el siguiente proyecto de:

**DECRETO DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO Y A LA LEY DEL IMPUESTO AL VALOR
AGREGADO, EN MATERIA DE *OUTSOURCING*:**

ARTÍCULO PRIMERO.- Se modifica el artículo 15-B, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 15-B. 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, **incluyendo pago de proporcionales, vacaciones, seguro social y todas las demás que deriven de esta Ley. Además, la empresa contratante deberá cerciorarse que el salario con el que la contratista tenga registrados a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, sea por lo menos equivalente al salario mínimo profesional vigente que corresponda al trabajo prestado, según la especialización del servicio subcontratado.**

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se modifica el artículo 14, segundo párrafo, de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, para quedar como sigue:

Artículo 14.- Para los efectos de esta Ley se considera prestación de servicios independientes:

I. al VI. (...)

(...)

(...)

La práctica de tercerización, subcontratación de personal u outsourcing, se considera para efectos de esta Ley como prestación de servicios independientes.

(...)

TRANSITORIOS:

TRANSITORIO PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

TRANSITORIO SEGUNDO.- Sin perjuicio de lo anterior, las personas físicas o morales que actualmente tengan contratos vigentes de *outsourcing*, ya sea como contratistas o como contratantes, tendrán una *vacatio legis* de 90 días, contados a partir del día de la entrada en vigor para la población general, con el objeto de que puedan realizar las adecuaciones correspondientes a sus contratos para dar cumplimiento a este Decreto.

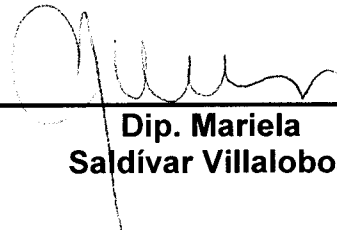
TRANSITORIO TERCERO.- El Poder Ejecutivo tendrá un plazo de 90 días, contados a partir del día de la entrada en vigor del presente Decreto, para realizar las adecuaciones necesarias al Reglamento de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Monterrey, Nuevo León, México; a fecha 12 de febrero del 2018

“PROTESTAMOS LO NECESARIO EN DERECHO”



**Dip. Samuel Alejandro
García Sepúlveda**



**Dip. Mariela
Saldívar Villalobos**

Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano