



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE
POSGRADO**

**“OUTSOURCING: ESTRATEGIA EN MATERIA LABORAL PARA
LAS EMPRESAS QUE SE DEDICAN A LA COMPRA Y VENTA DE
AUTOS NUEVOS EN MÉXICO, 2020”**

TESIS

Para Obtener el Grado de
Maestro en Tributación

DIRECTOR:

Dra. Blanca Hortencia Morales Vázquez

Asesores:

Dr. Román Sánchez Zamora
Dr. Silvino Vergara Nava

PRESENTA:

Roberto Gómez Huerta

Agosto 2020



BUAP

Oficio No. FCP/SIEP-018/2020
Asunto: Digitalización de Tesis

C. GÓMEZ HUERTA ROBERTO

PRESENTE

Por medio del presente tengo a bien comunicarle que se autoriza la digitalización en formato PDF, de la Tesis denominada **"OUTSOURCING: ESTRATEGIA EN MATERIA LABORAL PARA LAS EMPRESAS QUE SE DEDICAN A LA COMPRA Y VENTA DE AUTOS NUEVOS EN MÉXICO, 2020"**, a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de **MAESTRO EN TRIBUTACIÓN**.

Sin más por el momento, quedo de usted.

ATENTAMENTE

"Pensar Bien, Para Vivir Mejor"
H. Puebla de Z., 03 de agosto de 2020

DR. LUIS ALEJANDRO LOUVIER HERNÁNDEZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado



c.c.p. SIEP
ECA

Facultad
de Contaduría
Pública

Bld. Capitán Carlos Camacho Espiritu,
No. 70 Col. Universidades,
Ciudad Universitaria,
Puebla, Pue. C.P. 72570
01 (222) 229 55 00 Ext. 5552

DR. LUIS ALEJANDRO LOUVIER HERNÁNDEZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

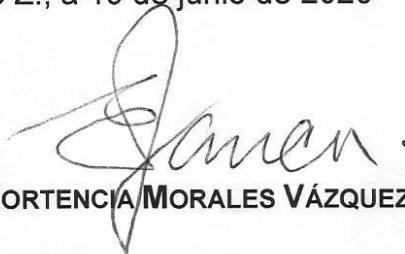
Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Director** de la tesis denominada: **“OUTSOURCING: ESTRATEGIA EN MATERIA LABORAL PARA LAS EMPRESAS QUE SE DEDICAN A LA COMPRA Y VENTA DE AUTOS NUEVOS EN MÉXICO, 2020”**, elaborada por el alumno de la **MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN** de nombre:

ROBERTO GÓMEZ HUERTA

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 19 de junio de 2020



DRA. BLANCA HORTENCIA MORALES VÁZQUEZ

DR. LUIS ALEJANDRO LOUVIER HERNÁNDEZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Presente

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de **Asesor metodológico** de la tesis denominada: "OUTSOURCING: ESTRATEGIA EN MATERIA LABORAL PARA LAS EMPRESAS QUE SE DEDICAN A LA COMPRA Y VENTA DE AUTOS NUEVOS EN MÉXICO, 2020", elaborada por el alumno de la MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN de nombre:

ROBERTO GÓMEZ HUERTA

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 19 de junio de 2020

DR. ROMÁN SANCHEZ ZAMORA

c.c.p. Alumno (s)

DR. LUIS ALEJANDRO LOUVIER HERNÁNDEZ
Secretario de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P r e s e n t e

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de **Asesor temático** de la tesis denominada: “**OUTSOURCING: ESTRATEGIA EN MATERIA LABORAL PARA LAS EMPRESAS QUE SE DEDICAN A LA COMPRA Y VENTA DE AUTOS NUEVOS EN MÉXICO, 2020**”, elaborada por el alumno de la **MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN** de nombre:

ROBERTO GÓMEZ HUERTA

Informo a usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE
H. Puebla de Z., a 19 de junio de 2020


DR. SILVINO VERGARA NAVA

c.c.p. Alumno (s)

DEDICATORIAS

A LA FACULTAD DE CONTARUDIA PUBLICA DE LA BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA

Mi eterno agradecimiento por haberme dado la oportunidad de formar parte del Postgrado de la Maestría en Tributación.

A MIS ASESORES DE TESIS

Dra. Blanca Hortencia Morales Vázquez, director de tesis.

Dr. Román Sánchez Zamora, asesor metodológico.

Dr. Silvino Vergara Nava, asesor temático

Con respeto y gratitud, por asesorar esta tesis.

A MI ESPOSA

Celia Calderón Huey.

Porque gracias a su apoyo y comprensión, pude concluir con este proyecto. Gracias por compartir conmigo todo lo maravilloso de la vida.

A MIS HIJOS

Angélica Anahí, Roberto Uriel.

Por su valioso apoyo moral, y por todo lo bello que saben dar de manera incondicional, por estar siempre conmigo, motivándome para continuar adelante.

ADVERTENCIA METODOLÓGICA

El postulante lleva 15 años involucrado como Contador General en la industria automotriz (concesionario), el cual tiene los servicios de: autos nuevos por menudeo y por flotilla, venta de seminuevos certificados, venta de refacciones, servicio de mecánica, servicio de hojalatería y pintura; además, se ha tenido al cargo la contratación de personal de manera directa y el problema de la contratación, por lo cual, se presenta este trabajo de investigación para obtener el grado de Maestro en Tributación, por la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

ÍNDICE

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
JUSTIFICACIÓN.....	20
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	24
Objetivo general	24
Objetivos específicos.....	24
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	25
Preguntas de los objetivos específicos.....	25
HIPÓTESIS GENERAL	26
VARIABLES.....	27
Variable independiente.....	27
Variable dependiente	27
DISEÑO METODOLÓGICO	29
Tipo de investigación	29
Tipo de método.....	30
Técnica de investigación	31
ALCANCES Y LIMITACIONES.....	33
CAPÍTULO I. MARCO TEORICO	34
Antecedentes históricos de la intermediación laboral	34
El Estado de la intermediación laboral.....	36
Sobre la legislación de los derechos laborales en México.....	38
Situación actual de la intermediación en México.....	38
Tercerización	39
Outsourcing	41
Subcontratación	44
Matriz de consistencia	47

CAPÍTULO II. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MÉXICO, ASPECTOS RELATIVOS AL OUTSOURCING.....	50
Elementos de las relaciones de trabajo.....	51
Documentos que soportan los elementos de la relación laboral.....	52
Intermediación laboral.....	53
Definición Régimen de Subcontratación.....	55
Condiciones a las que está sujeta la subcontratación.....	56
Formalidades que debe cumplir el Outsourcing.....	58
CAPÍTULO III. EL CONTRATO DE OUTSOURCING.....	59
Contrato de Outsourcing.....	59
Partes del contrato.....	61
Aspectos por considerar en la empresa para la selección de un Outsourcing.....	61
Aspectos que se deben incluir en los contratos de Outsourcing.....	62
CAPÍTULO IV. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	64
Distribuidora Automotriz, S.A. de C.V. (MR).....	64
Objeto principal de la empresa.....	65
Misión.....	65
Visión.....	66
Valores fundamentales de la empresa.....	66
Datos relevantes.....	66
Política de calidad.....	67
CAPÍTULO V. MARCO METODOLÓGICO E INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	68
Apartado metodológico.....	68
Tipo de investigación.....	68
Tipo de Método.....	69
Técnica por medio de recolección de datos.....	70
Instrumentos de investigación.....	71
Instrumento número 1, aplicado al representante de la empresa que presta el servicio de personal conocida como Outsourcing (anexo 2).....	72
Objetivo.....	73
Estructura.....	73

Instrumento número 2, aplicado al representante de la empresa contratante que recibe el servicio de personal subcontratado (anexo 3).....	73
Objetivo	74
Estructura.....	74
Instrumento número 3, aplicado a los empleados que se encuentran trabajando bajo el esquema de subcontratación laboral, dentro de la empresa contratante (anexo 4).....	74
Objetivo	75
Estructura.....	75
CAPÍTULO VI. APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	76
Población	76
Muestra	76
Pilotaje.....	77
Codificación de Resultados	78
Análisis e interpretación de los resultados	78
Interpretación de los resultados de forma combinada de la empresa contratante y de la empresa contratista conocida como “Outsourcing”	78
Interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores que laboran dentro de empresa contratante y que se encuentran bajo el esquema de subcontratación laboral.....	94
Comprobación de la hipótesis	111
HACIA UNA PROPUESTA QUE BENEFICIARÁ A LA EMPRESA DISTRIBUIDORA AUTOMOTRIZ, S.A. DE C.V., PARA EFICIENTAR SUS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y LABORALES, A TRAVÉS DEL OUTSOURCING	115
Conclusiones.....	118
Consideraciones finales	120
REFERENCIAS	121
ANEXOS	124

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“Hablar sobre Outsourcing, subcontratación, o tercerización, no es sencillo, el estudio es extenso, su evolución y su aplicación diversa, no solo en México sino en el mundo entero. En el sector laboral el ámbito empresarial su práctica e implementación es más usual y frecuente, las opiniones son variadas para quienes están a favor y defienden su ejecución como los que están en contra por un abuso de estos esquemas en perjuicio de los trabajadores” (Escobedo.Rocio, 2018).

Por lo tanto, este trabajo de investigación tiene como propósito plantear si las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, deberían utilizar este tipo de esquema conocido como Outsourcing como una estrategia en materia laboral, ya que pueden garantizar mejores prácticas y contar con mayor talento debido a que la compañía es su capital humano y entre mejor sean las condiciones de contratación en materia laboral mejor será el desempeño del personal seleccionado; esto garantizará que el trabajo no se convierta en una actividad remunerada solamente, sino que haya un vínculo entre empleados y empleadores con la misma visión y misión para las empresas.

Cabe aclarar, que independientemente de las relaciones laborales ya sea de forma directa o mediante un intermediario (subcontratación de personal Outsourcing) no son sencillas siempre habrá aspectos positivos y áreas de oportunidad.

Las empresas dedicadas a la compra y venta de autos nuevos en México, están encaminadas a la búsqueda de la competitividad y el cumplimiento de sus

objetivos, sin embargo, Guillermo Rosales, director general adjunto de la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores (AMDA), reconoció en una conferencia de prensa el pasado 8 de julio de 2019 que la industria automotriz, estaba pasando por una crisis en el mercado automotriz llevando a esa fecha 25 meses a la baja, y que las causas de este escenario estaban relacionadas con el clima de incertidumbre económica que atraviesa el país, pues el índice de confianza del consumidor cayó 6.3% en junio de ese mismo año, el tipo de cambio se mantuvo por arriba de 19 unidades por dólar y el crecimiento económico se situó en una tasa de 0.0% durante mayo pasado. A esto hay que agregar la competencia que representa la entrada de autos importados, entre otros factores. (Mendoza Escamilla Viridiana, 2019, págs. 3-4)

“Para el mismo mes de junio de 2019, la producción de vehículos siguió a la baja. Una de las principales causas fue la desaceleración de la demanda en Estados Unidos, pues 78.5% de la producción nacional se destina a ese mercado” (Mendoza Escamilla Viridiana, 2019, pág. 5).

Sin embargo, “las cifras de octubre pasado (las últimas publicadas por la AMIA), ofrecen una fotografía de la situación por la que atraviesa la que sigue siendo la “joya de la corona” del sector manufacturero mexicano. Durante ese mes se produjeron 311 mil 150 vehículos ligeros, 16.3% menos que los producidos en 2018” (Milenio, 2020).

“Y en el acumulado de enero a octubre 2019, se registraron 3.2 millones de vehículos producidos, 2.6% por debajo de la producción en el mismo periodo de 2018” (Mendoza Escamilla Viridiana, 2019, pág. 6).

En cuanto a las ventas, la AMDA reporta pérdidas por 8.9% en el mismo periodo.

“La industria espera que en 2020 estas cifras se estabilicen y las caídas, si continúan, no sean tan drásticas. Lo cierto es que la industria automotriz en México enfrenta retos significativos” (Milenio, 2020).

También es necesario analizar los aspectos laborales de la industria y cómo las recientes modificaciones en los acuerdos internacionales inciden en ella.

En este punto destaca la exigencia de los negociadores estadounidenses y canadienses en el T-MEC, respecto al establecimiento de un salario mínimo de 16 dólares por hora para los trabajadores mexicanos. Se trata de una medida dirigida especialmente a la industria automotriz.

En cuanto a esta alza de salarios, el consenso indica que es poco probable por lo menos en un futuro próximo. “Al final, a las armadoras les va a salir más barato pagar el impuesto del 4% que se estableció por no cumplir la regla, que elevar los salarios a ese nivel. Claro, al final se tendrán que elevar los salarios, pero no a esos niveles porque nos sacaría del mercado. (Milenio, 2020)

Por tanto, con base a los datos aportados anteriormente, es necesario que las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, opten por implementar nuevas técnicas administrativas que les permitan obtener mejores

beneficios económicos recurriendo así a la subcontratación de personal especializado como medio de optimización de recursos.

De igual manera, en los últimos años han aumentado en nuestro país empresas dedicadas a la prestación de suministro de personal conocidas como Outsourcing, sin embargo, debemos tener en cuenta que se debe valorar el uso adecuado de este tipo de servicios para poder aprovechar los beneficios que en materia laboral ofrecen estas empresas, y que servirán como estrategia a las empresas que se dedican a la compra venta de autos en México, dichos beneficios pueden ser:

- Al delegar las labores accesorias del negocio, se pueden centrar esfuerzos en crear valor para la empresa, sin distracciones, esto ayuda a generar crecimiento.
- Libera carga administrativa. Al contratar un Outsourcing de administración de personal, se contrata su infraestructura, por lo que no hay que preocuparse por crear esta área en la empresa, con todo lo que eso implica como: búsqueda de personal, equipo de oficina, etc.
- No se incrementan los pasivos de la empresa. Contratando un servicio por Outsourcing de personal, se hace más sin incrementar los recursos propios de la empresa. Se pueden tener mayores alcances sin necesidad de realizar grandes inversiones iniciales.
- Disminución del tiempo en la curva de aprendizaje. El iniciar un área nueva implica que tomará tiempo encontrar la forma de que ésta funcione de manera óptima, mientras que al contratar a un tercero experto en administración de personal se optimiza el tiempo, ya que su experiencia y conocimiento le permitirá entrar al paso de manera mucho más natural.
- El pago de los servicios es deducible de impuestos

- Ahorra tiempo en ciertos trámites administrativos y en el control de prestaciones laborales, como las vacaciones, el tiempo extraordinario, etc. (Maricela Almanza Martínez, Emigdio Archundia Fernández, 2015, pág. 70)

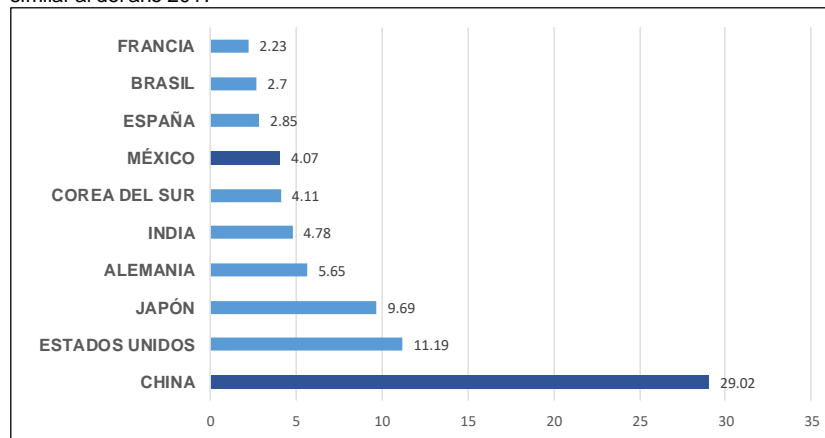
Cabe mencionar que según datos de la Organización Mundial de Comercio, en 2018, México ocupaba el séptimo lugar en la industria automotriz en la producción y en ensamble de autos, por debajo de Corea del Sur (El Economista, 2018), pero enfrenta el reto de integrar sus reconocidas capacidades con las nuevas tecnologías y modelos de negocio que se presentan en la industria, lo que requiere de una estrategia nacional para impulsar su transición hacia las nuevas cadenas globales de valor (Madrigal, 2018).

Producción mundial de vehículos durante 2018

Figura 1

RUGEN MOTORES

México podría desplazar a Corea del Sur del sexto sitio entre los mayores ensambladores automotrices del mundo este año si ambos países exhiben un comportamiento productivo similar al del año 2017



Fuente: (El Economista, 2018)

Outsourcing según (Pérez, 2016), “es una figura cuyo objetivo es colaborar con las empresas en la realización de tareas y actividades operativas o de soporte, que permiten a estas concentrarse en actividades que si dominan y, en el logro de sus objetivos, incrementando su productividad, eficiencia y crecimiento”.

La Organización Internacional del Trabajo considera que el Outsourcing es una nueva forma de trabajo que ha llevado a transformar las relaciones laborales, pero no por ello deja de lado los derechos mínimos.

“El Outsourcing, entendido como la estrategia de negocios que permite encargar a un socio externo el desempeño de funciones no estratégicas continuas en una empresa, inició en México hace más de 40 años cuando las compañías contrataban los servicios de vigilancia y limpieza de otras empresas, más tarde los de comedor y mantenimiento, así hasta llegar a nuestros días a áreas de reclutamiento y selección de personal, relaciones públicas, sistemas de información, mantenimiento de sistemas y procesamiento de datos, entre muchas otras” (Maricela Almanza Martínez, Emigdio Archundia Fernández, 2015, pág. 25). Como es de precisarse que no se tiene un dato exacto de esta práctica de negocios en México, y se podría extender este proyecto en un sin fin de líneas de investigación y argumentaciones de pros y contras que no es motivo de esta investigación; pero si ilustrar de manera objetiva la utilización de esta figura en el ámbito laboral. Hace tiempo esta práctica era considerada como un medio para reducir costos; sin embargo, en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las empresas (IMCP, Mayo 2013).

A continuación se presenta una breve cronología del Outsourcing en México:

1970: se contratan servicios básicos como de vigilancia y limpieza; posteriormente, incursionaron agencias consultoras.

1994: en las negociaciones del TLCAN, se considera que la figura Outsourcing subcontratación de personal, aplica a los procesos industriales como la manufactura, posteriormente esta modalidad permeo en sectores como el financiero, tecnológico y logístico, durante la llamada revolución técnico-económica.

2002: se funda la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), institución que avala que sus empleados cumplan con las leyes fiscales y laborales del país.

2012: se formaliza la subcontratación dentro de la reforma de Ley Federal de Trabajo (LFT).

2013: las actividades que, en mayor medida, eran desarrolladas a través de esta figura fueron las relacionadas con: gestión de capital humano; procesos fiscales; tecnologías de la información y comunicación (TIC); procesos de negocios; administración y control de proyectos; auditoría interna y seguridad en TIC.

2016: la AMECH, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), entre otros integrantes del sector, trabajan en la definición de la Norma Oficial Mexicana para el Outsourcing que busca garantizar que las compañías de subcontratación cumplan en su totalidad con sus obligaciones patronales, fiscales, de seguridad social, vivienda y ahorro para el retiro, por mencionar algunos.

2017: el Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) comienzan a trabajar en conjunto para prevenir malas prácticas en el ejercicio de la subcontratación, con base en la resolución de la Miscelánea Fiscal 2017.

2020: Representantes y especialistas consideran en que una herramienta para fiscalizar mejor la subcontratación y proteger los derechos de los trabajadores, es a través de la certificación oficial de las empresas que prestan el servicio de Outsourcing de manera legal y con buenas prácticas (El Economista, pág. 2020).

JUSTIFICACIÓN

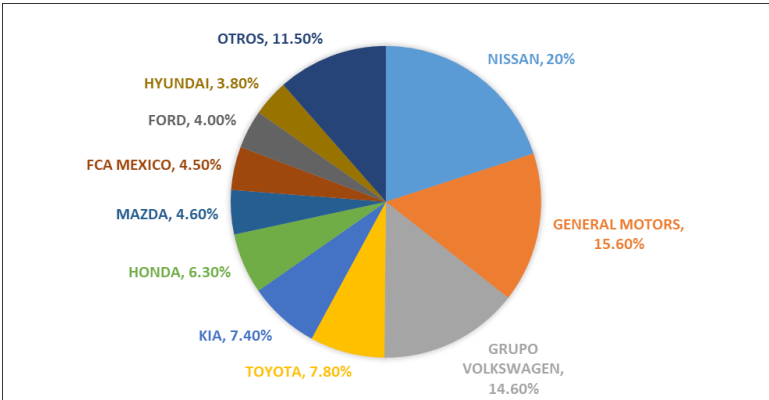
Actualmente y derivado de la situación económica por la que atraviesa el país, las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, están pasando por una situación complicada, por lo que surge la necesidad de implementar estrategias con el propósito de que éstas salgan adelante, es decir, logren crecer sin un mayor capital, reducir sus costos, y sobre todo de contar con el personal adecuado para cumplir con sus objetivos; como lo es la obtención de utilidades, fortaleciendo la base laboral que en efecto es la parte más importante en toda empresa.

De acuerdo con las cifras publicadas por el INEGI (AMDA, 2020), durante el mes de enero 2020, la comercialización de automotores ligeros nuevos fue de 104 mil 832 unidades, 6% menor a las ventas en el mismo enero del año pasado.

A continuación una breve ilustración de las ventas generadas durante enero 2020.

Venta de vehículos ligeros

Figura 2



Fuente: (INEGI, 2020)

Este trabajo de investigación busca demostrar los beneficios que pueden obtener las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, por medio de la subcontratación de personal especializado otorgado por medio de la Outsourcing como estrategia en materia laboral, permitiendo:

- I. Que sea la empresa Outsourcing quien se encargue de otorgar al trabajador las prestaciones que conforme a Ley estén obligados a recibir.
- II. Contratar al personal adecuado para el tipo de área requerido por la empresa contratante, con el fin de que la empresa dedicada a la compra y venta de autos nuevos en México, cumpla los objetivos para los cuales fue creada, que es, mayor competitividad dentro del mercado.

Generalmente en este tipo de empresas existen tareas que no están enfocadas a la actividad principal; sin embargo, la necesidad de cumplir con dichas tareas absorbe demasiado tiempo y complica la realización de actividades de mayor importancia, que repercuten en las utilidades de las empresas.

Cabe mencionar que actualmente las empresas que contratan los servicios de Outsourcing, obtienen grandes beneficios que son cada día más tangibles, como pueden ser:

- Favorece la transparencia, permitiendo reducir y controlar los costos del proceso o función que se externalice.
- Las inversiones y los recursos pueden ser dedicados al objetivo principal de la empresa.
- La innovación y digitalización de la empresa se deja en manos de técnicos especializados lo que supone una mejora de la eficiencia y un ahorro de tiempo y costo.
- Permite un acceso instantáneo a la tecnología y al conocimiento de la empresa especialista contratada.
- La empresa puede afrontar grandes desafíos y ampliar sus ramas de negocio sin necesidad de ampliar su plantilla o formar a su personal en todas las tecnologías que se requieran, bastará con seleccionar de forma adecuada la empresa de Outsourcing especializada en cada proyecto.
- Los servicios contratados hacen posible mejorar los tiempos de respuesta que tendría una empresa si tuviera que ejecutar un proyecto para el que no está preparada (Valenciano, Manuel, julio de 2007, págs. 45-46).

En definitiva, la externalización de los procesos de negocio es sinónimo de rentabilidad, ahorro de tiempo, menores costos y eficacia empresarial. (ctisoluciones, s.f.)

Así, el Outsourcing es una buena alternativa, sobre todo en materia laboral para aquellas empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México.

De igual manera, el Outsourcing, es una buena alternativa para delegar responsabilidades y permitir que una empresa externa preste servicios a otra de acuerdo con sus necesidades y de esta manera permitir que los trabajadores de esta última se ocupen de aquellas actividades primordiales de la empresa contratante para generar mejores utilidades.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo considera que el Outsourcing es una nueva forma de trabajo que ha llevado a transformar las relaciones laborales, pero no por ello deja aún lado los derechos mínimos.

Guy Ryder, director general de la OIT, expuso que en toda la región de América Latina, cada vez más empresas aplican nuevas formas de contratación, de igual forma deben ser prudentes y estar atentos a un proceso que puede desembocar en una transformación de relaciones laborales en relaciones puramente comerciales. Para la OIT, el trabajo no es una mercancía, las personas deben tener derechos, afirmo. (Martínez, Ma. del Pilar, 2018)

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Analizar de forma integral la aplicación de la subcontratación a través de los servicios de Outsourcing, con el fin de destacar los beneficios que traerá a la empresa denominada Distribuidora Automotriz, S.A. de C.V., dedicada a la compra-venta de autos nuevos en México, 2020, al utilizarla como estrategia en términos laborales.

Objetivos específicos

1. Determinar el beneficio que pueden obtener las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, al contratar los servicios de Outsourcing.
2. Fundamentar los aspectos que deben considerar las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, al momento de contratar los servicios de personal con una empresa Outsourcing.
3. Precisar los beneficios en materia laboral que obtiene el trabajador contratado bajo el esquema de subcontratación laboral.
4. Especificar las prestaciones que otorga la empresa contratista conocida como Outsourcing, a trabajadores contratados bajo el esquema de subcontratación laboral.
5. Delimitar la responsabilidad solidaria que existen entre la empresa que contrata los servicios personal y la empresa contratista para el caso de alguna situación laboral con el trabajador.
6. Determinar la diferencia que existe entre subcontratación y tercerización.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Preguntas de los objetivos específicos

1. ¿Cuál es el principal beneficio que pueden obtener las empresas que se dedican a la compra y venta de autos en México, al contratar los servicios de Outsourcing?
2. ¿Qué aspectos deben considerar las empresas que se dedican a la compra y venta de autos en México, al momento de contratar los servicios de Outsourcing?
3. ¿Cuáles son los beneficios para los trabajadores contratados bajo el esquema de subcontratación laboral por medio de una Outsourcing, en materia laboral?
4. ¿Cuáles son las prestaciones que por ley les corresponde a los trabajadores contratados bajo el esquema de subcontratación, por medio de la Outsourcing?
5. ¿Para el caso de alguna situación laboral entre trabajador y patrón, hasta qué punto son responsables las empresas que contrata los servicios de Outsourcing y la empresa que lo recibe?
6. ¿Cuál es la diferencia que existe entre subcontratación y tercerización?

HIPÓTESIS GENERAL

La contratación de los servicios de un Outsourcing como estrategia en materia laboral, beneficia a las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, 2020.

- a) La contratación de los servicios
 - b) Outsourcing
 - c) estrategia en materia laboral interna y externa
 - d) las empresas de compra y venta de autos nuevos
 - e) México
- t= 2020

Por lo tanto se define que:

Figura 3

$$f_b = \frac{(a+c^2)(d)}{e}$$

$t_0 \longrightarrow t_1$

Fuente: Elaboración propia (Kant, Emmanuel, 2016)

VARIABLES

Variable independiente

Definición conceptual: la estrategia laboral, es aquella que logrará la estabilidad de la empresa en su inicio, para su crecimiento laboral de actividades y tácticas planeadas, obteniendo mayor eficiencia y utilidades (Sielgo, s.f.).

Definición operacional: La variable será analizada mediante la aplicación de una encuesta de 18 preguntas cerradas (estructuradas) al personal encargado del área de Recursos Humanos de la empresa que otorga el servicio de personal contratado bajo el esquema de subcontratación laboral conocida como Outsourcing, así como también, una encuesta de 22 preguntas cerradas (estructuradas) al personal encargado del área de Administración y Finanzas de la empresa que contrata este tipo de servicios, que es mi unidad de análisis y que se dedica a la compra y venta de autos nuevos.

Variable dependiente

Definición conceptual: el término Outsourcing que en su traducción al español se define como “subcontratación” y que se asimila al concepto de “suministro desde fuera”, puede entenderse como el acto mediante el cual una organización contrata a un tercero para que realice un trabajo en el que está especializado, con el objetivo de reducir costos y evitar la adquisición de una infraestructura propia que le permita

la correcta ejecución del trabajo (Aspectos legales por considerar para al contratación de un outsourcing, 2008).

Definición operacional: La variable será analizada mediante la aplicación de una encuesta de 16 preguntas cerradas (estructuradas) a los empleados contratados bajo el esquema de subcontratación, que se encuentran laborando para la empresa contratante misma que se dedica a la compra y venta de autos nuevos.

DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño metodológico consiste en el conjunto de técnicas y procedimientos cuyo propósito fundamental apunta a implementar procesos de recolección, clasificación y validación de datos (Cohen, Nestor; Gómez Gabriela, 2019, pág. 21)

Método híbridos, análisis de contenido (Kimberly A. Neuedorf, 2001. El análisis de contenido, USA Sage, citado por: (Álvarez Gayou, Juan Luis, 2019)

A continuación se definen los tipos de investigación a realizar, las técnicas y procedimientos que serán utilizados para la recolección de información, análisis y explicación del método a seguir.

Tipo de investigación

La investigación descriptiva: “es la que se utiliza para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupo o comunidades que se estén abordando o se pretendan analizar” (Cazau, Pablo, 2002, pág. 8).

El enfoque de esta investigación es descriptiva, mediante un proceso de recopilación bibliográfica y documental por medio de la consulta de libros, revisas, legislación laboral, bases de datos electrónicas de como Dialnet, Redalyc, SCOPUS, proyectos de investigación.

Por tanto, para este trabajo de investigación se genera un estudio descriptivo para obtener datos de los antecedentes y fundamentos del Outsourcing. De esta forma, obtendremos información suficiente para poder determinar que la implementación del mismo es una buena estrategia en materia laboral para las empresas que se dedican a la compra venta de autos en México.

Así mismo, se realiza también una investigación de campo, con el objetivo de verificar la hipótesis planteada, es decir, busca analizar y demostrar que el Outsourcing, funciona como estrategia en materia laboral para las empresas que se dedican a la compra y venta de autos en México.

Tipo de método

La investigación cualitativa es un campo amplio de investigación que emplea métodos de recolección de datos no estructurados, tales como observaciones, entrevistas, encuestas y documentos con el fin de hallar temas y significados para expandir nuestra comprensión, mientras que una investigación cuantitativa brinda la posibilidad de diversificar los resultados de manera amplia, puesto que se tiene mayor control y vigilancia sobre los fenómenos y la importancia de éstos

Para este trabajo de investigación se utilizarán ambos métodos, el cualitativo para la identificación, recolección y análisis de datos obtenidos de la empresa dedicada a la prestación de servicios de subcontratación Outsourcing, y el cuantitativo para efectos de evaluar las variables respecto a la obtención de información de empleados que prestan el servicio a la empresa dedicada a la compra y venta de autos nuevos en México.

Técnica de investigación

La técnica es indispensable en todo proceso de la investigación científica ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación; es decir, la manera de ordenar las etapas investigación, aportar instrumentos para manejar información, llevar el control de los datos, y orientar la obtención del conocimiento.

Para este trabajo de investigación, se realizó la encuesta de forma estructurada al personal encargado de la empresa contratista que se dedica a la prestación de servicios de personal conocida como Outsourcing, y de igual manera al personal encargado de la empresa dedicada a la compra y venta de autos nuevos, que es la que recibe los servicios del personal contratado bajo este esquema, con el propósito de conocer las ventajas y desventajas que obtienen al contratar los servicios de personal subcontratado y de esta forma obtener las herramientas necesarias para poder determinar una estrategia en materia laboral que beneficie a la empresa contratante.

Por otro lado, se realizó una encuesta a los empleados subcontratados que trabajan para la empresa contratante denominada Distribuidora Automotriz, S.A. de C.V., que fue mi unidad de estudio, para identificar si es que tienen conocimiento respecto a su situación laboral dentro de la empresa para la cual prestan sus servicios

Con la información obtenida, se podrá determinar la mejor estrategia en materia laboral para los trabajadores que laboran bajo el esquema de

subcontratación dentro de la empresa contratante, dedicada la compra y venta de autos nuevos.

ALCANCES Y LIMITACIONES

Este trabajo de investigación pretende proporcionar mayor información al usuario, para que a la firma del contrato, tanto la empresa contratante como la contratista, sepan las obligaciones que en material laboral deben cumplir.

Este trabajo de investigación denominado “*Outsourcing: estrategia en material laboral para las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, 2020*”, se fundamenta en las disposiciones aplicables de nuestro país, vigentes a la fecha y, pueden ser modificadas o derogadas en cualquier momento.

CAPÍTULO I. MARCO TEORICO

Antecedentes históricos de la intermediación laboral

A mediados del siglo XX, al finalizar la Segunda Guerra Mundial (Outsourcing. Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social, 2012, pág. 21), las empresas trataron de llevar a cabo con personal propio la mayor cantidad de actividades posibles, con la intención de no depender de las políticas y prácticas de los distintos proveedores. En un principio esta estrategia resultó efectiva, sin embargo, con el paso del tiempo, la tecnología se desarrolló cada vez más y trajo como consecuencia que los distintos departamentos de una empresa no pudieran mantenerse actualizados. Adicionalmente, la capacidad de servicio con la que contaban para acompañar sus estrategias de crecimiento resultaban insuficientes, situación que se traducía en la pérdida de competitividad.

Las agencias independientes especializadas no padecían los impactos de los avances tecnológicos, pues al contar con un menor número de operaciones, podían enfocarse en mantenerse a la vanguardia dentro de sus respectivos campos de acción, volviéndose cada vez más competitivos.

A principios de los años sesenta el (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., 2012, pág. 21) afirma que las empresas observaron que los proveedores externos tenían una mejor asignación de recursos técnicos y humanos, por lo que comenzaban a realizar contratos de gestión de activos referidos al

procesamiento de datos para responder a la necesidad de obtener un mayor beneficio de los sistemas computacionales crecientes.

En la década de los ochenta, la intermediación laboral empezó a ganar credibilidad, enfocada sobre todo, en las áreas de información tecnológica en las empresas. Este tipo de servicios marcarían la pauta para el contenido típico de la asistencia proporcionada mediante esa figura.

El proceso de la intermediación inicia con la subcontratación externa de actividades simples para las que existen muchos proveedores de servicios, sin embargo, se observa con más frecuencia, la tendencia de subcontratar actividades estratégicas, donde la intermediación con el proveedor debe ser mucho más estrecha.

“En México a mediados del siglo XX, una parte del sector empresarial visualizó la necesidad y conveniencia de recurrir a servicios externos y especializados para minimizar las amenazas laborales, así como ahorrar tiempo y dinero en el manejo de la nómina, sus cargas financieras y sus aspectos legales” (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., 2012, pág. 25).

Sin embargo, es en la década de los noventa en México, cuando el Outsourcing comienza a proliferar entre varios grupos empresariales, pues se crean empresas de servicios corporativos, con el propósito de proporcionar servicios a diferentes compañías de un mismo dueño o grupo empresarial. Este tipo de empresas se distinguían por no generar utilidades, construyendo en gran medida Sociedades Civiles (S.C.). Es muy importante destacar que en ésta década, en abril

de 1990, se da la privatización de la banca en México y se decreta la venta de TELMEX al empresario de origen libanés Carlos Slim, por otro lado, en enero de 1994, entra en vigor el Tratado del Libre Comercio de América del Norte, el cual es un acuerdo comercial firmado por Canadá, México y Estados Unidos.

“Con la intermediación estratégica, en combinación con la nueva cultura laboral mundial convierte a los empleados en responsables de sus procesos y de los resultados que se esperan de ellos, con lo que evitan no solo los posibles pasivos contingentes laborales, sino también, emplear a personas poco responsables o sin orientación a los resultados” (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., 2012, pág. 26).

El Estado de la intermediación laboral

En América Latina y el caribe los temas laborales históricamente han representado un serio problema, La insuficiencia de empleo a buena calidad, el desempleo y los puestos de trabajo de baja productividad y malas condiciones, generan presión continua en las políticas públicas.

Como consecuencia, los países de la región han desarrollado políticas y programas para enfrentar este problema, sin embargo, poco se conoce sobre su efectividad, ya que los instrumentos utilizados para evaluarlas no son precisos. Aunado a lo anterior, es necesario que dichos programas precisen su impacto sobre la equidad; es decir, la forma en que contribuyen a la generación de empleos y al mejoramiento de los ingresos, y cómo estos beneficios se distribuyen entre los distintos grupos de la población.

Las políticas de mercado de trabajo en México, como en otros países, “son un importante instrumento de estrategia económica social. Durante la última década se destinó un monto considerable de recursos públicos para aliviar la pérdida de ingresos por desempleo, mejorar las habilidades de la fuerza de trabajo desocupada y facilitar el encuentro cualitativo o cuantitativo entre oferta y demanda laboral” (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., 2012, pág. 27).

En la actualidad, la economía mexicana ha experimentado cambios en su dinámica y estrategia de desarrollo, mismas que repercuten directamente en el mercado de trabajo y en las políticas aplicadas en esta materia.

“Es así, como en la época actual las políticas referentes al Outsourcing, abarcan prácticamente todas las modalidades en que se suelen presentar” (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., 2012, pág. 30).

- Intermediación
- Capacitación
- Creación directa o indirecta de empleos.

Originalmente la mayoría de los programas referentes a la subcontratación laboral que nacieron a mediados de los años ochenta para enfrentar la crisis, tienen una característica temporal y en gran medida experimental, cabe recordar que es en julio de 1986, que México formalizó el interés de formar parte del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio o GATT. Las políticas de intermediación y de capacitación, acompañadas de apoyos para la subsistencia, surgen como medidas de emergencia para contrarrestar la pérdida de empleos e ingresos de un gran número de trabajadores del sector formal.

“Durante la última década de los noventa en México, estos programas se transforman; dejando de ser esquemas piloto y se convierten en programas de cobertura nacional, dotados de una estructura más compleja que rebasa el marco federal, para apoyarse en instrumentos de carácter estatal y municipal” (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., 2012, pág. 28).

Sobre la legislación de los derechos laborales en México

“La década de los ochenta fue escenario de mudanzas trascendentales en aspectos que van más allá de la mera apertura comercial. Muestra de ello son las reformas en las legislaciones laborales que habían dado por descubierto las garantías de acceso a seguridad social por parte de los trabajadores ante el crecimiento exorbitante de las concesiones a las grandes empresas privadas. Muestra de ello el surgimiento de nuevas formas de empleo como la “subcontratación” u Outsourcing, cuyo objetivo por parte de las empresas es abaratar los costos de producción. Esta tendencia aunque no es ilegal, se ve reflejada en el porcentaje de asalariados dentro del sector formal de la economía que carecen de acceso a programas de seguridad social y pleno goce de sus derechos laborales” (Martínez, 2017).

Situación actual de la intermediación en México

“En México, la demanda de servicios de administración de personal mediante la tercerización ha venido en aumento, lo que provoca, por inercia, un aumento en el mercado de estas formas de empleo. Como consecuencia de considerar redituable esta estrategia empresarial surgen diversas prácticas que en ocasiones

distan de la seriedad y calidad requeridas” (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., 2012, pág. 26).

La industria comúnmente denominada intermediación se ha desarrollado desde el siglo XX hasta nuestros días, para aprovechar diversos factores entre ellos; la cercanía con Estados Unidos.

“La inserción de las empresas en el mercado internacional y la globalización, dan como resultado que tanto grandes compañías como pequeñas empresas, adopten la tercerización del recurso humano como un camino no solamente para obtener ahorros administrativos, sino como una nueva forma de relaciones laborales ante un entorno global altamente competitivo” (Outsourcing: la tercerización, una herramienta de gestión del conocimiento, junio 2007, pág. 36).

En el caso particular de México, se tiene registro que en los últimos años, 40% de las altas en el Seguro Social se realizaron por la intermediación, asimismo, se estima que alrededor de 155,703 empleados, (Oustorucing, Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social, 2012) están contratados en el país bajo este esquema y que en promedio se inscribe un millón de contrataciones por intermediación al año.

Tercerización

La tercerización convive con la ley laboral actual, y reconoce que ante la más reciente reforma en la Ley del Seguro Social, se abusó del uso de la intermediación

laboral como forma de ahorro y hasta evasión en el pago de cuotas al IMSS y prestaciones que marca la ley.

Por tanto, “la tercerización, que es la propiamente denominada Outsourcing ilícita, está prohibida por la Ley Federal del Trabajo, la materia tributaria no puede regularla, pues con base en que el derecho solamente regula lo prohibido, lo permitido y lo obligado, no tendrá coherencia que, en materia fiscal, se regularán obligaciones al respecto, si en materia laboral se encuentra prohibido. Y ésta pudiera ser, en parte, la problemática principal de la confusión que se presenta respecto de la regulación de la subcontratación y de la prohibición de la tercerización” (Vergara, Silvino, 2020, pág. 217).

Está prohibida en materia laboral, y sus consecuencias son de carácter pecuniario, es decir, multas que se imponen por llevar a cabo estas actividades, además de que es la Secretaría del Trabajo Federal y sus inspectores quienes llevan a cabo el procedimiento administrativo de ejecución y en su caso son los que determinan multas si es que se está realizando este acto ilícito y, como consecuencia imponen multas (Artículo 15-D de la LFT).

Las prácticas de tercerización de personal denominadas “no serias” originan que varias empresas utilicen esta figura a su favor, ocasionando efectos negativos en la economía nacional y, de igual manera para el empleado.

Dentro de estos esquemas se encuentran las empresas que “se disfrazan” de sociedades cooperativas y consideran al trabajador incorrectamente como socio; las que evitan el pago de cuotas obrero-patronales, ya sea por no inscribir ante el

Seguro Social o afiliando al empleado con un salario menor al real, llegando en ocasiones a registrarlo con un importe mínimo permitido; otras tantas que sustituyen el pago de un salario a los trabajadores por medio de honorarios. También existe la figura de no generación de utilidades, mediante la instauración de una empresa que solo contrate al personal, y otras que se manejan al borde de la legalidad o en ocasiones, ilícitas.

“Debido a este tipo de prácticas se generaliza a las empresas de tercerización de personal como entidades que defraudan por igual tanto a trabajadores como a empresarios, o como también son utilizadas como opciones carentes de seriedad ante los ojos de diversos sectores, como el empresarial o el público, incluso entre los mismos trabajadores” (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., 2012, pág. 27).

“Existe una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, mal llamada “ley contra el Outsourcing”, porque no es una ley, sino una reforma a la Ley Federal del Trabajo, que pretende, entre otras cosas que la tercerización deje de ser una sanción de carácter económico y pase a ser un delito, además de considerar la comisión de diversos delitos fiscales relacionados con y a causa de la tercerización, como forma de impedir de una vez por todas esas acciones” (Vergara, Silvino, 2020, págs. 221-222).

Outsourcing

La palabra inglesa Outsourcing se forma a partir de la palabra outsider resource using refiriéndose a la forma de conseguir los recursos empleando

relaciones con terceros. En otras palabras, significa la oportunidad para incorporar a la empresa un conjunto de capacidades externas que no dispone (El outsourcing factor clave de la competitividad, Mayo 2013). No obstante, el Outsourcing se considera en la actualidad una técnica innovadora de gestión que permite transferir a terceros ciertos procesos complementarios que no forman parte de la actividad principal del negocio, permitiendo la concentración de los recursos y esfuerzos en las actividades esenciales a fin de obtener una reducción de costos y resultados tangibles a corto plazo.

Por tanto, “el término Outsourcing que en su traducción al español se define como “subcontratación de procesos” y que se asimila al concepto de “suministro desde fuera”, puede entenderse como el acto mediante el cual una organización contrata a un tercero para que realice un trabajo en el que está especializado, con el objetivo de reducir costos y evitar la adquisición de una infraestructura propia que le permita la correcta ejecución del trabajo” (Aspectos legales por considerar para al contratación de un outsourcing, 2008).

Hay dos tipos de Outsourcing, a saber:

1.- “Outsourcing interno. Lo diseña la misma organización y depende financiera y estructuralmente de la misma empresa. Su existencia está supeditada a la decisión interna del corporativo que le da vida” (Hidalgo, López, & Inés, 2004, pág. 14).

2.- “Outsourcing externo. Lo prestan personas ajenas a la organización y es aquel en donde el contratante es completamente independiente en el plano financiero, económico y organizacional de la empresa contratante” (Hidalgo, López, & Inés, 2004, pág. 14).

Walter y Davis (2000) afirman que “los servicios de Outsourcing son conocidos como servicios externos que una empresa requiere para complementar funciones administrativas o de determinadas tareas técnicas que ésta ya no puede realizar de manera interna por varias razones, pero en la gran mayoría éstas son de tipo económico”.

Por otro lado, en 2005 Mondy consideró “al Outsourcing como el abastecimiento externo cuyo proceso consiste en transferir la responsabilidad de un área de servicio y sus objetivos a un proveedor externo impulsado por la necesidad de reducir costos ocasionados por ingresos escasos o presupuestos más limitados, funciones y adquisiciones que han creado muchos sistemas redundantes”.

“El Outsourcing es una relación contractual entre un vendedor externo y una empresa en la que el vendedor asume la responsabilidad de una o más funciones que pertenecen a la empresa” (Maricela Almanza Martínez, Emigdio Archundia Fernández, 2015, pág. 17)

Dadas las anteriores definiciones consideradas por la mayoría de los autores, el Outsourcing resulta ser una formula efectiva que deben contratar las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, con el propósito de obtener mayor efectividad en el alcance de sus objetivos y de obtener mayor competitividad en su ramo, ya que contarán con el personal especializado en áreas específicas, sin descuidar la parte laboral que es una de las más importantes en toda empresa.

Cabe destacar que el uso del Outsourcing para este tipo de empresas, aplica únicamente para contratación de personal especializado, que realice servicios complementarios, es decir, que sean especialistas en alguna actividad distinta de la que realiza la otra parte del personal de la empresa, por ejemplo, para el área de servicios; se puede contratar personal especializado en mecánica, en hojalatería y en pintura, para el área de ventas pueden ser edecanes para demostración de vehículos.

Subcontratación

Por subcontratación se define la gestión o ejecución permanente de una función empresarial por un proveedor externo de servicio (Real Academia Española Y Asociación de Academias de la Lengua Española, 2014). La empresa contratante deberá transmitir parte del control administrativo y operacional a la empresa contratista, de tal modo que esta pueda realizar su trabajo apartada de la relación normal de la empresa contratante y sus clientes. La subcontratación también implica un considerable grado de intercambio bidireccional de información, coordinación y confianza.

La subcontratación está regulada por el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, es constitucional (Justicia de la Nación, Suprema Corte de, 2015, pág. 1203), que consiste en un contrato de carácter laboral, que puede celebrarse entre personas físicas o personas morales, no obstante, suministra un trabajo accesorio o complementario a la actividad propia del cliente, es decir, no puede tratarse del mismo trabajo o actividad; por tanto, es un acto lícito, permitido por la Ley Federal del Trabajo y, por lo mismo, desde el orden fiscal, es deducible como operación y complementa la actividad central o principal de cliente.

“La subcontratación es lo que se ha venido regulando en materia tributaria y de seguridad social, y desde luego, se ha implementado una serie de cargas adicionales, como es el caso de las obligaciones previstas en la Ley del Seguro Social, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y de la Ley del Impuesto al Valor Agregado” (Vergara, Silvino, 2020, págs. 216-217).

Para Chase y Alilano, (2005) consideran que “la subcontratación es mover algunas de las actividades internas y responsabilidades de decisión de la compañía a otros proveedores externos. La subcontratación implica más que los contratos comunes de compra y consulta, ya que no solo se transfieren las actividades, sino también los recursos que permiten llevar a cabo dichas actividades, incluyendo personal, instalaciones, equipo, tecnología y otros activos. Así mismo se transfieren las responsabilidades para tomar decisiones relativas a determinados elementos de las actividades”.

Para Silvino Vergara (2020) “la subcontratación es un acto, lícito que, por ende, no contraviene la seguridad jurídica y, por tanto, puede ser libremente fomentado”.

Cabe mencionar que, contratar los servicios de una empresa externa no es necesariamente subcontratación.

Las organizaciones que ofrecen estos servicios creen que la subcontratación requiere la cesión de la responsabilidad corporativa para gestionar una porción del negocio. En teoría esta porción no debería ser crítica para el funcionamiento de la empresa, pero la práctica indica lo contrario. Por lo tanto, muchas compañías

contratan a empresas especializadas en la subcontratación para encargar la administración de las áreas más propicias a ello, como pueden ser: las de informática, recursos humanos, administración de activos e inmuebles y contabilidad. De igual manera muchas empresas también contratan el soporte técnico y la gestión de llamadas telefónicas, manufactura e ingeniería. En resumen, la subcontratación se caracteriza por la especialización no intrínseca al núcleo de la organización contratante.

Los costos generales del servicio tienden a disminuir si son subcontratados, lo que permite a las empresas, desde las de servicios, hasta las de consumo de bienes, cerrar sus propios departamentos de relaciones con el cliente, y externalizarlos a terceras empresas. La consecuencia lógica de estas decisiones fue la subcontratación de empresas en países con menores costos sociales, tendencia frecuentemente denominada (deslocalización).

“La palabra subcontratación, empezó a ser conocida ampliamente debido al crecimiento del número de empresas de tecnología en los años 1990, que no eran los suficientemente grandes para mantener departamentos propios de atención al cliente” (Trinidad, pág. 37).

Los trabajadores subcontratados no son empleados pagados de la empresa que de hecho presta el servicio, por lo cual no tienen un incentivo de lealtad hacia ésta.

Normalmente se contrata a los trabajadores con contrato de obra, a pesar de que la tarea realizada suele ser continua. Dada la precariedad total producida y el

abuso que se suele dar de esta figura contractual, a veces incluso para realizar despidos arbitrarios es normal la “huida” de los trabajadores si encuentran un empleo de mayor calidad, con lo cual la calidad del servicio se suele resentir.

Sin embargo, hay quienes critican estos principios, señalando que debido a la rigidez de la Ley Federal del Trabajo exista escases de empleos formales y definitivos, ya que existe una situación donde 14.5 millones de personas de más de 108 millones están en el Seguro Social, y protegidos por la legislación laboral de una legislación económicamente activa (PEA) de casi 48 millones

Koontz, Weihrich, (2002) afirma que “los proveedores externos representan un valioso instrumento para el crecimiento de una compañía y para la conservación de su posición competitiva. Permiten a una empresa concentrarse en sus aptitudes y delegar a compañías externas la realización de actividades para las que éstas son especialmente aptas”.

Matriz de consistencia

MODELO DESCRIPTIVO		
MATRIZ DE CONSISTENCIA		
Outsourcing: Estrategia en materia laboral para las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, 2020.		
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
Plantear si las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México	Analizar de forma integral la aplicación de la subcontratación a través de los	La contratación de los servicios de un Outsourcing como estrategia en materia

<p>deberían utilizar los servicios de Outsourcing como estrategia en materia laboral</p>	<p>servicios de Outsourcing, con el fin de destacar los beneficios de utilizarla como estrategia en términos laborales para las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, 2020.</p>	<p>laboral, beneficia a las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, 2020.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el beneficio que pueden obtener las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, al contratar los servicios de Outsourcing. 2. Fundamentar los aspectos que deben considerar las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, al momento de contratar los servicios de personal con una empresa Outsourcing. 3. Precisar los beneficios en materia laboral que obtiene el trabajador contratado bajo el esquema de subcontratación laboral. 4. Especificar las prestaciones que otorga la empresa contratista conocida como Outsourcing, a trabajadores contratados bajo el esquema de subcontratación laboral. 	

	<p>5. Delimitar la responsabilidad solidaria que existen entre la empresa que contrata los servicios personal y la empresa contratista para el caso de alguna situación laboral con el trabajador.</p> <p>6. Determinar la diferencia que existe entre subcontratación y tercerización.</p>	
--	---	--

CAPÍTULO II. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MÉXICO, ASPECTOS RELATIVOS AL OUTSOURCING.

El régimen jurídico laboral en México, se circunscribe, partiendo de las fuentes generales al artículo 5º de la Constitución y el 123 constitucional (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2019), mismos que son la base de principios y reglas mínimos con los que se regula el aspecto laboral en el país. El artículo 5º establece el trabajo como una garantía que el Estado debe proporcionar y que solo puede ser limitada esta libertad al trabajo en razón de la licitud del trabajo y por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Por otra parte, el artículo 123 constitucional, plantea una serie de reglas y obligaciones mínimas que han de ser respetadas por los empleadores, dejando de lado el aspecto civil de la contratación, para introducirlo en un llamado Derecho Social y que puede ser visto en una retrospectiva histórica como un logro importante de las luchas revolucionarias en el país. (Natividad Sánchez. T.H., 2010)

Así la Ley Federal del Trabajo resulta reglamentaria del artículo 123 apartado A de la Constitución que por principios generales del trabajo en el país se destacan los siguientes:

1. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.
2. El trabajo es un derecho y un deber sociales.

3. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
4. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.
5. Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

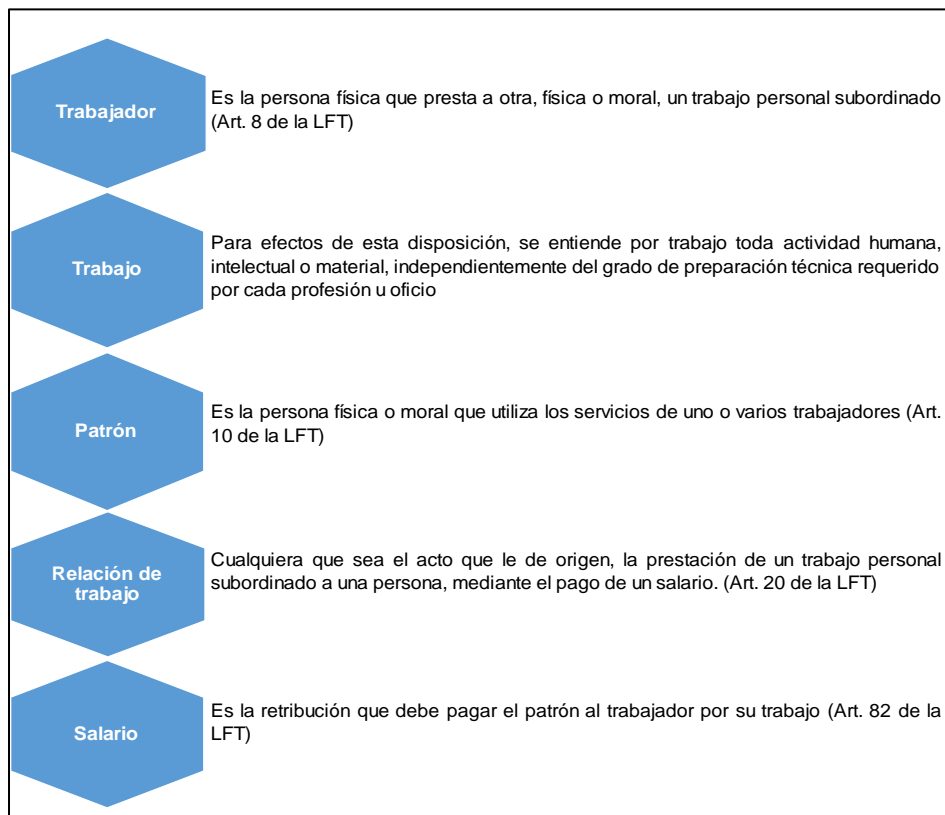
Elementos de las relaciones de trabajo

Para mostrar claramente el proceso de implementación de los servicios de Outsourcing, debemos definir el concepto de relación laboral y los elementos que forman parte de ésta para entender de qué manera entra la figura de Outsourcing a formar parte de las relaciones laborales.

- a) Trabajador
- b) Trabajo
- c) Patrón
- d) Relación de trabajo
- e) Salario

Elementos que forma parte de la relación de trabajo

Figura 4



Fuente: Elaboración propia

Documentos que soportan los elementos de la relación laboral

1. - Prestación de un servicio personal

- ✓ Listas o controles de asistencia,
- ✓ Bitácoras de producción y, en general,
- ✓ Cualquier elemento que demuestre la actividad desplegada directamente por el trabajador.

2.- Pago de un salario por la prestación del servicio.

- ✓ Nóminas
- ✓ Recibos de pago
- ✓ Comprobantes de transferencias bancarias

3.- Relación de subordinación

- ✓ Contratos
- ✓ Cualquier documento que demuestre la sujeción del trabajador a un deber de obediencia en cuanto a la forma de prestar el servicio

Intermediación laboral

Recurrentemente a las empresas Outsourcing, se les ha considerado como un intermediario dentro de la relación laboral. La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 12 que Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Sin embargo, no serán considerados Intermediarios si no 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. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por obligaciones contraídas con los patrones. (Art. 13 de la LFT)

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la LFT y de los servicios prestados. (Art. 14 de la LFT)

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
- II. Los Intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

El artículo 15 de la LFT, señala que 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 de la LFT, se observarán las normas siguientes (Ley Federal del Trabajo, 2019):

- 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 ejecutan trabajos similares en la empresa beneficiaria.

La intención de las empresas de Outsourcing, no es ser consideradas como un intermediario laboral, demostrando que la prestadora de servicios cuenta con los elementos propios para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, ya que para que puedan tener la calidad de patrones, se requiere que comprueben que cuentan con elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores y si esta circunstancia no se demuestra, se

produce entonces la responsabilidad solidaria con los beneficiarios directos de la obra, por la obligaciones contraídas con los trabajadores.

Definición Régimen de Subcontratación

De acuerdo con el artículo 15-A, de la LFT, se entiende por régimen de subcontratación 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 (Ley Federal del Trabajo, 2019).

Conforme a lo anterior, el régimen de subcontratación lo integran las personas siguientes:

Figura 5

Integrantes de la relación de trabajo

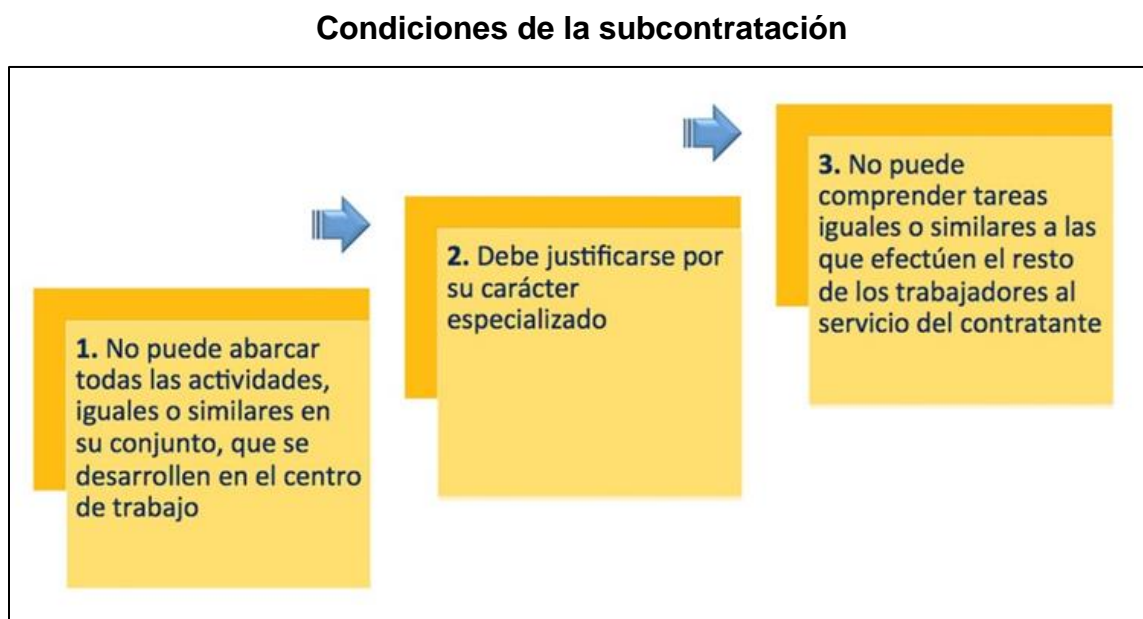
La empresa contratista	El trabajador	La empresa contratante
Es la persona que ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia a favor de un contratante	Es la persona que se contrata con la empresa Outsourcing pero que presta sus servicios a la empresa contratante bajo la dirección de este último	Es la persona física o moral que fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o en la ejecución de las obras contratadas

Fuente: (Revista Tax, 825, 2017)

Condiciones a las que está sujeta la subcontratación

El artículo 15-A de la LFT segundo párrafo, menciona tres condiciones que se deben considerar en la subcontratación de servicios, como sigue: (Ley Federal del Trabajo, 2019).

Figura 6



Fuente: (Revista Tax, 825, 2017)

No se pueden abarcar todas las actividades iguales o similares en su conjunto, que se desarrollen en el centro del trabajo.

Esta condicionante tiene por objeto que el Outsourcing, sea utilizado en el desarrollo de actividades complementarias a las que como objeto principal realicen las empresas.

Es decir, pretende evitar que las empresas trasladen el total de su plantilla laboral a un Outsourcing para no tener trabajadores que dependan de ellas y así evitar el pago de algunos derechos laborales; por ejemplo la participación de los trabajadores en la utilidades (PTU).

Debe justificarse por su carácter especializado

En virtud de que los trabajos efectuados a través del régimen de subcontratación se conciben como tareas conexas o complementarias por la actividad de los contratantes, la subcontratación debe justificarse por su carácter especializado. Por ejemplo, los servicios de seguridad o limpieza, en relación con las actividades principales de una empresa, justifican respecto de aquella que no tiene por objeto prestar los servicios de seguridad o limpieza, su carácter especial o especializado.

No pueden comprender las tareas iguales o similares a las que efectúen el resto de los trabajadores al servicio del contratante

La tercera condición se refiere a que la empresa no podrá utilizar el Outsourcing para realizar tareas iguales o similares a las que efectúen el resto de los trabajadores a su servicio. Por ejemplo, una empresa que preste servicios de

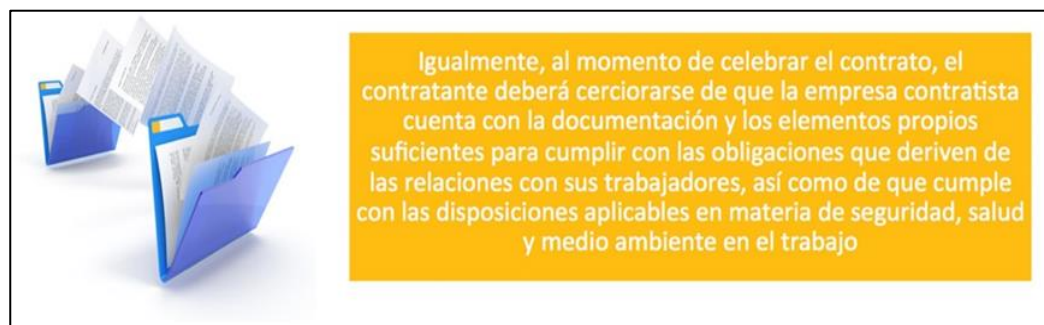
conductores o choferes de equipo de transporte, no podrá usar la subcontratación para que la empresa contratista le proporcione trabajadores que realicen la misma clase de trabajos o servicios.

Si no cumple todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de la LFT, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social (Revista Tax, 825, 2017)

Formalidades que debe cumplir el Outsourcing

El trabajo en el régimen de subcontratación deberá formalizarse mediante un contrato por escrito que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista.

Figura 7



Fuente: (Revista Tax, 825, 2017)

CAPÍTULO III. EL CONTRATO DE OUTSOURCING

Contrato de Outsourcing

De acuerdo con Rousseau (2003) afirma que “al ser todos los ciudadanos iguales por el contrato social, todos pueden prescribir lo que todos deben hacer y, en cambio, nadie tiene derecho a exigir que otro haga lo que él mismo no hace” (Rousseau, Jean Jacques, 2003, pág. 132).

“El contrato de Outsourcing, es el acuerdo de voluntades por el cual una empresa cliente encarga al Outsourcer la prestación de servicios especializados, en forma autónoma y duradera, que le permitan la realización de su core bussines” (Echaiz Moreno, Daniel, 2007, pág. 771).

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

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 elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven con sus trabajadores.

Por otro lado, el artículo 1004-B de la LFT, establece que el incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la LFT, se sancionara con una multa de 250 a 2500 unidades de medida y actualización (UMA).

Cabe recalcar que por ningún motivo 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 base a lo que establece el artículo 15-D de la LFT, ya que en caso de que esto suceda, a quién utilice el régimen de subcontratación de personal de forma dolosa, será acreedor de una multa por el equivalente de 250 a 2500 unidades de medida y actualización (UMA), tal como lo marca el artículo 1004-C de la LFT.

Además de que para la autoridad y en base a lo que establece artículo 5-A, del Código Fiscal de la Federación, los actos jurídicos que carezcan de una razón de negocios, y que generen un beneficio fiscal directo o indirecto, tendrán los efectos fiscales que correspondan a los que se habrían realizado para la obtención del beneficio económico razonablemente esperado por el contribuyente (Código Fiscal de la Federación, 2020, págs. Art. 5-A)

“Por tal motivo, la naturaleza jurídica de un Outsourcing es la de un contrato, concebido por un acuerdo de voluntades mediante el cual la empresa cliente encarga al Outsourcer la prestación de servicios especializados en forma autónoma y duradera, que le permitirán la realización de su core business” (Ross Schneider, 2004).

Partes del contrato

En el contrato de Outsourcing intervienen dos partes contratantes:

- a) La empresa que contrata el Outsourcing, llamada empresa cliente o usuaria que, en términos generales es la que decide cual es la actividad que se delegará a la empresa Outsourcing.

- b) Y, por otro lado (Donayre, 1997) afirma que “el Outsourcer, será a quien se le delega la tarea de ejecutar la actividad de la empresa cliente, porque cuenta con los recursos y la pericia del negocio objeto del contrato”. (se agrega en anexo 1).

Aspectos por considerar en la empresa para la selección de un Outsourcing

Las empresas que decidan contratar a una empresa Outsourcing deben tomarse el tiempo necesario para seleccionar a la prestadora de servicios que mejor se adapte a sus necesidades; pero de manera especial deben considerar ciertos aspectos, entre los que destacan los siguientes:

1. Solidez financiera.
2. Experiencia en el servicio.
3. Flexibilidad en esquemas de contratación.
4. Presencia global.
5. Buen capital humano.
6. Trabajo en equipo.

Aspectos que se deben incluir en los contratos de Outsourcing

La elaboración del contrato entre empresa contratante y la prestadora de servicios debe ser meticulosa, a fin de establecer claramente las responsabilidades de ambas partes, no solo respecto al servicio que se va a prestar y a la comisión que se va a cobrar; sino también en relación con los cambios que se podrían dar en el servicio a futuro, ya que las necesidades cambian en función de la organización.

Por ello, “se recomienda que el contrato de Outsourcing sea flexible a fin de que tanto la empresa contratante pueda realizar cambios de acuerdo a sus necesidades, como para mejorar el servicio que otorguen las prestadoras de servicios con el objeto de efectuar cambios estratégicos que ayuden a mejorar sus actividades” (Loyola, 2009).

- La duración del servicio.
- Las áreas para las que se contrata el servicio de Outsourcing.
- El responsable de otorgar las herramientas de trabajo.
- Un análisis que determine de manera detallada todos y cada uno de los compromisos concretos que van a ser contraídos por ambas partes.
- Las cláusulas que mencionen el término anticipado del contrato y, de igual forma bajo qué condiciones.
- El plan de pagos del servicio.
- Los procedimientos que utilizará la empresa contratante para medir el servicio o la calidad de éste, que se recibirá por parte de la empresa Outsourcing.
- Convenir que la Outsourcing ofrezca una fianza que responderá en caso de uso indebido de contribuciones que no se hayan enterado al IMSS,

INFONAVIT o SAT, o bien, por no responder a las obligaciones laborales de sus empleados en caso de controversia.

- Formalizar que la responsabilidad de la Outsourcing será durante la vigencia del contrato y los siguientes cinco años, ya que los problemas siempre llegan dos o tres años después de que haya sido contratado el servicio.
- Mencionar que el beneficiario de los servicios será el encargado de dirigir, supervisar y capacitar a los trabajadores que tenga a su disposición.

CAPÍTULO IV. UNIDAD DE ANÁLISIS

En este capítulo se desarrolla la unidad de estudio que fundamenta el trabajo de investigación, la empresa denominada “Distribuidora Automotriz, S.A. de C.V.,” de la cual se desarrolla una breve historia que será el objeto de estudio.

Distribuidora Automotriz, S.A. de C.V. (MR)

(MR Marca Registrada propiedad de la empresa)

La empresa “Distribuidora Automotriz, S.A. de C.V., fue fundada el 6 de febrero de 1924, su objeto principal fue la venta de coches de la marca Chevrolet, siendo en esa época el mejor distribuidor de automóviles de la General Motors en Puebla.

En 2004 su fundador decide venderla y es adquirida por el actual empresario, quien trae una nueva visión de crecimiento, utilizando sus recursos para hacer crecer aún más este negocio y algo muy importante, generar más empleos.

Actualmente cuenta con tres sucursales ubicadas en distintos lugares estratégicos en Estado de Puebla, un taller de Colisión, y una sucursal más dedicada a la compra venta de vehículos seminuevos certificados, los cuales se fueron aperturando de la siguiente manera:

- ❖ 2009, sucursal Atlixco.

- ❖ 2013, sucursal Chachapa.
- ❖ 2014, sucursal Tehuacán.
- ❖ 2015, taller de Colisión.
- ❖ 2018, sucursal Seminuevos.

Cabe hacer mención que en 2017, la empresa Distribuidora Automotriz, S.A. de C.V., es reconocida como el único distribuidor “Platino” en Puebla, siendo a nivel nacional 5 distribuidores con este distintivo.

Objeto principal de la empresa

- Venta de autos nuevos por menudeo y por flotillas.
- Venta de auto financiamiento Suato.
- Venta de seminuevos certificados.
- Venta de refacciones de la marca.
- Servicio de mecánica.
- Servicio de hojalatería y pintura.

Misión

La misión principal de la empresa es “Generar experiencias extraordinarias”, además de ser la empresa líder en la comercialización de vehículos nuevos, seminuevos certificados, mantenimiento preventivo y correctivo, trabajos de hojalatería y pintura, venta de refacciones originales. Cuenta con personal altamente calificado, para brindar un mejor servicio a nuestros clientes (MR).

Visión

Ser la empresa referente y mantener la posición de liderazgo en el mercado por medio de volúmenes en ventas que proporcionen mayor rentabilidad para la continuación de la misma, excediendo las expectativas de clientes, empleados y proveedores (MR).

Valores fundamentales de la empresa

- ✓ Respeto (MR)
- ✓ Cooperación (MR)
- ✓ Honestidad (MR)
- ✓ Franqueza (MR)
- ✓ Cortesía (MR)
- ✓ Responsabilidad (MR)

Datos relevantes

La empresa como distribuidor de autos nuevos, se rige por estándares operativos, los cuales son:

- Estándar 1 “Liderazgo y compromiso” (MR).
- Estándar 2 “Gestión de los recursos” (MR).

- Estándar 3 “Mercadotecnia” (MR).
- Estándar 4 “BDC” (MR).
- Estándar 5 “Venta de vehículos nuevos” (MR).
- Estándar 6 “Posventa” (MR).
- Estándar 7 “Procesos de medición, análisis y mejoras (MR).

Política de calidad

Somos una empresa competitiva que apuesta al trabajo en equipo para lograr la satisfacciones de nuestros clientes, a quienes consideramos lo más importante, sus opiniones son nuestro estímulo para mejorar día a día. Estamos orientados a la mejora continua de nuestros procesos, basados en la capacitación permanente de nuestro personal y la constante actualización de la infraestructura para posicionarnos en el mercado como una empresa competitiva y confiable (MR).

CAPÍTULO V. MARCO METODOLÓGICO E INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Apartado metodológico

A continuación se explica el tipo de investigación a realizar, las técnicas y procedimientos utilizados para la recolección de información, su análisis y la metodología a seguir.

Tipo de investigación

La investigación de campo: “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, la que se realiza directamente en el medio donde se presenta la situación u objeto de estudio extrayendo datos e informaciones a través del uso de técnicas de recolección por medio de entrevistas y encuestas, con el fin de dar respuesta a una situación o problema planteado previamente” (Cazau, Pablo, 2002, págs. 6-7).

Por tal motivo, este trabajo de investigación, va enfocado a la verificación de la hipótesis, es decir, busca analizar y demostrar que el Outsourcig funciona como estrategia en materia laborar para la empresa Distribuidora Automotriz, S.A. de C.V.

Tipo de Método

La Metodología Cualitativa, busca un concepto que abarque una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino que busca descubrir tantas cualidades sea posible.

La Metodología Cuantitativa: “es aquella que permite examinar los datos de manera numérica especialmente en el campo de la estadística” (Cazau, 2002, pág. 31).

Para que exista Metodología Cuantitativa, se necesita que en los elementos del problema de investigación (variables, relación entre variables, y unidad de observación), exista una relación cuya naturaleza sea lineal. Es decir, que haya claridad entre los elementos del problema de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y que tipo de incidencia existe entre sus elementos.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, “una investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, ya que en ella se tiene un mayor control sobre los fenómenos y magnitudes de éstos, mientras que una investigación cualitativa da profundidad a los datos, de forma interpretativa y contextualizada de la situación” (Cazau, 2002, pág. 31).

Por lo tanto para este trabajo de investigación el método a utilizar será mixto, primero, siendo el cualitativo, ya que se aplicarán una encuesta al personal que representa a la empresa contratista conocida como Outsourcing, con el propósito de conocer la actividad que realiza respecto a la prestación de servicios de personal, por medio de la subcontratación, una encuesta al personal que representa a la empresa contratante que es la que recibe el servicio del personal, con el propósito de conocer las ventajas y desventajas que obtiene al contratar el servicio del personal, una encuesta a los trabajadores de la contratista con el propósito de conocer el punto de vista respecto a su situación laboral dentro de la empresa para la cual prestan sus servicios.

De igual forma, se utilizará el método cuantitativo para efectos de calcular las variables y la extracción de información tanto del personal que representa a la empresa contratista, como al personal de la empresa contratante y a los trabajadores contratados bajo este tipo de esquema y representar dicha información de manera gráfica para un mejor entendimiento.

Técnica por medio de recolección de datos

Encuesta por medio de entrevistas al representante de cada una de las empresa tanto de la contratista conocida como Outsourcing, como al de la contratante, respecto a si es que conocen el esquema del Outsourcing, y los beneficios en material laboral que estos les pueden generar, cuestionario a trabajadores de la empresa con los que se obtendrá información referente a si es que tienen conocimientos respecto a su situación laboral dentro de la empresa como pueden ser: las prestaciones a que tienen derecho, el esquema en el que se encuentran laborando y la forma en como les pagan sus sueldos.

Instrumentos de investigación

El instrumento de investigación, es el medio que le permite a un investigador conseguir los datos que darán sustento a la comprobación de su hipótesis para el cumplimiento de sus objetivos.

“Se identifica a un instrumento de medición como aquel recurso que permite recoger información en la etapa de investigación de campo, entre estos se encuentran los cuestionarios” (Uribe, 2008).

El cuestionario es un método básico que se utiliza para recabar datos cuantitativos en la investigación de tipo descriptiva, por tanto, para la etapa cuantitativa de este trabajo de investigación, será utilizado para obtener información por parte de las personas entrevistadas.

El objetivo de la aplicación de este método, es “estandarizar el proceso de recopilación de datos que sean sólidos y que puedan analizarse de forma coherente. Un cuestionario estandarizado asegura la capacidad de comparación de los datos, aumenta la velocidad de precisión del registro y facilita el procesamiento de los mismos” (Malhotra, 1996).

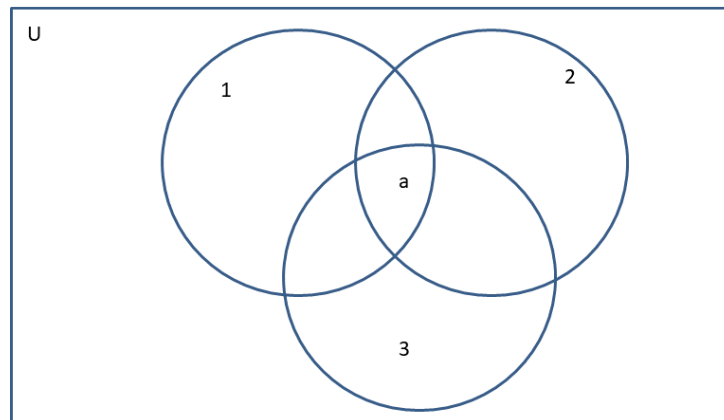
De igual forma, para la etapa cualitativa, se entrevistó al representante de la empresa contratista conocida como Outsourcing y, al representante de la empresa contratante con el propósito de saber sus puntos de vista sobre los beneficios que

en material laboral puede obtener la empresa Distribuidora Automotriz, S.A. de C.V., al contratar los servicios de una Outsourcing.

MUESTRA

Figura 8

1. Trabajadores en Av. Juárez
2. Nivel técnico
3. Capacitados (2020)



Instrumento número 1, aplicado al representante de la empresa que presta el servicio de personal conocida como Outsourcing (anexo 2)

El presente instrumento se aplicará al responsable del área de Recursos Humanos de la empresa que presta el servicio de personal conocida como Outsourcing (se agrega en anexo 2).

Objetivo

Conocer la actividad que realiza la empresa Outsourcing, respecto a la prestación de servicios de personal, por medio de la subcontratación, y de esta manera obtener las herramientas necesarias para poder determinar una estrategia en materia laboral que beneficie a la empresa que contrata este tipo de servicios, a la empresa que lo otorga, y al trabajador que es el que finalmente ejecuta el trabajo.

Estructura

El presente instrumento se compone de cuatro secciones, las cuales se mencionan a continuación.

1. Datos generales
2. Conocimiento en materia de subcontratación de personal
3. Información del personal contratado
4. Infraestructura tecnológica y sistemas electrónicos

Instrumento número 2, aplicado al representante de la empresa contratante que recibe el servicio de personal subcontratado (anexo 3)

El presente instrumento se aplicará al gerente de Administración y Finanzas de la empresa denominada Distribuidora Automotriz, S.A. de C.V., que es la que recibe el servicio de personal contratado bajo el esquema de subcontratación laboral (se agrega en anexo 3).

Objetivo

Conocer las ventajas y desventajas que obtiene al contratar los servicios de personal subcontratado, otorgado por una Outsourcing, y de esta manera obtener las herramientas necesarias para poder determinar una estrategia en materia laboral que beneficie a la empresa que contrata este tipo de servicios, a la empresa que lo otorga, y al trabajador que es el que finalmente ejecuta el trabajo.

Estructura

El presente instrumento se compone de cuatro secciones, las cuales se mencionan a continuación.

1. Datos generales
2. Conocimiento en materia de subcontratación de personal
3. Información del personal contratado
4. Infraestructura tecnológica y sistemas electrónicos

Instrumento número 3, aplicado a los empleados que se encuentran trabajando bajo el esquema de subcontratación laboral, dentro de la empresa contratante (anexo 4)

El presente instrumento se aplicará a los trabajadores otorgados por la contratista a la contratante que se encuentran trabajando bajo el esquema de subcontratación laboral (se agrega en anexo 4)

Objetivo

Conocer el punto de vista de los trabajadores respecto a su situación laboral dentro de la empresa para la cual prestan sus servicios, como de la empresa que los contrata y que les paga dichos servicios derivados de la relación laboral

Estructura

El presente instrumento se compone de cuatro secciones, las cuales se mencionan a continuación.

1. Datos generales
2. Información derivada de la relación laboral
3. Información relacionada con prestaciones laborales
4. Infraestructura tecnológica y sistemas electrónicos

CAPÍTULO VI. APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Población

La población se define “como el conjunto de todas las unidades de análisis, puede ser finita o infinita, según tenga o no un número determinado de individuos” (Cazau, 2002, pág. 7).

De igual manera, la población: “es un conjunto formado por todos los elementos que poseen una serie de características comunes a todos ellos” (Uribe, 2008).

Considerando los conceptos anteriores, la población del presente trabajo de investigación, son 20 trabajadores de la empresa contratista conocida como Outsourcing, que prestan el servicio para la empresa contratante denominada Distribuidora Automotriz, S.A. de C.V., que se está bajo el esquema de subcontratación laboral, así como también 2 empleados con cargos específicos que representan a cada una las empresas antes mencionadas.

Muestra

Pocas veces es posible medir o evaluar a toda la población, por lo que es necesario definir una muestra, que es un subgrupo reflejo de la población. Para el

proceso cuantitativo, “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, 2010).

Pilotaje

Se realizaron tres instrumentos como parte de las actividades de construcción del trabajo de investigación, los cuales consisten en la aplicación de la encuesta al representante de la empresa que presta el servicio de personal conocida como Outsourcing, al representante de la empresa que contrata los servicios de personal, y a los trabajadores que laboran dentro de la empresa contratante que se encuentran bajo el esquema de subcontratación laboral, con el propósito de dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas al inicio de mi proyecto y, que servirán de base para soportar la hipótesis planteada en este trabajo de investigación.

A continuación se muestran de forma gráfica y con una breve explicación los resultados de las encuestas aplicadas, en el siguiente orden:

1. Encuesta aplicada a la empresa que presta el servicio de personal conocida como Outsourcing, junto con la encuesta aplicada a la empresa que recibe el servicio de personal, ya que en la mayoría de las preguntas son similares en ambas empresas
2. Encuesta aplicada a los empleados contratados bajo el esquema de subcontratación laboral.

Codificación de Resultados

Para la codificación de los resultados se utilizaron tres encuestas que fueron elaboradas con preguntas relacionadas con el tema de investigación, una fue aplicada a la empresa que recibe los servicios de personal contratado bajo el esquema de subcontratación laboral, otra aplicada a la empresa que presta los servicios de personal conocida como “Outsourcing”, y una más fue aplicada al personal que se encuentra laborando bajo este esquema dentro de la empresa contratante, con el objetivo de conocer los puntos de vistas de cada una de las partes que intervienen en el proceso y de esta forma obtener el resultado esperado motivo de este proyecto de investigación.

Análisis e interpretación de los resultados

Para el análisis e interpretación de los resultados se utilizó Microsoft Excel, con el propósito de codificar los resultados y presentarlos de manera gráfica para su mayor comprensión y entendimiento. Se realizó de forma exploratoria y descriptiva debido a la necesidad de analizar las variables, utilizando el instrumento de investigación para la explicación de los resultados.

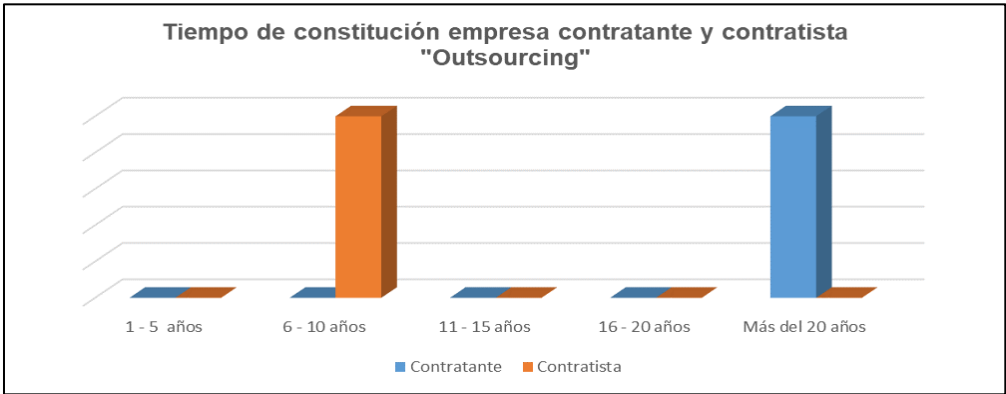
Interpretación de los resultados de forma combinada de la empresa contratante y de la empresa contratista conocida como “Outsourcing”

La encuesta que se aplicó a la empresa contratante y a la empresa contratista, en algunos casos contienen las mismas preguntas, por tanto la

interpretación de las mismas, se hará combinando las preguntas y respuestas de ambas empresas a la vez, es decir, habrá Ítems con dos números distintos, mismos que indican número consecutivo de la encuesta aplicada a cada empresa, iniciando siempre con el número consecutivo de la empresa contratante, seguido del número consecutivo de la empresa contratista.

DATOS GENERALES

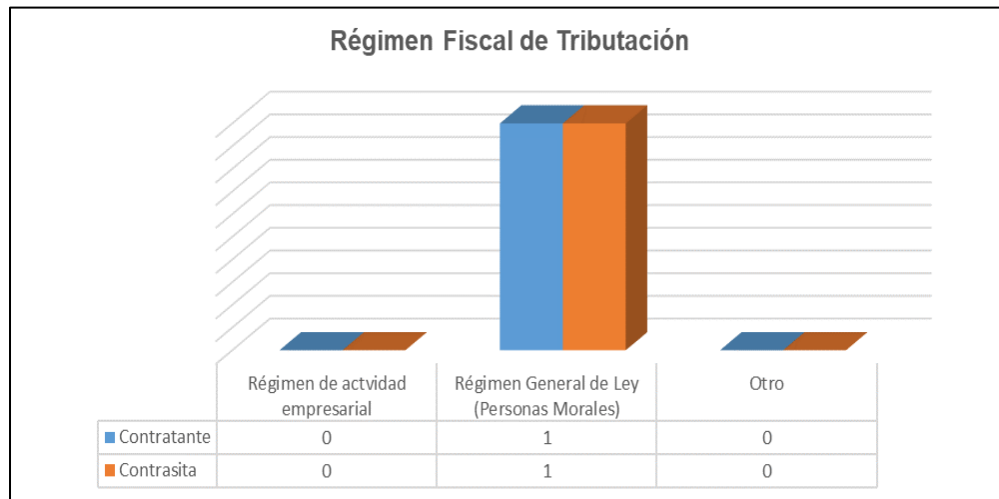
Ítem 1. Tiempo de constitución de la sociedad contratante y contratista "Outsourcing"



Fuente: Elaboración propia

El primer Ítem, muestra el tiempo de constitución de ambas empresas, en el caso de la empresa que contrata los servicios de personal cuenta con más de 20 años en el mercado, lo cual significa que es una empresa estable; por otro lado, la empresa contratista que es la que otorga el servicio de personal bajo el esquema de subcontratación laboral por medio del Outsourcing, cuenta con 6 años de antigüedad.

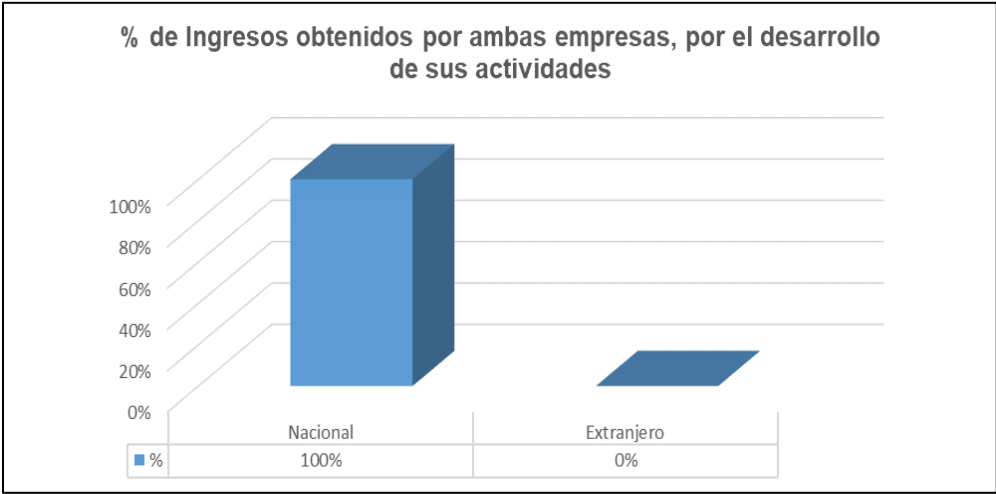
Ítem 2. Régimen Fiscal de Tributación de ambas empresas contratante y contratista “Outsourcing”



Fuente: Elaboración propia

El segundo Ítem, muestra que las empresas encuestadas tanto la contratante como la contratista “Outsourcing”, son empresas legalmente constituidas que tributan dentro del Régimen General de Ley (Personas Morales).

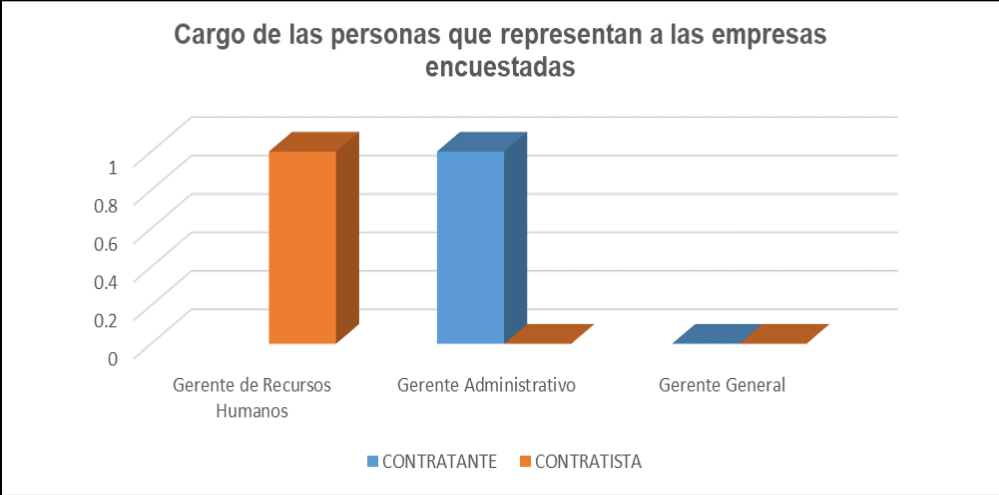
Ítem 3. Porcentaje de ingresos que obtienen ambas empresas



Fuente: Elaboración propia

El tercer Ítem, indica que los ingresos que obtienen las empresas tanto la contratante como la contratista que es la que otorga el servicio de personal, son de origen 100% nacional.

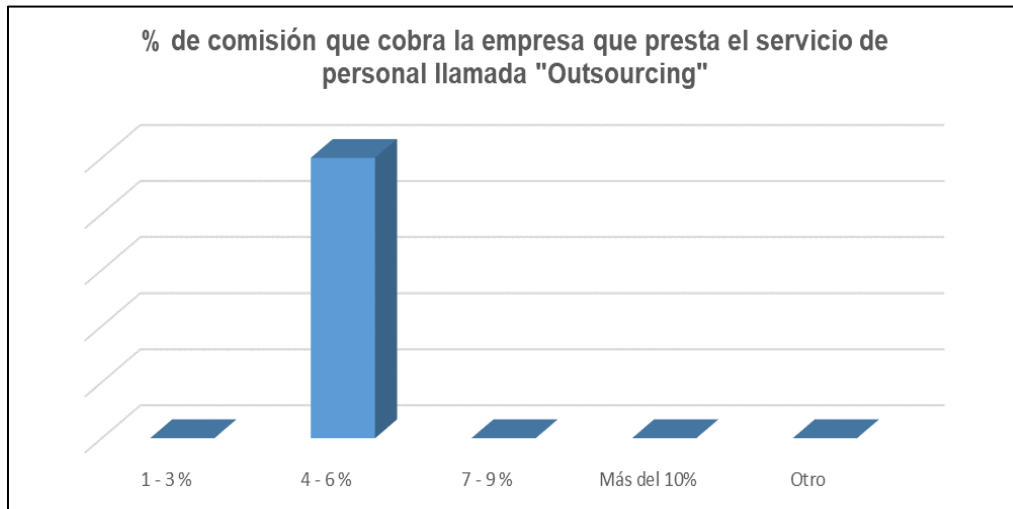
Ítem 4. Cargo que tienen las personas encuestadas dentro de las empresas a las cuales representan



Fuente: Elaboración propia

El cuarto Ítem, muestra que las personas que fueron encuestadas tienen cargos importantes dentro de cada una de las empresas.

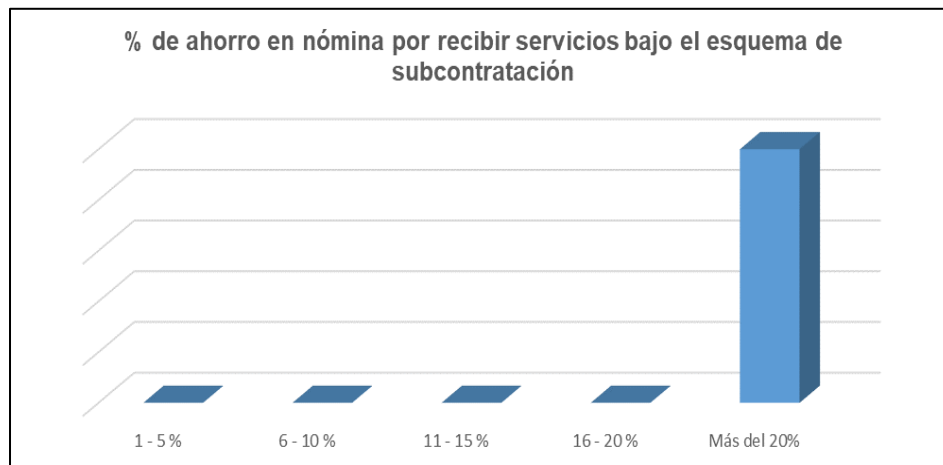
Ítem 5. % de comisión que cobra la empresa contratista "Outsourcing"



Fuente: Elaboración propia

El quinto Ítem, muestra que la empresa que otorga los servicios de personal cobra el 6% de comisión por sus servicios.

Ítem 6 . % de ahorro que se obtiene al contratar los servicios de subcontratación de personal



Fuente: Elaboración propia

El sexto Ítem, indica que la empresa que contrata el servicio de nómina por parte de la contratista conocida como “Outsourcing”, tiene un ahorro de más del 20% en su gasto total por concepto de sueldos y comisiones.

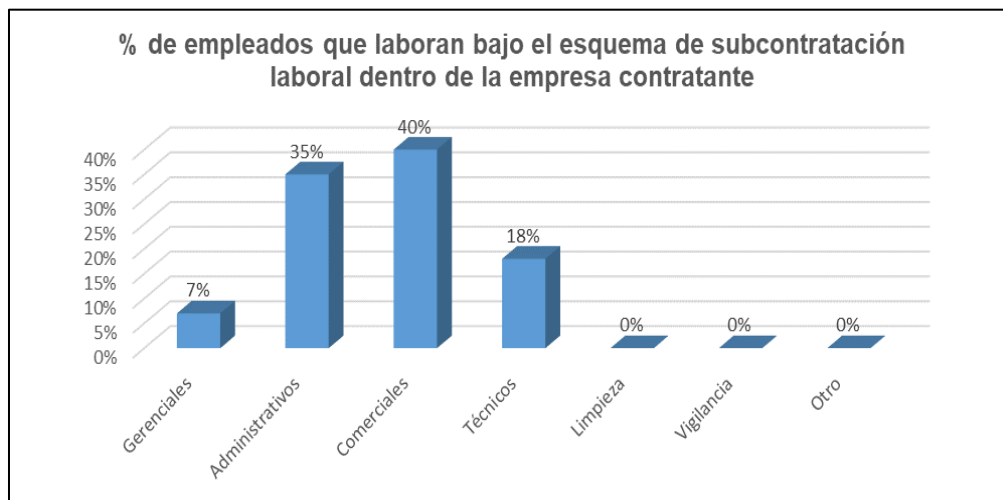
Ítem 7. Pregunta abierta sobre los beneficios al contratar el servicio de personal

Respecto al Ítem 7, la respuesta por parte de la empresa es que se ve beneficiada por la reducción de costos en más de un 20% de ahorro en sus nóminas, y por otro lado un beneficio para el personal contratado, ya que por la forma de pago por concepto de sueldos y salarios, hace que la retención de impuestos sea menor y paguen menos impuestos.

Ítem 8. Desventajas que tiene la empresa que contrata los servicios de personal

- Se vuelve vulnerable ante una posible revisión por parte de las autoridades correspondientes
- No se demuestre la materialidad del servicio contratado

Ítem 9 – 6. % de empleados que son contratados bajo el esquema de subcontratación laboral

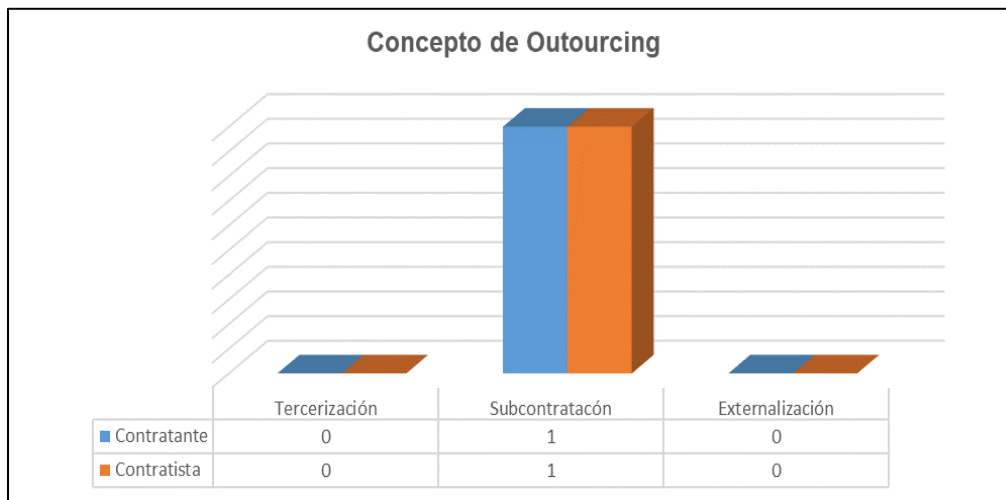


Fuente: Elaboración propia

El Ítem 9 - 6, muestra los tipos de puestos que son contratados bajo el esquema de subcontratación de personal, mismos que se integran de la siguiente forma: 7% es ocupado en puestos gerenciales, el 35% son puestos administrativos, 40% corresponde a puestos comerciales, mientras que el 18% es ocupado por puestos técnicos.

CONOCIMIENTO EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL

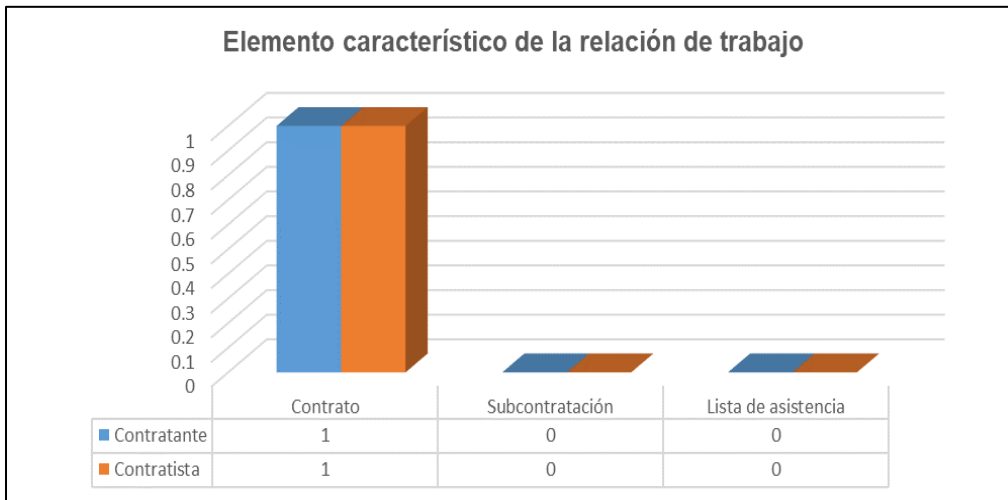
Ítem 10 - 7. Que entienden por “Outsourcing”



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al Ítem 10 – 7, contratante y contratista, ambas coinciden que el término “Outsourcing”, significa subcontratación

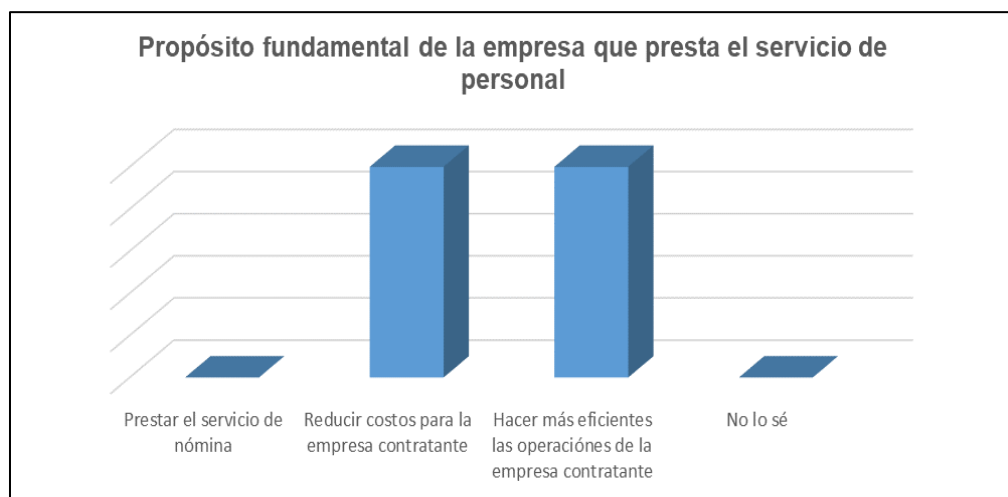
Ítem 11 - 8. Elemento característico de la relación de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Los Ítem 11 - 8, indican que para las empresas tanto contratante como contratista, el elemento característico de la relación de trabajo, es el contrato

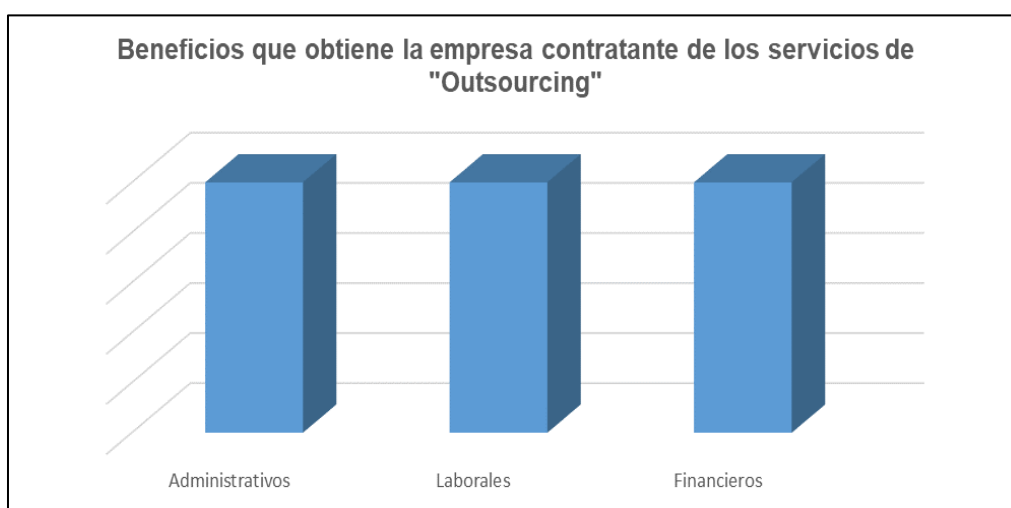
Ítem 12 - 9. Propósito fundamental de las empresas que prestan servicios de personal



Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a los Ítem 12 – 9, la empresa contratante y la contratista consideran que el propósito fundamental por la prestación del servicio de subcontratación de personal es para reducir costos de la empresa contratante y, por otro lado, hacer más eficientes las operaciones de la misma empresa.

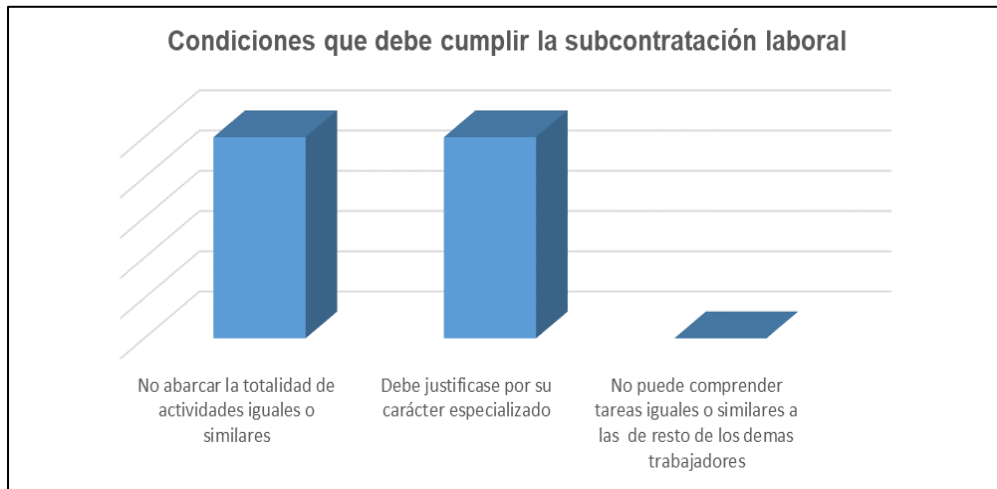
Ítem 13 – 10. Beneficios de la empresa contratante de los servicios de “Outsourcing”



Fuente: Elaboración propia

Los Ítem 13 – 10, indican que los beneficios que obtiene la empresa que contrata los servicios de personal a través del esquema de subcontratación, pueden ser en igual medida administrativos, laborales y financieros.

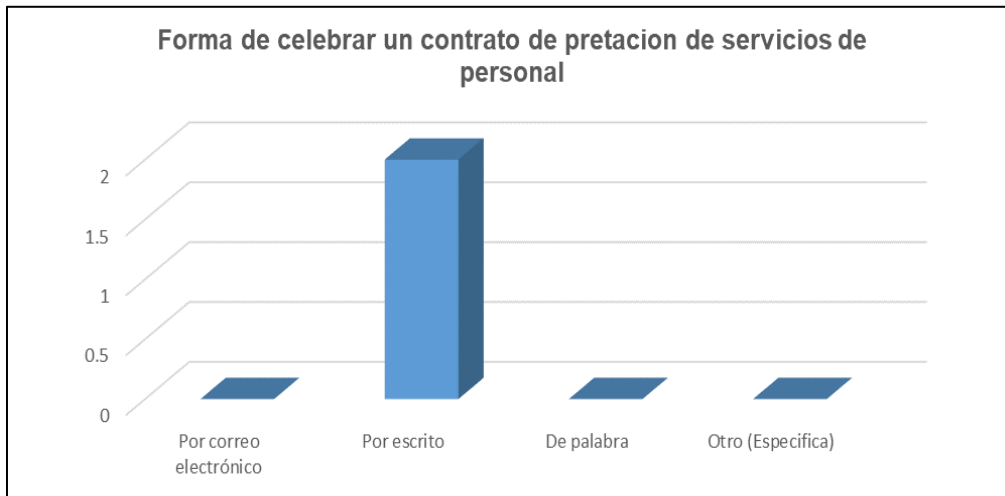
Ítem 14 – 11, Condiciones que debe cumplir la subcontratación laboral



Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a los Ítem 14 – 11, la empresa contratante y la contratista coinciden en que las condiciones que debe cumplir la subcontratación laboral, es que: No debe abarcar la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo y, deberán justificarse por su carácter especializado.

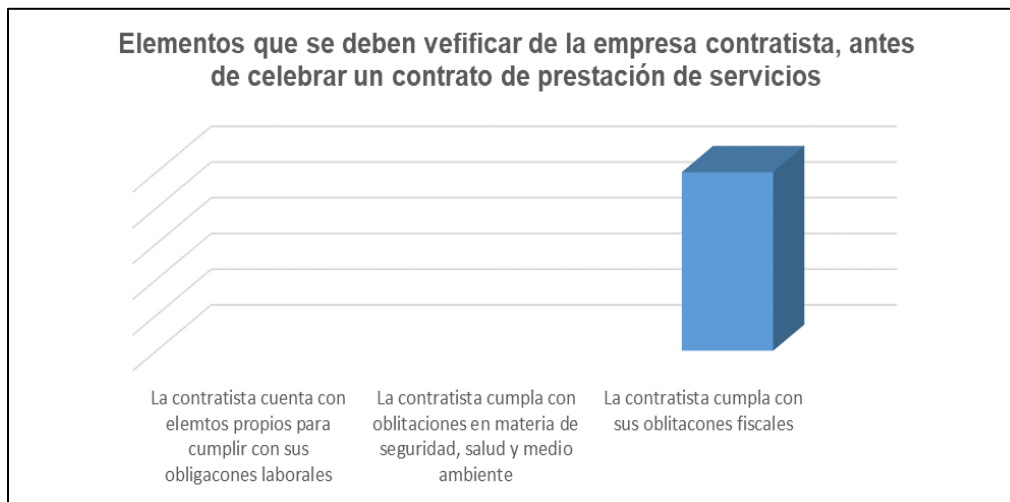
Ítem 15 – 12. Como se considera que se debe celebrar un contrato de prestación de servicios de personal entre empresas



Fuente: Elaboración propia

En los Ítem 15 – 12, la empresa contratante y la contratista, indican que la forma de celebrar un contrato de prestación de servicios de personal, debe ser por escrito y, de igual manera, se recomienda que el contrato sea ratificado ante notario, para tener mayor validez.

Ítem 16. Elementos que se deben verificar al momento de celebrar el contrato de prestación de servicios de personal

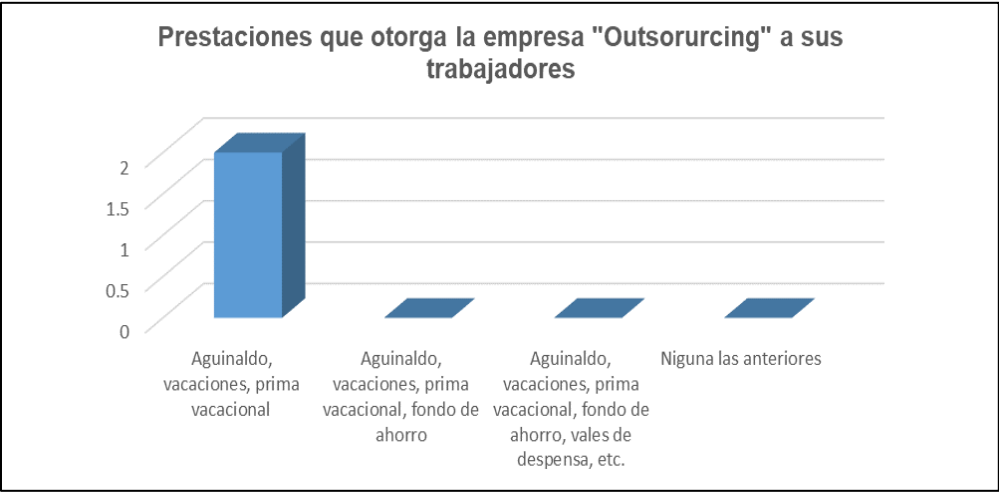


Fuente: Elaboración propia

El Ítem 16, indica a manera de sugerencia, qué elementos se deben verificar de la empresa contratista antes de celebrar un contrato de prestación de servicios, por lo que para la empresa contratante lo más importante es verificar que la primera cumpla con sus obligaciones fiscales.

INFORMACIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO

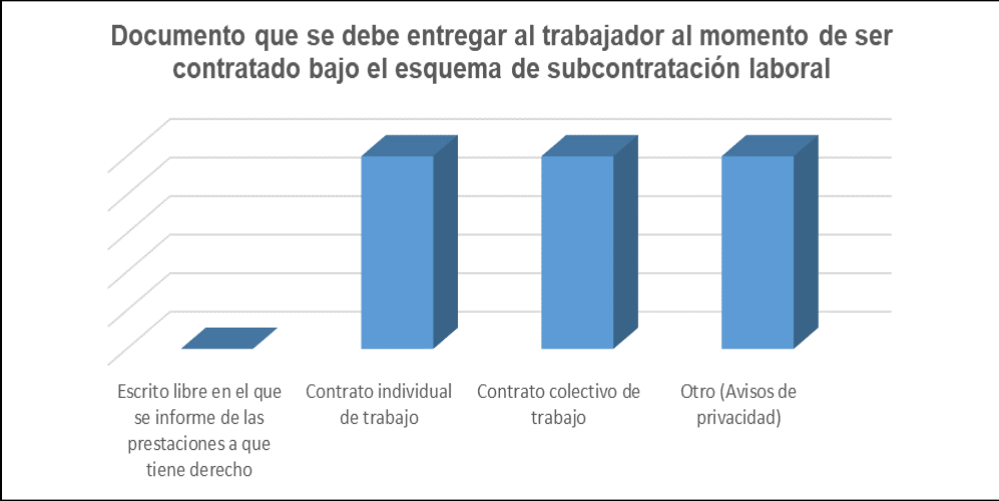
Ítem 17 – 13. Prestaciones que otorga la empresa “Outsourcing” a sus trabajadores



Fuente: Elaboración propia

El Ítem 17 - 13, indica que la empresa contratista otorga las prestaciones mínimas de Ley al personal contratado bajo el esquema de subcontratación laboral, como son: Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional.

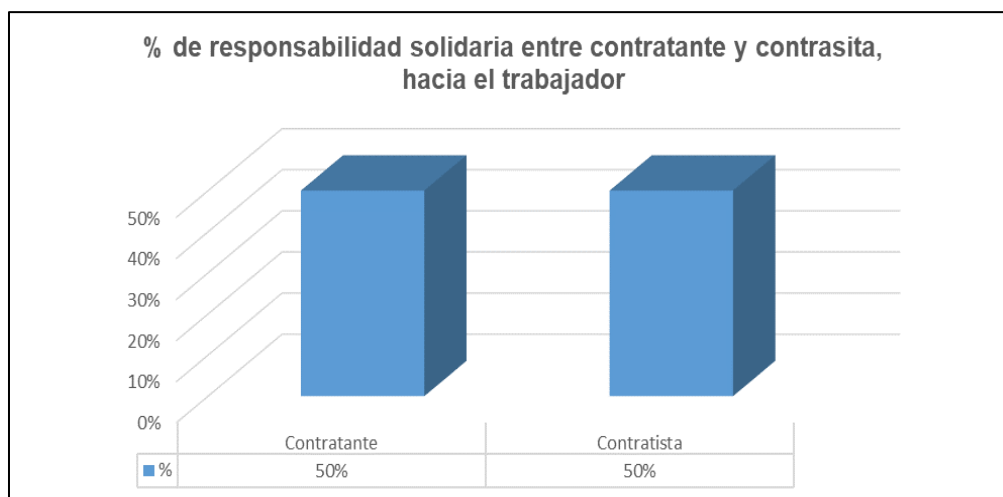
Ítem 18 - 14. Documento que se entrega al trabajador al momento de ser contratado bajo el esquema de subcontratación laboral



Fuente: Elaboración propia

El Ítem 18 - 14, hace mención referente a la documentación que la empresa contratista debe entregar al trabajador al momento de ser contratado, misma que debe ser: contrato individual de trabajo, avisos de privacidad y por último la empresa contratante mencionó que además debe entregarse el contrato colectivo de trabajo.

Ítem 19 – 15, % de responsabilidad solidaria entre contratante y contratista hacia el trabajador



Fuente: Elaboración propia

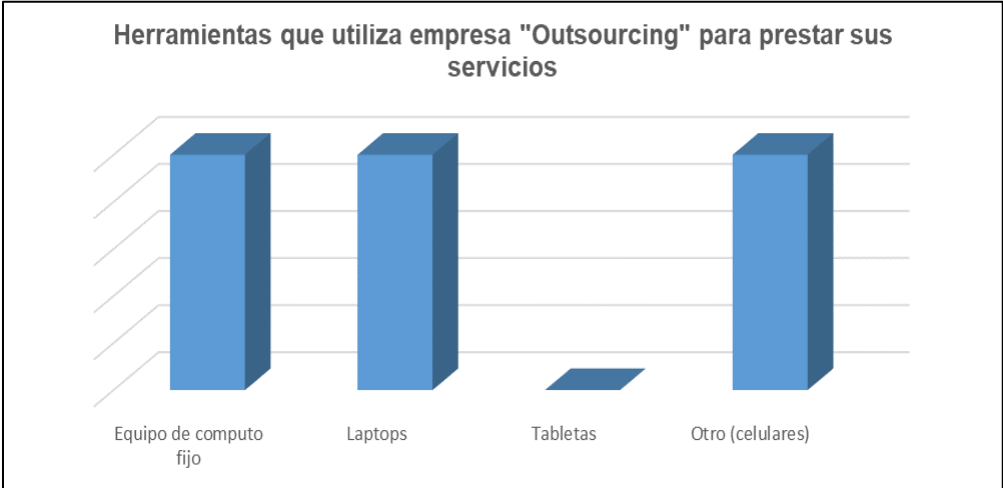
Respecto al Ítem 19 – 15, en caso de que algún servicio del personal contratado bajo el esquema de subcontratación laboral ya no sea requerido, y sea separado de su cargo de manera justificada o injustificada, ambas empresas coinciden en que son solidariamente responsables un 50% cada una, para efectos de resarcir cualquier daño que se comenta en contra del trabajador separado de su cargo.

Ítem 20 – 16. Artículos de la Ley Federal de Trabajo, que regulan la subcontratación laboral

Respecto al Ítem 20 – 16, se hizo la pregunta abierta al representante de la empresa contratante y al representante de la empresa contratista, respecto a si es que conocían qué artículos de la Ley Federal de Trabajo regulan la subcontratación laboral, mencionando el primero que desconocía, mientras que el segundo solo menciona que era regulada por el artículo 15 de la mencionada Ley.

INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA Y SISTEMAS ELECTRÓNICOS

Ítem 21 – 17. Herramientas que utiliza la empresa “Outsourcing”, para prestar sus servicios

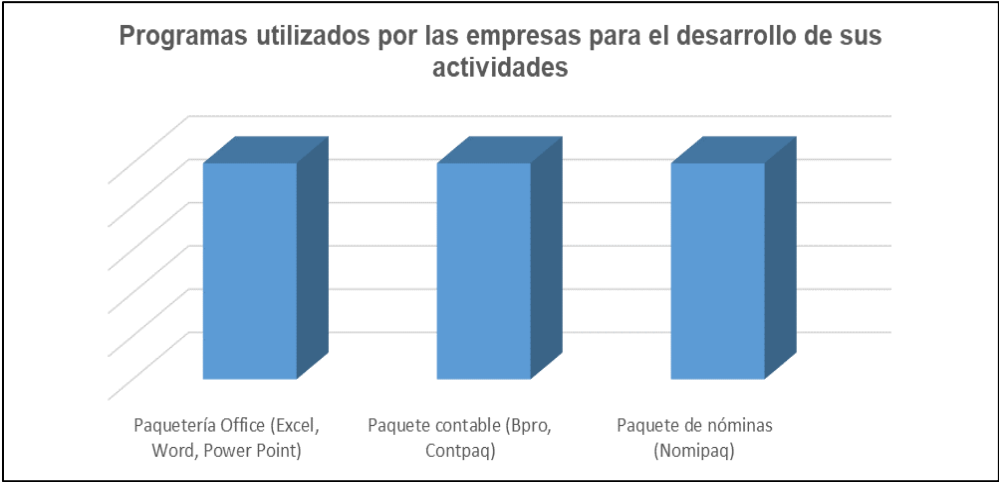


Fuente: Elaboración propia

El Ítem 21 – 17, indica que las principales herramientas que utiliza la empresa que presta el servicio de personal conocida como “Outsourcing”, son equipos de

cómputo, laptops y celulares, mismos que ponen a disposición del personal para que este pueda realizar las tareas encomendadas dentro de la empresa contratante.

Ítem 22 – 18. Programas utilizados por las empresas para el desempeño de sus actividades



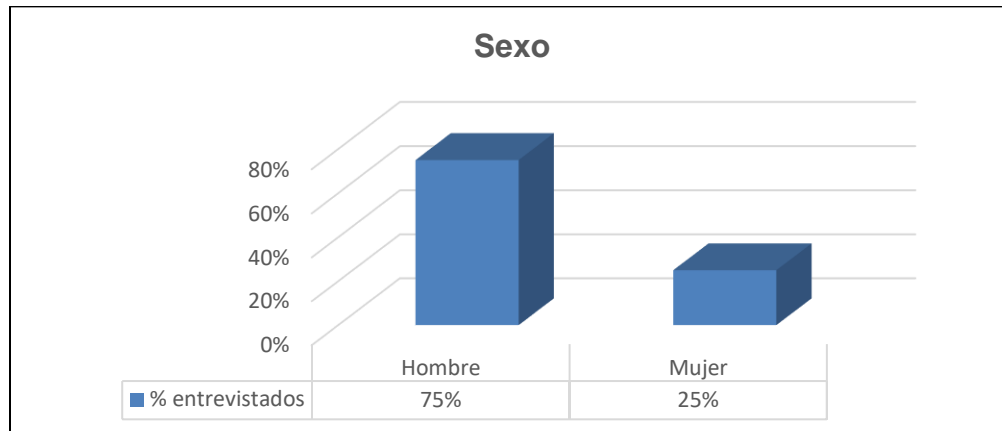
Fuente: Elaboración propia

Los Ítem, 22 – 18, indican que los programas utilizados por ambas empresas para el desarrollo de sus actividades son: Paquetería Office (Excel, Word, Power Point), así como programas contables para el registro de sus operaciones conocidos como Bussines Pro, Contpaq y Nomipaq.

Interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores que laboran dentro de empresa contratante y que se encuentran bajo el esquema de subcontratación laboral

DATOS GENERALES

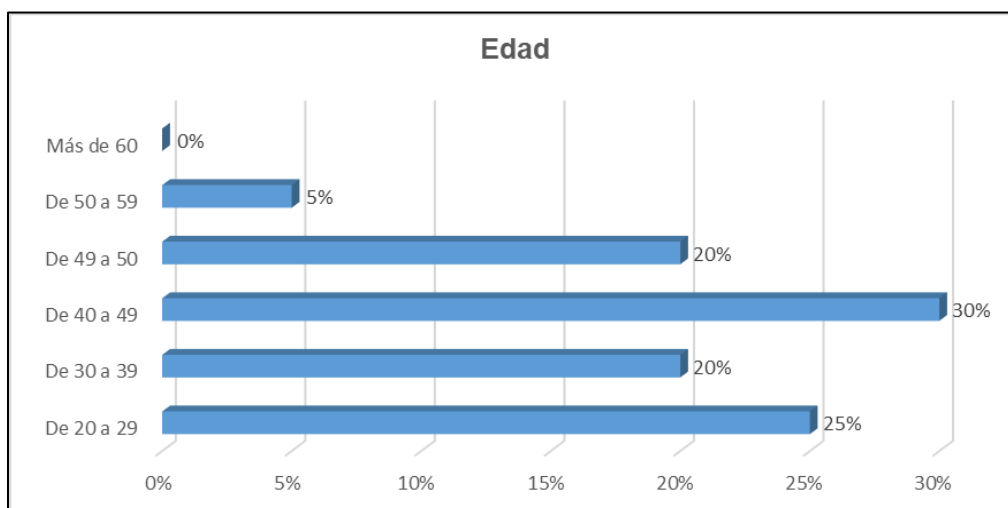
Ítem 1. Sexo



Fuente: Elaboración propia

En el primer Ítem, se observa que el 25% de las personas que fueron encuestadas son mujeres mientras que 75% son hombres.

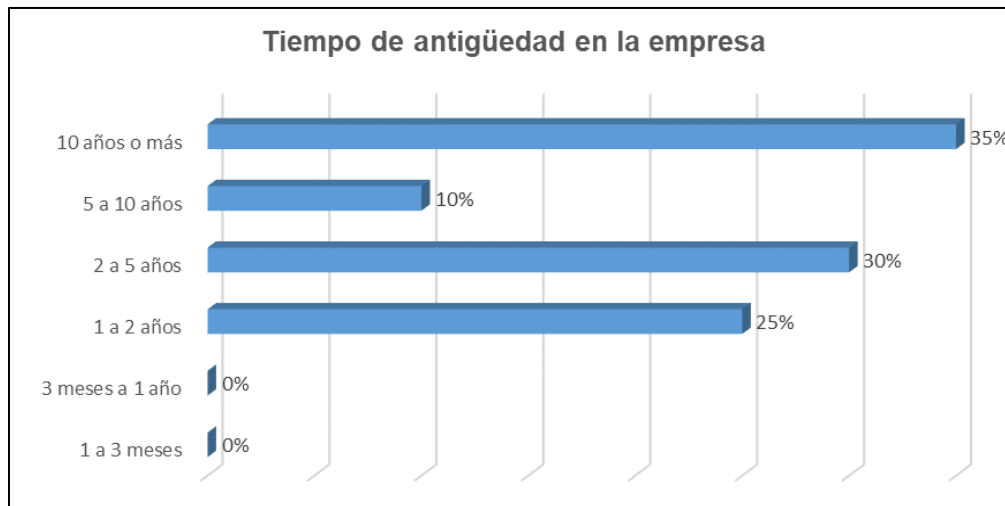
Ítem 2. Edad



Fuente: Elaboración propia

El segundo ítem, muestra que de las personas encuestadas, el 30% están en el rango de 40 a 49 años, el 25% están entre 20 a 29 años, el 20% entre 30 y 39 años, al igual que las de 49 a 50 años en un 20%, y solo un 5% de la población encuestada es mayor de 50 años.

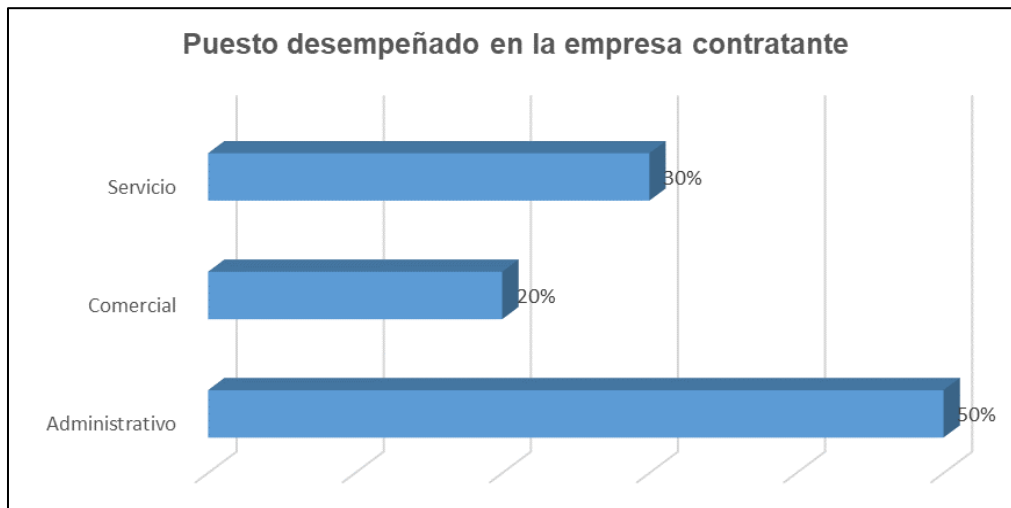
Ítem 3. Antigüedad dentro de la empresa



Fuente: Elaboración propia

El tercer ítem, indica que del 100% de las personas encuestadas, 35% tiene más de 10 años de antigüedad, el 10% tiene entre 5 y 10 años, 30% tiene entre 2 y 5 años, y solo el 10% cuenta con uno o dos años de antigüedad dentro de la empresa contratante.

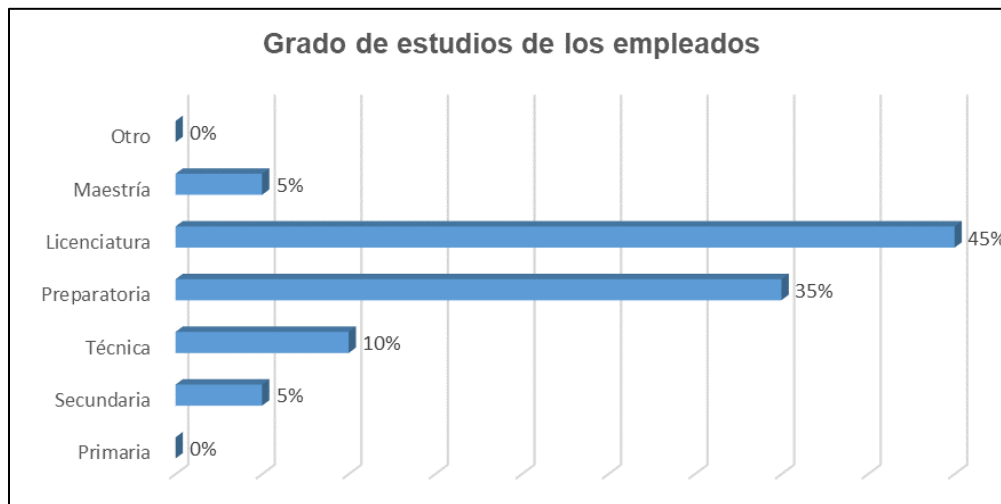
Ítem 4. Puesto desempeñado en la empresa



Fuente: Elaboración propia

En el cuarto Ítem, encontramos que el 50% del personal contratado, realiza funciones de carácter administrativo, mientras que el 30% desempeña actividades de servicio, y solo el 20% realiza funciones en el área comercial.

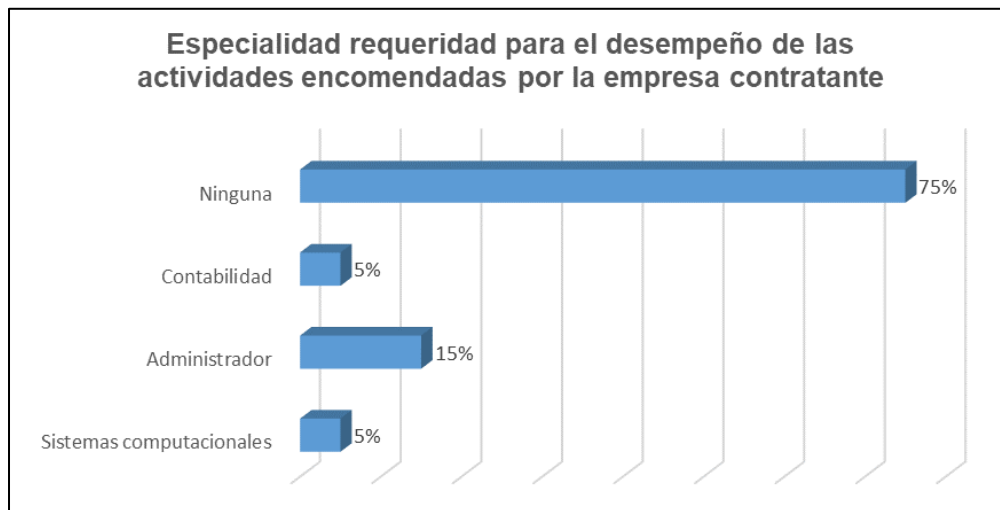
Ítem 5. Grado de estudios



Fuente: Elaboración propia

El quinto Ítem, indica que la empresa contratante de los servicios de “Outsourcing”, subcontrata personal con un grado de estudios de nivel licenciatura para el desempeño de las actividades para la cual fue creada en un 45%, 35% cuentan con nivel medio superior, 20% tienen un nivel técnico pero especializado, 5% es personal con nivel de primaria, y otro 5% cuenta un nivel de maestría.

Ítem 6. Actividades realizadas por el personal dentro de la empresa contratante

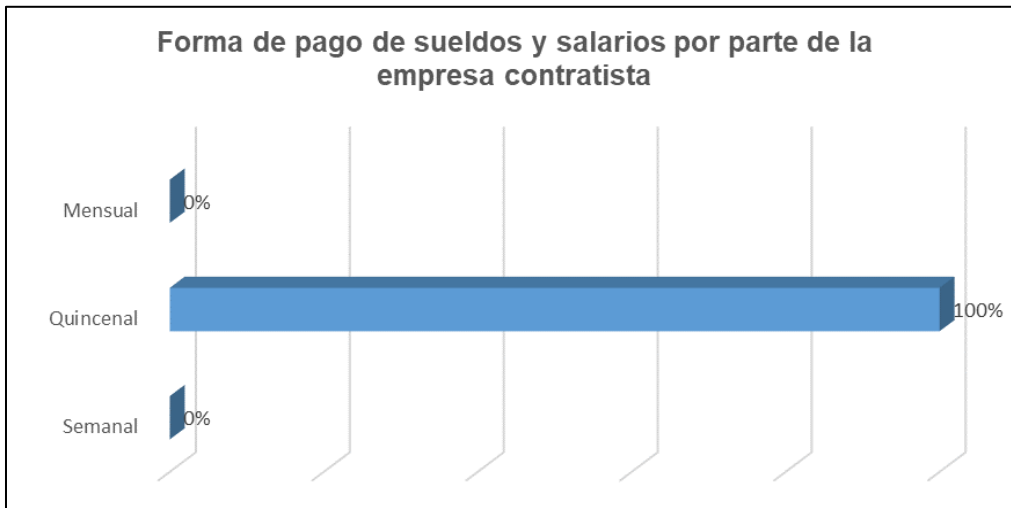


Fuente: Elaboración propia

El sexo Ítem, indica que del 100% del personal subcontratado 75% no necesitan ninguna especialidad para poder desarrollar las actividades encomendadas por la empresa contratante, 5% es contratado para actividades de tipo contable, 15% para actividades de tipo administrativo, y solo un 5% es contratado para realizar actividades de sistemas computacionales.

INFORMACIÓN DERIVADA DE LA RELACIÓN LABORAL

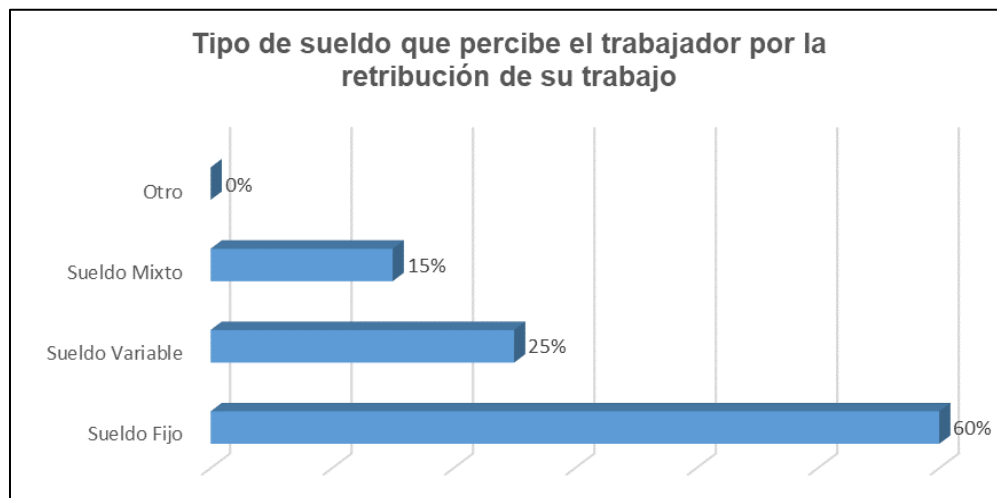
Ítem 7. Periodos de pago de remuneraciones al personal subcontratado



Fuente: Elaboración propia

El Ítem 7, indica que el personal subcontratado recibe sus pagos de forma quincenal

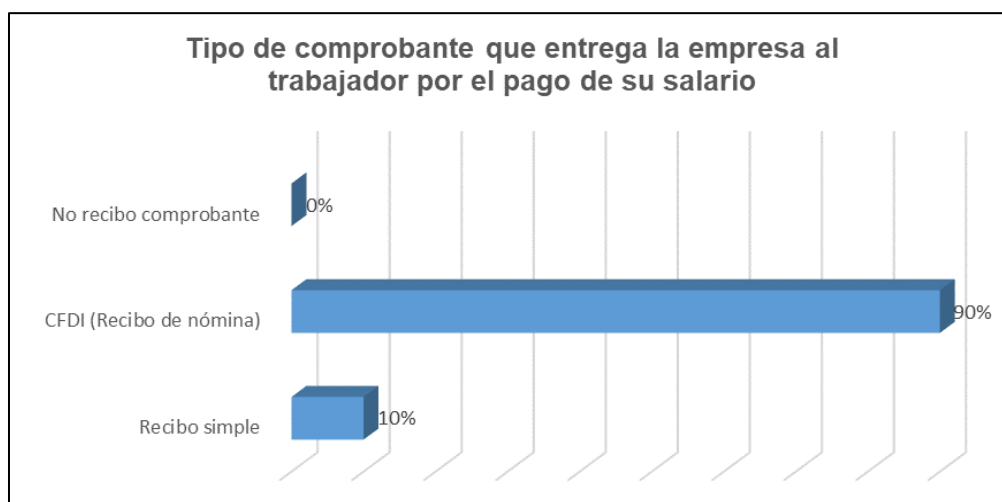
Ítem 8. Sueldo percibido por el trabajador



Fuente: Elaboración propia

El Ítem 8, indica que el 60% del sueldo que perciben los trabajadores es fijo, el 25% es variable y solo el 15% es mixto.

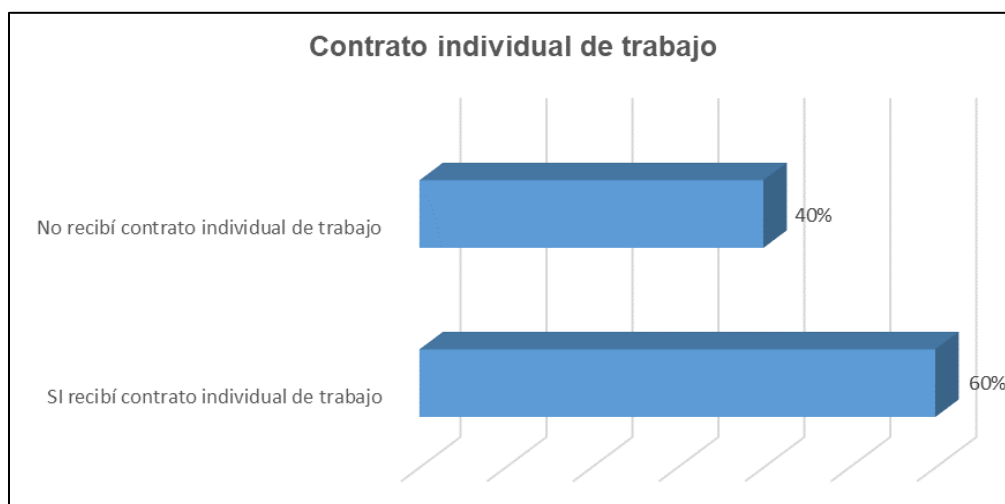
Ítem 9. Tipo de comprobante entregado por la empresa al trabajador que soporta el pago de su sueldo



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al Ítem 9, 90% de los trabajadores reciben el CFDI (Recibo de nómina) que soporta el pago de sus sueldos y salarios, mientras que solo un 10% señalo que solo les entregan un recibo simple.

Ítem 10. Contrato individual de trabajo

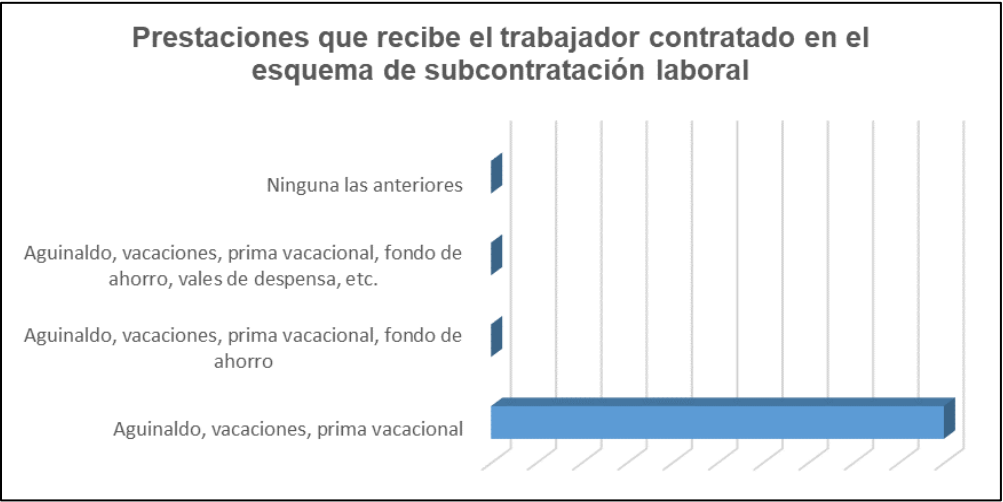


Fuente: Elaboración propia

El Ítem 10, indica que el 60% del personal encuestado ha recibido el contrato individual de trabajo al momento de ser contratado, mientras que el 40% indicó que no recibió su contrato.

INFORMACIÓN RELACIONADA CON PRESTACIONES LABORALES

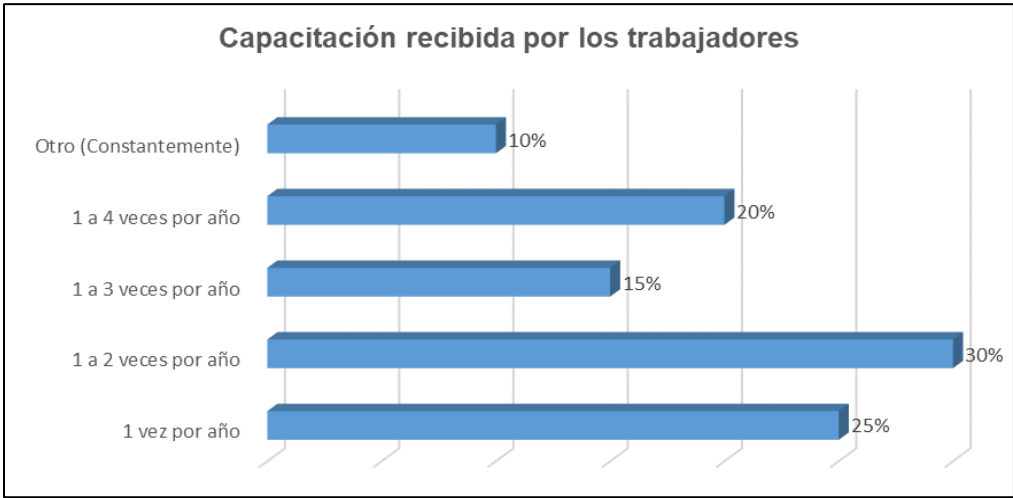
Ítem 11. Prestaciones recibidas por el trabajador contratado en el esquema de subcontratación laboral



Fuente: Elaboración propia

El Ítem 11, indica que la empresa “Outsourcing” solo otorga prestaciones mínimas de Ley al personal que contrata, como son: aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

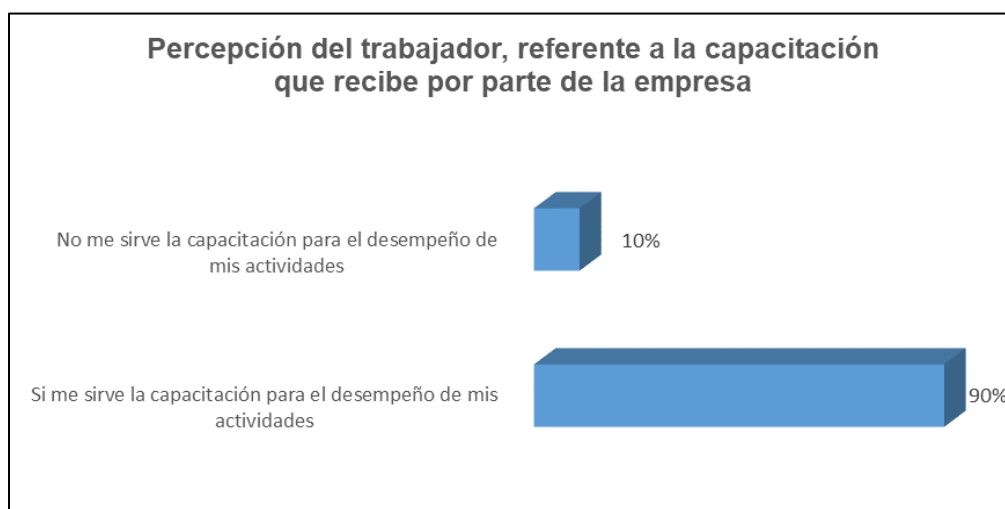
Ítem 12. Capacitación recibida por los trabajadores



Fuente: Elaboración propia

En el Ítem 12, muestra que del 100% del personal, 25% recibe capacitación solo una vez por año, 30% hasta dos veces, 15% hasta tres veces, 20% hasta cuatro veces y, solo un 10% recibe capacitación constantemente.

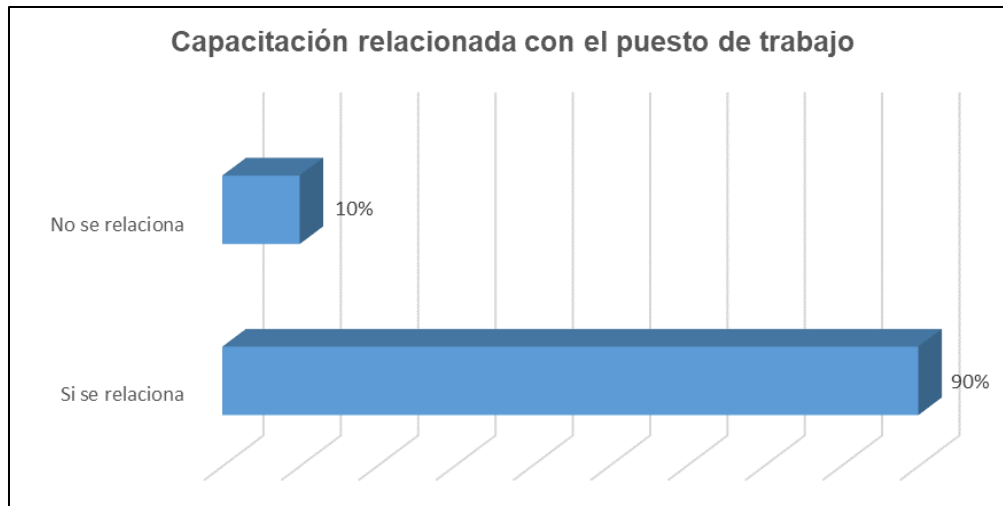
Ítem 13. Percepción de la capacitación por parte del trabajador



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al Ítem 13, el 90% del personal encuestado menciona que la capacitación que recibe por parte de la empresa es de gran ayuda para el desempeño de sus actividades, mientras que el 10% menciona que no le sirve para poder desempeñar sus actividades, debido a que no están enfocadas en el área que desempeñan.

Ítem 14. Capacitación relacionada con el puesto de trabajo

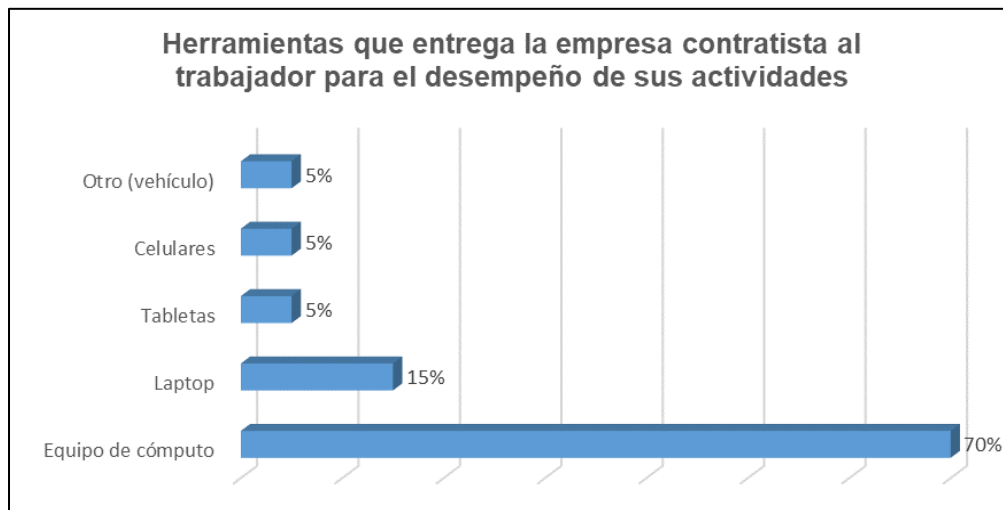


Fuente: Elaboración propia

El Ítem 14, muestra que el 90% de la capacitación otorgada al trabajador si se relaciona con la actividad que realiza y solo el 10% indica que no.

INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA Y SISTEMAS ELECTRÓNICOS

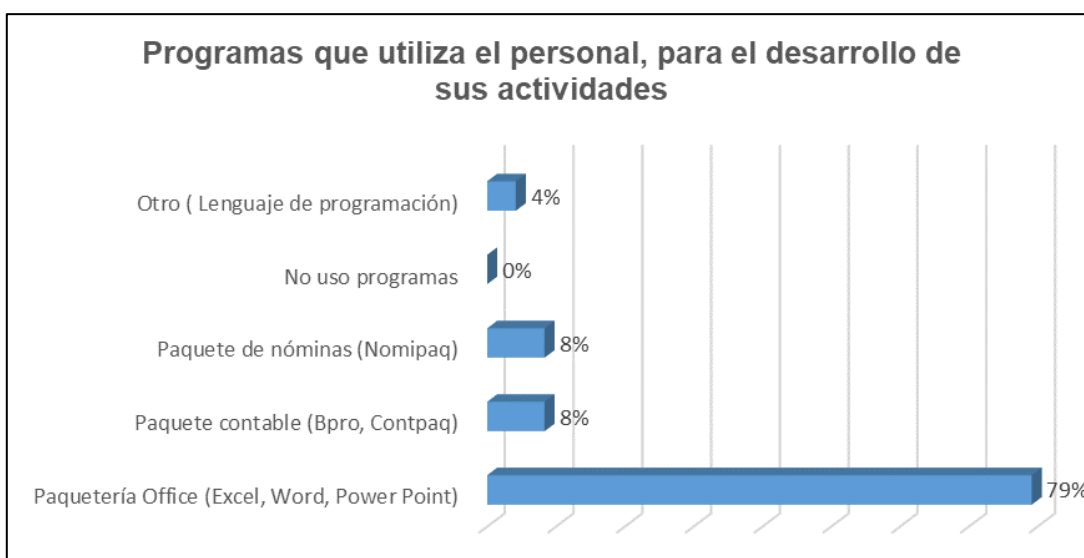
Ítem 15. Herramientas que recibe el trabajador para el desempeño de sus actividades



Fuente: Elaboración propia

El Ítem 15, indica que el 70% del personal recibe equipo de cómputo, 15% recibe laptops, 5% tabletas, 5% celulares, y 5% a parte recibe vehículo para el desarrollo de las actividades encomendadas por la empresa contratante.

Ítem 16. Programas utilizados por el personal para el desarrollo de sus actividades



Fuente: Elaboración propia

El Ítem 16, indica que el 79% de los programas que utiliza el personal para poder desarrollar las actividades encomendadas por la empresa contratante son: Excel, Word, Power Point, 8% utiliza paquetes contables como lo es Bpro, contraq, 8% utiliza paquete de nómina llamado nomipaq, y solo el 4% utiliza otros de tipo programación de base de datos.

Interpretación de los resultados de forma combinada de la empresa contratante y de la empresa contratista conocida como “Outsourcing”

Como resultado obtenido de las encuestas aplicadas a la empresa contratante que es la que solicita el servicio de personal, a la empresa contratista que es la que lo otorga y que es conocida como “Outsourcing”, se obtuvo la siguiente información:

La contratante fue constituida hace más de 20 años, lo que indica que es una empresa estable y con gran experiencia en el ramo automotriz; por otro lado, la contratista que cuenta con 6 años en el ramo de prestación de servicios de personal conocida como “Outsourcing”, ambas empresas tributan en el Régimen General de Ley (Personas Morales) y sus ingresos por la actividad que realizan cada una, son de origen 100% nacional.

Por otro lado, se conoció que la comisión que cobra la empresa que presta el servicio de personal conocida como “Outsourcing” va desde un 4% hasta un 6%, mismo que es determinado en base a un estudio previo que hace esta empresa en

función a los ingresos de la contratante y a la actividad que desempeñara el personal contratado bajo el esquema de subcontratación laboral, y que traerá como resultado un ahorro para la empresa contratante de más del 20% en su gasto total por concepto de nómina por el manejo de personal que recibe.

Por otro lado, este tipo de servicios puede tener ciertas desventajas para la empresa que lo contrata debido a que se vuelve vulnerable ante posibles revisiones por parte de las autoridades correspondientes, como pueden ser: SAT, IMSS, INFONAVIT, etc., por el hecho de no poder demostrar la materialidad del servicio contratado. Por lo que es muy importante soportar este tipo de servicios contando con el contrato de prestación de servicios debidamente firmado tanto por la contratante como por la contratista, firmado ante notario público, contar con contratos individuales de trabajo debidamente firmados por cada empleado contratado, entregar CFDI por concepto de pagos de nómina, listas de raya, reportes por las actividades que realicen, etc.

De igual manera, se conoció que el 40% del personal que otorga, es para desarrollar actividades de tipo comercial, seguido en un 35% para actividades de tipo administrativo, 18% para actividades de tipo técnico, y solo un 7% para realizar actividades de tipo gerencial.

Ambas empresas coinciden en que el elemento característico de la relación laboral es el contrato y, que el propósito fundamental de servicio contratado es para el caso de la empresa contratante: reducir sus costos, hacer más eficientes sus operaciones encomendadas al personal subcontratado por la empresa contratante, lo cual les llevará a obtener mayores beneficios tanto de tipo administrativo, financiero y principalmente de tipo laboral, tomando en cuenta que para cumplir con

el requisito de subcontratación laboral, el personal subcontratado, no debe abarcar la totalidad de las actividades que sean iguales o similares, y deben de justificarse por su carácter especializado, además de que no pueden comprender tareas iguales o similares a las del resto de los demás.

De igual manera, el personal contratado bajo este esquema debe recibir por lo menos las prestaciones mínimas de Ley, las cuales son: aguinaldo, vacaciones y prima vacacional que de acuerdo a la LFT, corresponde al 25% y que deben estar contenidas en el contrato individual de trabajo, el cual debe ser entregado en copia fiel al trabajador.

En este orden de ideas, ambas empresas coinciden en que para efectos de alguna situación de tipo laboral, en contra o a favor del trabajador, son solidariamente responsables en un 50% cada una. Además de que es de gran importancia mencionar que para prestar y en su caso recibir los servicios de personal subcontratado, se debe tener conocimiento de los artículos que regulan la subcontratación laboral, los cuales están contenidos en la Ley Federal del Trabajo, los que en la mayoría de las ocasiones son desconocidos por los responsables de cada empresa.

Interpretación de los resultados de la encuesta realizada al personal contratado bajo el esquema de subcontratación laboral

La encuesta fue aplicada al 20% del total del personal que está contratado bajo el esquema de subcontratación y que se encuentra trabajando para la empresa contratante, el 25% fueron mujeres y el 75% fueron hombres, con los siguientes

rangos de edad: 25% corresponde a trabajadores que tienen entre 20 y 29 años, 20% tienen entre 30 y 39, 30% tienen entre 40 y 49, 20% tienen entre 49 y 50, y solo un 5% tiene entre 50 y 59 años de edad.

Hay gente que cuenta con más de 10 años laborando, lo que indica que la empresa contratante es un negocio estable, y que el personal que contrata, es ocupado para realizar actividades principalmente de tipo administrativo en un 50%, comercial en un 20% y para el área de servicio en un 30%; quienes cuentan diferentes grados de estudio para el desarrollo de la actividad encomendada, que van desde nivel Maestría en un 5%, licenciatura en un 45%, preparatoria en un 35%, y por lo que corresponde a nivel técnico en un 10% únicamente y muy pocos de nivel primaria en solo un 5%.

El personal contratado bajo el esquema de subcontratación laboral recibe sus pagos por concepto de remuneraciones personales subordinadas principalmente de forma quincenal, además de que la empresa contratista les entrega el CFDI (recibo de nómina) correspondiente, de igual forma, hay trabajadores que reciben diferentes tipos de sueldo lo que depende de la actividad que realizan: sueldos fijos en un 60%, variable en un 25% y solo un 15% recibe sueldo mixto. El 60% cuenta con contrato individual de trabajo, mientras que el otro 40% no lo recibió.

Las prestaciones recibidas por el personal subcontratado, son las mínimas de ley, por otro lado, la capacitación que reciben para el desempeño de la actividad que realizan es constante en su gran mayoría, es otorgada directamente por la planta ensambladora de autos nuevos, por medio de cursos presenciales y/o en línea, lo cual es muy importante para el caso de los trabajadores que desempeñan

el servicio de la mano de obra, ya que entre más capacitados estén, mejor es el pago que reciben, derivado de que van subiendo de nivel especializado.

Es importante destacar que la empresa que contrata este tipo de servicio, es la que pone las herramientas necesarias como son: equipos de cómputo en su gran mayoría 70%, seguido de laptops 15%, que son de las más importantes para que los trabajadores puedan realizar las actividades encomendadas, sin embargo, deben ser proporcionadas por la empresa contratista conocida como Outsourcing.

Por último, y después de toda la investigación realizada sobre: “La contratación de un Outsourcing como estrategia en materia laboral beneficia a las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, 2020”, se determina lo siguiente:

Comprobación de la hipótesis

El capítulo VI, denominado Aplicación de los instrumentos de investigación, nos permitió, a través del análisis e interpretación de resultados, comprobar que la hipótesis planteada es viable, siempre y cuando se tengan las políticas de contratación bien definidas y el conocimiento suficiente para saber que no todo el personal de la empresa debe ser subcontratado, es decir, la subcontratación aplica solo para áreas específicas que se justifican por su carácter especializado, como pueden ser: mecánicos, hojalateros, pintores, pulidores y lavadores únicamente, tampoco puede abarcar todas las actividades, iguales o similares en su conjunto, que se desarrollen en el centro de trabajo, y de igual manera no puede comprender tareas iguales o similares a las que efectúen el resto de los trabajadores.

Estratégicamente, es posible mencionar que son varios los beneficios que pueden obtener las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, al contratar los servicios de un Outsourcing, algunos de estos beneficios son:

1. Delegar labores accesorias del negocio.
2. Libera carga administrativa a la empresa contratante.
3. No se incrementan los pasivos de la empresa contratante.
4. Disminución del tiempo en la curva de aprendizaje.
5. El pago de los servicios es deducible de impuesto sobre la renta, y acreditable para efectos del Impuesto al Valor agregado.
6. Ahorro de tiempo en trámites administrativos, control de prestaciones laborales, etc.

Laboralmente hablando, la empresa contratante debe cerciorarse de que al momento de celebrar el contrato por la prestación de servicios de personal con un Outsourcing, esta cuente con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de sus relaciones con sus trabajadores, de igual forma, la empresa contratante debe cerciorarse permanentemente que la empresa Outsourcing cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad social, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

En cuanto al trabajador contratado bajo el esquema de subcontratación laboral, el beneficio que obtiene, es que la empresa contratante dedicada a la compra y venta de autos nuevos en México, le otorga capacitación continua

impartida directamente por la planta armadora de autos, este tipo de capacitación hace que el trabajador se especialice más en su ramo, sea más productivo y por lo tanto, sea mejor remunerado económicamente.

Por lo que corresponde a las prestaciones laborales, la mayoría de las empresas contratistas conocidas como Outsourcing, únicamente otorgan las mínimas de Ley, como lo es el aguinaldo, vacaciones, y prima vacacional.

Respecto a la responsabilidad solidaria, las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras, y que no dispongan de elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones en materia laboral, las empresas beneficiarias de los servicios serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Por tanto, es evidente que el beneficiario de los servicios asume la responsabilidad de los trabajadores cuando el contratante no lo haga.

Por otro lado, es muy importante señalar que cuando se contraten trabajadores para un patrón, y participe un intermediario laboral, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador respecto del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social (Ley del Seguro Social, 2019).

En cuanto a la diferencia que existe entre subcontratación y tercerización, se concluye que:

La subcontratación, es aquella que consiste en un contrato de carácter laboral, que puede celebrarse entre personas físicas o personas morales, no obstante, suministra un trabajo accesorio o complementario a la actividad propia del cliente, es decir, no puede tratarse del mismo trabajo o actividad, por tanto y lo más importante es que es un acto lícito, permitido por la Ley Federal del Trabajo.

La tercerización, que es la propiamente denominada Outsourcing ilícita, es una actividad que si está prohibida en materia laboral, y las consecuencias de su uso, son de carácter pecuniario, es decir, multas que se imponen por llevar a cabo este tipo de actividades.

HACIA UNA PROPUESTA QUE BENEFICIARÁ A LA EMPRESA DISTRIBUIDORA AUTOMOTRIZ, S.A. DE C.V., PARA EFICIENTAR SUS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y LABORALES, A TRAVÉS DEL OUTSOURCING

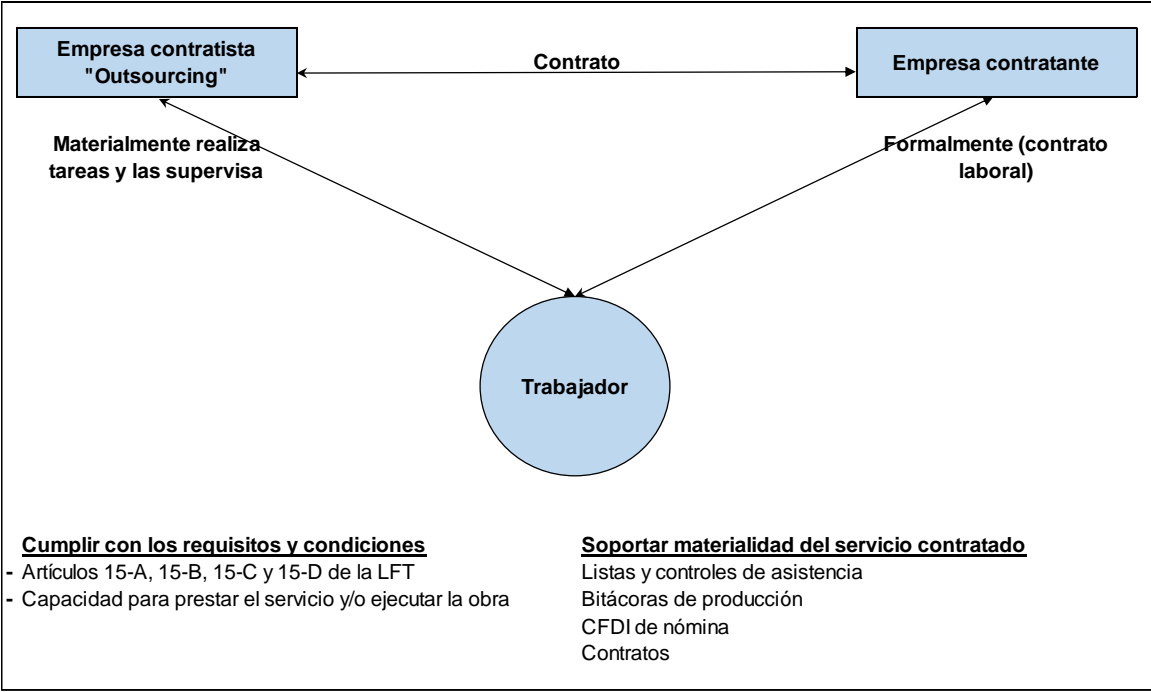
Actualmente y derivado de la situación por la que está atravesando el país, las empresas que se dedican a la compra y venta de autos nuevos en México, están pasando por una situación complicada, sin embargo, ahora tienen la necesidad de crecer sin mayor capital, y sobre todo de reducir sus costos para que puedan salir adelante.

Ahora bien, en base a los datos obtenidos, derivados de la investigación de campo por medio de las encuestas aplicadas a las personas involucradas en el proceso, como fueron; representantes de ambas empresas, contratante y contratista, así como los trabajadores que prestan el servicio y que están contratados bajo el esquema de subcontratación laboral, me pude percatar que existe desconocimiento del tema referente de la subcontratación, por lo que se recomienda a la empresa validar que el Outsourcing se aplique de manera adecuada, y cuidar que no se transfieran de manera deliberada a los trabajadores a la empresa contratista con el propósito de disminuir la carga laboral, para no caer en el esquema de la tercerización, la cual como se mencionó durante el trabajo de investigación está prohibida en materia laboral, además de que existe una sanción en la Ley Federal por utilizar este tipo de esquema. Cabe mencionar que existe una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo que pretende que la tercerización deje de ser una sanción de carácter económico y pase a ser un delito.

Por otro lado, también es importante mencionar que en caso de alguna revisión por parte de la autoridad la empresa se encuentra vulnerable, ya que tendrá

que demostrar la materialidad del servicio contratado y en caso de no hacerlo, el gasto erogado por este concepto tiende a ser no deducible para efectos del impuesto sobre la renta, y el IVA correspondiente será no acreditable.

ESQUEMA RELACION LABORAL



Por este motivo, se propone a la empresa lo siguiente:

Adoptar de forma adecuada y como estrategia el uso del Outsourcing, por medio de la subcontratación de personal especializado únicamente para actividades específicas y no para todo el personal que labora dentro de la misma empresa.

Contratar los servicios de personal con un Outsourcing que cuente con la documentación y elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven con sus trabajadores.

Soportar la materialidad del servicio contratado por medio de listas o controles de asistencia del personal, bitácoras de producción, comprobantes fiscales digitales de nómina, contratos y cualquier documento que demuestre la sujeción del trabajo a un deber de obediencia en cuanto a la forma de prestar el servicio.

Con todo lo mencionado anteriormente, los resultados esperados tendrán mayor probabilidad de éxito, y la empresa será menos vulnerable ante una revisión por parte cualquier autoridad.

Conclusiones

Capítulo I. Marco teórico.

En este capítulo se logra conocer cuando y como es que nace la intermediación laboral en México y en el mundo, además se conoce sobre el desarrollo de nuevas tecnologías que se fueron implementado durante el transcurso del tiempo, hasta nuestros días, empezando con la subcontratación externa de actividades simples, hasta llegar a subcontratar actividades estratégicas.

Capitulo II. La Ley Federal del Trabajo en México, aspectos relativos al Outsourcing.

El capítulo II, ha permitido mostrar la importancia de concebir a los servicios de Outsourcing como un proceso, el cual parte de la definición de la categoría de la relación laboral y los elementos que la conforman, permitiendo entender la manera en que el Outsourcing se integra a las relaciones laborales.

Capítulo III. El contrato de Outsourcing

Este capítulo explica de manera puntual el caso particular en que una empresa contrata los servicios de Outsourcing, será condición necesaria, lleve a cabo un proceso de investigación administrativo financiero y legal apropiado para que cuando la empresa contrate estos servicios, elija el que más se adapte a sus necesidades tal como se escribe en este capítulo.

Capítulo IV. Unidad de análisis

Se presentan los elementos sustantivos de la empresa en términos de administración y contratación-outsourcing.

Capítulo V. Marco metodológico e investigación de campo

El tipo de método utilizado para la investigación de campo fue por un lado el cualitativo por medio de la aplicación de encuestas al representante tanto de la empresa contratante, como al representante de la empresa contratista y a los trabajadores de la contratista que son los que ejecutan el trabajo encomendado y que están bajo es el quema de subcontratación laboral. Por otro lado, el cuantitativo para efectos de medir la información obtenida, de forma gráfica, para un mejor entendimiento.

Capítulo VI. Aplicación de los instrumentos de investigación

El capítulo VI, nos permitió a través del análisis e interpretación de los resultados, comprobar la hipótesis planteada al principio de este trabajo de investigación.

Consideraciones finales

Se necesita una revisión a la Ley dentro de la materia de lo contencioso de lo administrativo para decisiones privadas dentro de acciones gubernamentales, las cuales no vulneran derechos fundamentales.

REFERENCIAS

- Álvarez Gayou, Juan Luis. (2019). *¿Cómo se hace una investigación cualitativa?* México: Paidós.
- AMDA. (Enero de 2020). <https://www.amda.mx/reduccion-de-6-en-la-comercializacion-de-automotores-ligeros-nuevos-en-enero-de-2020/>. Obtenido de <https://www.amda.mx/reduccion-de-6-en-la-comercializacion-de-automotores-ligeros-nuevos-en-enero-de-2020/>.
- Aspectos legales por considerar para al contratación de un outsourcing. (2008). *Practica Fiscal, Laboral y Legal - Empresarial*, B1.
- C.V., A. e. (Mayo 2013). El outsourcing factor clave de la competitividad. En A. e. C.V., *El outsourcing factor clave de la competitividad* (pág. 14). Madrid.
- Cazau, P. (2002). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires.
- Cazau, Pablo. (2002). *Metodologia de la investigación*. Buenos Aires.
- Código Fiscal de la Federación. (2020). Código Fiscal de la Federación.
- Cohen, Nestor; Gómez Gabriela. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?: la reproducción de los datos y diseños*. Automoma de Buenos Aires: Teseo.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2019). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México.
- ctisoluciones. (s.f.). <https://www.ctisoluciones.com/blog/cuales-son-los-principales-beneficios-del-outsourcing>. Obtenido de <https://www.ctisoluciones.com/blog/cuales-son-los-principales-beneficios-del-outsourcing>.
- Donayre, J. (1997). “Outsourcing: empresas optan crecientemente por la tercerización de sus áreas de soporte”. En J. Donayre, “*Outsourcing: empresas optan crecientemente por la tercerización de sus áreas de soporte*” (págs. 8-20). Lima: Business.
- Ecamilla, V. M. (22 de Agosto de 2019). <https://www.forbes.com.mx/el-futuro-de-la-industria-automotriz-es-cuesta-arriba/>.
- Echaiz Moreno, Daniel. (2007). *El contrato de Outsourcing*. Lima.
- El Economista. (02 de Octubre de 2018). <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mexico-arana-el-sexto-lugar-en-ranking-automotor-20180313-0027.html>. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mexico-arana-el-sexto-lugar-en-ranking-automotor-20180313-0027.html>.
- Escobedo.Rocio. (2018). Las Outsourcing en materia Laboral. *EDUCATECONCIENCIA*, 146-147.
- española, D. d. (2014). *Real Academia Española Y Asociación de Academias de la Lengua Española*. Madrid, España: Espasa.
- Fiscal, P. (2017). Disposicinoes en material laboral que regulan el Outsourcing. *Revista Practica Fiscal TAX*.
- FISCALES, T. D. (2009). TALLER DE PRACTICAS FISCALES. *TAX*.
- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la investitación*. México: McGraw-Hil.

- Hidalgo, A., López, V., & Inés, G. (2004). Outsourcing factor clave de competitividad. En A. Hidalgo, V. López, & G. Inés, *Outsourcing factor clave de competitividad*. Madrid: Avanza a Global Pro Company.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002. (s.f.). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002.
- IMCP. (Mayo 2013). *Boletín de Investigación de la Comisión de Desarrollo Seguridad Social*. México: https://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin_ss_sur_3.pdf.
- INEGI. (Enero de 2020). [https://www.amda.mx/se-redujo-6-la-venta-de-vehiculos-nuevos-ligeros-en-enero-de-2020-en-mexico/Registro administrativo de la industria automotriz de vehículos ligeros. *Grupo Volkswagen considera Audi, Bentley, Porche, Seat y Volkswagen. .](https://www.amda.mx/se-redujo-6-la-venta-de-vehiculos-nuevos-ligeros-en-enero-de-2020-en-mexico/Registro%20administrativo%20de%20la%20industria%20automotriz%20de%20veh%C3%ADculos%20ligeros.%20*Grupo%20Volkswagen%20considera%20Audi,%20Bentley,%20Porche,%20Seat%20y%20Volkswagen.%20.%20Obtenido%20de%20https://www.amda.mx/se-redujo-6-la-venta-de-vehiculos-nuevos-ligeros-en-enero-de-2020-en-mexico/Registro%20administrativo%20de%20la%20industria%20automotriz%20de%20veh%C3%ADculos%20ligeros.%20*Grupo%20Volkswagen%20considera%20Audi,%20Bentley,%20Porche,%20Seat%20y%20Volkswagen.%20.) Obtenido de https://www.amda.mx/se-redujo-6-la-venta-de-vehiculos-nuevos-ligeros-en-enero-de-2020-en-mexico/Registro administrativo de la industria automotriz de vehículos ligeros. *Grupo Volkswagen considera Audi, Bentley, Porche, Seat y Volkswagen. .
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A. (2012). Outsourcing. Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social. En A. Instituto Mexicano de Contadores Públicos, *Outsourcing. Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social* (pág. 24). Compilado por CROSS.
- Justicia de la Nación, Suprema Corte de. (2015). *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*.
- Kant, Emmanuel. (2016). *Crítica de la razón práctica*. México: Porrúa.
- Ley del Seguro Social. (2019). *Ley del Seguro Social*. Isef.
- Ley Federal del Trabajo. (2019). *Ley Federal del Trabajo*. Puebla: Isef.
- Loyola, C. Y. (2009). Aspectos legales por considerar para la contratación de un Outsourcing 564. *Taller de Prácticas Fiscales*, 14-18.
- Madrigal, I. P. (16 de Marzo de 2018). El reto de la industria automotriz en México. *El Economista*, pág. 23.
- Malhotra, N. K. (1996). Investigación de mercados, un enfoque práctico. México: Pearson Educación.
- Maricela Almanza Martínez, Emigdio Archundia Fernández. (2015). *EL OUTSOURCING Y LA PLANEACION FISCAL EN MEXICO*. Servicios Academicos Internacionales para la eumed.net.
- Martínez, G. J. (2017). *Outsourcing aspectos relevantes para su aplicación*. México: ISEF.
- Martínez, Ma. del Pilar. (02 de Octubre de 2018). <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/La-OIT-reconoce-la-tercerizacion-como-una-nueva-forma-de-trabajo--20181002-0069.html>. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/La-OIT-reconoce-la-tercerizacion-como-una-nueva-forma-de-trabajo--20181002-0069.html>.
- Mendoza Escamilla Viridiana. (2019). El futuro de la industria automotriz, está cuesta arriba. *Forbes, México*, 3-4.
- Milenio. (14 de Enero de 2020). <https://www.milenio.com/negocios/industria-automotriz-mexico-busca-estabilizarse-2020>. Obtenido de

- <https://www.milenio.com/negocios/industria-automotriz-mexico-busca-estabilizarse-2020>.
- MR. (s.f.). *Agradecimiento del uso de sus estrategias, marca registrada propiedad de la empresa*.
- Natividad Sánchez. T.H. (27 de Septiembre de 2010).
http://www.stps.gob.mx/bicentenario_plantilla/Tomas_Natividad_Sanchez.pdf.
Obtenido de
http://www.stps.gob.mx/bicentenario_plantilla/Tomas_Natividad_Sanchez.pdf.
- Outsourcing: la tercerización, una herramienta de gestión del conocimiento. (junio 2007).
En *Outsourcing: la tercerización, una herramienta de gestión del conocimiento*.
Lima: Industria Peruana.
- Pérez, A. B. (2016). El Outsourcing en México puntos finos. En A. B. Pérez, *EL Outsourcing en México puntos finos* (pág. 64). Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Revista Tax, 825. (2017). Disposiciones en material laboral que reguna el Outsourcing.
Revista Tax.
- Ross Schneider, B. (2004). “El core business del outsourcing”. En B. Ross Schneider, “*El core business del outsourcing*” (págs. 16-18). Lima, núm. 2316: Comercio & Producción.
- Rousseau, Jean Jacques. (2003). *El contrato social o principios del derecho político*.
Buenos Aire: Lozada.
- Sielgo. (s.f.). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002. Obtenido de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002.
- Trinidad, J. (s.f.). La subcontratación. En J. Trinidad, *La subcontratación* (pág. 37).
- Uribe, F. G. (2008). Diccionario de Metodología de la Investigación científica. En U. F.G..
LIMUSA.
- Valenciano, Manuel. (julio de 2007). *El Outsourcing: componentes y condiciones*.
Barcelona: E-Deusto, núm. 62.
- Vergara, Silvino. (2020). Para conocer la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita. En S. Vergara, *Para conocer la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita*. Puebla: Parmenas.

ANEXOS

ANEXO 1

Contrato de prestación de servicios de Outsourcing

Contrato de prestación de servicios Outsourcing que celebran por una parte la empresa _____, representada en este acto por el C. _____, en su carácter de representante legal, y por la otra la empresa _____, representada en este acto por el C. _____, en su carácter de representante legal, partes contractuales a quienes en lo posterior se les denominará la prestadora de servicios y la beneficiaria, respectivamente, mismas que se comprometen y obligan al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

- I. Declara la prestadora de servicios por conducto de su representante legal, ser una sociedad mercantil debidamente constituida de acuerdo con las leyes de los Estados Unidos Mexicanos tal como así consta en la escritura pública número _____ de fecha _____, contenida en el libro número _____, folio número _____ del protocolo a cargo de Lic. _____, misma que se encuentra debidamente inscrita en el Registro Público de Comercio del gobierno del _____ bajo el folio número _____ de fecha _____ de _____ de _____.
- II. Declara la beneficiaria por conducto de su representante legal ser una sociedad mercantil debidamente constituida de conformidad con la leyes de los Estados Unidos Mexicanos, según consta en la escritura pública número _____ de fecha ____ de _____ de _____, correspondiente al volumen _____, del protocolo a cargo del Lic. _____, notario público número _____, del _____.
- III. Declaran las partes que suscriben el presente contrato de manera libre y voluntaria.

CLAUSULAS

Primera. El objeto del contrato lo constituye la prestación de servicios de personal en las áreas de _____.

Segunda. Las partes convienen en que los honorarios por la prestación de los servicios mencionados en la cláusula primera a la beneficiaria serán de \$_____, mismos que serán computados y pagados cada mes de acuerdo con los servicios que efectivamente hayan sido prestados, cantidad por la cual la prestadora de servicios expedirá el Comprobante Fiscal Digital correspondiente.

Tercera. La prestadora de servicios se obliga a proporcionar al personal directamente en el domicilio de la beneficiaria o en los lugares que la misma señale; no obstante, el personal estará bajo la dirección, supervisión y dependencia económica de la prestadora de servicios.

Cuarta. Queda expresamente convenido que la prestadora de servicios será responsable de la eficiencia razonable de los servicios que se obliga a prestar a la beneficiaria, en los términos del presente contrato; razón por la que la prestadora de servicios a su sola discreción y bajo su exclusiva responsabilidad designará, seleccionará y dirigirá al personal que utilice para la prestación de dichos servicios, pudiendo contratar si así lo estima conveniente, servicios profesionales de terceros. Asimismo, y como consecuencia de lo anterior, el beneficiario no tendrá ninguna relación de carácter laboral con el personal de la prestadora de servicios que ésta haya designado en forma exclusiva parcial, temporal o permanente, para la prestación de servicios administrativos al beneficiario.

Quinta. Sin perjuicio a lo dispuesto en otras cláusulas del presente contrato, la prestadora de servicios se obliga a:

1. Proporcionar al personal necesario que requiera el beneficiario, de acuerdo con sus necesidades previo requerimiento de ésta, así como a suministrárselo conforme al perfil que le señale la beneficiaria.
2. Corregir las anomalías que le sean reportadas por la prestataria dentro de las 72 horas siguientes al reporte que se envíe por escrito con acuse de recibo por medios electrónicos.
3. Pagar todas las prestaciones a que tenga derecho el personal, así como garantizar el aseguramiento del mismo, ante el IMSS e INFONAVIT.
4. Presentar los informes, comprobantes y requerimientos de cualquier índole que en determinado momento solicite la beneficiaria, relativos al objeto del presente contrato.
5. Proporcionar los reportes e informes relacionados con la prestación de servicios que la beneficiaria solicite.
6. Conservar en forma confidencial cualquier información sobre el beneficiario que conozca con motivo de la prestación de los servicios a que se refiere el presente contrato.

7. Poner a disposición del personal que designe la beneficiaria en cualquier momento dentro de las horas y días hábiles la contabilidad y la comunicación de las operaciones registradas en dicha empresa.

Sexta. Sin perjuicio de lo dispuesto en las otras cláusulas del presente contrato, la beneficiaria se obliga a pagar los servicios convenidos en la fecha señalada por las partes, de acuerdo con lo pactado en la cláusula segunda del presente contrato.

Séptima. Las partes contratantes convienen que la beneficiaria podrá solicitar a la prestadora de servicios en cualquier momento:

1. La sustitución del personal dedicado a la prestación del servicio.
2. El aumento o disminución del personal dedicado a la prestación del servicio mediante simple aviso por escrito con siete días naturales a aquel en que debe surtir efectos dicha notificación.

Octava. El presente contrato se pacta por un plazo de cinco años, y podrá ser revisado de manera anual, convocando a la otra parte con 60 días de anticipación y ajustándose el presente contrato a las condiciones establecidas por las partes y a los trabajos concluidos y los que tengan pendientes en el año de que se trate.

Novena. Las partes contractuales acuerdan de conformidad que con la finalidad de que la beneficiaria garantice debidamente el pago del monto de los servicios a que se obliga a favor de la prestadora de servicios, se otorga una fianza a favor de la prestadora de servicios por la cantidad de \$_____, sujeto a revisión y la cual solo será exigible para el caso que se incurra por parte de la prestataria en incumplimiento en el pago de los servicios a que se obliga, a partir del tercer día en que debió haber realizado el pago de los servicios contratados.

Décima. De igual forma las partes contractuales acuerdan de conformidad que para el supuesto caso de que la prestadora de servicios incumpla con el pago de sueldos al personal designado a la beneficiaria, y los avisos de alta al IMSS con el salario real, que de alguna forma repercuta en la beneficiaria, la prestadora de servicios tendrá de garantizar con una fianza por la cantidad de \$_____, sujeto a revisión, la cual sólo será exigible, para el caso de que se acredite el incumplimiento por parte de la prestadora de servicios en las obligaciones que contrae.

Décima primera. Para la resolución de cualquier conflicto que pudiera surgir con motivo de la interpretación o incumplimiento de las cláusulas establecidas en el presente contrato y salvo la opción por mutuo acuerdo de recurrir a la decisión arbitral, ambas partes se someterán a la jurisdicción territorial de las autoridades judiciales competentes de la ciudad de _____.

Décima segunda. Las partes contractuales acuerdan que el presente contrato podrá ser, rescindido por cualquiera de ellas, sin necesidad de resolución judicial

previa, mediante aviso por escrito con efecto inmediato si la otra parte incumple con las obligaciones previstas a su cargo en el mismo y dicho cumplimiento no es subsanado en un término de quince días naturales contados a partir de la recepción del aviso por escrito dado por la parte que no se encuentra en incumplimiento.

Leído el contrato por las partes que en su celebración intervinieron y sabedoras de los alcances y consecuencias del mismo, lo firman por duplicado tanto al calce como al margen, el día ____ del mes de _____ del año _____, en la ciudad de _____, ante la presencia de dos testigos que dan fe de su celebración.

FIRMAN POR LAS PARTES

Por la prestadora

Por la beneficiaria

Nombre y firma

Nombre y firma

FIRMAN COMO TESTIGOS

Por la prestadora

Por la beneficiaria

Nombre y firma

Nombre y firma

ANEXO 2

ENCUESTA APLICADA A LA EMPRESA QUE PRESTA EL SERVICIO DE PERSONAL, CONOCIDA COMO “OUTSOURCING”

La encuesta se realiza como parte de un proyecto de investigación, el propósito es conocer la actividad que realiza la empresa Outsourcing, respecto a la prestación de servicios de personal, por medio de la subcontratación, y de esta manera obtener las herramientas necesarias para poder determinar una estrategia en materia laboral que beneficie a la empresa que contrata este tipo de servicios, a la empresa que lo otorga, y al trabajador que es el que finalmente ejecuta el trabajo.

DATOS GENERALES

1.- Señale el tiempo transcurrido desde que se constituyó su empresa: _____ (Años).

2.- Indique el Régimen fiscal en el que tributa su empresa.

_____ Régimen de Actividad Empresarial

_____ Régimen General de Ley (Personas Morales)

_____ Otro: _____

3.- Indique el porcentaje de ingresos que obtiene por la prestación de servicios de personal, en los siguientes mercados.

_____ Nacional

_____ Extranjero

4.- Señale con una X, el cargo que ocupa en la empresa

_____ Gerente de Recursos Humanos

_____ Gerente Administrativo

_____ Gerente General

5.- Señale con una X, el porcentaje de comisión que cobra por la prestación de servicios de personal.

- 1-3%
- 4-6%
- 7-9%
- Más del 10%
- Otro _____

6.- Indique el porcentaje de empleados que tiene laborando bajo el esquema de subcontratación de personal en los siguientes puestos.

- Gerenciales
- Administrativos
- Comerciales
- Técnicos
- Limpieza
- Vigilancia
- Otro _____

CONOCIMIENTO EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL

Encierra en un círculo la letra que corresponda a la pregunta que se solicita

7.- ¿Que entiendes por Outsourcing?

- a) Tercerización
- b) Subcontratación
- c) Externalización

8.- ¿Cuál es el elemento característico de la relación de trabajo?

- a) Contrato
- b) Subordinación
- c) Listas de asistencia

9.- ¿Cuál es el propósito fundamental de las empresas que prestan servicios de personal?

- a) Absorber mayor cantidad de clientes para para prestar el servicio de nómina
- c) Reducir costos de la empresa que contrata sus servicios
- b) Hacer eficientes las operaciones que realizan las empresas que las contratan este tipo de servicios

10.- ¿Qué tipo de beneficios obtiene a la empresa que contrata los servicios de personal?

- a) Administrativos
- b) Laborales
- c) Financieros

11.- ¿Cuáles son las condiciones que debe cumplir en el esquema de subcontratación laboral?

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No puede comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

12.- ¿Cómo consideras que se debe celebrar un contrato de prestación de servicios de personal entre empresas?

- a) Por correo electrónico
- b) Por Escrito
- c) De palabra
- d) Otro (especifica) _____

INFORMACIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO

Marca con una X la opción que aplica tú empresa

13.- ¿Cuáles son las prestaciones que otorga tu empresa al trabajador contratado bajo el esquema de subcontratación laboral?

_____ Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional

- Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, fondo de ahorro
- Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, fondo de ahorro, vales de despensa, etc.
- Ninguna de las anteriores

14.- ¿Qué documento debe entregarse al trabajador al momento de ser contratado bajo el esquema de subcontratación laboral?

- Escrito libre en el que se informe las prestaciones a que tiene derecho
- Contrato individual de trabajo
- Contrato colectivo de trabajo
- Otro _____

15.- ¿En caso de despido justificado o injustificado al trabajador, que porcentaje de responsabilidad solidaria considera que tienen la empresa contratante y la contratista, respecto al pago del finiquito o indemnización?

- Contratante
- Contratista (Outsourcing)

16.- ¿Conoces qué artículos de la Ley Federal del Trabajo, regulan la subcontratación laboral?, en caso de que tu respuesta sea afirmativa, menciónalos.

INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA Y SISTEMAS ELECTRÓNICOS

17.- Marca con una X, las herramientas con utiliza la empresa Outsourcing para prestar sus servicios.

- Equipo de cómputo fijo
- Laptops
- Tablet
- Otro: _____

18.- Que tipo de programas utilizas para el desempeño de tus actividades

- Paquetería de Office (Excel, Word, PowerPoint)
- Paquete contable (especifica) _____

_____ Paquete de nóminas (especifica) _____

ANEXO 3

ENCUESTA APLICADA A LA EMPRESA QUE RECIBE EL SERVICIO DE PERSONAL CONTRATADO BAJO EL ESQUEMA DE SUBCONTRATACION LABORAL OTORGADO POR UNA “OUTSOURCING”

La encuesta se realiza como parte de un proyecto de investigación, el propósito es conocer las ventajas y desventajas que obtiene al contratar los servicios de personal subcontratado, otorgado por una Outsourcing, y de esta manera obtener las herramientas necesarias para poder determinar una estrategia en materia laboral que beneficie a la empresa que contrata este tipo de servicios, a la empresa que lo otorga, y al trabajador que es el que finalmente ejecuta el trabajo.

DATOS GENERALES

1.- Señale el tiempo transcurrido desde que se constituyó su empresa: _____ (Años).

2.- Indique el Régimen fiscal en el que tributa su empresa.

____ Régimen de Actividad Empresarial

____ Régimen General de Ley (Personas Morales)

____ Otro: _____

3.- Indique el porcentaje de ingresos que obtiene por la prestación de servicios de personal, en los siguientes mercados.

____ Nacional

____ Extranjero

4.- Señale con una X, el cargo que ocupa en la empresa

____ Gerente de Recursos Humanos

____ Gerente Administrativo

____ Gerente General

5.- Señale con una X, el porcentaje de comisión que paga por la prestación de servicios de personal que recibe de la Outsourcing.

- 1-3%
- 4-6%
- 7-9%
- Más del 10%
- Otro

6.- Señale con una X, el porcentaje de ahorro por concepto de nómina que tiene la empresa por contratar los servicios de personal bajo el esquema de subcontratación.

- 1-5%
- 6-10%
- 11-15%
- 16-20%
- Más del 20%

7.- ¿Qué beneficios obtiene la empresa al contratar el servicios de personal por medio de la Outsourcing?, por favor menciónalos

8.- ¿Menciona algunas desventajas que tiene la empresa por recibir este tipo de servicios?

9.- Indique el porcentaje de empleados que tiene laborando en su empresa bajo el esquema de subcontratación en los siguientes puestos.

- Gerenciales
- Administrativos
- Comerciales
- Técnicos

- _____ Limpieza
- _____ Vigilancia
- _____ Otro _____

CONOCIMIENTO EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL

Encierra en un círculo la letra que corresponda a la pregunta que se solicita

10.- ¿Que entiendes por Outsourcing?

- a) Tercerización
- b) Subcontratación
- c) Externalización

11.- ¿Cuál es el elemento característico de la relación de trabajo?

- a) Contrato
- b) Subordinación
- c) Listas de asistencia

12.- ¿Cuál es el propósito fundamental de las empresas que prestan servicios de personal?

- a) Absorber mayor cantidad de clientes para para prestar el servicio de nómina
- b) Hacer eficientes las operaciones que realizan las empresas que las contratan este tipo de servicios
- c) Reducir costos de la empresa que contrata sus servicios

13.- ¿Qué tipo de beneficios obtiene a la empresa que contrata los servicios de personal?

- a) Administrativos
- b) Laborales
- c) Financieros

14.- ¿Cuáles son las condiciones que debe cumplir en el esquema de subcontratación laboral?

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

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

15.- ¿Cómo consideras que se debe celebrar un contrato de prestación de servicios de personal entre empresas?

- a) Por correo electrónico
- b) Por Escrito
- c) De palabra
- d) Otro (especifica) _____

16.- ¿Qué debes verificar de la empresa contratista, antes de celebrar un contrato de prestación de servicios?

- a) La contratista cuenta con elementos propios para cumplir sus obligaciones laborales
- b) La contratista cumpla con obligaciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente
- c) La contratista cumpla con sus obligaciones fiscales

INFORMACIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO

Marca con una X la opción que aplica tú empresa

17.- ¿Cuáles son las prestaciones que otorga la empresa Outsourcing a los trabajadores que tienes a tu cargo?

- _____ Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional
- _____ Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, fondo de ahorro
- _____ Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, fondo de ahorro, vales de despensa, etc.
- _____ Ninguna de las anteriores

18.- ¿Qué documento debe entregar la empresa contratista al trabajador que está bajo tu cargo?

- _____ Escrito libre en el que se informe las prestaciones a que tiene derecho
- _____ Contrato individual de trabajo
- _____ Contrato colectivo de trabajo

____ Otro _____

19.- ¿En caso de que ya no requieras de los servicios del personal que tienes a tu cargo en un área específica, quien crees que debe absorber el costo del despido?

____ Contratante

____ Contratista (Outsourcing)

20.- ¿Conoces qué artículos de la Ley Federal del Trabajo, regulan la subcontratación laboral?, en caso de que tu respuesta sea afirmativa, menciónalos.

INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA Y SISTEMAS ELECTRÓNICOS

21.- Marca con una X, las herramientas con utiliza la empresa Outsourcing para prestar sus servicios.

____ Equipo de cómputo fijo

____ Laptops

____ Tabletas

____ Otro: _____

22.- Que tipo de programas utilizas para el desempeño de tus actividades

____ Paquetería de Office (Excel, Word, PowerPoint)

____ Paquete contable (especifica) _____

____ Paquete de nóminas (especifica) _____

ANEXO 4

ENCUESTA APLICADA A LOS EMPLEADOS QUE SE ENCUENTRAN LABORANDO BAJO EL ESQUEMA DE SUBCONTRATACION LABORAL DENTRO DE LA EMPRESA CONTRATANTE

La encuesta se realiza como parte de un proyecto de investigación, el propósito es conocer la situación laboral de los trabajadores dentro de la empresa para la cual prestan sus servicios, y que están contratados bajo el esquema de subcontratación laboral.

La información obtenida será utilizada con fines estadísticos, por tanto, las respuestas del encuestado serán anónimas y de carácter confidencial.

Te pido por favor leer cuidadosamente las preguntas y seleccionar la respuesta correspondiente a cada una.

DATOS GENERALES

1.- Sexo

_____ Hombre

_____ Mujer

2.- Edad

3.- Tiempo que tienes laborando dentro de la empresa en la cual prestas tus servicios personales subordinados

_____ 1 a 3 meses

_____ 3 meses a 1 año

_____ 1 a 2 años

_____ 2 a 5 años

_____ 5 a 10 años

_____ 10 años o más

4.- Tipo de puesto que desempeñas dentro en la empresa

_____ Administrativo

_____ Comercial

_____ Servicio

5.- Indica tu grado de estudios

_____ Primaria

_____ Secundaria

_____ Preparatoria o Bachillerato

_____ Licenciatura

_____ Maestría

_____ Otro _____

6.- ¿La actividad que realizas dentro de la empresa, requiere de alguna especialidad?

_____ Si, especificar _____

_____ No

INFORMACIÓN DERIVADA DE LA RELACION LABORAL

7.- Indica el periodo de pago en que recibes tu sueldo o salario

_____ Semanal

_____ Quincenal

_____ Mensual

8.- Indica el tipo de sueldo que recibes por parte de la empresa

_____ Sueldo Fijo

_____ Sueldo Variable

_____ Sueldo Mixto

_____ Otro especifique _____

9.- Tipo de comprobante que recibes como soporte del pago de tus remuneraciones

_____ Recibo simple que muestra el total de sus ingresos deducciones

___ Comprobante fiscal digital (CFDI) que muestra el total de ingresos y deducciones

___ No recibo comprobante

10.- Indica si la empresa que lo contrató te entregó contrato individual de trabajo.

___ Si

___ No

INFORMACIÓN RELACIONADA CON PRESTACIONES LABORALES

11.- Prestaciones que recibes por parte de la empresa que te contrató

___ Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional

___ Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, fondo de ahorro

___ Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, fondo de ahorro, vales de despensa

12.- ¿Cada que tiempo recibe capacitación por parte de la empresa?

___ 1 vez por año

___ 1 a 2 veces por año

___ 1 a 3 veces por año

___ 1 a 4 veces por año

___ Otro especifique _____

13.- ¿Consideras que la capacitación que recibes es de gran ayuda para el desempeño de tu trabajo?

___ Si

___ No ¿Por qué?

14.- ¿La capacitación que recibes se relaciona con el puesto que desempeñas dentro de la empresa?

___ Si

___ No

INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA Y SISTEMAS ELECTRÓNICOS

15.- Marca con una X, las herramientas con utiliza la empresa Outsourcing para prestar sus servicios.

- Equipo de cómputo fijo
- Laptops
- Tabletas
- Otro: _____

16.- Que tipo de programas utilizas para el desempeño de tus actividades

- Paquetería de Office (Excel, Word, PowerPoint)
- Paquete contable (especifica) _____
- Paquete de nóminas (especifica) _____
- No uso programas