



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado

“ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS FISCALES DEL OUTSOURCING EN EL ASPECTO DE PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS EN MÉXICO”

DIRECTOR:

M.A. MIGUEL ÁNGEL PALACIOS ACEVO

TESIS

Para Obtener el Grado de
Maestro en Contribuciones

PRESENTAN:

Adriana García Gómez
Miguel García Flores

Puebla, Pue. Junio 2014





BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA
Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado

**“ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS FISCALES DEL
OUTSOURCING EN EL ASPECTO DE PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS
EN MÉXICO”**

DIRECTOR DE TESIS:
M.A. MIGUEL ÁNGEL PALACIOS ACEVO

TESIS

Que para obtener el grado de:
Maestro en Contribuciones

Presenta(n):
Adriana García Gómez
Miguel García Flores



Puebla, Pue. Junio 2014



M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendón
Secretaria 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 **Mtro. Miguel Ángel Palacios Acevo** en mi calidad de **Director de la Tesis** denominada: **"ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL OUTSOURCING EN EL ASPECTO DE PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS EN MÉXICO"**, elaborada por los alumnos de la MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES de nombre:

GARCÍA GÓMEZ ADRIANA
GARCÍA FLORES MIGUEL

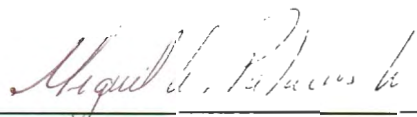
Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

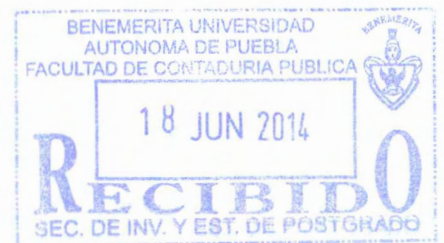
Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 18 de Junio de 2014

Atentamente



Mtro. Miguel Ángel Palacios Acevo



M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendón
Secretaria 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 **Mtro. Gerardo Hernández Barrena** en mi calidad de Asesor de la Tesis denominada: "ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL OUTSOURCING EN EL ASPECTO DE PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS EN MÉXICO", elaborada por los alumnos de la MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES de nombre:

GARCÍA GÓMEZ ADRIANA
GARCÍA FLORES MIGUEL

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.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 18 de Junio de 2014

Atentamente


Mtro. Gerardo Hernández Barrena



M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendón
Secretaria 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 **Dra. Monserrat Vera Muñoz** en mi calidad de **Asesor de la Tesis** denominada: **"ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL OUTSOURCING EN EL ASPECTO DE PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS EN MÉXICO"**, elaborada por los alumnos de la **MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES** de nombre:

GARCÍA GÓMEZ ADRIANA
GARCÍA FLORES MIGUEL


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.

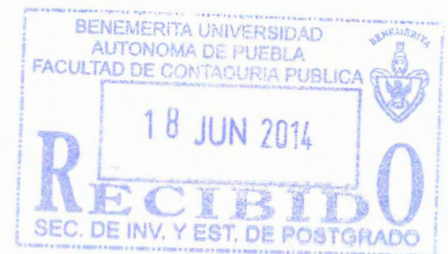
Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 16 de Junio de 2014

Atentamente


Dra. María Antonieta Monserrat Vera Muñoz





Oficio No. FCP-SIEP/099/14
Asunto: Digitalización de Tesis

C. ADRIANA GARCÍA GÓMEZ
MIGUEL GARCÍA FLORES

PRESENTE

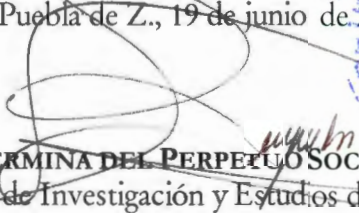
Por medio del presente tengo a bien comunicarle que se autoriza la digitalización en formato PDF, de la tesis denominada “ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL OUTSOURCING EN EL ASPECTO DE PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS EN MÉXICO”, a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de MAESTROS EN CONTRIBUCIONES.

Sin más por el momento, quedo de ustedes.

Atentamente

“Pensar Bien, Para Vivir Mejor”

H. Puebla de Z., 19 de junio de 2014.


M.A. ELISA GUILLERMINA DEL PERPETUO SOCORRO RUIZ RENDÓN
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado.



INDICE GENERAL

RESUMEN	
I. INTRODUCCIÓN	i
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	iv
III. JUSTIFICACIÓN.....	v
IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	ii
1. Objetivo general	ii
2. Objetivos específicos.....	ii
V. SISTEMATIZACIÓN DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	viii
VI. HIPÓTESIS.....	viii
1. Variable Independiente:.....	x
2. Variable Dependiente:.....	ix
VII. DISEÑO METODOLÓGICO.....	x
CAPITULO I. TRABAJO, SUELDOS Y SALARIOS.....	2
1.1 ANTECEDENTES DEL TRABAJO.....	2
1.1.1. Proceso de Trabajo Individual	6
1.1.2 Proceso del Trabajo Cooperativo	7
1.1.3 División del Trabajo	7
1.2. ETIMOLOGÍA DEL TRABAJO	11
1.3. DEFINICIONES.....	11
1.3.1. Trabajo.	11
1.3.2. Salario.	12
1.3.3. Sueldo.	12
1.3.4. Patrón.	12
1.3.5. Intermediario.....	13
1.3.6. Contratista.	13
1.4. LEGISLACIÓN.....	14
1.5. PRESTACIONES	14
1.5.1. Salario.	15
1.5.2. Aguinaldo.....	15
1.5.3. Vacaciones.	15
1.5.4. Prima Vacacional.....	15

1.5.5. Prima Dominical.....	16
1.5.6. Prima de Antigüedad.	16
1.5.7. Horas Extras.	17
1.5.8. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas...	18
1.5.9. Seguridad Social.....	19
1.5.10. Previsión Social.	20
1.6. RELACIÓN DE TRABAJO Y EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	20
CAPITULO II. OUTSOURCING	24
2.1. ANTECEDENTES	24
2.1.1. Nivel mundial.	24
2.1.2. En México.	26
2.2. DEFINICIONES.....	28
2.2.1. Outsourcing.	28
2.2.2. Régimen de Subcontratación.....	30
2.3. TENDENCIAS QUE DIERON ORIGEN AL OUTSOURCING.....	30
2.3.1. Globalización.	30
2.3.2. Tecnología.....	31
2.3.3. Competitividad.	32
2.3.3.1.1. ¿Cómo puede una organización llegar a ser competitiva y continuar siéndola?	32
2.3.4. Impuesto Empresarial a Tasa Única.....	33
2.4. METODOLOGÍA DEL OUTSOURCING	36
2.5. MODALIDAD DE OPERACIÓN ACTUAL	37
2.6. CLASES DE OUTSOURCING.....	40
2.7. TIPOS DE OUTSOURCING	41
2.7.1. Basic Outsourcing.....	41
2.7.2. Outsourcing con Recursos.	42
2.7.3. Out-Tasking.	42
2.7.4. Deslocalización.....	43
2.7.5. In House.	43
2.7.6. Off-Site.	43

2.7.7. Co- Sourcing.....	43
2.8. CUATRO FORMAS DE ABORDAR EL OUTSOURCING	43
2.9. OUTSOURCING VS CONSULTORÍA.....	44
2.10. ¿POR QUÉ Y CÓMO SELECCIONAR A UN PROVEEDOR?	45
2.10.1. Como elegir una compañía de Outsourcing	45
2.10.2. Razones del porque Sub-Contratar	46
2.10.3. Razones para seleccionar a un proveedor.	48
2.10.4. Factores para un Outsourcing exitoso.	48
2.11. ¿QUE PUEDE SUB CONTRATARSE Y QUE NO?	48
2.12. ASOCIACIÓN MEXICANA DE EMPRESAS DE CAPITAL HUMANO	51
2.13. DESARROLLO DEL OUTSOURCING.....	52
2.14. FUTURO DEL OUTSOURCING	53
CAPITULO III. APLICACIÓN DEL OUTSOURCING CON BASE A LA LEGISLACIÓN VIGENTE.	58
3.1. FIGURAS JURÍDICAS DE CONSTITUCIÓN DE OUTSOURCING.....	58
3.1.1 Sociedad en Nombre Colectivo.	59
3.1.2 Sociedad Anónima.....	59
3.1.3 Sociedad Cooperativa.	60
3.1.4 Sociedad Civil.....	60
3.2. OBLIGACIONES FISCALES	61
3.2.1. De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo	61
3.2.1.1. Régimen de subcontratación.....	61
3.2.2. De acuerdo a la Ley del Seguro Social.....	64
3.2.3. De acuerdo a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	71
3.2.4. De acuerdo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).....	75
3.3. CARÁCTER DE ESPECIALIZADO.....	79
3.3.1. Definición.....	79
3.4. RELACIONES LABORALES	79
3.4.1. Responsabilidad Solidaria en Materia Laboral.	80
3.4.2. Responsabilidad Solidaria en materia de Seguro Social.	83
3.4.3. Requisitos para la determinación de la Responsabilidad Laboral.....	86
3.5. ESTRUCTURA DEL CONTRATO DEL OUTSOURCING	88

3.6. MODELO PRÁCTICO DE UN CONTRATO DE BASIC OUTSOURCING DE UNA EMPRESA.....	90
3.7. MULTAS.....	95
3.8. VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA LA EMPRESA CONTRATISTA	103
3.8.1. Ventajas:	105
3.8.1.1. Para efectos del Impuesto Sobre la Renta:	107
3.8.1.2. Para efectos del Impuesto al Valor Agregado:.....	112
3.8.2. Desventajas:.....	117
3.8.2.1. Para efectos de la Ley del Seguro Social:.....	118
3.8.2.2. Avisos por contrato celebrado.....	119
3.8.2.3. En materia laboral (Responsabilidad Solidaria).	119
CAPITULO IV. METODOLOGÍA APLICADA EN LA INVESTIGACIÓN.....	124
4.1 MÉTODO	124
4.2 ENFOQUE	125
4.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	125
4.4 ÁMBITO GEOGRÁFICO.....	125
4.5 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	126
4.6 INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	126
4.7 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	127
4.8 METODOLOGÍA.....	141
4.9. ESTADO DE LA HIPÓTESIS.....	142
PROPUESTA	145
CONCLUSIONES.....	149

RESUMEN

El presente trabajo pretende aprobar o refutar la hipótesis que dio origen a esta investigación, como lo es si mediante el fundamento de la Ley Federal de Trabajo vigente bajo una aplicación legal del Outsourcing proporcionara ventajas o desventajas a los patrones que adopten esta figura.

Los detonantes de outsourcing fueron la competitividad y la tecnología, aunque, el outsourcing en México apareció hace 50 años, así mismo el outsourcing tuvo otros elementos que ayudaron a su auge como lo es la globalización, la competitividad, la tecnología y el IETU.

Es indispensable hacer un estudio de las actividades que se desarrollan en la empresa y con el identificar en que áreas de la empresa su podría incrustar el outsourcing y también analizar cuales por su naturaleza no se pueden subcontratar.

Es indispensable tener el conocimiento de las prestaciones que pueden ser legales y contractuales, a que tiene derecho cada trabajador, ya que se observara que al contratar un servicio de outsourcing debemos de vigilar que el prestador este cumpliendo con sus obligaciones con los trabajadores derivadas de relación laboral.

La relación de trabajo es un elemento indispensable, para que un trabajador pueda sujetarse a los derechos que por ley le corresponde en lo establecido en la ley Federal de Trabajo como en la de Seguridad social.

Palabras clave: Outsourcing, Subcontratación, relación de trabajo, responsabilidad solidaria, prestaciones laborales, contrato, Ley Federal del Trabajo vigente.

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

Ya desde hace tiempo se ha tenido la idea de que si un patrón contrata bajo su cargo a trabajadores, esto representa traer una diversidad de problemas, tanto laborales, administrativos, fiscales, sindicales y jurídicos, lo cual puede traer consigo una distracción del patrón al atender estas problemáticas, en lugar de centrar su atención en el objeto primordial de su empresa.

Aun y cuando solo sea un solo trabajador con el que se cuenta aun así se tienen distracciones tanto financieros, fiscales y administrativos como claro ejemplo es dar cumplimiento a todas y cada una de las obligaciones a que los patrones se hacen acreedores, como son las altas, bajas y modificaciones de salarios para efectos del Seguro Social o simplemente la aceptación y entrega de un finiquito por despido de un trabajador, visitas domiciliarias, declaraciones, retenciones, litigios, requerimientos, etc.

Ante todo esto se ven obligados a buscar la opción de subcontratar al personal pensando que es lo mejor y tal vez lo más económico para su empresa sin embargo no se toman las medidas necesarias para no enfrentar un problema más crítico ni mucho menos se conocen las ventajas y desventajas al optar por la subcontratación.

A través de los cuatro capítulos que dan forma a este trabajo se analizarán los temas que son indispensables para soportar la investigación realizada y con ello llegar a las conclusiones de la misma.

En el capítulo I se mencionará en forma breve un poco sobre los factores que indican el origen del derecho del trabajo tales como: la religión, la ciencia, la administración pública, la política y tantos otros factores que exigían un cuerpo resistente y voluminoso de normas jurídicas que fueran suficientes y necesarias

para cubrir los desacuerdos que surgían entre empleados y empleadores, a través de la prestación de servicio. También se hace un pequeño recorrido sobre cómo se fue dando el trabajo desde el principio en que el hombre trabajó al lado de los miembros de su familia, hasta como los aztecas, los mayas y los incas alcanzaron un estado adelantado en la economía, y en su organización política e inclusive en lo tocante a la organización del trabajo. Aunado a ello también surgió lo que fue la división del trabajo esto con base a su organización que tenían para satisfacer sus necesidades. En este mismo capítulo se hará un análisis de ciertos conceptos que fundamentan principalmente la ley federal del trabajo, las cuales son necesarias para adentrarnos y comprender mejor el tema a desarrollar en capítulos posteriores, algunos de los conceptos tratados serán por ejemplo: trabajo, sueldo, patrón, Intermediario, contratista. De las prestaciones se analizarán: salario, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, prima de antigüedad, solo por mencionar algunas.

En el capítulo II se expondrá sobre los antecedentes tanto a nivel mundial, como en México que ha tenido el Outsourcing. Si es bueno apuntar que el outsourcing se ha venido aplicando desde la era moderna. Este concepto no es reciente creación, debido a que grandes compañías competitivas la llevaban a cabo como estrategia de negocios con un sentido financiero. Desde de la década de los 60's, la figura del Outsourcing, empieza de manera embrionaria, a emplearse en empresas que se encontraban en ciertos problemas financieros, legales, fiscales y administrativos. En México con los 50's se vio principalmente en el área de la manufactura, es decir en la maquila de producto. Será necesario hacer hincapié en los términos de régimen de subcontratación y de outsourcing, para comprender mejor el desarrollo del tema es por ello que en este capítulo se hace mención de ellos. Si bien es cierto se mencionará sobre el origen en general del outsourcing, también se darán algunas de las tendencias que pudieron haber coadyuvado al desarrollo del outsourcing, como lo puede ser la competitividad, la globalización, y la aparición del Impuesto Empresarial a Tasa Única.

Para hacer una excelente toma de decisión será necesario seguir una metodología que va desde el Inicio, evaluación, planeación, contratación, transición, administración y saber qué clase de outsourcing, es la que se adapta a las necesidades de cada patrón. Para seleccionar a un proveedor será necesario acompañarse de los pasos anteriormente descritos y alagarse de la información que proporciona ciertas instituciones, como lo es la AMECH y seguir al pie de la letra los requisitos señalados en la legislación competente y vigente.

Tocante al capítulo III se hará un recorrido sobre la legislación vigente, en específico sobre algunos puntos tocantes al outsourcing, dentro de los cuales, se podrá conocer las figuras jurídicas en las que se pueden constituir como persona moral, ya sean civiles o mercantiles. Es indispensable conocer acerca de las obligaciones fiscales que tienen este tipo de figuras con fundamento en la ley federal del trabajo, la ley del seguro social, la ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la ley del impuesto sobre la renta.

Uno de los requisitos indispensables, que la nueva ley federal de trabajo estableció para llevar a cabo el outsourcing, es que dichas actividades tengan e carácter de especializado, por tal motivo se analiza dicho concepto en este capítulo. No hay que echar de menos la responsabilidad que el beneficiario de estos servicios se hará acreedor en caso de que el subcontratista no cumpla con sus obligaciones fiscales, por lo cual se habla de una responsabilidad en materia laboral como de seguridad social. Como se analizara un punto fundamental de la legalidad de este trabajo y que dará la certeza que busca el patrón es la elaboración de un buen contrato, el cual deberá reunir con las formalidades que dicho documento requiere, así como especificar claramente en el cuerpo del mismo, todas y cada una de las características del trabajo a desarrollar y que deberá estar debidamente fundado y motivado. En caso de no cumplir alguno de los requisitos solicitados para llevar a cabo la actividad se incurrirán en multas. Las ventajas y desventajas que traerá consigo la elaboración y practica de un

outsourcing debidamente legal pueden ser desde administrativas, financieras y fiscales, tanto en materia laboral, fiscal y de seguridad social, las que se irán detallando con detenimiento en este capítulo.

Por último en el capítulo IV, se hará mención sobre la metodología que se aplicó en este trabajo desarrollado, como lo es el método, el enfoque que se le dio, el tipo de investigación llevada a cabo. En este capítulo también es en donde se desarrolló la investigación de campo con la cual se pudo abrir más el panorama sobre el conocimiento del tema pilar de este trabajo como lo es el de las ventajas y desventajas que ofrece la figura legal del outsourcing. Con la prueba de campo se hizo un análisis a un grupo de profesionistas en el área de la contaduría y que estaba inmersos en este tema, es así como con el resultado y análisis de los cuestionarios colocados se grafican los mismos, para un mejor análisis de los resultados obtenidos, lo cual ayudara a su mejor comprensión.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad las empresas mexicanas principalmente establecidas en los estados de Guadalajara y Querétaro se encuentran dentro de los primeros lugares en la sub contratación, ello debido a que en su empresas han decidido centrarse en reducir sus costos tanto para las ganancias en cortos y largos plazos, sin considerar aspectos legales.

Así mismo México actualmente se encuentra dentro de las cuatro principales potencias de outsourcing a nivel mundial, por detrás de China, India y Brasil, y es el segundo proveedor de servicios para Estados Unidos, según cifras de la consultora de TI Gartner.

A partir de 2008 se manifiestan contradicciones en materia del uso del Outsourcing para efecto del pago de sueldos y salarios por lo cual se plantea la siguiente interrogante:

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los beneficios y consecuencias fiscales del outsourcing para los patrones?

III. JUSTIFICACIÓN

La importancia por la cual se adoptó este tema de investigación es para conocer y hacer conciencia a los patrones de los beneficios y consecuencias que trae consigo el uso de la subcontratación del recurso humano a través de una herramienta coloquialmente denominada Outsourcing otorgándole la seguridad, confiabilidad y certeza jurídica al momento de optar por esta figura, misma que en la actualidad ha sido utilizada específicamente como medio de pago de sueldos y salarios.

Ante esta problemática se han analizado algunos estudios realizados por interesados en el tema por mencionar algunos se encuentra el INEGI, KPMG y SAT de los cuales a continuación enunciamos algunos de sus estudios:

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), muestra que desde 2004 ha definido la subcontratación como el servicio de "personal ocupado que no depende de la razón social para la cual trabaja", y que creció 95.2 por ciento en el país entre 2004 y 2009.

De acuerdo con la consultoría KPMG en México, a finales de 2010 había 110 mil personas contratadas vía Outsourcing y el 72% de las empresas consultadas por la firma habían realizados contrataciones a través de este sistema.

El cálculo de la evasión del pago de ISR sobre nóminas a través de terceros se llevó a cabo con información proporcionada por el SAT y el IMSS. Con base en ellos se determinó que entre 2004 y 2010 el número de empresas dedicadas a la tercerización fue de 30.1 por ciento, lo que implicó una tasa media anual de 5.4 puntos porcentuales. Eso contrasta con el número total de empresas en el país que en el periodo sólo aumentó en 2.5 %.

Ante estas detonantes que se han analizado y de acuerdo a la experiencia laboral obtenida se ha detectado que la mayoría de medianas y grandes empresas subcontratan a su personal, debido a que las llamadas “Outsourcing” les informan que les liberaran gran carga administrativa y una considerable parte de su costo lo cual las haría más rentables en el mercado y les dejaría un mayor margen de utilidad. De igual forma es para ampliar el conocimiento y eliminar aquellas opiniones o dogmas que se tienen en cuanto al tratamiento fiscal que tiene esta figura y dar el adecuado asesoramiento en cuanto al uso con base en ley de los beneficios que traería para los patrones que adopten esta figura.

Con esta investigación se busca que las empresas se beneficien aplicando los recursos que les ofrece la legislación vigente, pero tomando en cuenta las responsabilidades en que pueden recaer y así estar en condiciones de proporcionar tranquilidad y confiabilidad al momento de tomar la decisión de subcontratar.

IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Objetivo general

Impulsar el uso del outsourcing o subcontratación legal que realizan las empresas como medio de pago de sueldos y salarios, con el fin de conocer los beneficios como ventajas, administrativas, fiscales y legales y desventajas que obtienen al utilizar esta figura jurídica de manera que con ello se cree una cultura fiscal en los patrones para el cumplimiento de sus obligaciones legales que le brinden seguridad y confianza.

2. Objetivos específicos

- ◆ Identificar y determinar el origen del outsourcing.

- ◆ Establecer los beneficios de la implementación de la subcontratación en México como medio de pago de sueldos y salarios.

- ◆ Establecer la importancia del proceso mediante el cual las empresas llevan a cabo la subcontratación.

- ◆ Diagnosticar las razones por las cuales los empresarios contratan el servicio del outsourcing.

- ◆ Diferenciar el tratamiento fiscal del outsourcing y los Sueldos y Salarios.

- ◆ Brindar seguridad y confianza al realizar la subcontratación.
- ◆ Realizar trabajo de campo a través de: encuestas y cuestionarios dirigidos a contadores y empresarios dueños de empresas, a fin de conocer los factores que de acuerdo a sus experiencias han sido detonantes para optar por el servicio que brindan los outsourcing.

V. SISTEMATIZACIÓN DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Dónde surgió el outsourcing?

¿Qué dio origen el uso del outsourcing en México?

¿Cuántos tipos de outsourcing existen?

¿Cuáles son los beneficios fiscales del correcto uso del outsourcing?

¿Cuáles son las obligaciones fiscales que deben cumplir los patrones?

¿Cuáles son las desventajas fiscales del uso del outsourcing?

¿Existe responsabilidad para las partes involucradas en el outsourcing?

VI. HIPÓTESIS

Con base a lo sustentado a la Ley Federal de Trabajo publicada el día 30 de Noviembre del 2011 con una congruencia en la verdadera aplicación u origen

legal del Outsourcing permitirá proporcionar el beneficio de la certeza jurídica y fiscal a los patrones que hagan uso de esta figura.

1. Variable Independiente:

La Ley Federal de Trabajo publicada el día 30 de Noviembre del 2011 con una congruencia en la verdadera aplicación u origen legal del Outsourcing.

2. Variable Dependiente:

Proporcionar certeza jurídica y fiscal a los patrones que hagan uso de esta figura.

VII. DISEÑO METODOLÓGICO

La metodología que se utilizara para llevar a cabo la investigación está basada en la Investigación con un enfoque cuantitativo.

Método histórico de investigación: Con este método se recurre a estudiar la historia de los hechos o fenómenos presentes para así poder explicarlos.

Método deductivo: Este método parte de datos generales aceptados como verdaderos, para posteriormente inferir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones. El enfoque de este método se basara principalmente en certezas previamente establecidas como principio general, para luego emplear ese marco teórico a casos individuales y comprobar así su validez.

Para este método se contara con algunas etapas dentro de las cuales podemos mencionar: a) Se determinaran los hechos más importantes, del fenómeno a estudiar, en este caso el Outsourcing, b) Se formulara una hipótesis y d) se observara la realidad para comprobar la hipótesis.

Método Dialéctico: Este método se utilizará en razón de que se confrontarán ideas, teorías y posiciones. Debido a que existen autores que aplican el término como un concepto que se enfrenta a su opuesto. Además establece que para estudiar los fenómenos sociales es indispensable considerar que la vida cambia constantemente. Los procesos sociales son cambiantes, por lo que es necesario su origen en el pasado para, a partir de allí, examinar su desarrollo y las tendencias de su avance. La participación del método dialectico en el proceso de investigación permitirá conceptualizar al Outsourcing como parte de un sistema en constante evolución, de tal manera que al explicarlos se analizaran sus distintos aspectos y relaciones con base a una visión más completa y exacta de la realidad social actual. Dado que se realizará una investigación sobre las teorías y conceptos de diversos autores se utilizará este método, a fin de tener mayor conocimiento sobre las diferentes teorías existentes y obtener propuestas más cercanas a la realidad.

En la identificación de las referencias documentales, el punto de vista de cada autor influirá para que durante el análisis se tenga mayor inclinación hacia la ideología de un autor en especial, de esta forma se tendrán argumento para encontrar la respuesta a la hipótesis planteada.

Para ello se contarán con herramientas estadísticas para visualizar los resultados de esta investigación.

CAPITULO I.

TRABAJO,

SUELDOS Y

SALARIOS

CAPITULO I. TRABAJO, SUELDOS Y SALARIOS

Lo que se mostrara o expondrá en este capítulo es realizar un estudio de los antecedentes del trabajo que como se sabe este mismo ha existido desde los inicios de la humanidad y por la necesidad de lo mismo se ha llegado hasta el autoempleo.

También se hará mención a que derivado de la relación laboral, La Ley Federal de Trabajo manifiesta ciertas obligaciones por concepto de prestaciones que el patrón debe de otorgar a sus trabajadores.

1.1 ANTECEDENTES DEL TRABAJO

El desarrollo extraordinario del derecho del trabajo, resulta del ápice a que llegan los sociólogos, los moralistas, los filósofos, los juristas y los políticos, en su preocupación por defender a la masa que trabaja, que sufre, que obtiene poco rendimiento y constituye la mayoría del pueblo, aquella mayoría por la cual apela el Estado democrático cuando quiere auscultar, sobre sus destinos, el instinto infalible de las colectividades. (Russomano, 1982)

Los factores que indican el origen del derecho del trabajo son: La religión, la ciencia, la administración pública, la política y tantos otros factores que con su trabajo de doctrina llamaron la atención de los gobernantes y de los legisladores para los problemas llenos de vida y drama de la cuestión social, exigiendo de ellos un cuerpo resistente y voluminoso de normas jurídicas y capaces de cubrir y solucionar las divergencias surgidas entre empleados y empleadores, a través de la prestación de servicio.

“El derecho del trabajo es creación reciente del espíritu humano, datando del siglo pasado, como consecuencia de la organización de los Estados a través de los moldes liberales imaginados por el individualismo.”

“La edad media se organizó económicamente, bajo el criterio de las corporaciones, después de pasar del periodo de la servidumbre, a la gleba y el del colonato.” (Russomano, 1982, p.13)

Al principio, el hombre trabajó al lado de los miembros de su familia, porque eran estos los que inspiraban mayor simpatía, más el trabajo doméstico fue insuficiente para la vida social porque en el fondo los recursos de la familia son, más o menos los recursos de su propio jefe.

En la edad media la producción comenzó a ser hecha fuera de los círculos familiares, en función de los intereses de la ciudad y ese fue el primer paso en el sentido de la producción nacional e internacional de nuestros días.

De acuerdo a Mario de la Cueva dice que las normas del derecho del trabajo en la etapa medieval, se limitan a disponer sobre la organización y funcionamiento de las corporaciones, que eran entidades destinadas a controlar y dirigir la producción.

“La corporación, en la edad media era un órgano eminentemente patronal, una asociación de productores, los maestros y propietarios de los pequeños talleres se aglutinaban dentro de la corporación, para defensa de los intereses recíprocos y comunes, relativos a la producción, no eran por tanto, grupos de persona, como sucede modernamente, más si grupos de empresas, razón por la cual solo pueden ser comparadas a los sindicatos patronales”. (De la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, 1er. Vol., p.25)

“La corporación era un instrumento patronal para la defensa de la producción y del mercado. Quien no participe de la corporación no podría desempeñar la profesión u oficio representado por ella y solo podría participar de la corporación de aquellos que fuesen admitidos en el seno del gremio.” (Víctor Mozart Russomano, 1982, p.15)

Posteriormente con la Revolución Francesa, se crea la forma democrática de que el poder deriva del pueblo y que solo él puede ser legítimamente ejercido por delegación del propio pueblo mismo, que fue constituido por la plebe de 1789, transformada en proletariado. (Russomano, 1982, p.17)

Derivado de todo lo anterior la reacción contra el progreso de las ideas socialistas en general y comunistas en particular, fue precisamente el desenvolvimiento de la legislación laboral, dentro de las cual fue proclamado, en Francia el derecho de huelga, en 1874 en Alemania, el Seguro Social en 1881, la protección contra accidentes de trabajo en 1884.

Sin embargo en México los aztecas, los mayas y los incas alcanzaron estado adelantado en la economía, y en su organización política e inclusive en lo tocante a la organización del trabajo. (Russomano, 1982, p.21)

“Los aztecas estaban, socialmente, divididos en castas y, como también sucedía en las culturas orientales las castas eran clasificadas en escala jerárquica, de acuerdo con la nobleza del servicio desarrollado: militares, sacerdotes, titulados, mercaderes agricultores, obreros, artesanos, tlamanes y esclavos. Aun a los tlamanes – a los cuales eran reservados los quehaceres de carga por falta de animales domesticados – se distinguían de los esclavos porque tenían libertad y no la perdían por el simple hecho de la inferioridad económica del

trabajo por ellos desempeñado en la comunidad azteca". (Troncoso, Evolución del Derecho Social en América, p.54)

"Los incas, en su turno, poseían dos leyes principales, aplicables sobre todo su vasto imperio, que regulaban el trabajo: por la primera, el trabajo era obligatorio para ambos sexos, de los 25 a los 50 años; por la segunda, el local de trabajo debería estar permanentemente en condiciones de higiene y seguridad, franqueado al público, a fin de que todos pudiesen averiguar de qué modo se procesaba el servicio". (Despotín, El derecho del Trabajo, Su Evolución en América, p.70 y p.72)

En las demás poblaciones indígenas, antes de la llegada de los europeos al continente, vivían en la incertidumbre del nomadismo, ya con la llegada de Colon al continente americano y su contribución de la cultura europea, las civilizaciones nativas parecieron, abriéndose al periodo colonial. (Russomano, 1982, p.21)

"En el periodo colonial, quedamos sometidos, al régimen jurídico de la ley portuguesa. En 1824, a la constitución imperial se limitó a asegurar la libertad del trabajo y a tomar otras medidas de orden general, más el trabajo libre no estaba, realmente, difundido en el país, visto que hasta 1888 el esclavo fue el puntal de la producción agrícola, que era prácticamente la producción brasileña".

"El Código Civil, promulgado en 1916 y en vigor a partir del 1º. De enero de 1917 contiene diversos dispositivos sobre el trabajo, en la parte relativa a la locación del servicio" (Russomano, 1982, p.22)

"En la reforma constitucional del 7 de septiembre de 1926, se aumentó el texto de la ley magna, para declarar, expresamente, que era de la competencia del

Congreso Nacional dictar condiciones para el trabajo, a través de normas jurídicas”. (Cesarino Junio, Direito Sociais Brasileiro, p.121)

“El 10 de noviembre de 1937, el presidente Vargas otorgo al país la tercera Constitución Republicana y abrió durante el llamado Estado Nuevo, una fase brillante para el Derecho del Trabajo entre nosotros.”

La apreciación que hacia el hombre que trabaja y sus derechos, se guardó en épocas pretéritas en nuestro país, por lo cual un documento capital para la historia jurídica lo es ahora las leyes de indias, prototipo de un producto de raciocinio, justicia y equidad del trabajo.

Por lo cual la constitución de 1937, siguiendo la orientación de la constitución de 1934, discrimino a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo ya que dichos principios estaban abundantemente regulados a punto de tomarse excesivo el número de leyes existentes sobre los diversos institutos y capítulos de la disciplina.

De esta manera correspondió al Ministerio del Trabajo, industria y Comercio, realizar gestiones para la consolidación de todas las leyes, promulgada el primero de mayo de 1943, entrando en vigor el 10 de noviembre por fuerza del Decreto-Ley No. 5,452, con esto se da la consolidación de las Leyes del Trabajo. (Russomano, 1982)

1.1.1. Proceso de Trabajo Individual

En el proceso del trabajo existen diferentes maneras de llevarlos a cabo por lo tanto uno de los primeros que surgió en la humanidad es el proceso de trabajo individual.

“Para Velasco, (1976, p.21) nos indica que el proceso de trabajo individual es aquel en que interviene como uno de sus elementos un solo trabajador, una sola fuerza de trabajo, este tipo de trabajo se caracteriza por que todas las operaciones materiales que lo constituyen son realizadas por el único y mismo trabajador”.

“Para Harnecker, (1972, p.34) el proceso de trabajo individual al que es realizado por un trabajador que trabaja en forma aislada transformando una materia prima determinada en un producto determinado. Este es el caso del artesano o del productor campesino”.

1.1.2 Proceso del Trabajo Cooperativo

En el proceso de trabajo como su nombre lo indica deben existir diferentes pasos para llegar a un determinado producto, más sin embargo dependiendo del producto es como se determinaría si una sola persona es la que haría dicho proceso o se dividiría el trabajo a efectos de disminuir tiempos y costos.

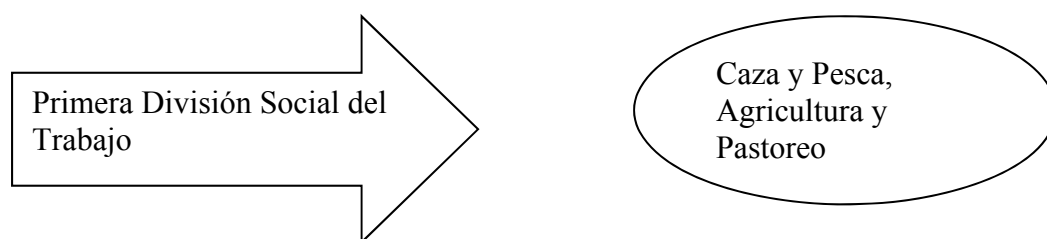
“Para Velasco, (1976, p.22) el proceso de trabajo cooperativo es cuando en un mismo proceso de trabajo intervienen muchas fuerzas de trabajo”.

1.1.3 División del Trabajo

La división del trabajo surgió de una manera muy simple desde los orígenes de la comunidad primitiva en donde se desarrolla la primera forma en donde los hombres se organizan para satisfacer sus necesidades, tal como se muestra en el diagrama 1.1. La comunidad primitiva surge con el hombre mismo.

Esta sociedad sigue su desarrollo hasta que aparece la primera división social del trabajo: los que se dedican a la caza y a la pesca y los que se emplean a la agricultura y al pastoreo. Sin embargo esta división social del trabajo permitió el aumento de la producción y de la productividad como se puede observar en los siguientes diagramas;

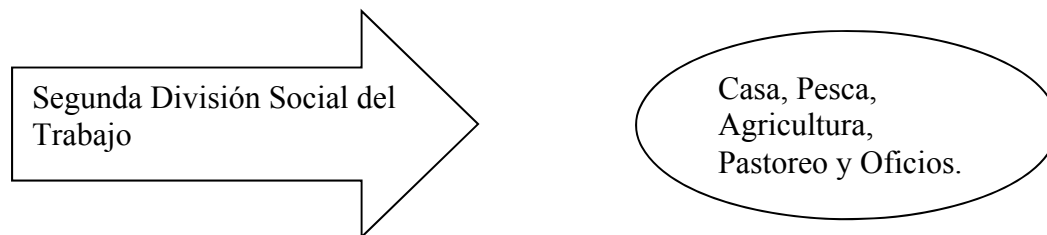
Diagrama No.1.1 Primera división del trabajo



Fuente: Méndez M., 2005: p.38

El problema del agua se resuelve al elaborar vasijas de barro y así nace la segunda división del trabajo de la comunidad primitiva al esclavismo, como se puede observar en el diagrama 1.2.

Diagrama No.1.2 Segunda división del trabajo



Fuente: Méndez M., 2005, p. 38

Al continuar la sociedad su desarrollo se produce más de lo que esta necesita para su subsistencia y se crea así el excedente económico. Esto hace posible el intercambio (trueque) y surgen los mercaderes, lo que representa la tercera división social del trabajo” (Méndez M., 2005, p.38).

Sin embargo es indispensable hacer hincapié en las teorías que dieron origen a la nueva forma de organizar, dirigir y administrar en las empresas o negocios, para lo cual mencionamos la teoría de Adam Smith en su libro denominado “Riqueza de las naciones publicada en 1776”, en el que manifiesta la división del trabajo:

“No obstante la división del trabajo en cuanto pueda ser admisible, produce en todo oficio y arte un proporcional adelantamiento de las facultades productivas de él. Es de creer que estas ventajas hayan sido causa de la separación que vemos de oficios, tráficos y empleos. Esta separación se ve con más generalidad y perfección en los países que están elevados a más alto grado de industria y cultura” (Smith, 1778, p. 6)

De igual forma surge otra teoría anunciada por Adam Smith (1723 – 1790), según la cual cada país se especializa en producir aquellas mercancías para las que tenga *ventaja absoluta*, medida está por el menor coste medio de la producción en términos de trabajo con respecto a los demás países. De este modo, al seguir este principio todos los países saldrían ganando con el comercio y se lograría la misma eficiencia a nivel internacional. Esta teoría, mediante la cual Adam Smith trato de generalizar el principio de la división del trabajo al marco internacional, tiene, sin embargo, algunos puntos débiles. El valor de una mercancía dentro del país viene determinado por la mano de obra necesaria para su producción. Si el producto de una determinada actividad productiva pudiera venderse a un precio superior el valor de trabajo que contiene, la mano de obra ocupada en otras actividades productivas las abandonaría y se emplearía en esta

otra actividad más remuneradora; la oferta en esta industria hasta que descendería al nivel del valor trabajo contenido en el producto.

Al igual que las teorías enunciadas por Adam Smith por su parte David Ricardo en 1817, en su teoría de la Ventaja Comparativa explica el origen de las enormes ganancias que genera el libre comercio más allá de la explicación dada por la teoría de la ventaja absoluta. Según la teoría de la ventaja comparativa, aunque un país no tenga ventaja absoluta en la producción de ningún bien, le conviene especializarse en la producción de aquellas mercancías para las que su desventaja sea menor, y el país que tenga ventaja absoluta en la producción de todos los bienes debe especializarse en la producción de aquellos cuya ventaja sea mayor. La teoría de la ventaja comparativa constituye una explicación de comercio internacional basada en las diferencias de los costes del trabajo entre los países. La ventaja competitiva de una empresa y la ventaja comparativa (o la absoluta) de un país pueden converger o hallarse en discordancia, lo cual reforzara o atenuará, respectivamente, su potencialidad.

En su obra Ventaja competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior, publicada en 1985, Michael E. Porter denomina ventaja competitiva al valor que una empresa es capaz de crear para sus clientes, en forma de precios menores que los de los competidores para beneficios equivalentes o por la previsión de productos diferenciados cuyos ingresos superan a los costes. Para Porter, el valor es la cantidad que los compradores están dispuestos a pagar por lo que la empresa les proporciona. Una empresa es lucrativa si el valor que obtiene de sus compradores supera al coste necesario para crear el producto. Las ventajas competitivas básicas son el liderazgo en costes y la diferenciación de productos.

1.2. ETIMOLOGÍA DEL TRABAJO

Etimológicamente la palabra Trabajo proviene del *latín, trabs, trabis, traba*, que alude al instrumento de sujeción del hombre, el que a su vez tiene su origen en el vocablo latino *laborare*, que significa trabajar o labrar la tierra, es decir mediante el trabajo del hombre queda sujeto a trabajar la tierra. (Flores, 2007, p.23)

1.3. DEFINICIONES

1.3.1. Trabajo.

Para Flores, (2007, p.23) existen dos posturas, una que se funda en la teología y otra que se funda en lo terrenal. “La primera se encuentra el libro del Génesis que establece que después de que el hombre comete el pecado original y es expulsado del paraíso por Dios, este le impone el trabajo como castigo con las siguientes palabras:” en el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra.” Es decir teológicamente el trabajo es un castigo por la desobediencia del hombre a una prohibición divina.

La terrenal establece que el trabajo es aquella actividad que le permite al hombre transformar su entorno y la materia prima en producto terminado.

De acuerdo al Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo 2013 nos indica que es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

1.3.2. Salario.

De acuerdo al Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo 2013 nos indica que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Forma en que se remunera la mano de obra en relación de dependencia la que puede ser retribuida por día, jornal, mes o sueldo. * Remuneración del factor trabajo.*Medida de valor que es determinada por la capacidad, destreza o habilidades alcanzadas por el individuo. (Valleta, Diccionario Contable, Ediciones 2000, p.401)

1.3.3. Sueldo.

Compensación que se paga periódicamente por servicios a los gerentes, personal administrativo, servicios profesionales y otros similares; contrasta con *jornales* (o salarios). De los sueldos don deducidos los impuestos retenidos y las cuotas de beneficios sociales (seguro social) liquidando al empleado el pago neto.(Kohler, 1990, p.489)

1.3.4. Patrón.

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. En relación al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

Es decir el patrón es quién se beneficia por el trabajo desarrollado por los trabajadores.

1.3.5. Intermediario.

El artículo 12 de la Ley Federal de Trabajo define al intermediario como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presenten servicios a un patrón.

Con lo anterior podemos deducir que el patrón no interviene en la contratación de un trabajador, si no que utiliza a un tercero para que lo contrate, esta persona no labora para el patrón ni es su representante, ni se beneficia con el trabajo contratado.

1.3.6. Contratista.

Esta figura se encuentra fundamentada en el artículo 13 de la Ley Federal de Trabajo en el cual establece:

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores(LFT).

El contratista es un verdadero patrón que cuenta con la infraestructura necesaria para ejecutar los trabajos que ofrece, al momento de ser contratados adquieren con el trabajador el carácter de patrón y con el beneficiario o contratante adquieren una relación de carácter civil (Flores, 1998)

1.4. LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

Ley Federal del Trabajo (LFT).

Ley General de Sociedades Mercantiles (LGSM).

Ley del Seguro Social (LSS).

Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).

Código Civil Federal

Código Fiscal de la Federación (CFF)

Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única (LIETU)

1.5. PRESTACIONES

En relación a las prestaciones Noyaheind por Amezcua Ornelas lo manifiesta como “son todos aquellos pagos que el patrón entrega al trabajador por los servicios prestados” (Flores, 2006).

Las prestaciones se pueden dividir en dos clases: Legales y Contractuales. Cabe mencionar que las prestaciones legales son aquellas a que hace referencia la Ley Federal de Trabajo y que tiene derecho el trabajador de percibir por los servicios que presta al patrón, las cuales pueden ser en especie o en dinero y que ello se origina por la relación de trabajo que manifiesta en la propia legislación laboral. Las contractuales con aquella que se encuentran estipuladas en los contratos colectivos o los contratos ley por mencionar algunos pago de gasolina, premios de asistencia y puntualidad, bonos de productividad, ayuda para pago de colegiaturas.

1.5.1. Salario.

De acuerdo al Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo 2013 nos indica que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

1.5.2. Aguinaldo.

De acuerdo al Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo 2013 nos indica que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

1.5.3. Vacaciones.

De acuerdo al Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo 2013 nos indica que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

1.5.4. Prima Vacacional.

De acuerdo al Artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo 2013 nos indica que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25 % sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

1.5.5. Prima Dominical.

De acuerdo al Artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo 2013 nos indica que en los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo y los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

1.5.6. Prima de Antigüedad.

De acuerdo al Artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo 2013 nos indica que Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

1.5.7. Horas Extras.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente para 2013 nos indica lo siguiente:

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

1.5.8. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente para 2013 en su Artículo 117 nos menciona que los trabajadores participarán en las utilidades de las

empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 122.- El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

1.5.9. Seguridad Social.

De acuerdo al artículo 7 de la Ley del Seguro Social vigente para el 2014 nos menciona que el Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de que cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y dinero, en las formas y condiciones previstas por esta ley.

De acuerdo al artículo 6 de la Ley del Seguro Social vigente para el 2014 nos menciona que el Seguro Social comprende al Régimen Obligatorio y el Régimen Voluntario.

Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

1.5.10. Previsión Social.

De acuerdo al artículo 7 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente para el 2014 nos menciona que se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.

1.6. RELACIÓN DE TRABAJO Y EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Si bien es cierto la relación de trabajo, empleado y empleador o trabajador-patrón data de los inicios de la humanidad ya sea por necesidad o porque el

ámbito social así lo requirió también es cierto que debe existir una estrecha relación con la seguridad social esto para el mejor desempeño de los mismos trabajadores.

Para que se pueda acreditar una relación de trabajo se debe de probar : a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o ambos b) la obligación del patrón de pagar a aquel una retribución y c) la relación de dirección y dependencia del trabajador ante el patrón ,“ no constituyendo la simple prestación de servicios , conforme a una retribución específica, por si sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación” (Flores, 1998, p.88)

Lo anteriormente descrito se puede fundamentar en el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo.

Para Flores (2007, p.86) nos indica que a partir del momento que un trabajador tenga relación laboral, le será aplicable la normatividad de la Ley Federal del Trabajo y las de la Ley del Seguro Social, a fin de evitar, en la medida de lo posible, que sufra riesgos de trabajo ya sea accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para Martínez (1991, p.34) la seguridad social es un derecho inalienable del hombre y, por lo tanto, no puede haber paz ni progreso mientras la humanidad entera no encuentre plena seguridad social.

Para Moreno (1999, p.31) “la seguridad social es el conjunto de normas, que integran al Estado y en su caso a los particulares, destinados a procurar una condición lo más digna, decorosa y humana, para aquellas personas que, imposibilitadas para satisfacer por sí mismas sus necesidades elementales y de

bienestar social, requiere del socorro y la ayuda altruista, no obligatoria de los demás”.

La información que se detalló en este primer capítulo, es el cimiento de suma importancia para ir abriendo paso a la comprensión del siguiente tema que se desarrollara mediante el capítulo II, en relación a todo lo relacionado con el outsourcing en general.

CAPITULO II.

OUTSOURCING

CAPITULO II. OUTSOURCING

En el presente capítulo se comentará y analizará acerca del origen del Outsourcing, tanto en México como a nivel mundial, así como cuáles fueron las razones o tendencias que dieron origen al mismo; los tipos y clases que existen, siguiendo con la metodología que se debe de seguir al momento de seleccionar al contratista o proveedor de los servicios, para tener como resultado un Outsourcing exitoso.

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Nivel mundial.

Es necesario comentar que con el paso del tiempo en la gran mayoría del mundo se ha desarrollado la competitividad y la tecnología las cuales han llegado a ser detonantes principales para el surgimiento del Outsourcing.

El outsourcing se ha venido aplicando desde la era moderna. Este concepto no es nuevo debido a que grandes compañías competitivas la llevaban a cabo como estrategia de negocios con un sentido financiero. Al inicio de la era post industrial se inicia la competencia en los mercados globales.

Después de la segunda guerra mundial, las empresas prefirieron concentrar en sí mismas la gran mayoría posible de sus actividades para no tener que depender de proveedores, sin embargo esa estrategia fue haciéndose obsoleta debida a la entrada de la tecnología.

El aumento de la tendencia hacia el Outsourcing se ha aplicado en un buen número de áreas, que van desde un servicio básico único, como administración de comedores, administración de inmuebles o computación hasta servicios más

complejos y de mayor amplitud como telecomunicaciones y administración general, ilustra la evolución en el concepto de sociedades en las que transfiere cada vez más la responsabilidad al proveedor. (Rothery, 1996).

Desde de la década de los 60's, la figura del Outsourcing, empieza de manera embrionaria, a aplicarse por empresas que se encontraban en diferentes problemas, para mencionarse algunos, desde los financieros, legales, fiscales y administrativos, lo que se traducía en la pérdida de eficiencia y productividad, lo que cambiaría a partir de los 70's, y se aplicaría de manera plena a partir de la década de los 80's. (Flores, 2007, p.189)

A los inicios de los 70's esta figura empieza a ganar credibilidad sobre todo en aéreas de información y tecnología.

En 1998 el outsourcing alcanzó un nivel mundial de cien millones de dólares.

El Outsourcing se refleja como resultado de las necesidades actuales en las tendencias mundiales dirigidas a la producción y la competitividad, en una palabra a la globalización, en donde a los recursos aplicados ya no se les admite su desperdicio.

“El Outsourcing es un servicio más personalizado que la mera administración de instalaciones se basa en el logro de niveles de servicios establecidos en un acuerdo de nivel de servicio, en tanto que las sociedades reales se basan en aspectos tales como compatibilidad de cultura” (Rothery, 1996, p.7).

En el cuadro 2.1 se muestra el porcentaje de empresas que se oponían al Outsourcing:

Cuadro no. 2.1 Compañías que se oponían al Outsourcing. Esta cifra indica con qué rapidez el Outsourcing se convirtió en una estrategia aceptada en el repertorio de los gerentes de tecnología informática; desde la resistencia total en 1989 a una situación diferente en 1991.

<u>Año</u>	<u>Compañías que se oponían al Outsourcing</u>
1989	66%
1990	51%
1991	34.5%

Fuente: Rothery, 1996, p 115

2.1.2. En México.

Para incrementar la eficiencia y productividad de las grandes empresas mexicanas se han buscado múltiples alternativas que les admitan cumplir con las metas, objetivos y utilidades deseados, es por ello que han implementado la reingeniería de procesos de los negocios en todos o una parte de los departamentos de las empresas.

El Outsourcing en recursos humanos tiene 50 años de haberse implementado en México. La manufactura de productos (la maquila) es el tipo de Outsourcing más conocido y de los primeros que surgieron en nuestro país. Más adelante, comenzó a utilizarse en desarrollo de sistemas, mantenimiento y limpieza, así como construcción. (Reporte especial, Outsourcing, confié en un tercero, Mundo Ejecutivo: 2000)

“Con un mercado en franco crecimiento, muchas empresas de tercerización (Outsourcing) de personal comenzaron a surgir. Sin embargo, muchas de ellas no ofrecían las condiciones de legalidad que las empresas deben proveer a sus trabajadores.” (Outsourcing, 2011)

Debido a ello, en 2009 los legisladores crean en la Ley del Seguro Social, un instrumento que busca regular las actividades de Outsourcing en recursos humanos. Para lograrlo, la ley exige que las empresas que prestan estos servicios tengan registrados a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)”. (Outsourcing, 2011)

Es una realidad que el Outsourcing no es una novedad, solo que el concepto de Outsourcing no se había adoptado como tal, todo esto debido a que en las compañías mexicanas llevan años utilizándolo vía el departamento de contabilidad y auditoría. Ya sea que mande su información a despachos externos o bien haya profesionistas independientes ajenos a la empresa dentro de la misma para desarrollar estas actividades.

“Las empresas que optan por el Outsourcing son aquellas que están muy avanzadas tecnológicamente y es en ellas donde podemos identificar los casos de éxito que sirve de ejemplo en el contexto nacional” (Ocampo, Gabriela & Padua, Marcela, p. 19)

2.2. DEFINICIONES

2.2.1. Outsourcing.

El desarrollo y aplicación del Outsourcing se ha convertido en una estrategia de ahorro para las empresas que lo contratan con proveedores externos. Con el paso del tiempo se han dado varias definiciones para este término, más sin embargo han ido cambiando y adaptándose a las necesidades de los tiempos en que se vive.

A continuación se expondrán algunas de las definiciones que han ido adaptando ciertos autores con base a sus investigaciones y puntos de vista.

Outsourcing significa realmente encontrar nuevos proveedores y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios. Significa utilizar el conocimiento, la experiencia y la creatividad de nuevos proveedores a los que anteriormente no se recurría. En su opinión, el término “Outsourcing” mismo es demasiado limitante para describir lo que realmente está pasando, y sugirió títulos como “administración adelgazada”, “subcontratación”, “empresas de manufactura conjunta” y “cofabricación”.

“Paule Neale, director de negocios de la compañía ISL de IBM, describe el Outsourcing como la práctica de transferir planeación, administración y operación de ciertas funciones a una tercera parte independiente.” (Rothery, 1996 p. 4)

“El Outsourcing es un servicio más personalizado que la mera administración de instalaciones, se basa en el logro de niveles de servicios establecidos en un acuerdo de nivel de servicio, en tanto que las sociedades reales se basan en aspectos tales como compatibilidad de cultura” (Rothery, 1996, p.7).

“El Outsourcing puede lograr más, porque elimina las relaciones difíciles entre diferentes departamentos en una misma organización y permite la fusión de departamentos. Entre más especializada sea una compañía, es más probable que la ayuda experta necesaria solo pueda encontrarse fuera, no dentro de la compañía”. (Rothery, 1996, p.5)

“Outsourcing: Obtención sistemática, en forma total o parcial, de ciertos bienes o servicios necesarios para el funcionamiento operativo de una empresa por parte de proveedores externos. Consiste en ceder a terceros en lugar de ejecutar en la propia empresa” (Diccionario contable, 2000, p.336)

...La transferencia de una función o funciones comerciales internas, más cualquier activo asociado, aun proveedor externo o proveedor de servicios que ofrece un servicio definido durante un periodo específico de tiempo a un precio acordado, si bien probablemente limitado” (Heywood, 2002, p.27)

“Se puede definir la sub contratación como un acuerdo entre dos partes: una empresa o entidad y trabajadores de modo individual u organizados en grupos o en pequeñas empresas, con el fin de que estos realicen, para la primer un servicio o un proceso o una fase de la producción”. (George, 2010, p.12)

Según Peter Drucker, las organizaciones deberían centrar sus esfuerzos en su “core business“, es decir, en aquello que contribuye directamente a su proposición de valor para el cliente. (http://www.optimainfinito.com/2013/04/que-es-en-realidad-el-outsourcing-y-por-que-es-una-buena-idea.html?utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A+OptimaInfinito+%28Optima+Infinito%29)

De lo anterior adoptamos fusionar estas dos definiciones y dar como resultado nuestra propia definición que es la siguiente:

“Es el proceso de transferir en cierto porcentaje las funciones administrativas, operacionales y de planeación de los Recursos humanos, contratando a un tercero externo o proveedor de servicios, quien ofrece un servicio especializado durante un lapso de tiempo mediante el pago de un precio acordado”.

2.2.2. Régimen de Subcontratación.

Con fundamento en el artículo 15-A de la Ley Federal de Trabajo se puede definir como: “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 los supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas”

2.3. TENDENCIAS QUE DIERON ORIGEN AL OUTSOURCING

Independientemente de los antecedentes mencionados en una parte del texto anterior, cabe señalar, que hubieron factores externos que le dieron el plus a las empresas para efecto de adoptar e ir aceptando los servicios de tercerización mediante los servicios del Outsourcing. A continuación se hace una pequeña referencia de los ya mencionados.

2.3.1. Globalización.

Hay que reconocer que con el mundo cambiante en el que nos encontramos tenemos que estar actualizados, preparados y capacitados con

información vigente que nos permita estar dentro del rango de aceptación para futuros clientes y en competitividad con nuestro Benchmarking.

“Hay que reconocer que la flexibilidad laboral, el trabajo a distancia, la necesidad de reducir costos sociales provocada por la competitividad la globalización, la empresa virtual a través del Outsourcing”, las nuevas características de los conflictos de trabajo están produciendo modificaciones trascendentales a la que debemos enfrentarnos y que exigen de nosotros una definición para afirmar la existencia, importancia y vigencia del derecho del trabajo”. (Dr. León Magno Meléndez George, 2010: 9)

En el Outsourcing se ve más claro el servicio que en un trabajo dependiente. El trabajador dependiente tiene derechos que muchas ocasiones llegan a ser absolutos quitando eficacia a la organización, un claro ejemplo de esto es el derecho a la estabilidad laboral absoluta, lo cual significa que un empleado no pueda ser despedido de una empresa solo que fuera por una falta grave. De lo anterior un trabajador dependiente no se preocupa mucho de su estabilidad, en cambio un trabajador de Outsourcing sabe que si no sirve puede ser cambiado o destituido ya que hace daño no solo a la organización a la que presta el servicio, sino también al Outsourcing al que representa. (George, 2010, p.11)

2.3.2. Tecnología.

Los métodos de selección cada vez son más sofisticados y precisos gracias al uso de tecnologías de la información, afirmó Thierry Gonnet. Adecco, por ejemplo, cuenta con métodos avanzados de selección y administración de personal, así como de manejo de nómina.

Para elegir al talento adecuado se realizan numerosas pruebas de aptitudes, personalidad e incluso de integridad. Ésta última, explicó Gonnet, se ha vuelto muy importante en México, debido a la crisis de valores que el país enfrenta actualmente. Para realizarla, Adecco se asoció con la empresa israelí Midot; consta de una serie de preguntas no invasivas que mide el potencial delictivo de las personas, así como su propensión al consumo de drogas y alcohol.

Además, indicó el director de Adecco México, la Ley de Protección de Datos ayudará a automatizar más los procesos y acercarse al objetivo de “cero papel”, disminuyendo los errores humanos.

Otra parte importante es la presencia de las empresas de tercerización de personal en redes sociales, pues “es ahí donde está la gente”, indicó Gonnet. Gracias a su característica de viralidad, los procesos de selección son más rápidos. Los puestos que más se buscan por estos medios son aquellos que exigen un alto grado de especialización, como los enfocados a las tecnologías de la información, los que se localizan a través de recomendaciones y los empleos que buscan gente joven. (Outsourcing, 2011)

2.3.3. Competitividad.

A través de varios procesos, actividades o elementos una organización puede ser competitiva y permanecer así dependiendo del empeño que se ponga en este tema.

2.3.3.1.1. ¿Cómo puede una organización llegar a ser competitiva y continuar siéndola?

En gran parte del mundo desarrollado cual sea el margen competitivo que se desee cubrir debe realizarse a través del conocimiento y aptitudes (destrezas

en la creatividad). En algunas ocasiones no todos los beneficios de la competitividad perduran a largo plazo o en el tiempo de vida de la empresa debido a que con el avance de la tecnología moderna el cual es a pasos agigantados tiene la costumbre de distribuir la mayor parte del conocimiento y los desarrollos de destrezas entre toda la competencia con bastante rapidez.

“La competitividad normalmente implicará cierta mezcla de calidad, mejora continua en el servicio, velocidad en los resultados, y reducción del coste. La combinación exacta dependerá de la naturaleza de la organización por lo tanto la globalización por si misma nunca podrá ser una respuesta completa ni siquiera para las organizaciones de mayor tamaño. Por cada organización que intenta resolver el problema de la competencia mediante la globalización, debe de haber cientos de ellas que únicamente confían en la reducción de costos”. (Heywood, 2002, p.11)

El motivo por el que los directivos deben ahora de esforzarse por ser competitivos en todo lo que hacen es bastante sencillo: actualmente se ha demostrado que, si las situaciones son la adecuadas, es posible lograr mejoras fundamentales en el servicio y un ahorro en costos tanto en funciones principales como secundarias mediante la implicación continua de especialistas externos.

La perspectiva de que los competidores puedan mejor ver incrementar sus ahorros continuos al tomar dicha decisión, esta tal vez la causa principal de la preocupación a la hora de considerar el aspecto total de la competitividad. (Heywood, 2002, p.23)

2.3.4. Impuesto Empresarial a Tasa Única.

Pareciera ser una coincidencia, pero si se hace una remembranza hacia el pasado en el año 2008 cuando entro en vigor la Ley del Impuesto Empresarial a

Tasa Única publicada en el Diario Oficial de la Federación el 01 de Octubre de 2007, en México recobro con gran intensidad la adopción del Outsourcing.

Se considera que el Outsourcing incremento su nivel de operación a través de la creación o contratación de las Outsourcing por los patrones, debido a que en la ley mencionada con anterioridad en su artículo 5 fracción, no permitía la deducción de los pagos por concepto de sueldos y salarios así como el de las aportaciones de seguridad social, que a la letra decía:

....No serán deducibles en los términos de esta fracción las erogaciones que efectúen los contribuyentes y que a su vez para la persona que las reciba sean ingresos en los términos del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta...

Pareciera que lo anteriormente descrito, la ley era doctrinalmente irregular por dejar atrás el principio de proporcionalidad que establece el artículo 31, fracción IV de nuestra carta magna.

En el Dictamen de Hacienda y Crédito Público de la Cámara de Diputados para defender la no deducibilidad de los salarios y las aportaciones de seguridad social argumento lo siguiente:

Por otra parte, se debe señalar que resulta de vital importancia estimular la generación de fuentes de empleo y conservar los ya existentes, pues son una parte fundamental para lograr un adecuado desarrollo de la sociedad; si bien con el gravamen propuesto se busca estimular la inversión productiva la cual a su vez puede generar la posibilidad de empleos, no pasa desapercibido a esta comisión que es fundamental establecer la mecánica de acreditamiento de la iniciativa instrumentos que eviten que se afecte la generación del empleo derivado de la no deducibilidad de las erogaciones pagadas por los contribuyentes por los conceptos a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En este orden de Ideas, la que dictamina considera adecuado otorgar un crédito fiscal a los contribuyentes, por las erogaciones por los conceptos mencionados en el párrafo anterior que efectivamente paguen los contribuyentes, así como por el pago de las aportaciones de seguridad social a su cargo. Lo anterior con el propósito de estimular la generación de empleo y de que los que actualmente existen se mantengan. [.....]

De esta misma manera, al participar de la misma naturaleza los sueldos y salarios, y las prestaciones de seguridad social del costo de intereses y regalías, todos ellos factores de la producción, no es posible jurídicamente. Permitir su deducción; sin embargo, su impacto económico negativo por no ser deducible, es compensado a través de permitir al contribuyente tomar un crédito equivalente a la carga fiscal correspondiente al monto de las aportaciones de seguridad social a su cargo y a los ingresos gravados por sueldos e ingresos asimilados, contra la contribución empresarial a tasa única, con lo cual esta Dictaminadora estima que se respetan plenamente los principios contenidos en el artículo IV del Pacto Federal.

“La no deducibilidad de los conceptos en cuestión produce efectos verdaderamente deletéreos (mortíferos) e la función de toda empresa: crear empleos” (Nicolau, 2008 p. 103)

Con la Ley del Impuesto en el Empresarial a Tasa Única ya derogada mediante las reformas fiscales para el ejercicio de 2014, las cuales entraron en vigor a partir del 01 de Enero de 2014, de esta forma los patrones que en su momento no podían deducir vía Impuesto Empresarial a Tasa Única los gastos por concepto de sueldos y salarios y sus derivados, ya lo podrán hacer directamente en el impuesto Sobre la Renta, mediante la proporción del 53 % o del 47% según corresponda. Quizá el número de empresas que prestan servicios de outsourcing, no se vea afectado, ya que como ha resultado esta una estrategia fiscal, definitivamente se seguirá manteniendo en las empresas.

2.4. METODOLOGÍA DEL OUTSOURCING

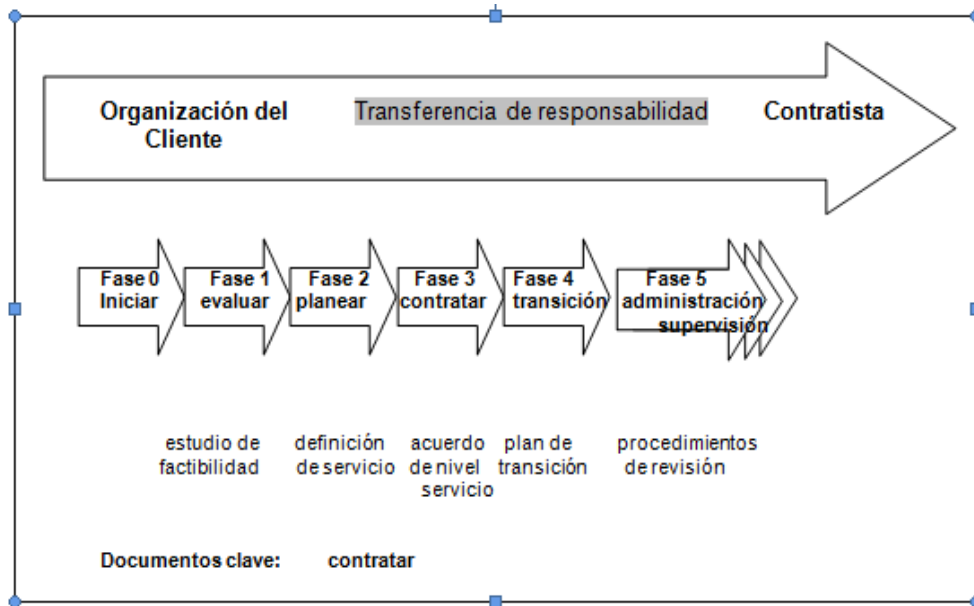
La Metodología a seguir es primordialmente un buen elemento en el proceso de la toma de decisiones gerenciales. Al momento de decidir si se contratara el servicio del Outsourcing a través de un tercero es necesario que este sujeto a un proceso administrativo, este proceso ayudara para detectar en que área de la empresa es necesaria la especialización.

La metodología no es más que la integración de algunos pasos sencillos a seguir con respecto a la implantación del Outsourcing (ver diagrama 2.1), como lo son el inicio, la evaluación, planeación, contratación, transición y administración de un grupo de decisiones.

- **Inicio:** En este proceso se examina los beneficios de la aceptación del Outsourcing, también se establecen los criterios, para la toma de decisión inicial.
- **Evaluación:** Aquí es donde se calificara el beneficio del Outsourcing, así como se determinaran los alcances y limites que tendrá el proyecto a autorizar.
- **Planeación:** Se prepara una lista detallada de posibles proveedores del servicio del Outsourcing, se establecen los requisitos que deberán cumplir los aspirantes a prestar el servicio.
- **Contratación:** Es la fase en la cual después de haber entrevistado y seleccionado al proveedor elegido, se realiza el contrato del servicio a prestar.
- **Transición:** Como la palabra lo indica se realiza el traspaso de las responsabilidades, personal y activo según lo que se haya acordado.

- **Administración:** Se revisan los términos del contrato del servicio convenido el que deberá contar con las especificaciones pactadas para el servicio.

Diagrama No.2.1 Metodología del Outsourcing



Fuente: Rothery, 1996

2.5. MODALIDAD DE OPERACIÓN ACTUAL

En estos últimos años los proveedores de servicios de Outsourcing , se han constituido como sociedades cooperativas para prestar el servicio, en reportes del Servicio de Administración Tributaria (SAT), y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se les han llamado a estas empresas "mal llamadas Outsourcings", debido a que ofrecen "atractivos descuentos en sus nóminas", aun teniendo procesos de averiguación en los juzgados, ahí mismo han reiterado que son ilegales ya que simulan relaciones de sociedades cooperativas, cuando en realidad son empresas.(Garduño, 2011)

Las sociedades que han obtenido éxito en Outsourcing son otras a la relación tradicional cliente-proveedor.

Para comprender mejor el concepto y manejo de las sociedades cooperativas a continuación se muestra un detalle de ellas.

- **Definiciones:**

SOCIEDAD- Reunión de dos o más personas que aportan sus bienes o trabajo a la vez para lograr o alcanzar un fin común o determinado, *Agrupación natural o pactada de personas que constituyen unidad distinta de cada uno de sus individuos con el fin de cumplir mediante la mutua cooperación, todos o algunos de los fines de la vida. (Diccionario contable, 2000, p. 414)

Sociedad Cooperativa: Asociación que no tiene fines de lucro, su causa es la solidaridad. El diccionario de la lengua española, lo define como “la que se constituye entre productores, vendedores o consumidores para la utilidad común de los socios”. A su vez, la Alianza Cooperativa Internacional, cualquiera que sea su constitución legal, incluye a toda asociación de personas que tiene por fin el mejoramiento económico y social de sus miembros por la explotación de una empresa, sobre la base de una ayuda. (Diccionario contable, 2000, p.417)

- **Antecedentes**

“Las sociedades cooperativas, producto de movimientos políticos y sociales de inclinación socialista tiene su origen fundamentalmente en la ley francesa y la ley de pasado siglo XIX. “ (Rendón, 2002, p.299)

Llama la atención en la actualidad que todavía se considere a las sociedades cooperativas como sociedades mercantiles, debido a que en los análisis de las sociedades mercantiles que se rige por la ley general de sociedades mercantiles, para estas sociedades su propósito es de lucro, y las sociedades cooperativas, como se verá más adelante, no persigue ese objetivo de lucro, así como que son sociedades personalistas. En otras palabras la sociedades cooperativas son mercantiles únicamente de nombre y forma, ya que la ley general de sociedades mercantiles así las considera (Rendón, 2002, p.300)

- **Características de una sociedad**

1. Los miembros de la alta gerencia se reúnen de forma regular.
2. Los pagos se relacionan con los resultados del negocio con nivel específico de desempeño, más que con volúmenes fijos de trabajo.
3. Contrato a cinco años o más.
4. Revelación mutua de costos y beneficios.
5. Participación en la planeación estratégica del otro.
6. Dificultad para distinguir al personal de cada compañía.
7. El socio no selecciona con base en un proceso de concurso competitivo.
8. Cada socio busca formas para reducir los costos totales.
9. Cada socio agrega valor en forma real. (Rothery , 1996, p.8)

- **Derechos y obligaciones de los socios**

Tendrán la obligación de consumir o utilizar los servicios para la cooperativa de consumidores, o bien, prestar el trabajo personal en caso de cooperativa de productores; serán sancionados cuando no concurren a las asambleas generales o incurran en falta de deshonestidad en el manejo de fondos deberán establecerse los estímulos para los que cumplan con sus

obligaciones así como la oportunidad de ingresos a las mujeres, en particular a las que tengan bajo su responsabilidad de una familia. (Rendón, 2002, p.311).

2.6. CLASES DE OUTSOURCING

Aunque existen otras clases de Outsourcing, para efecto de nuestro tema solo consideramos los siguientes, sin quitarle menos crédito a las no mencionadas en este texto:

- **Outsourcing complete total:** Indica que el alrededor del 90% del personal y/o del activo relacionado con el área empresarial será transferido al prestador del servicio (proveedor externo) por el tiempo pactado en el contrato.
- **Outsourcing parcial selectivo:** Solo una parte significativa de la función será retenida internamente.
- **Co-Outsourcing:** Recientemente este concepto se ha aplicado para describir acuerdos de Outsourcing con múltiples proveedores.
- **Outsourcing de Transición:** Se genera cuando se transfiere el control de sus sistemas delegando a una tercera parte creyendo que su personal interno de la función que se le delega cuenta con la capacidad necesaria para desarrollar nuevos sistemas o proyectos.
- **Outsourcing de transformación:** Este se distingue del Outsourcing completo únicamente en que la transferencia de personas y activos no es permanente, y al finalizar el proyecto el cliente recupera todo el control y responsabilidad. El proveedor suele trabajar de manera independiente del personal del cliente. (George, 2010, p.15)

2.7. TIPOS DE OUTSOURCING

2.7.1. Basic Outsourcing.

Como respuesta a la regularización por parte de las autoridades fiscales a las figuras de Outsourcing, por los daños que causan o causaron al erario público, hoy por hoy las empresas conscientes de sus responsabilidades en materia de seguridad social, ha retomado a la figura del Outsourcing como una estrategia eminente financiera, de cómo optimizar recursos y a su vez fortalecer ante el fisco las obligaciones patronales que le den seguridad jurídica a los patrones ya la seguridad empresarial, dándole mayor solvencia empresarial.

El Basic Outsourcing o también llamado en español Outsourcing puro o prestación de servicio empresarial o profesional por terceros, de ahí el término de tercerización, reconoce que existen áreas dentro de la empresa para ello de personal especializado y que aun contratándolos no dan la productividad deseada como lo pueden ser:

- Departamento de nominas
- Departamento de mantenimiento
- Departamento de personal
- Departamento de logística
- Departamento de distribución

Derivado de estas debilidades, la empresa decide por costo, rentabilidad y operatividad la contratación de estos servicios básicos estableciendo en el contrato de manera clara y precisa que en ambos casos existe la figura de patrón y que cada uno está cumpliendo con las obligaciones que establecen las leyes de seguridad social.

2.7.2. Outsourcing con Recursos.

Este tipo de servicios es el más tradicional o usual que actualmente utilizan las empresas, donde consiste en que la empresa contratante le paga a la Outsourcing el importe total de los salarios más la carga social más una comisión por intermediación y el IVA correspondiente de los conceptos anteriores.

En este caso de Outsourcing es donde podría darse la figura de simulación fiscal, es decir donde el empresario busque beneficios fiscales (ahorro) en perjuicio del fisco federal.

Con la nueva legislación de la Ley Federal de trabajo para regular la tercerización en su Art. 15-B viene a darle fuerza de fundamentación a la actividad que se venía realizando solo de costumbre, la cual dice:

“El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

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

2.7.3. Out-Tasking.

Este servicios es un tanto novedoso, en este género sin embargo en el mundo Legal Fiscal la conocemos como una maquiladora o prestación de servicios y suministros y que para efectos del Código Fiscal de la Federación y del Código de Comercio son actos de comercio, y en consecuencia estas empresas no son perseguidas por las Leyes de Seguridad Social porque desarrollan una actividad empresarial y la relación financiera operacional es entre empresa y empresa.

2.7.4. Deslocalización.

También conocido como Off-shoring, Implica la contratación de servicios a terceros radicados en países que ofrecen costos menores a causa de la legislación laboral, entre otros factores.

2.7.5. In House.

Es el outsourcing que se produce en las instalaciones de la organización contratante del servicio.

2.7.6. Off-Site.

Cuando el servicio de outsourcing se produce en las instalaciones de la propia empresa que lo presta.

2.7.7. Co- Sourcing.

Modalidad en la cual el prestador del servicio de outsourcing ofrece algún tipo de valor añadido a su cliente, como compartir los riesgos.

2.8. CUATRO FORMAS DE ABORDAR EL OUTSOURCING

En el siguiente texto se hará una breve descripción de las formas en que se puede emprender los servicios del Outsourcing.

A) **Outsourcing Tradicional:** Este es el más complicado, el proveedor de los servicios puede asumir responsabilidades rentando los sistemas que considere necesarios y administrando el personal. Aprueba a la organización controlar el desarrollo del mismo.

B) **Centro de prestación de servicios:** Esta forma es más común, lo facilitan la mayoría de las firmas de consultorías especializadas en el tema y permiten el fortalecimiento de su administración a un agente externo.

C) **División del trabajo:** Con este se fraccionan las funciones administrativas bajo sus propias premisas, enlazados electrónicamente. La desventaja es que se necesita de un buen trabajo para organizar y coordinar las operaciones continuas.

D) **Tareas Externas:** Esta sería la modalidad que es más frecuente observar en las empresas, ya que consiste en adquirir asesoramientos en menor escala y solo se limita a funciones específicas establecidas. (Rojas, 2002, p.40)

2.9. OUTSOURCING VS CONSULTORÍA

En la actualidad las empresas acuden a consultores con mayor frecuencia que antes. En el periodo de los 90`s el auge fue continuo. Los trabajos de consultoría han mantenido su atención y objetivos primordiales en incrementar mejorar los resultados del cliente en una función o grupo de funciones.

Antes en los últimos años, la mayoría de los consultores solo se desempeñaban a través de una consultoría teórica. A comparación con los de la actualidad, las consultorías tienen naturaleza práctica, la consultoría debe ser especializada y tener relación con el personal del cliente para finalmente recomendar o llevar a cabo los cambios pertinentes.

La consultoría ha ido cambiando gradualmente debido a toda tecnología que ha ido avanzando en pasos agigantados.

Antes de mediados de los años setentas, un consultor que debiera estudiar una función o una empresa lo hacía sin estar sumiso a la solución de soluciones prefabricadas en forma de software que se acumularan a diario ante los miembros del equipo. A menudo desde la constitución de la compañía, el consultor teórico era la única persona que tenía tanto el tiempo como el ánimo para buscar la solución ideal. Usualmente el consultor desconocía la solución hasta que las averiguaciones principales finalmente se presentaban impresas.

Nadie puede dudar que el estándar de consultoría para la organización haya mejorado continuamente a lo largo de los años. (Heywood, 2002, p.17)

Con base a definiciones de consultoría se deduce que un consultor no es responsable de la tarea que desarrolle, debido a que simplemente el da consejos en los cuales la empresa tendrá la toma de decisiones si adoptarlos o no. El servicio del Outsourcing es parte del proceso de un negocio lo cual provoca que haya responsabilidad solidaria con la empresa, de igual manera influirá en el desarrollo y crecimiento que la empresa alcance.

2.10. ¿POR QUÉ Y CÓMO SELECCIONAR A UN PROVEEDOR?

2.10.1. Como elegir una compañía de Outsourcing

De acuerdo con Gonnet, lo primero es que la empresa cuente con los permisos, en segundo que tenga los permisos y en tercera que cumpla con los pagos del seguro social. De hecho, la más clara evidencia de que una compañía está haciendo bien su trabajo está en los pagos al IMSS.

La crisis de 2008/2009 hizo crecer de manera exponencial el número de empresas de tercerización de RH. Desafortunadamente, muchas de ellas no

cumplen con las obligaciones que marca la ley y esto ha hecho que se desaten muchas críticas entorno al modelo.

Sin embargo, es un hecho que las empresas formales han apoyado a la creación de empleos. Incluso, han conseguido que una parte importante del personal contratado temporalmente logre colocarse de base en la empresa. (Outsourcing, 2011)

2.10.2. Razones del porque Sub-Contratar

A continuación mencionaremos las razones básicas, que la mayoría de los directivos conocen:

- El deseo de concentrarse en actividades centrales.
- La necesidad de mejorar el servicio.
- La necesidad a menudo urgente de reducir el costo.
- Tener acceso a la última tecnología.
- Liberar recursos internos para otros propósitos.
- Contar con recursos que no están disponibles internamente.
- Resolver funciones difíciles de manejar fuera de control.
- Compartir riesgo. (George, 2010, p.13)

En el cuadro 2.2 se muestran las áreas de las empresas en las que se aplica el Outsourcing de manera representativa.

Cuadro No.2.2 Ramas de actividad del Outsourcing

- Industria de la carne
- Elaboración de conservas alimenticias
- Fabricación de bebidas
- Hilado, tejido y acabado de fibras blandas
- Confección con materiales textiles
- Fabricación de tejidos de punto
- Confección de prendas de vestir
- Curtido y acabado de cuero y pieles y fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos
- Fabricación de muebles y sus partes, principalmente de madera
- Manufactura de celulosa, papel y sus productos
- Imprentas y editoriales
- Elaboración de productos de plástico
- Industrias básicas de materiales no ferrosos
- Fabricación de productos metálicos
- Fabricación, reparación y/o ensamble de maquinaria y equipo eléctrico, no eléctrico y electrónico y de sus accesorios
- Industria automotriz
- Fabricación, reparación y/o ensamble de instrumentos y equipo de precisión
- Fabricación de productos farmacéuticos
- Elaboración de sustancias y productos químicos

Fuente: XIV Censo Industrial

2.10.3. Razones para seleccionar a un proveedor.

- Compromiso de calidad.
- Precio
- Experiencia y reconocimiento
- Términos de contratación flexibles y dinámicos
- Disponibilidad de recurso
- Existencia de una relación previa.
- Ubicación (George, 2010, p.14)

2.10.4. Factores para un Outsourcing exitoso.

- Entender las metas y objetivos de la compañía.
- Tener un plan y una visión estratégica.
- Seleccionar el proveedor adecuado.
- Contrato debidamente estructurado.
- Comunicación abierta con los individuos o grupos involucrados.
- Atención cuidadosa a los problemas del personal.
- Uso de expertos externos. (George, 2010, p.14)

2.11. ¿QUE PUEDE SUB CONTRATARSE Y QUE NO?

Uno de los pasos esenciales y quizá el más importante que se requiere para tomar una buena decisión consiste en analizar y seleccionar los procesos que podrían ser subcontratados.

Para estar en condiciones de responder la cuestión planteada, con antelación habría que realizar ciertos estudios según sea la actividad u objeto

social de cada patrón para contar con ello la fundamentación y datos certeros que sustenten la respuesta otorgada.

Rothery hace mención (2008) que con base en un estudio realizado por Input, una compañía de investigación de Estados Unidos, las publicaciones sobre el Programa de Prueba de Mercados del Gobierno del Reino Unido, IBM y otras compañías, con toda información proporcionada por ellos resultaría fácil hacer referencia de lo que se puede y de lo que no se puede subcontratar, como se muestra en la tabla 2.1.

Las funciones que habitualmente se han subcontratado se pudieran reducir en:

- Suministro de materiales y componentes
- Servicios generales (servicios de comedor, pasaje, seguridad)
- Tecnología informática
- Consultoría y capacitación

Tabla 2.1 procesos en los que implican ciertas circunstancias que pueden o no permitir la subcontratación:

¿En qué procesos se puede subcontratar?	¿En qué procesos no se puede subcontratar?
<ul style="list-style-type: none"> • Aquellos que hacen un uso intensivo de recursos- gastos corrientes o inversión de capital • Áreas relativamente independientes • Servicios especializados y otros de Apoyo • Aquellos que tienen patrones de trabajo fluctuantes en carga y rendimiento • Aquellos que están sujetos a un mercado rápidamente cambiante- en donde es costoso reclutar, capacitar y tener al personal • Aquellos donde existe una tecnología rápidamente cambiante que requiere grandes inversiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia • Finanzas corporativas • Control de proveedores • Calidad • Normas ambientales • Seguridad • La provisión de administración y dirección. • El mantenimiento de las competencias y el control • El mantenimiento de la propia identidad.

Fuente: Elaboración propia con información de Rothery, 2008 p. 67 y p.68.

“Por otra parte, las compañías están más dispuestas a subcontratar aquellas actividades que perciben como comunes y no exclusivas de sus propias organizaciones” (Rothery, 2008 p.66)

2.12. ASOCIACIÓN MEXICANA DE EMPRESAS DE CAPITAL HUMANO

La Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano por sus siglas conocida como AMECH, agrupa empresas de tercerización o subcontratación serias y responsables que respetan y cumplen obligaciones fiscales y laborales.

La AMECH garantiza un servicio de excelente calidad apegado a las leyes mexicanas vigentes. Avala los servicios de todos sus asociados certificando que cumplan con las leyes fiscales y laborales, para proporcionar un ambiente seguro a sus trabajadores y clientes. Lo anterior lo lleva a cabo con ayuda del despacho Price wáter house Coopers, quien audita el cumplimiento de las normas para otorgar el “Sello de Calidad” proporcionado por la misma AMECH y que certifica a sus asociados como empresas respetuosas de todas las leyes y normas aplicables a los servicios de la tercerización.

La AMECH fue fundada en el 2002, actualmente cuenta con 17 miembros y es la única organización mexicana aceptada y reconocida mundialmente por la Confederación Internacional de Agencias Privadas de Empleo(CIETT y que a su vez, es reconocida por la organización Internacional del Trabajo (OIT)

Su misión es fomentar el desarrollo social y económico dentro del ámbito del empleo formal y de la tercerización de personal, a través de un servicio transparente, legal y ético; promoviendo ante todo el trabajo digno y decente.

“Buscamos regular la subcontratación, el registro ante la STPS de las empresas que se dedican a esta actividad, asegurar los derechos de los trabajadores ante la ley y generar el empleo formal. Como industria, promover que la tercerización continúe abriendo más oportunidades de trabajo para el correcto funcionamiento del engrane laboral en el país”, señala el Lic. Armando Leñero, actual Presidente de la AMECH.

De aquí la importancia de analizar y seleccionar correctamente al que será nuestro proveedor de servicios, es decir acudir a compañías legalmente establecidas y evitar las firmas piratas. Tania M.M., (2009), *Firmas adoptan la tercerización laboral*. Obtenida www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2009/06/26/firmas-adoptan-la-terciarizacion-laboral. y <http://www.coparmex.org.mx> consultada el 23 de Noviembre de 2013

2.13. DESARROLLO DEL OUTSOURCING

“Delegar responsabilidades y compromisos no es algo nuevo en las organizaciones. Podemos decir que el Outsourcing data desde el inicio de la era Moderna. La estrategia de que otros asuman los riesgos, porque la empresa entiende que no tiene la suficiente capacidad de servicios para acompañar el acelerado crecimiento operante, son conceptos iniciales de Outsourcing, que hoy en día se retoma bajo el nombre de Reingeniería de Procesos” (George, 2010, p.11)

“En junio de 1995, un artículo publicado por Harvard Bussines Review en el que el jefe de informática de PB Exploración indicaba mediante el Outsourcing de casi todas sus funciones informáticas a compañías especializadas había logrado beneficios considerables, entre los cuales se encuentran un servicio mejorado, una reducción de los costos entre un 30 y 40 por ciento y la garantía de las mejoras y ahorros en futuro. Posteriormente el director financiero de PB público que había finalizado un contrato de Outsourcing con una duración de cuatro años para su función financiera y que había firmado un contrato de cinco años con el

proveedor. Continuo diciendo que durante los nueve años de los dos contratos las operaciones de BP Exploración habían aumentado en un cincuenta por ciento, sus costes se habrían, reducido en un 50 por ciento, y además era consciente de que ahora proporcionaba un mejor servicio”. (Heywood, 2002, p.22)

2.14. FUTURO DEL OUTSOURCING

Si bien es cierto que en el mercado mexicano hay patronos que aún no creen en el Outsourcing como medio de pago de sueldos que puede darles ventajas fundamentadas en ley, lo anterior debido a las situaciones y circunstancias a las que se han enfrentado los mismos al aplicar este servicio.

Los recursos humanos en México son talentosos, pero hace falta elevar los niveles de educación. De acuerdo con Thierry Gonnet, México puede tener muy buenas perspectivas con respecto a la atracción de inversión extranjera debido a su talento humano; no obstante, es necesario que se capacite más para que las oportunidades de empleo sean mejores.

Una de las principales ventajas de México consiste en el desarrollo de su consumo interno, que es más elevado que el de China e India. El director de Adecco México explicó que esto hace atractivo al país ante los inversionistas estadounidenses y europeos, pues “es lo que necesitan”.

Por ello, es necesario que las empresas de Outsourcing se regularicen y cumplan con sus obligaciones legales, insistió Gonnet al concluir la entrevista. (Outsourcing, 2011).

“Las compañías nuevas o los negocios nuevos adoptarán el Outsourcing más fácilmente que las organizaciones tradicionales, ya que tienen la oportunidad

de diseñar apropiadamente sus procesos de negocios , para que sean los más eficientes, y no copiar simplemente a otros de la industria” (Rothery , 1996, p.14)

En el cuadro 2.3 se presentan algunos datos, en los cuales se puede observar cómo están divididas las empresas que manejan el Outsourcing, a través de su tamaño y en el cuadro 2.4 de las principales ramas de actividad que son ofertados por las empresas.

Cuadro No.2.3 Empresas subcontratistas registradas en el Sistema de Subcontratación Industrial.

TAMAÑO	INSCRITOS
Microempresa	596
Pequeña Empresa	423
Mediana Empresa	255
Gran Empresa	30
Total	1,304

Fuente: Sistema de Subcontratación Industrial

Cuadro No.2.4 Procesos ofertados por las empresas subcontratistas

RAMA DE ACTIVIDAD	PROCESOS
Química	217
Electrónica	69
Textil	59
Farmoquímica	9
Muebles de madera	96
Metalmecánica	1,568
Confección	175
Plástico	349
Alimentos	97
Calzado	21
Eléctrica	118
Total	2,778

Fuente: Sistema de Subcontratación Industrial

El Outsourcing es una estrategia que en un futuro muy cercano representará la principal fuente de administración de las organizaciones que con la exigencia de elevar su competitividad y disminuir sus costos la aplicaran como una herramienta básica para el logro de sus objetivos estratégicos. Aunado a ello el futuro del outsourcing tendrá un impacto severo en relación a los efectos que se obtengan como resultado de la pasada aprobación de la reforma fiscal para este año 2014, a lo que se refiere en materia de la deducibilidad de conceptos de pago de sueldos y salarios, por el elevado costo que representara para los patrones.

Al conocer los antecedentes, concepto, clasificaciones y tipos en que se divide el outsourcing, se abre el camino para analizar el siguiente capítulo

relacionado con la fundamentación jurídica legal-fiscal para la adopción de un outsourcing que brinde la certeza jurídica al patrón.

**CAPITULO III.
APLICACIÓN DEL
OUTSOURCING
CON BASE A LA
LEGISLACIÓN
VIGENTE.**

CAPITULO III. APLICACIÓN DEL OUTSOURCING CON BASE A LA LEGISLACIÓN VIGENTE.

Como se ha analizado ya en capítulos anteriores el outsourcing ha tenido gran auge, además de que ha sido adoptado por grandes y medianos empresarios debido a las ventajas y desventajas que pueden obtener.

Por lo tanto se debe tener en cuenta los cambios que se han presentado para no caer en una violación a la Ley.

3.1. FIGURAS JURÍDICAS DE CONSTITUCIÓN DE OUTSOURCING.

Se ha observado en la actualidad que el uso del Outsourcing ha sido a través de varias figuras jurídicas entre las cuales destacan Sociedad en Nombre Colectivo, Sociedad Anónima, Sociedad Cooperativa, Sociedad Civil para lo cual se deberá observar lo siguiente.

De acuerdo al Código Civil Federal en su articulado nos menciona lo siguiente:

Artículo 25. Son personas morales:

III. Las sociedades civiles o mercantiles.

V. Las sociedades cooperativas y mutualistas.

Por otro lado la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos indica en su articulado lo siguiente:

Artículo 7. Cuando en esta Ley se haga mención a persona moral, se entienden comprendidas, entre otras, las sociedades mercantiles, los organismos descentralizados que realicen preponderantemente actividades empresariales, las instituciones de crédito, las sociedades y asociaciones civiles y la asociación en participación cuando a través de ella se realicen actividades empresariales en México.

Ahora bien hay que hacer hincapié que la regulación de las sociedades mencionadas inicialmente son reglamentadas de acuerdo a lo siguiente:

La Sociedad en Nombre Colectivo y Anónima están reguladas por la Ley General de Sociedades Mercantiles misma que en su articulado nos manifiesta lo siguiente:

3.1.1 Sociedad en Nombre Colectivo.

Artículo 25. Sociedad en nombre colectivo es aquella que existe bajo una razón social y en la que todos los socios responden, de modo subsidiario, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales.

3.1.2 Sociedad Anónima.

Artículo 87. Sociedad anónima es la que existe bajo una denominación y se compone exclusivamente de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones.

Como podemos observar son sociedades mercantiles mismas que se correlacionan con el código de comercio esto debido a que nos indica lo siguiente:

Artículo 75. La ley reputa actos de comercio:

Fracción III. Compras y ventas de porciones, acciones y obligaciones de las sociedades mercantiles;

3.1.3 Sociedad Cooperativa.

Este tipo de sociedad aun esta mencionada en la Ley General de Sociedades Mercantiles pero está regulada por su propia ley que es la Ley General de Sociedades Cooperativas misma ley que en su articulado nos define lo siguiente:

Artículo 2. La sociedad cooperativa es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios.

3.1.4 Sociedad Civil.

De acuerdo al código civil federal nos establece lo siguiente:

Artículo 2688. Por el contrato de sociedad los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial.

Si bien es cierto bajo las modalidades señaladas anteriormente se puede constituir y llevar a cabo una Outsourcing, también hay que tener un especial cuidado en la figura que optemos esto debido a que de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo en su artículo tercero nos estipula que “el trabajo es un derecho y deber social. No es artículo de comercio”.

3.2. OBLIGACIONES FISCALES

Como se ha observado y de acuerdo a la autoridad fiscal esta figura tiene demasiadas obligaciones que se deben de cumplir para no incurrir en una infracción y por consecuencia en multa alguna por lo tanto mencionamos las siguientes:

3.2.1. De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo

3.2.1.1. Régimen de subcontratación.

Una de las importantes reformas que se han dado y que han regulado al tratamiento legal y fiscal del Outsourcing ha sido la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del 2012 y mismas que a continuación se señalan

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

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones, (ver esquema 3.1):

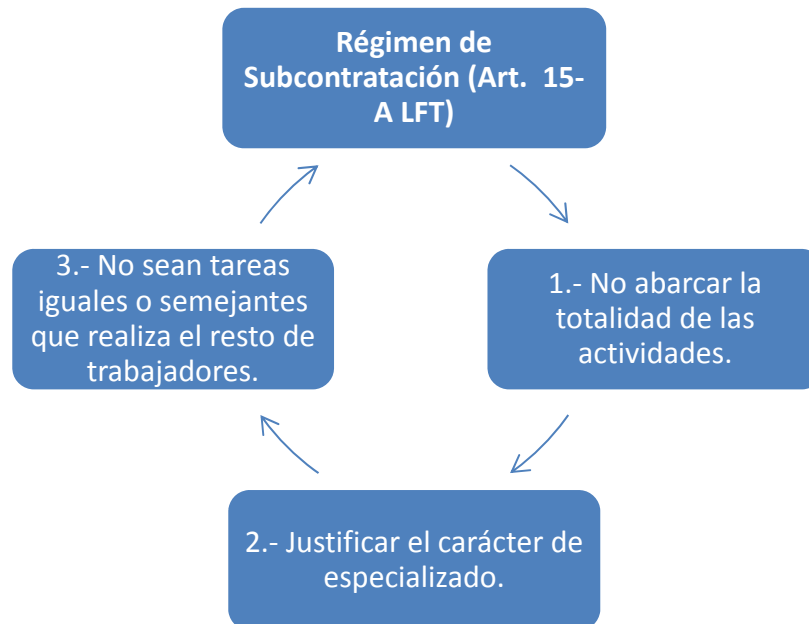
a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

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

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Esquema. 3.1. Puntos relevantes para que pueda existir el régimen de subcontratación.



Fuente: Elaboración propia con información de la revista practica fiscal.

A su vez el artículo 15-B de la ley federal de trabajo nos indica que el contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

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

El artículo 15-C de la Ley Federal de Trabajo nos menciona que la empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última, ver esquema 3.2.

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

Esquema. 3.2. Obligaciones en el régimen de subcontratación:

Obligaciones a cumplir por el contratante.	
1.- Al momento de celebrar el contrato que la contratista cuenta con la documentación y elementos propios suficientes pra cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones laborales. (Art 15-B LFT)	2.- Cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo. (Art 15-C LFT)

Fuente: Elaboración propia con información de la revista practica fiscal.

Por último el artículo 15-D de la Ley Federal del Trabajo confirma que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir

derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

Artículo 1004-B. El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

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

Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes.

Fracción IV Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;

3.2.2. De acuerdo a la Ley del Seguro Social

Artículo 15. Los patrones están obligados a:

- I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;
- II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la

presente ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

- III. Determinar las cuotas obrero patronal a su cargo y enterar su importe al Instituto;
- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta ley, el código y los reglamentos respectivos;
- VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

- VII.** Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

- VIII.** Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

- IX.** Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos. En el esquema 3.3 se grafica de manera simple las obligaciones analizadas en los párrafos anteriores.

Esquema. 3.3 Obligaciones que los patrones deberán cumplir de acuerdo al artículo 15 de la Ley del Seguro Social:

- 1.- • Registrarse e inscribir a sus trabajadores al instituto.
- 2.- • Comunicar las altas, bajas y modificaciones de salarios.
- 3.- • Llevar registros, tales como nominas y listas de raya.
- 4.- • Determinar las cuotas obrero patronales y enterarlas.
- 5.- • Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo .
- 6.- • Permitir inspecciones y visitas domiciliarias.
- 7.- • Los patrones que se dediquen de forma esporádica o permanente a la construcción expedir y entregar constancia a los trabajadores de los días trabajados y el salario percibido.
- 8.- • Cumplir con las obligaciones del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- 9.- • Expedir y entregar constancia de los días laborados en caso de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo.

Fuente: Elaboración propia

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

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

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

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

Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril,

julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente (ver esquema 3.4.):

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

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

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

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

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

Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.

Esquema. 3.4 Información que deberán notificar los contratantes de manera trimestral:

Información que se debiera notificar (Art. 15-A LSS):	
De las partes del contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.	Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

Fuente: Elaboración propia

Artículo 75. La determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada. Este supuesto sólo se aplicará a las empresas que se inscriben por primera vez en el instituto o cambien de actividad.

Para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones a que se refiere el tercer párrafo del artículo 15-A, de esta Ley, a solicitud del patrón, el Instituto le asignará un registro patronal por cada una de las clases, que así se requiera, de las señaladas en el artículo 73 de esta Ley, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional. Los patrones o sujetos obligados que se hayan clasificado en términos de lo dispuesto en este párrafo, revisarán anualmente su siniestralidad conforme al artículo 74 de esta Ley de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.

3.2.3. De acuerdo a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

Artículo 29.- Son obligaciones de los patrones:

I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el Artículo 31 de esta Ley;

Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población.

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;

III.- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo.

A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

IV.- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

V.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales;

VI.- Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes;

VII.- Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los períodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.

Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto se esté en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta Ley. Lo anterior, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les abonen a sus cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, los importes que les correspondan.

La administradora de fondos para el retiro en la que el trabajador se encuentre registrado tendrá a petición del mismo, la obligación de individualizar las aportaciones a que se refiere esta fracción contra la presentación de las constancias mencionadas;

VIII.- Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.

Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto en los términos de las disposiciones reglamentarias correspondientes, y

IX.- Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos.

La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos a que se refieren las fracciones II y III anteriores, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la Ley del Seguro Social, siempre que se dé aviso oportuno al Instituto, en conformidad al artículo 31. Tratándose de incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

3.2.4. De acuerdo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR)

Artículo 99. Quienes hagan pagos por los conceptos de sueldos y salarios, tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Efectuar las retenciones señaladas correspondientes.
- II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados.

III. Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.

IV. Solicitar, en su caso, las constancias y los comprobantes a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.

Adicionalmente, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

V. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.

VI. Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia y el comprobante fiscal del monto total de

los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 93, fracción XVII de esta Ley.

- VII.** Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción VII del artículo 94 de esta Ley, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

Para efectos de ISR los patrones deberán efectuar una retención de ISR o entregar un subsidio al empleo a todos los trabajadores que tengan a su cargo de manera mensual, quincenal, semanal o diario de acuerdo a la periodicidad con las que les paguen, dichos cálculos se realizan con base a la tarifa del artículo 96 siendo esta misma la que se muestra en el esquema 3.5.

Esquema. 3.5. Tarifa que incluye el subsidio para el empleo, aplicable a la tarifa del numeral 5 del rubro B.

Límite inferior 1	Límite inferior 2	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior 1	Subsidio para el empleo mensual
\$	\$	\$	\$	%	\$
0.01	0.01	496.07	0	1.92	407.02
496.08	496.08	1,768.96	9.52	6.40	407.02
496.08	1,768.97	2,653.38	9.52	6.40	406.83
496.08	2,653.39	3,472.84	9.52	6.40	406.62
496.08	3,472.85	3,537.87	9.52	6.40	392.77
496.08	3,537.88	4,210.41	9.52	6.40	382.46
4,210.42	4,210.42	4,446.15	247.24	10.88	382.46

4,210.42	4,446.16	4,717.18	247.24	10.88	354.23
4,210.42	4,717.19	5,335.42	247.24	10.88	324.87
4,210.42	5,335.43	6,224.67	247.24	10.88	294.63
4,210.42	6,224.68	7,113.90	247.24	10.88	253.54
4,210.42	7,113.91	7,382.33	247.24	10.88	217.61
4,210.42	7,382.34	7,399.42	247.24	10.88	0
7,399.43	7,399.43	8,601.50	594.21	16.00	0
8,601.51	8,601.51	10,298.35	786.54	17.92	0
10,298.36	10,298.36	20,770.29	1,090.61	21.36	0
20,770.30	20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52	0
32,736.84	32,736.84	62,500.00	6,141.95	30.00	0
62,500.01	62,500.01	83,333.33	15,070.90	32.00	0
83,333.34	83,333.34	250,000.00	21,737.57	34.00	0
250,000.01	250,000.01	En adelante	78,404.23	35.00	0

Fuente: Resolución Miscelánea Fiscal para 2014 y sus anexos 4, 5, 8, 11, 13, 17 y 18. Publicada el 30 de diciembre del 2013, Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Mucho se ha comentado en las instituciones educativas y en el ámbito laboral que la legislación no es muy clara en cuanto al procedimiento a seguir para la determinación de la retención a efectuar al trabajador que corresponda, es por ello que mediante el esquema 3.6 se pretende ilustrar la mecánica que se ha seguido en la práctica profesional durante varios años, la cual también es aceptada por las autoridades.

Esquema. 3.6. Procedimiento que se realiza para calcular el ISR a retener o Subsidio a entregar a los trabajadores:

- Ingresos acumulables
- (-) Límite Inferior
- (=) **Base Gravable**
- (*) Tasa Sobre el Excedente del Límite Inferior

- (=) **Impuesto Marginal**
- (+) Cuota Fija
- (=) **ISR a Cargo**
- (-) Subsidio al Empleo
- (=) **ISR a Retener o Subsidio a Entregar**

Fuente: Elaboración propia

3.3. CARÁCTER DE ESPECIALIZADO.

La mayoría de las empresas en la actualidad hacen el uso de esta figura, sin embargo se debe tener especial cuidado en la contratación de su personal debido a que como se ha mencionado en capítulos anteriores está prohibido realizar la contratación del 100% de su personal sin embargo si se podrá realizar la contratación de su personal especializado.

3.3.1. Definición.

Contratar actividades que no estén relacionadas con el objeto principal de la empresa, es decir sean actividades conexas o complementarias para la realización del objeto principal de la empresa.

3.4. RELACIONES LABORALES

Se han analizado en capítulos anteriores que dependiendo del supuesto en que se encuentre el que contrata los servicios de un tercero podría caer en la responsabilidad solidaria para con los trabajadores que laboran en su empresa aunque no sea este mismo el patrón directo.

3.4.1. Responsabilidad Solidaria en Materia Laboral.

El vocablo *responsabilidad* proviene del latín *responderé*, que significa prometer, pagar; así, *responsabilis* quiere decir el que responde (fiador); luego entonces, el responsable es el obligado a cumplir algo, una obligación.

El termino *solidario* significa que se obliga a varias personas a una misma cosa; así, entenderemos que la responsabilidad solidaria es la obligación de varias personas del cumplimiento de pago, y por tanto, cada una se encuentra obligada a cumplir íntegramente la obligación debida, cuya característica principal consiste en que el pago hecho por unos de los deudores extingue la obligación para todos los demás, por lo que se puede cobrar indistintamente a cualquiera de los obligados solidarios.

De acuerdo al artículo 15 de la Ley Federal de Trabajo estipula que en el caso de 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 laborales, las empresas beneficiarias de los servicios serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Adicionalmente, al artículo 14 de la misma ley laboral establece que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados y que dichos trabajadores prestaran servicios en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa. Además, se precisa que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Se ha observado que en algunas ocasiones, el intermediario solamente intenta liberar de responsabilidades laborales a los empresarios beneficiarios de las obras o servicios, incluyendo obligaciones en materia de seguridad social; para evitar esto existe la figura jurídica de la responsabilidad solidaria de los beneficiarios de los servicios.

A este respecto, el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito determino en la ejecutoria de rubro "INTERMEDIARIO. CONFESIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR EL, NO LIBERA AL BENEFICIARIO", que no basta que el prestador de servicios, al pretender absorber las consecuencias de la relación laboral con los trabajadores acepte ser el patrón en forma expresa , lo cual es insuficiente para liberar al beneficiario de los servicios en una demanda laboral del pago de la indemnización y prestaciones reclamadas, ya que para poder liberarla debe de mostrar en el juicio que cuenta con los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de la relación laboral y su solvencia económica, pues de no hacerlo es indudable que aun cuando acepte que se le tenga absorbiendo las consecuencias de la relación laboral, tal manifestación es insuficiente para exonerar la responsabilidad solidaria del beneficiario de los servicios.

Quizás es por ello que el maestro Mario de la Cueva señalo sobre este tema: *"La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía."*

Lo anterior concuerda con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, según el cual, el trabajo es un derecho y un deber social; no es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

Época: Décima Época Registro: 160324

Instancia: Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Localización: Libro V, Febrero de 2012, Tomo 3

Materia(s): Laboral

Tesis: I.3o.T. J/28 (9a.)

Pág. 1991

[J]; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 3; Pág. 1991

CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRÓN REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, AMBAS EMPRESAS CONSTITUYEN LA UNIDAD ECONÓMICA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y, POR ENDE, LAS DOS SON RESPONSABLES DE LA RELACIÓN LABORAL PARA CON EL TRABAJADOR. Conforme al artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo no es artículo de comercio. Por otra parte, el numeral 16 de la citada legislación establece que la empresa, para efectos de las normas de trabajo, es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. En este contexto, cuando una empresa interviene como proveedora de la fuerza de trabajo a través de la celebración de un contrato civil de prestación de servicios profesionales, o de cualquier acto jurídico, y otra aporta la infraestructura y el capital, lográndose entre ambas el bien o servicio producido, cumplen con el objeto social de la unidad económica a que se refiere el mencionado artículo 16;

de ahí que para efectos de esta materia constituyen una empresa y, por ende, son responsables de la relación laboral para con el trabajador.

3.4.2. Responsabilidad Solidaria en materia de Seguro Social.

Las normas que en un principio regulan la responsabilidad solidaria en materia de Seguro Social derivan en primer término de las reformas a la Ley del Seguro publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 20 de diciembre de 2001, que establecen diversos tipos de responsabilidad solidaria, con objeto de evitar el incumplimiento de las obligaciones en materia de Seguro Social y consecuentemente, brindar protección a un mayor número de trabajadores, incluyendo a los que laboran para las empresas de Outsourcing.

El artículo 5-A fracción X, de la Ley del Seguro Social precisa que son responsables solidarios las personas que define como tales el artículo 26 del código fiscal de la federación; recordemos que las aportaciones del Seguro Social son de naturaleza fiscal (de acuerdo al artículo 287 de la Ley del Seguros Social), y por tanto, se aplica supletoriamente dicho código.

Se considera que los casos en que podrá aplicar el artículo 26 del Código Fiscal de la Federación en materia de responsabilidad solidaria de obligaciones del Seguro Social son los siguientes:

- 1.- En primer lugar, en el de los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones; en este supuesto, las cuotas obreras que los patrones se encuentran obligados a retener y enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social.

2.- En el de los liquidadores y síndicos por las contribuciones que debieron pagar a cargo de la sociedad en liquidación o quiebra, así como las que se hayan causado durante su gestión.

3.- En el de los directores y gerentes generales, así como del administrador único de las empresas, respecto de las contribuciones causadas o no retenidas por las empresas durante su gestión, en la parte del interés fiscal que no alcance a ser garantizada con los bienes de la empresa que dirijan, únicamente en aquellos casos en que se incurra en lo siguiente:

a) Cuando la empresa cambie de domicilio sin presentar el aviso correspondiente, siempre que el cambio se efectuó después de que se hubiera notificado el inicio del ejercicio de las facultades de comprobación y antes de que se haya notificado la resolución que se dicte con motivo de dicho ejercicio, o cuando el cambio de domicilio se realice después de que se le hubiera notificado un crédito fiscal y antes de que éste se haya pagado o hubiera quedado sin efectos.

b) Cuando el patrón no lleve contabilidad, la oculte o la destruya.

c) Cuando no se solicite su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

4.- En el de los adquirentes de negociaciones, respecto de las contribuciones que se hubieran causado en relación con las actividades realizadas en la negociación, cuando se hubiera pertenecido a otra persona, sin que la responsabilidad pueda exceder el valor de la misma empresa. En este caso, considero se estaría también en presencia de la sustitución patronal regulada expresamente por la Ley del Seguro Social de acuerdo al artículo 290.

5.- En quienes manifiesten la voluntad de asumir responsabilidad solidaria, así como los terceros que acepten garantizar el interés fiscal y se constituyan en depositarios.

6.- En el de los socios o accionistas de las sociedades respecto de las contribuciones que se hubieran causado en relación con las actividades efectuadas por la sociedad cuando haya tenido tal calidad, en la parte del interés fiscal que no alcance a ser garantizada con los bienes de la misma, siempre que dicha sociedad incurra en alguno de los supuestos a que se refieren los incisos a, b y c del numeral 3 anterior, sin que la responsabilidad pueda exceder de la participación accionaria que haya tenido en el capital social de la sociedad durante el periodo o a la fecha de que se trate.

7.- En el de las sociedades escindidas por las contribuciones causadas en relación con la transmisión de los activos, pasivos y de capital, transmitidos por la escidente, así como por las contribuciones causadas por esta última con anterioridad a la escisión, sin que la responsabilidad pueda exceder del valor del capital de cada una de ellas al momento de la escisión. También en estos casos, considero que se trata de responsabilidad por sustitución patronal regulada por la Ley del Seguro Social.

8.- En el de los asociados de las asociaciones en participación, respecto de las contribuciones que se hubieran causado en relación con las actividades realizadas con los asociantes, mediante la asociación en participación, cuando hayan tenido tal calidad en la parte del interés fiscal que no alcance a ser garantizado con los bienes de la misma, siempre que la asociación en participación incurra en cualquiera de los supuestos a que se refieren los incisos a, b o c del numeral 3.

Cabe precisar que a partir de la reforma de la Ley del Seguro Social del 20 de diciembre del 2001, en el artículo 12, fracción I, se incluyen como sujetos del régimen obligatorio seguramente como patrones, a las unidades económicas sin personalidad jurídica, como podría ser un fideicomiso.

El primer párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social (que no fue reformado) establece que cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que al patrón y el intermediario asuman, ambos serán responsables solidarios entre si y en relación con los trabajadores respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley del Seguro Social. Adicionalmente, se dispone en esa norma que no serán consideradas intermediarias, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones con sus trabajadores.

3.4.3. Requisitos para la determinación de la Responsabilidad Laboral.

Actualmente, los tribunales federales han resuelto que para que proceda la responsabilidad solidaria, deben presentarse los siguientes elementos esenciales:

- 1.- La existencia de relaciones laborales.
- 2.- La insolvencia o la quiebra del patrón.
- 3.- que exista alguna persona o empresa que se haya beneficiado de los servicios prestados por los trabajadores.
- 4.- La existencia de obligaciones de seguridad social incumplidas por el patrón.
- 5.- Que dicha responsabilidad solidaria haya sido declarada por algún tribunal laboral o por un organismo fiscal autónomo, como es el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En los términos en que se encuentra redactado el artículo 251, fracción XIX, de la Ley del Seguro Social, se puede interpretar válidamente que para que proceda declarar la responsabilidad solidaria se requiere que el instituto ordene y practique las investigaciones correspondientes previstas por la Ley del Seguro Social y el Código Fiscal de la Federación, a fin de emitir el dictamen o la resolución respectiva, el cual desde luego podría ser susceptible de impugnación en caso de desacuerdo por parte del beneficiario de los servicios.

Por otro lado, el proyecto de reformas a la Ley del Seguro Social que inicialmente fue propuesto por la cámara de diputados, establecía de manera automática la responsabilidad solidaria, aparentemente sin necesidades sujetarse al procedimiento de investigación y determinación dispuesto por el artículo 251, fracción XIX, de la Ley del Seguro Social antes mencionado, en cuyo supuesto, hubiera bastado que la Outsourcing incumpliera obligaciones de pago de cuotas al seguro social respecto de los trabajadores que se encontraran prestando servicios a un tercero, para que en forma automática procediera el Instituto Mexicano del Seguro Social notificar al tercero beneficiario de los servicios, los créditos por incumplimiento de obligaciones de la Outsourcing, lo que traería como consecuencia la aplicación del procedimiento administrativo de embargo.

Lo anterior fue modificado por la cámara de senadores, para quedar redactado como actualmente se encuentra en las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 9 de julio del 2009.

Con base a esa reforma se establecen cargas administrativas adicionales tanto para las empresas que proporcionan los servicios del Outsourcing como para las beneficiarias de tales servicios.

3.5. ESTRUCTURA DEL CONTRATO DEL OUTSOURCING

Es necesario que al momento de haber tomado la decisión de aplicar el Outsourcing y seleccionado al proveedor del servicio, proseguir al siguiente paso el cuál será darle forma a la prestación del servicio, esto se llevara a cabo mediante la formalización del contrato en el que se deberán detallar los términos y condiciones para que se convierta en compromisos obligatorios para ambas partes. Este contrato deberá contener como mínimo los siguientes:

- Nombre y dirección de ambas partes, la fecha en que el contrato comienza y finaliza, y una descripción precisa de aquellas áreas de la organización del cliente a las que se refiere el acuerdo del Outsourcing.
- Directrices y, si fueran aplicables, reglas para la gestión del servicio transferido, junto con una descripción de las responsabilidades de cada directivo clave.
- Descripción detallada, con todas las especificaciones técnicas, de todos los servicios afectados por el acuerdo.
- Fecha en la que deben haber comenzado las conversiones de renovación antes de la finalización del periodo del contrato.
- Explicación de cualquier indemnización intentada tanto por el proveedor como por el cliente.
- Plazo: Normalmente el plazo del Outsourcing va de 5 a 10 años.
- Exclusividad
- Capacitación
- Responsabilidad: Esto será por ambas partes en cuanto a cumplir con lo manifestado en el contrato, entrega de información, cumplir con los pagos de seguridad social de los trabajadores (George, 2010, p. 20)

Otros puntos que se deben de tener especial cuidado son los siguientes:

- Responsable de proporcionar las herramientas de trabajo.
- Las causas por las que se podrá terminar de manera anticipada el contrato y bajo qué condiciones.
- Estipular que la Outsourcing ofrecerá una fianza que responderá en caso de uso indebido de las 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 controversias.
- Precisar que la responsabilidad de la Outsourcing se extenderá durante la vigencia del contrato y los siguientes cinco años, pues no se debe olvidar que los problemas siempre llegan dos o tres años después de que se haya contratado el servicio.
- Indicar si el beneficiario de los servicios se encargará de dirigir, supervisar o capacitar a los trabajadores puestos a su disposición. (2009, Aspectos por considerar en la elaboración del contrato de Outsourcing. Práctica Fiscal Laboral y Legal-Empresarial, 564, B1-B6)

Sera necesario especificar de igual forma dentro de la redacción del contrato una clausula donde se especifique la confidencialidad de la información de la empresa que maneja el proveedor de servicios.

3.6. MODELO PRÁCTICO DE UN CONTRATO DE BASIC OUTSOURCING DE UNA EMPRESA.

México, D.F. a 13 de septiembre de 2011

Industrias Palmillas, S.A. de CV
Carr. México-Querétaro Km 80.5 Hidalgo

At'n
Ing. José Manuel Toledo Escalante
Gerente General

Muy señores nuestros:

Por medio de este conducto sometemos a su amable consideración nuestro propuesta de honorarios en relación a los servicios de "Basic Outsourcing", Outsourcing básica o pura como se denomina en el mercado empresarial, relativa al manejo integral del pago de los sueldos y salarios, prestaciones legales y de previsión social, así como todas las obligaciones fiscales y de seguridad social que emanan del pago de los sueldos y salarios, aplicando de manera estricta las disposiciones legales y fiscales que enseguida se enuncian; ley federal del trabajo, ley del impuesto sobre la renta, ley del seguro social, ley del infonavit, ley del SAR, reglamentos de las leyes federales, Código fiscal de la federación, resolución miscelánea fiscal 2010- 2011, tesis y jurisprudencias aplicables y acuerdos de consejo técnico en materia del IMSS e Infonavit.

A) El despacho se compromete a cumplir cabalmente en las siguientes obligaciones:

- Integrar expediente de cada empleado
- Solicitar al empleado constancia de retención acreditado ante el Infonavit
- Solicitar al empleado constancia de retención acreditado ante Fonacot
- Solicitar carta al empleado si tiene un segundo patrón.
- Revisar incidencias semanales y/o quincenales
- Elaborar Nóminas y recibos semanales
- Elaborar Nóminas y recibos quincenales
- Determinar el Impuestos del 2.5% de Nóminas mensual
- Determinar el pago de contribuciones al IMSS (SUA) mensual
- Determinar el pago de contribuciones al Infonavit (SUA) bimestral
- Elaborar recibos de aportación de seguridad social bimestral
- Elaborar Declaración Anual de sueldos y salarios, Subsidio para el Empleo
- Elaborar declaración Anual de Riesgo de Trabajo
- Elaborar cuadro de antigüedad
- Actualizar factor de antigüedad ante el IMSS
- Revisar periodo vacacional de cada empleado
- Elaborar y revisar Plan de Previsión Social
- Elaborar Cada año nóminas y recibos de la P T U.
- Determinar liquidación y finiquitos de los empleados que se separen de la empresa.

B) *La empresa se obliga a obtener del trabajador la siguiente información:*

- Solicitud de Empleo
- Pre-afiliación ante IMSS
- Registro Federal de Contribuyente
- CURP
- Contrato de afore
- Comprobante de Domicilio
- Estudios académicos

- Carta de recomendación

C) La empresa deberá informar dos días antes al despacho en tiempo y forma lo siguiente:

Toda clase y/o tipo de incidencias semanales y quincenales como son:

- Nuevos ingresos
- Control de asistencia del personal
- Modificación de salarios
- Bajas
- Ausencias
- Incapacidades emitidos por el IMSS
- Separación de la relación laboral
- Periodo vacacional
- Tiempo Extra
- Domingos y días festivos laborados
- Premios de puntualidad
- Otros ingresos ordinarios y extraordinarios

D) La empresa tendrá las siguientes obligaciones:

- Elaborar los contratos individual de trabajo y firmarlos antes de inscribirlos al IMSS
- Integrar el expediente de cada uno de los empleados
- Hacer los pagos o transferencias de los sueldos semanales y quincenales
- Hacer los pagos de las contribuciones, 2.5% de nóminas, IMSS e Infonavit.
- Entregar y firmar los recibos de aportación de seguridad social a los empleados, bimestral.

- Entregar al Despacho copias fotostáticas de los pagos y liquidaciones al IMSS e Infonavit, así como el 2.5% de nóminas.
- Presentar las Declaración Anual de sueldos y salarios, subsidio para el empleo
- Conservar los CD de los pagos mensuales y bimestrales del IMSS

La empresa contará con una asesoría fiscal respecto al contrato, relativo al pago de los sueldos y salarios y obligaciones fiscales que de ello deriven.

La empresa se obliga a asignar a un solo trabajador en el área de nóminas para que realice las siguientes actividades:

- Pagar a cada trabajador y supervisar que se firmen los recibos de nómina.
- Archivar las nóminas y recibos de los mismos
- Archivar las constancias bimestrales del pago del SAR y conservar una copia firmada por los trabajadores.
- Contratar al personal requerido, solicitando la información fiscal y administrativa para su expediente.
- Entre otros.

El despacho se compromete a entregar las nóminas semanales y quincenales cuando menos un día antes del pago, así como los recibos correspondientes, siempre y cuando la empresa, a través de su encargado de personal nos comunique las incidencias ocurridas en el periodo de pago.

Los honorarios por los servicios antes mencionados será por la cantidad de \$ 35,000 más IVA mensuales, mismo que se pagará en los primeros 10 días de cada mes.

Los honorarios se fijan en forma estimativa de acuerdo a la información proporcionada, por lo que podría variar dependiendo del volumen de operaciones, complejidad y retraso de información.

En el mes de diciembre de cada año, se cobrará en recibo adicional con el importe de los honorarios vigentes por concepto de la prestación de las declaraciones anuales informativas (salarios, subsidio al empleo y anual de riesgo ante el IMSS).

Los honorarios una vez fijados y determinados, se ajustarán de acuerdo al incremento del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal más un 5%.

El despacho se compromete a utilizar personal profesional en el desarrollo y/o asesoría de la Outsourcing, misma que utilizará trabajadores y que probará a través de los contratos respectivos e inscripción al Seguro Social por cada uno de ellos en los términos del Art. 29 de LSS, y en su caso utilizar socios que integran el despacho mismos que serán acreditados con copia del Acta Constitutiva para no afectar los derechos de la Seguridad Social de las personas involucradas en el desarrollo de la Outsourcing.

Todo servicio prestado no especificado en el presente convenio causará honorarios adicionales en la aprobación previa del gerente general.

Ambas partes podrán concluir con el presente convenio, dando un aviso con 60 días de anticipación.

Ambas partes se someten a la jurisdicción de los tribunales en el D.F. por cualquier controversia que pudiera existir.

Ante todo el presente convenio, se firma de buena fe por los participantes.

Sin otro en particular.

Firman de conformidad

Dalper Consultores Asociados, S.C.
CPC y MI Alcides Pérez López
Director

Industrias Palmillas, SA de CV
Ing. José Manuel Toledo Escalante
Representante legal

3.7. MULTAS.

Como se ha analizado dentro de este capítulo se deberán cumplir con todas las obligaciones que manejan las respectivas leyes ya que de lo contrario recaemos en infracción alguna por consecuencia a multa, como las que se muestran en el esquema 3.7

Las autoridades del trabajo comentan que las cosas se tienen que hacer bien especialmente en la materia de Outsourcing o sub contratación que es la que nos compete en esta investigación, antes de que cualquier patrón tenga que enfrentarse a las sanciones establecidas en ley, porque “una multa no salva vidas, una multa no restituye derechos laborales, no te libera de tus obligaciones, no indemniza trabajadores; pero una multa sí puede quebrar o hacer que desaparezca una empresa, entonces, el objetivo es ser 90% preventivos y 10% correctivos.

Esquema 3.7 Multas por desatender las obligaciones de la Ley Federal del Trabajo

MULTAS POR DESATENDER OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LFT:				
Multas por Desatender Obligaciones de LFT:				
No. PROGR ESIVO	ARTÍCULO(S) Y ORDENAMIENTO	OBLIGACIÓN PATRONAL	SANCIÓN (VECES EL SALARIO MÍNIMO GENERAL VIGENTE EN EL DF)	ARTÍCULO Y ORDENAMIENTO
1	15-B, LFT	Formalizar por escrito el contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios en el régimen de subcontratación y un contratista.	De 250 a 2,500 (\$ 16,190 a \$ 161,900)	1004-B, LFT
2	15-B, LFT	Cerciorarse al momento de celebrar el contrato al amparo del régimen de subcontratación que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.	De 250 a 2,500 (\$ 16,190 a \$ 161,900)	1004-B, LFT
3	61, LFT	Establecer como duraciones máximas de la jornada laboral 8.0 horas para la diurna, 7.0 para la nocturna y 7.5 para la mixta.	De 50 a 250 (\$ 3,238 a \$ 16,190)	994-I LFT
4	69, LFT	Conceder como mínimo a los trabajadores un día de descanso semanal con goce de salario íntegro por cada 6 laborados.	De 50 a 250 (\$ 3,238 a \$ 16,190)	994-I, LFT
5	76, LFT	Otorgar a los trabajadores con más de un año de servicio un periodo anual de vacaciones pagadas.	De 50 a 250 (\$ 3,238 a \$ 16,190)	994-I, LFT
6	77, LFT	Otorgar a los trabajadores que presten servicios	De 250 a 250 (\$ 16,190 a \$ 16,190)	994-I, LFT

		discontinuos y a los de temporada un periodo anual de vacaciones proporcional al número de días laborados.		
7	132-VIII, LFT	Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro de un término de tres días, constancia escrita de sus servicios.	De 50 a 1,500 (\$ 3,238 a \$ 97,140)	994-III, LFT
8	132-XV, LFT	Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, de conformidad con el título IV, Capítulo III-Bis.	De 250 a 5,000 (\$ 16,190 a \$ 323,800)	994-IV, LFT
9	132-XVII, LFT	Cumplir con el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.	De 250 a 5,000 (\$ 16,190 a \$ 323,800)	994-V, LFT
10	132.XXII, LFT	Descantar a solicitud del sindicato respectivo las cuotas sindicales ordinarias.	De 50 a 1,500 (\$ 3,238 a \$ 97,140)	994-III, LFT
11	132-XXIV, LFT	Permitir la inspección y la vigilancia de las autoridades laborales en el centro de trabajo.	De 250 a 5,000 (\$ 16,190 a \$ 323,800)	1004-A, LFT
12	170-II, LFT	Permitir a las trabajadoras embarazadas disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	995, LFT
13	170-II BIS, LFT	Permitir a los trabajadores en caso de adopción de un infante disfrutar de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	995, LFT
14	170-III, LFT	Prorrogar cuando sea necesario el descanso de las trabajadoras embarazadas establecido en el artículo 170, fracción II, de la LFT	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	995, LFT

		(periodos pre y posnatal).		
15	170-IV, LFT	Permitir a las madres trabajadoras dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en un lugar adecuado o bien, cuando esto no sea posible, reducir una hora la jornada de trabajo.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	995, LFT
16	170-V, LFT	Pagar el salario íntegro a la madre por los periodos de descanso otorgados de acuerdo con el artículo 170, fracción IV, de la LFT.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	995, LFT
17	170-VI, LFT	Permitir el regreso de las madres trabajadoras al puesto que desempeñaban antes del parto si no transcurrió más de un año del alumbramiento.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	995, LFT
18	170-VII, LFT	Computar en la antigüedad de las madres trabajadoras los periodos pre y posnatal.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	995, LFT
19	172, LFT	Mantener asientos o sillas suficientes a disposición de las madres trabajadoras.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	995, LFT
20	317, LFT	Inscribirse en el Registro de Patronos del Trabajo a domicilio.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	997, LFT
21	318, LFT	Asentar por escrito las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio. De dicho documento, proporcionar un ejemplar al trabajador y otro a la inspección del trabajo. Además, conservar uno para sí.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	997, LFT
22	320, LFT	Llevar un “libro de registro de trabajadores a domicilio” autorizado por la inspección del trabajo.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	997, LFT
23	320, LFT	Poner el “libro de registro	De 50 a 2,500 (\$	997, LFT

		de trabajadores a domicilio” a disposición permanente de la inspección del trabajo y de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.	3,238 a \$ 161,900)	
24	321, LFT	Entregar gratuitamente a los trabajadores a domicilio la “libreta de trabajo a domicilio” foliada y autorizada por la inspección del trabajo. Asentar en ella, cada vez que se proporcione empleo, el nombre, la nacionalidad, la edad y estado civil del trabajador; el domicilio o local donde se presten los servicios; los días y horarios para entregar y para recibir el trabajo, así como para pagar los salarios; y el tipo y el monto de éstos.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	997, LFT
25	324-II, LFT	Proporcionar a los trabajadores a domicilio los materiales y útiles necesarios en las fechas y horas convenidas.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	997, LFT
26	324-III, LFT	Recibir oportunamente el trabajo y pagar en la forma y fecha estipuladas los salarios de los trabajadores a domicilio.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	997, LFT
27	324-IV, LFT	Anotar en la “libreta de trabajo a domicilio” de cada trabajador las pérdidas o deficiencias que resulten.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	997, LFT
28	324-V, LFT	Entregar a los inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes solicitados sobre trabajadores a domicilio.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	997, LFT
29	327, LFT	Pagar a los trabajadores a domicilio un día de descanso obligatorio.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	997, LFT

30	328, LFT	Otorgar a los trabajadores a domicilio el periodo vacacional anual correspondiente a su antigüedad.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	997, LFT
31	348, LFT	Proporcionar a los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes alimentación sana, nutritiva y abundante.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	999, LFT
32	504-II y 238 VI, segundo p., LFT	Si se tiene contratados a más de 100 trabajadores, instalar una enfermería con el material y los medicamentos necesarios para proporcionar atención médico-quirúrgica de urgencia. Sin embargo, cuando no puedan prestarse tales servicios, se deberá trasladar al trabajador a un hospital.	De 50 a 5,000 (\$ 3,238 a \$ 323,800)	1002, LFT

Multas por Desatender Prohibiciones de LFT:				
No. PROGR ESIVO	ARTÍCULO(S) Y ORDENAMIENTO	OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES	SANCIÓN PECUNIARIA (VECES EL SALARIO MÍNIMO GENERAL DEL DF Y CORPORAL)	ARTÍCULO Y ORDENAMIENTO
1	15-D, LFT	Utilizar el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa.	De 250 a 5,000 (\$ 16,190 a \$ 323,800)	1004-C, LFT
2	68, LFT	Prolongar la jornada extraordinaria más de nueve horas a la semana.	De 250 a 5,000 y prisión de 1 a 4 años (\$ 16,190 a \$ 323,800)	995-Bis, LFT
3	133-I, LFT	Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad,	De 250 a 5,000 (\$ 16,190 a \$ 323,800)	994-VI, LFT

		condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.		
4	133-XII, LFT	Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.	De 250 a 5,000 (\$ 16,190 a \$ 323,800)	995, LFT
5	133-XIV, LFT	Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	995, LFT
6	166, LFT	Asignar a mujeres labores insalubres o peligrosas o trabajo nocturno industrial en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10:00 pm, así como en horas extraordinarias, y exponer con ello la salud de la madre o la del producto en periodo de gestación o en el de lactancia.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	995, LFT
7	170-I, LFT	Permitir que las trabajadoras embarazadas desempeñen labores que exijan un esfuerzo considerable y que signifiquen peligro para su salud en relación con la gestación o que alteren su estado psíquico o nervioso.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	995, LFT
8	346, LFT	Reservarse las propinas de los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes o tener participación en ellas.	De 50 a 2,500 (\$ 3,238 a \$ 161,900)	999, LFT
9	56, 386 y	Incumplir las normas	De 250 a 5,000 (\$	1000, LFT

	404, LFT	relativas a la remuneración de los trabajos, a la duración de la jornada y a los descansos, previstos en los contratos Ley o Colectivo de trabajo.	16,190 a \$ 323,800)	
10	422, 423, LFT	Violar las normas del Reglamento Interior de Trabajo.	De 50 a 5,000 (\$ 3,238 a \$ 323,800)	1001, LFT
11	26 y 992, LFT	Contravenir normas no sancionadas en el título XVI y en los puntos anteriores o en alguna otra disposición de la LFT, tales como la falta de formalidad de las relaciones laborales mediante contratos individuales y colectivos.	De 50 a 5,000 (\$ 3,238 a \$ 323,800)	1002, LFT
12	1004, LFT	Remunerar a los trabajadores con cantidades inferiores al salario mínimo general o entregarles comprobantes de pago que amparen sumas superiores a las proporcionadas efectivamente:		
		1.- Cuando el monto de la omisión no exceda un mes de salario mínimo del área geográfica correspondiente;	Hasta 800 veces de salario y prisión de 6 meses a 3 años* (\$ 51,808)	1004-I, LFT
		2.- Cuando el monto de la omisión supere un mes pero no de tres meses de salario mínimo del área geográfica correspondiente; y	Hasta 1,600 veces el salario y prisión de 6 meses a 3 años* (\$ 103,613)	1004-II, LFT
		3.- si el monto de la omisión excede tres meses de salario mínimo del área geográfica correspondiente.	Hasta 3,200 veces el salario y prisión de 6 meses a 4 años* (\$ 207,232)	1004-III, LFT
13	1006, LFT	A todo el que presente documentos o testigos falsos.	De 125 a 1,900 y prisión de 6 meses a 4 años. En caso de trabajadores la multa será el salario que reciban en una semana. (\$ 8,095 a \$ 123,044)	1006 y 992, LFT
14	992, LFT	* En todos los casos de reincidencia se duplicara la multa impuesta por la infracción anterior.		

		<p>Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.</p>
--	--	---

Fuente: Material de curso “Es realmente el outsourcing para las empresas el respaldo, financiero, fiscal y legal”

3.8. VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA LA EMPRESA CONTRATISTA

Con la aprobación de la nueva legislación en materia fiscal publicada el 11 de Diciembre de 2013 mediante el “DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios; de la Ley Federal de Derechos, se expide la Ley del Impuesto sobre la Renta, y se abrogan la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, y la Ley del Impuesto a los Depósitos en Efectivo”, surgen varias especulaciones dentro de las cuales se encuentran, alza en el índice de despidos, aumento en el desempleo, riesgo en la eliminación de prestaciones extra otorgadas a los trabajadores.

Cabe destacar que no porque las anteriormente mencionadas no sean relevantes, pero para el estudio del trabajo que se ha venido desarrollando a lo largo de esta investigación, es probable la contratación de nuevo personal vía Outsourcing lo cuál llevara a el incremento del uso del Outsourcing en empresas que se verán afectadas por las reformas aprobadas.

Lo comentado en el párrafo anterior se debe a que en la reforma hacendaria aprobada se disminuyó el porcentaje de deducción por concepto de sueldos que sean un ingreso exento para el trabajador, dicho porcentaje se aprobó por 47% deducible, cuando anteriormente era el 100%, claros ejemplos de esos ingresos son los que se le otorgaba a los trabajadores por concepto de previsión

social, como lo son el fondo de ahorro, vales de gasolina, premios de puntualidad, bono de productividad, becas al deporte, becas de educación para el trabajador o para sus hijos, aguinaldo (por el excedente que otorgan algunas empresas en relación al mínimo establecido en la Ley Federal de Trabajo vigente), con estas modificaciones nuestras autoridades no se percataron que generarían un elevado costo laboral y a su vez un probable incremento del uso del Outsourcing con el cuál estuvieron batallando por algún tiempo debido a que lo consideraban como un medio de evasión fiscal.

Ante el aumento de costos en la nómina en 2014, Griselda Hernández directiva de Kelly Services, sostiene que el outsourcing será la solución de las empresas mediante la flexibilización de la plantilla laboral, a fin de reducir costos de personal y dar rentabilidad a los negocios.

Tras los cambios de la reforma hacendaria, consideró que el outsourcing será de utilidad a las empresas para hacer reclutamiento focalizado, abrir puestos específicos, administrar gente y nómina, y ahorrar tiempo y dinero a las empresas.

Hernández no comparte la idea de que existan despidos en los primeros meses de este 2014, como una medida para afrontar los costos, debido a que considera que las empresas tienen necesidad de continuar con sus proyectos de expansión y con su objeto social y con ello aumentar su competitividad.

Con esto los patrones deberán de analizar que van a hacer con su personal, debido a que las decisiones que tomen los patrones de cierto modo impacta directamente en la satisfacción de sus trabajadores, así lo muestra la Encuesta Global de Empleo Kelly 2013.

En las líneas anteriores ya se ha explicado la definición del Outsourcing, puntos generales del mismo, así como los aspectos legales que hay que considerar al momento de su contratación. Ahora es necesario presentar las ventajas y desventajas a las que se enfrenta el contratista del Outsourcing, las cuales son:

3.8.1. Ventajas:

- Permite que la organización se enfoque más en los problemas centrales que dirigen y sostienen a la empresa; esto es a través de la delegación de trabajos y funciones.
- Realizar mejoras continuas en el servicio, lo que le permitirá a la empresa estar en el rango de las empresas competitivas o bien estar a la cabeza de las mismas.
- Obtener un mayor control en la administración de la empresa, así como un alto rendimiento y resultados positivos en cada uno de los departamentos de la empresa, debido a que en cada departamento estará un especialista en el tema o área.
- Compartir riesgos: Al momento de subcontratar se está compartiendo riesgos en la relación cliente-proveedor, ambos se deben de apoyar para obtener el éxito deseado.
- Reducción de costos: Este es el principal motivo del porque las empresas subcontratan a través del Outsourcing, ya que les representa directamente un porcentaje considerable de ahorro económico.

- Flujo efectivo: Esto está relacionado en el punto anterior ya que al obtener ahorros económicos se puede reutilizar ese dinero para otras inversiones necesarias para que la empresa funcione normalmente o bien le permita estar a la vanguardia, así como contar con el efectivo al momento que se requiera.
- Eliminación de sindicatos: Con la triangulación o subcontratación atacamos un punto esencial así como un dolor de cabeza para las grandes empresas, este es la inserción de un sindicato en la empresa.
- Facilidad de despidos: Esto es un punto esencial y determinante para el área de recursos humanos y la empresa como tal, ya que al seleccionar una buena empresa prestadora de Outsourcing legalmente constituida, la empresa que contrata el servicio se evitaría todo el proceso de elaboración y pago de finiquitos a empleados, esto debido a que los contratos celebrados pueden celebrarse en forma temporal.
- Apoyo a emprendedores: Este es un campo que un emprendedor debería de considerar al impulsar un nuevo negocio, ya que si la empresa no va muy bien, es más fácil terminar un contrato con una empresa de Outsourcing en relación a los términos plasmados en el contrato que, despedir a un equipo de 10 personas.
- Aumento de ingresos: Una ventaja más es la eficiencia operativa, mayor oferta de servicios, capacidad de respuesta a demanda incremental por parte de los clientes, mejor calidad en el servicio y la posibilidad de acceder a otros mercados con ello incrementar sus ingresos y posicionamiento en mercados externos.

3.8.1.1. Para efectos del Impuesto Sobre la Renta:

Ahora bien en materia del Impuesto Sobre la Renta también se puede definir algunas ventajas y para llevar a cabo el análisis en esta materia se hará una comparación de artículos de la Ley de Impuesto Sobre la Renta Vigente hasta 2013 y la Nueva Ley vigente a partir del 01 de Enero de 2014 (Ver esquema 3.8), que estuvieron o que están relacionados con el tema en estudio y que demostraran a su vez las desventajas que tendrá el patrón al pagar los sueldos en forma directa y a su vez las ventajas que traerá la aceptación del outsourcing para el pago de sueldos a los trabajadores.

En la Legislación vigente a 2013 se tenía dentro de las deducciones autorizadas para los patrones en el artículo 20 fracción IV las cuotas pagadas por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluso cuando éstas sean a cargo de los trabajadores. En la legislación vigente ya no hace referencia a esta deducción como resultado de lo mismo era un beneficio que ya no tendrá el trabajador, al no ser deducible para el patrón.

Al aplicar el Outsourcing la contratista emitirá un documento fiscal a favor del beneficiario, para ello es necesario hacer hincapié en que toda deducción para efectos de ISR debe de reunir ciertos requisitos como lo establece el art 31 de la legislación anterior, a continuación se resumen en puntos específicos los requisitos establecidos en tal fundamento:

Las deducciones autorizadas en el capítulo II de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, deberán reunir los siguientes requisitos:

- Ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente.

- Estar amparadas con documentación que reúna los requisitos de las disposiciones fiscales y que los pagos cuyo monto exceda de \$2,000.00 se efectúen mediante cheque nominativo del contribuyente, tarjeta de crédito, de débito o de servicios, o a través de los monederos electrónicos
- Cumplir con las obligaciones establecidas en esta Ley en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros.
- Que los contribuyentes cumplan con la obligación de inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando estén obligados a ello, en los términos de las leyes de seguridad social.
- Que tratándose de pagos efectuados por concepto de salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado a trabajadores y que tengan derecho al subsidio para el empleo, efectivamente les sean entregadas las cantidades que por dicho subsidio les correspondan.

En la legislación vigente en materia de ISR, ahora en su artículo 25 ya no hace mención a la deducibilidad de las cuotas obreras a cargo de los trabajadores pagadas por los patrones.

En cuanto a los requisitos que deben de reunir las deducciones la nueva legislación en su artículo 27 fracción III, enmarca claramente que el pago de los sueldos ya no podrá efectuarse en efectivo, como anteriormente se realizaba.

Así mismo en su fracción XI hace referencia a que requisitos deberán de reunir los vales de despensa, los cuales son los que deberán de entregarse mediante los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria.

Al establecer la legislación un requisito esencial para la deducción de los vales de despensa, va a generar un costo adicional en la nómina y para que el patrón cumpla con ello deberá de celebrar convenios con tiendas o empresas que otorguen dichos monederos electrónicos claramente bajo una comisión pagada por el patrón.

En el artículo 28 Fracción XXX se marca un porcentaje de deducibilidad en el pago de los conceptos de sueldos que efectuó el patrón de forma directa y que a su vez representen ingresos exentos para quien los reciba, es decir para el trabajador. A la letra la fracción mencionada se transcribe a continuación

*“Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor **de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47** cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior” (Artículo 28 F. XXX de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 2014).*

La modificación en relación al porcentaje determinado y aprobado por la cámara se debe al mal uso que en su momento hicieron grandes empresas dedicadas al Outsourcing, mediante el pago del complemento de los salarios a los trabajadores vía conceptos de previsión social, lo cual estaba exento para efectos de la ley del ISR, pero al final eran 100% deducibles.

Esquema. 3.8 Principales cambios en relación a los Sueldos y Salarios derivados de la aprobación de la Reforma Hacendaria de 2013.

<u>CONCEPTO</u> <u>DEDUCCIÓN</u>	<u>LEY DE ISR 2013 ART 29.</u>	<u>LEY DE ISR 2014 ART 25</u>
CUOTAS SEGURIDAD SOCIAL	VI. Las cuotas a cargo de los patrones pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluidas las previstas en la Ley del Seguro de Desempleo.	(Ya no serán deducibles)
APORTACIONES PARA CREACIÓN DE PASIVOS	VII. Las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley.	X. Las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley. El monto de la deducción a que se refiere esta fracción no excederá en ningún caso a la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.47 al monto de la aportación

		<p>realizada en el ejercicio de que se trate. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.</p>
--	--	---

<u>CONCEPTO</u>	<u>LEY ISR 2013 ART 31</u>	<u>LEY ISR 2014 ART 27</u>
SUELDOS	<p>III. Estar amparadas <u>con documentación que reúna los requisitos de las disposiciones fiscales</u> y que los pagos cuyo monto exceda de \$2,000.00 se efectúen mediante cheque nominativo del contribuyente, tarjeta de crédito, de débito o de servicios, o a través de los monederos electrónicos que al efecto</p>	<p>III. Estar amparadas con un <u>comprobante fiscal</u> y que los pagos cuyo monto exceda de \$2,000.00 se efectúen mediante <u>transferencia electrónica de fondos desde cuentas abiertas a nombre del contribuyente en instituciones que componen el sistema</u></p>

	<p>autorice el Servicio de Administración Tributaria, <u>excepto cuando dichos pagos se hagan por la prestación de un servicio personal subordinado.</u></p>	<p><u>financiero y las entidades que para tal efecto autorice el Banco de México;</u> cheque nominativo de la cuenta del contribuyente, tarjeta de crédito, de débito, de servicios, o los denominados monederos electrónicos autorizados por el Servicio de Administración Tributaria.</p>
<p>VALES DE DESPENSA SOCIAL</p>	<p>(Sin límite)</p>	<p>XI. Tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria.</p>

Fuente: Elaboración propia

3.8.1.2. Para efectos del Impuesto al Valor Agregado:

Una de las ventajas que ofrecería el Outsourcing para efectos del Impuesto al Valor Agregado, es que se contara con un documento por la erogación de la nómina correspondiente, que tendrá un IVA acreditable para el beneficiario, algo que si lo hiciese en forma directa no gozaría de este acreditamiento.

Como se conoce, la Ley de Impuesto al Valor Agregado grava la prestación de servicios independientes, por dicha razón el documento que proporcione el Outsourcing por inicios contara con IVA Acreditable que nos ayuda a ser frente a cierta parte del IVA causado que genera la empresa beneficiaria del Outsourcing.

Para hacernos acreedores de este traslado de IVA que hará la empresa del Outsourcing, será de vital importancia dicha erogación sea efectivamente pagada, como hace referencia el Artículo 1-B de la misma Ley. En este mismo artículo se especifica en qué momento se considera efectivamente pagada.

Para los efectos de esta Ley se consideran efectivamente cobradas las contraprestaciones cuando se reciban en efectivo, en bienes o en servicios, aun cuando aquéllas correspondan a anticipos, depósitos o a cualquier otro concepto sin importar el nombre con el que se les designe, o bien, cuando el interés del acreedor queda satisfecho mediante cualquier forma de extinción de las obligaciones que den lugar a las contraprestaciones. (Artículo 1-B de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, vigente).

Así mismo la misma legislación establece un requisito adicional para acreditarse el IVA que traslade la empresa del Outsourcing, establece que el IVA corresponda a un gasto estrictamente indispensable. El Artículo 5 Fracción I de la ley en análisis establece lo que se considera como estrictamente indispensable:

“.....se consideran estrictamente indispensables las erogaciones efectuadas por el contribuyente que sean deducibles para los fines del impuesto sobre la renta, aun cuando no se esté obligado al pago de este

último impuesto....” (Artículo 5 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, vigente).

El IVA deberá ser expresamente trasladado por la empresa del Outsourcing y constar por separado en el comprobante fiscal que nos proporcione la empresa y a los cuales hace referencia el artículo 32 de la presente ley.

Para este efecto el artículo 14 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado establece que se considera como prestación de servicio, para lo cual se transcriben dos fracciones que son de interés para la materia en estudio:

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

VI.- Toda otra obligación de dar, de no hacer o de permitir, asumida por una persona en beneficio de otra, siempre que no esté considerada por esta Ley como enajenación o uso o goce temporal de bienes. (Artículo 14 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, vigente).

En ese mismo artículo menciona que se entenderá que la prestación de servicios independientes tiene la característica de personal, cuando se trate de las actividades referenciadas en el artículo 16 y que as u vez no tenga la naturaleza de actividad empresarial.

A continuación se mostrara en el esquema 3.9, un cálculo efectuado con prestaciones mínimas que un patrón puede otorgar a su trabajador, esto con el fin de mostrar la ventajas que teóricamente se analizaron anteriormente y que con este cálculo se muestra su práctica. Cabe destacar que el importe en beneficio variara en relación con las prestaciones que cada empresa decida otorgar a sus trabajadores. En esta parte ya corresponderá a las empresas dedicadas al Outsourcing elaborar estrategias fundamentadas en ley para apoyar al beneficiario sin perjudicare los derechos de los trabajadores, que el objetivo final de un buen Outsourcing.

Esquema. 3.9.

1.- Determinación de parte gravada y exenta deducibles.

<u>CONCEPTO</u>	<u>TOTAL A PAGAR</u>
S.D	\$ 150
Salario mensual	\$ 4,560
Aguinaldo (30 Días)	\$ 4,500
Vacaciones 10 Días	\$ 1,500
Prima vacacional	\$ 375
Vales de despensa	\$ 700
Fondo de ahorro	\$ 800
Viáticos comprobados	\$ 3,000
Aportación patronal al RCV	
Aportación patronal al Infonavit	
<u>TOTAL</u>	<u>\$ 15,435</u>

LEY ISR 2013		
EXENTO	GRAVADO	DEDUCIBLE
-	-	-
	\$ 4,560	\$ 4,560
\$ 1,772	\$ 2,728	\$ 4,500
	\$ 1,500	\$ 1,500
\$ 375	\$ -	\$ 375
\$ 700	\$ -	\$ 700
\$ 800	\$ -	\$ 800
\$ 3,000	\$ -	\$ 3,000
\$ 6,647	\$ 8,788	\$ 15,435

LEY ISR 2014				
EXENTO	GRAVADO	DEDUCIBLE EXENTO 47%	NO DEDUCIBLE EXENTO 53%	DEDUCIBLE TOTAL
-	-	-	-	-
\$ -	\$ 4,560	\$ -	\$ -	\$ 4,560
\$ 1,772	\$ 2,728	\$ 833	\$ 939	\$ 3,561
\$ -	\$ 1,500	\$ -	\$ -	\$ 1,500
\$ 375	\$ -	\$ 176	\$ 199	\$ 176
\$ 700	\$ -	\$ 329	\$ 371	\$ 329
\$ 800	\$ -	\$ 376	\$ 424	\$ 376
\$ 3,000	\$ -	\$ 1,410	\$ 1,590	\$ 1,410
\$ 6,647	\$ 8,788	\$ 3,124	\$ 3,523	\$ 11,912

Deducible s% ley ISR 2013: 15,435

Deducible s% ley ISR 2014: 11,912
% No deducible: 22.8%

2.- Determinación de pago a la outsourcing.

SUELDOS	16,235
ISR RETENIDO	820
C.O.P (PATRÓN)	1,825
C.O.P (TRABAJADOR)	168
2% ISN	309
TOTAL A PAGAR	19,357
COMISIÓN 10%	1,936
TOTAL A PAGAR A OUTSOURCING:	\$ 21,293

3.- Comparativo de beneficio al aplicar el outsourcing legal.

CONCEPTO	DEDUCIBLE PATRÓN PAGO DIRECTO 2013	DEDUCIBLE PATRÓN PAGO DIRECTO 2014	DEDUCIBLE PATRÓN PAGO OUTSOURCING
SUELDOS	\$ 15,435	\$ 11,912	
C.O.P (Patrón)	\$ 1,825	\$ 1,825	

2% ISN	\$	309	309	
Gasto vía Outsourcing				\$ 293
IVA Acreditable				\$ 3,407
RESULTADO EN BENEFICIO:	\$	17,569	\$ 14,046	\$ 24,700

Fuente: Elaboración propia

3.8.2. Desventajas:

- Las empresas que por primera vez van a seleccionar a un proveedor por la falta de conocimiento suelen elegir al proveedor equivocado y no apto o capacitado para desarrollar el trabajo.
- La redacción o elaboración de un mal contrato de servicios suele ser uno de los principales elementos por el cual se dan la mayoría de los problemas dentro de la empresa, debido a que si no se realizan las especificaciones de obligaciones y responsabilidades pueden haber confusiones.
- Si no existe una plena relación, conexión, confianza, y comunicación entre cliente-proveedor, no se tendrá la misma visión y meta lo cual conllevará a no cumplir con los objetivos planteados por la empresa.
- Pérdida del control de la empresa: El cliente deberá de identificar según el nivel de confidencialidad e importancia de la información que se maneja en cada departamento, que funciones o tareas serán las que se le delegarán a un profesional externo, de lo contrario, podría perder hasta la empresa.
- Se da el desempleo con mayor facilidad por la razón de que las empresas ya no serán quienes contraten al personal si no los proveedores del servicio, los cuales seleccionaran a la gente con mayor preparación y capacidades para desarrollar un trabajo especializado.

- Rechazo por parte del SAT de la deducción del pago a la empresa que subcontrata a los trabajadores del patrón;
- Responsabilidad solidaria en el pago de las cuotas de Seguridad Social;
- Posible modificación de la Prima de Grado de Riesgo para efectos del IMSS, a fin de aplicar la actividad que le corresponda al patrón (Unidad Económica); y no la que le corresponda a la empresa de outsourcing;
- Posibilidad de exigir al Patrón (Unidad Económica) el pago de la PTU con base en las utilidades reportadas por ésta al SAT; y
- Responsabilidad solidaria en materia del pago del impuesto local sobre nómina

3.8.2.1. Para efectos de la Ley del Seguro Social:

Como ya se analizó en el capítulo tres de este trabajo, una de las desventajas que se tienen a simple vista es que aún y cuando se firme un contrato para darle formalidad a la prestación de los servicios la responsabilidad solidaria es bien marcada y regulada por la legislación en materia de seguridad social. Así se puede fundamentar lo expuesto en el párrafo anterior con el artículo 15-A de la Ley de seguridad social:

Artículo 15 A... Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera

que sea su forma o denominación,....., ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento,(Ley de Seguridad Social)

3.8.2.2. Avisos por contrato celebrado.

Como ya se hizo referencia en el artículo de la Ley de Seguridad Social establece al beneficiario de los servicios prestados por el personal de la Outsourcing de presentar a través de los medios que autorice el Instituto, el aviso trimestralmente dentro de los primeros 5 días de los meses de enero, abril, julio y octubre, de los contratos celebrados en el trimestre de que se trate.

Esto sin bien es cierto representa una carga administrativa para el beneficiario del Outsourcing. (Ver anexo 1 Solicitud de Registro de Información de los contratos de prestación de servicios Formato PS-1)

3.8.2.3. En materia laboral (Responsabilidad Solidaria).

Así como en materia de seguridad social, en materia laboral la legislación pertinente vigente, también hace mención de que el beneficiario, en este caso el patrón también es responsable solidario. Si bien es cierto un patrón lo que busca al sub contratar a su mano de obra mediante un Outsourcing, es tener certeza jurídica es decir tener la tranquilidad de no tener algún problema con las autoridades laborales y de seguridad social que surja de algún conflicto o mal entendido con los trabajadores.

Para dar fundamento a la responsabilidad que establece la ley Federal de trabajo no remitiremos al artículo 15, la cual establece

“En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra,..., se observarán las normas siguientes:

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

Así también se sustenta en el Art 15-A de la misma ley en la cual se refiere que de no cumplirse con todas las condiciones establecidas en el mismo artículo, el contratante es decir el beneficiario, se considera como patrón para todos los efectos de la Ley Federal de Trabajo incluyendo así mismo las obligaciones a que de origen la materia de seguridad social.

a) Proceso de verificación.

Otra de las desventajas que se pueden observar en la aplicación de un Outsourcing es que se tiene por disposición de la Ley Federal de Trabajo vigente efectuar una verificación permanente para con los prestadores del servicio, para efecto de corroborar que estén cumpliendo con las disposiciones aplicables en materia de seguridad social y medio ambiente en el trabajo respecto de los trabajadores que pone a disposición el contratista, según lo establecido en el artículo 15-C.

Este trabajo se puede llevar a cabo mediante una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

b) Transferencia de total del personal.

Anteriormente a la entrada de la reforma en 2012 a la Ley Federal de Trabajo vigente, la estrategia proporcionada por los asesores y llevada a cabo por los patrones era traspasar el 100% de la plantilla laboral a una nueva empresa la cuál era la Outsourcing, con la cual esta segunda efectuaba los movimientos necesarios para el pago y administración del recurso humano para disminuir la carga laboral y fiscal.

Derivado de esta práctica las autoridades realizaron la reforma para ello adicionando el artículo 15-D a la Ley Federal de Trabajo, en el cual refleja:

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

c) Reparto de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades en las empresas

Como se hizo referencia en el capítulo I de esta investigación, otra de las desventajas que tiene el beneficiario es decir el contratante, consiste en que independientemente de que tenga la obligación de proporcionarle a sus trabajadores propios de la empresa el reparto de las PTU, también tiene que hacer partícipes de la misma a los trabajadores que la legislación corresponden a la plantilla de trabajo de la contratista es decir de la empresa del Outsourcing.

Lo anterior se basa en que en el artículo 117 de la Ley Federal de Trabajo hace mención a que los trabajadores participaran en las utilidades de las

empresas, por el solo hecho de que la ley menciona la palabra “empresa” con ello le da la validez y se apoya y fundamenta en el artículo 16 de la Ley Federal de Trabajo, el que hace referencia a que se entiende por empresa, el cuál a la letra refleja:

Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.(Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo)

Con la fundamentación tanto legal como fiscal plasmada en este capítulo se estará en posibilidad de pasar al siguiente capítulo que será el que nos muestre la metodología que fue seguida para el desarrollo de esta investigación.

**CAPITULO IV.
METODOLOGÍA
APLICADA EN LA
INVESTIGACIÓN**

CAPITULO IV. METODOLOGÍA APLICADA EN LA INVESTIGACIÓN

Después de analizar los antecedentes y sub-temas relacionados al tema que nos lleva la pregunta de investigación, se planteó la metodología que se aplicó para llevar a cabo dicha investigación, con esta metodología se obtendrán datos derivados de un cuestionario aplicado a un grupo de personas, con las cuales se aprobará o desaprobará la hipótesis planteada al inicio de este trabajo.

4.1 MÉTODO

Al inicio de esta tesis se hizo referencia a ciertos métodos que se utilizarían en el proceso de investigación y con el cual se diseñaría el modelo de la investigación que se requería para cumplir con los objetivos planteados.

Cabe resaltar que de los métodos mencionados se recurrió con mayor frecuencia al deductivo, dialéctico y al histórico de investigación. El dialéctico debido a que las ventajas y desventajas que se originan del Outsourcing están ligadas con los cambios sociales, fiscales, financieros y políticos que afectan a la sociedad. En relación al deductivo porque para analizar el tema en cuestión, era necesario conocer en primera instancia cuáles fueron los orígenes del Outsourcing, así como conocer cuál era su significado, para finalizar con lo específico con las ventajas y desventajas del mismo y con ello aprobar o desaprobar la hipótesis planteada. Por último esta investigación se apoyó del método histórico, ya que apoyándonos en él, se pudo conocer la historia que ha generado el tema general del Outsourcing.

4.2 ENFOQUE

El enfoque que se le dio a la investigación fue meramente cuantitativa ya que el análisis se elaboró en forma secuencial y probatorio, debido a que se partió de una idea de la cual al ir la depurando surgieron los objetivos planteados y con ellos la pregunta de investigación, se analizó la información recabada en forma textual y electrónica para finalizar con él la herramienta del cuestionario, y así darle soporte a la hipótesis planteada y proporcionar las conclusiones del tema de investigación.

4.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo realizado se llevó a cabo con una investigación de tipo descriptiva.

Debido a que se buscó iniciar con la descripción del proceso y evolución del trabajo, para pasar a los orígenes del Outsourcing con sus respectivas definiciones y características de cada una de las personas jurídicas que participan en esta figura del Outsourcing, el detalle de las obligaciones que debe vigilar el contratante que debe cumplir el subcontratista y finalmente describir cada una de las ventajas y desventajas fiscales con fundamento en la legislación vigente, para cumplir con los objetivos planteados y validar la hipótesis planteada.

4.4 ÁMBITO GEOGRÁFICO

La investigación se llevó a cabo principalmente en el estado de Puebla, pero debido a que se soportó en la legislación Mexicana cabe comentar que las ventajas y desventajas plasmadas en este trabajo podrán ser utilizadas por las

personas interesadas en ellas que se encuentre en cualquier estado de la República Mexicana, ya que la ley es de aplicación general.

4.5 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

La investigación documental se llevó a cabo principalmente en bibliotecas y hemerotecas. La base de consulta fueron: libros, revistas especializadas, diccionarios, leyes fiscales, revistas electrónicas, periódicos electrónicos y páginas de internet.

La información obtenida fue seleccionada, analizada, comparada y resumida en su carácter de importancia en relación a los temas que podrían incluirse en cada uno de los temas del presente trabajo. Con dicha información también se elaboraron cuadro de elaboración propia.

4.6 INVESTIGACIÓN DE CAMPO

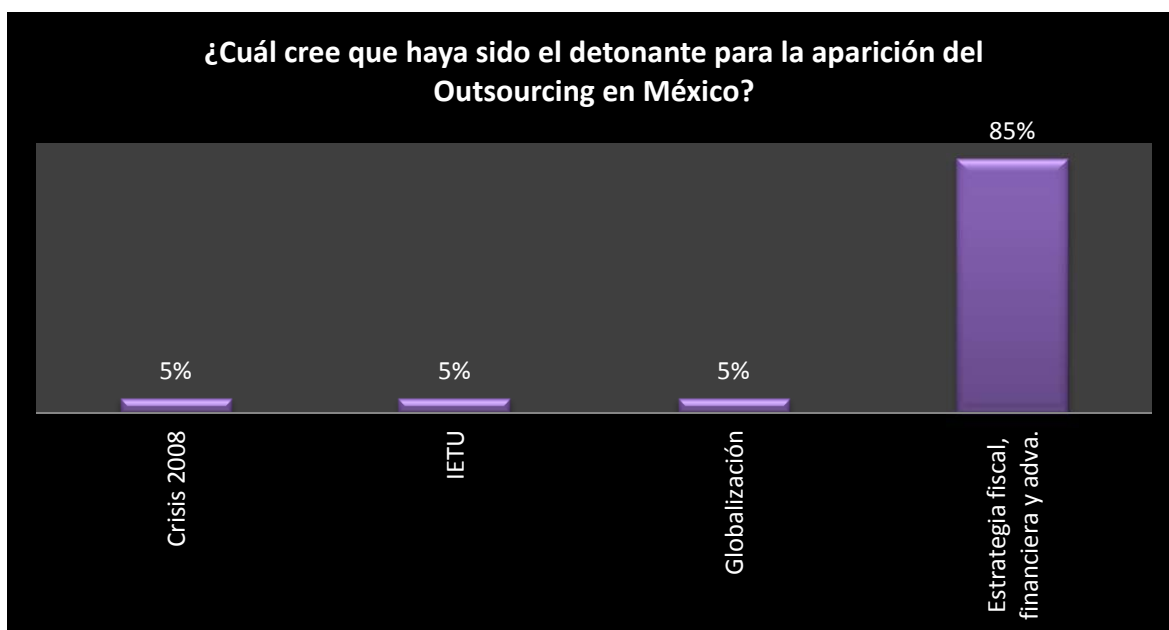
Llevó a cabo mediante la técnica del cuestionario, el cual fue elaborado con preguntas relacionadas a las ventajas y desventajas que pueden resultar de la adopción de la figura del Outsourcing en un ámbito legal.

Este cuestionario fue dirigido a contadores públicos que se encuentran inmersos directamente en el tema de investigación y a los que no están directamente en el proceso del Outsourcing, pero que en un momento de su experiencia profesional se han enfrentado a dicha situación.

4.7 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se irá relacionando cada una de las preguntas que integraron dicho cuestionario, mostrando así la gráfica de los resultados obtenidos.

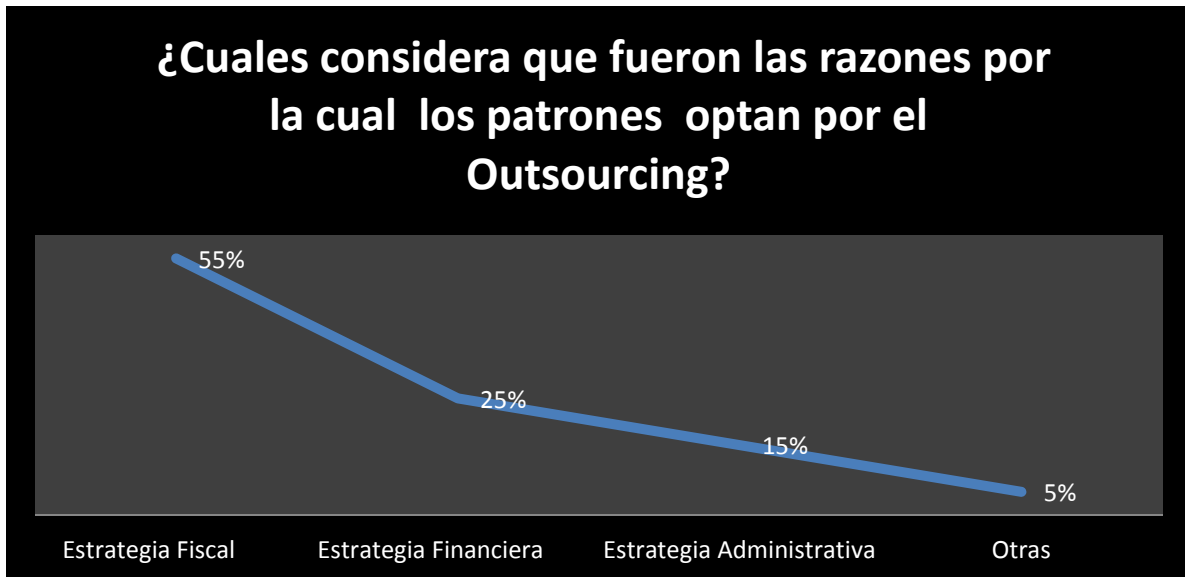
Gráfico 4.1



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Esta pregunta fue encaminada debido a que en el inicio de este trabajo se buscó identificar las razones de la aparición del outsourcing en México. Con la gráfica se puede observar que un 17% de los encuestados marcaron claramente que la principal razón fue debido a que lo consideraban como una estrategia fiscal, financiera y administrativa.

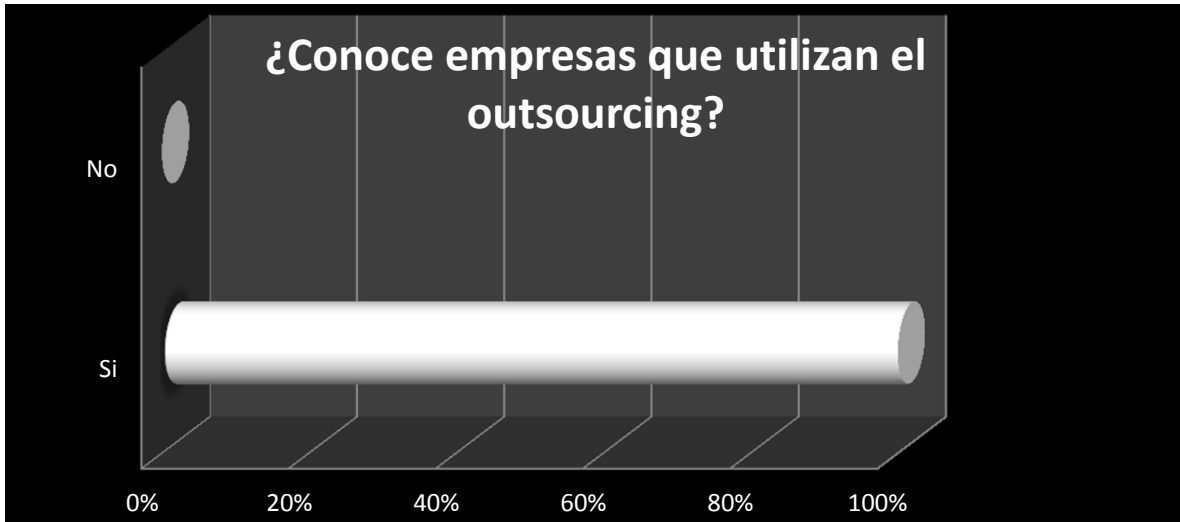
Gráfico 4.2



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Esta pregunta a diferencia de la anterior se estableció debido a que se requería identificar la razón principal del porque los patrones que utilizan el outsourcing decidieron adoptarlo, por lo cual se obtuvo una respuesta similar a la anterior, el 55% manifestaron que se debe a una estrategia fiscal.

Gráfico 4.3



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Para soportar las respuestas de las personas encuestadas, era indispensable identificar si sus respuestas estaban basadas en alguna empresa que conocieran que aplicase esta herramienta, de lo cual se obtuvo que el 100% de los encuestados si tenían conocimiento de empresas que lo aplicaran.

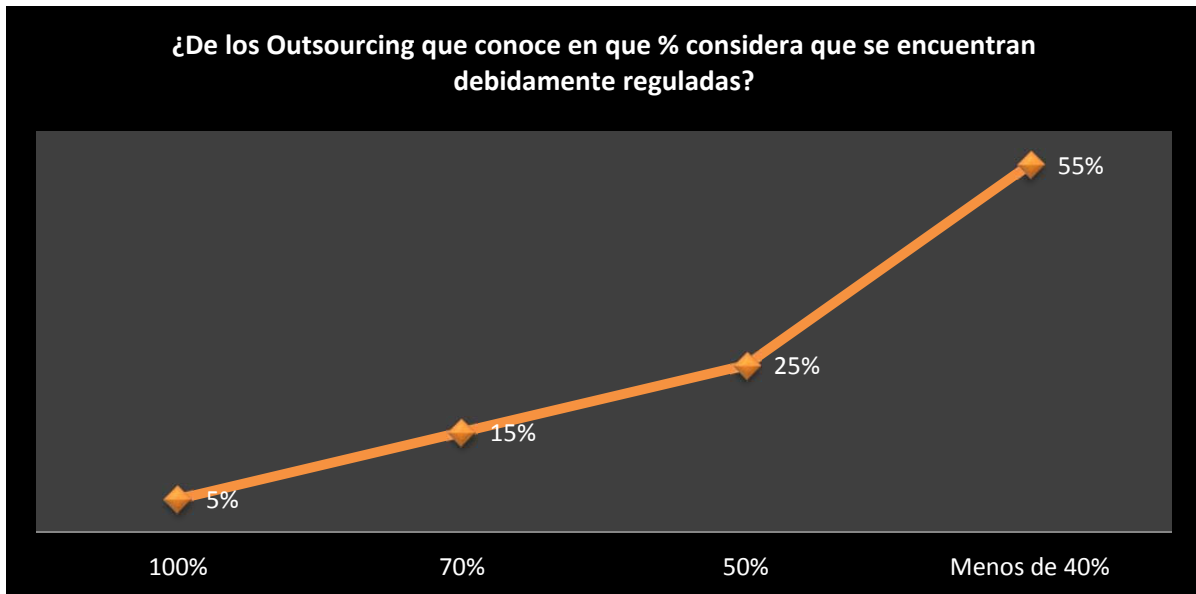
Gráfico 4.4



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Derivado a que como resultado de este trabajo se observó que existen diversos sectores en que se utilizan los servicios de la subcontratación, esta interrogante tiene su enfoque en identificar en cuál de los sectores más significativos se tiene conocimiento de la aplicación de la misma. Como resultado se obtuvo que un 50% es utilizado en el campo de asesoría fiscal.

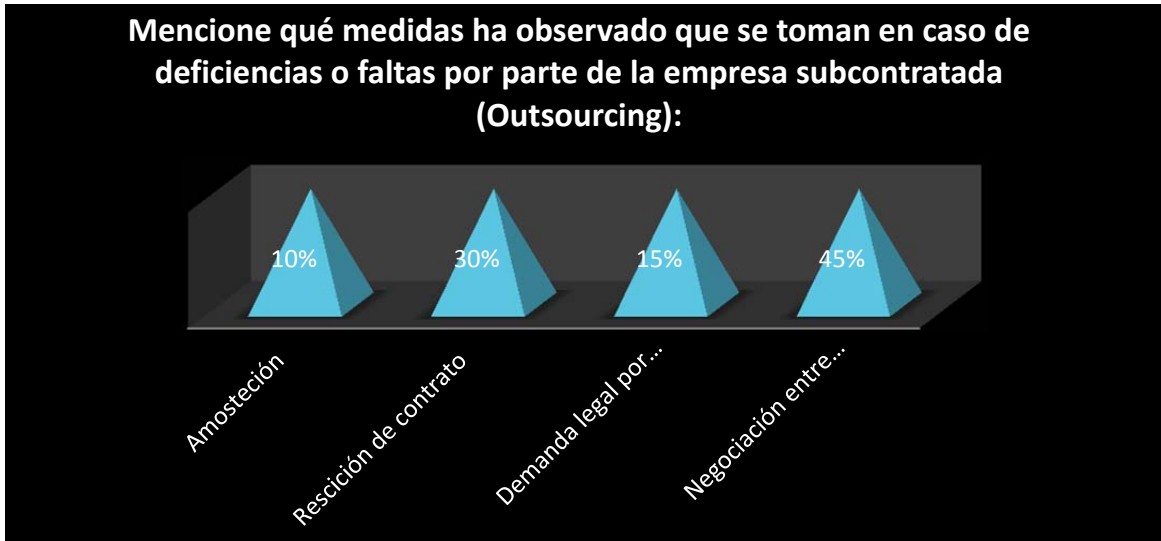
Gráfico 4.5



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

En relación al impresionante aumento que tuvieron en 2008 las empresas dedicadas a prestar servicios de Outsourcing, y que los efectos legales negativos de algunas de ellas generaron incertidumbre, se redactó esta pregunta, de la cual se obtuvo que de las empresas que los encuestados tienen conocimiento, el 55% respondió que menos del 40% se encuentren debidamente reguladas.

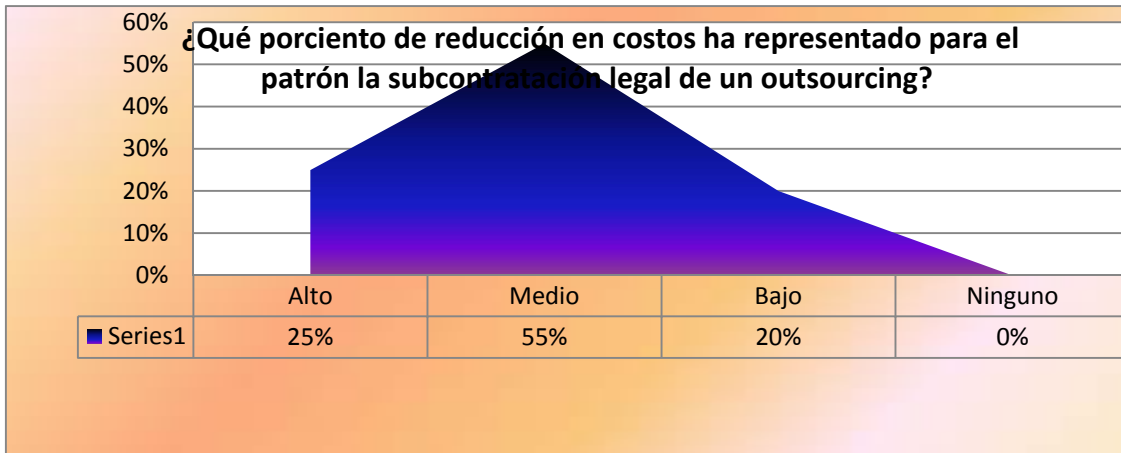
Gráfico 4.6



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

La pregunta que soporta el gráfico superior se redactó con base en las medidas a que actualmente se recurre en caso de incurrir en alguna deficiencia en la prestación del servicio del outsourcing entre el prestador del servicio y el beneficiario del mismo. Un 45% respondió que habitualmente a lo que se llega es a una negociación entre las partes involucradas.

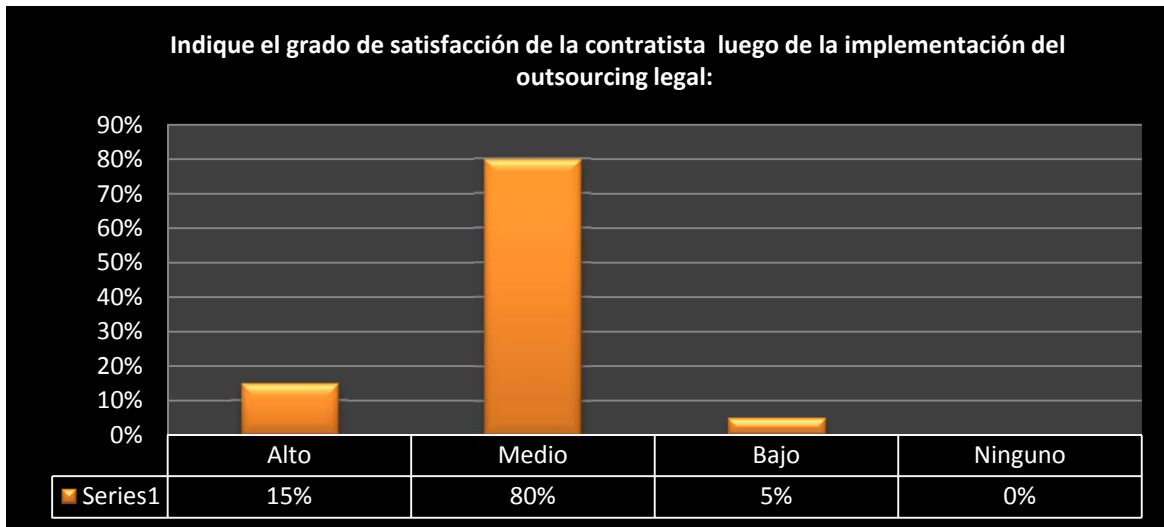
Gráfico 4.7



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Como se ha analizado en este trabajo una de las tantas características por la cual ciertas empresas recurren al uso del Outsourcing, es debido a que les representa cierto porcentaje de ahorro en sus costos. Con los resultados de esta interrogante se refleja que el nivel de ahorro es medio de un Outsourcing legal, siendo este un 55%.

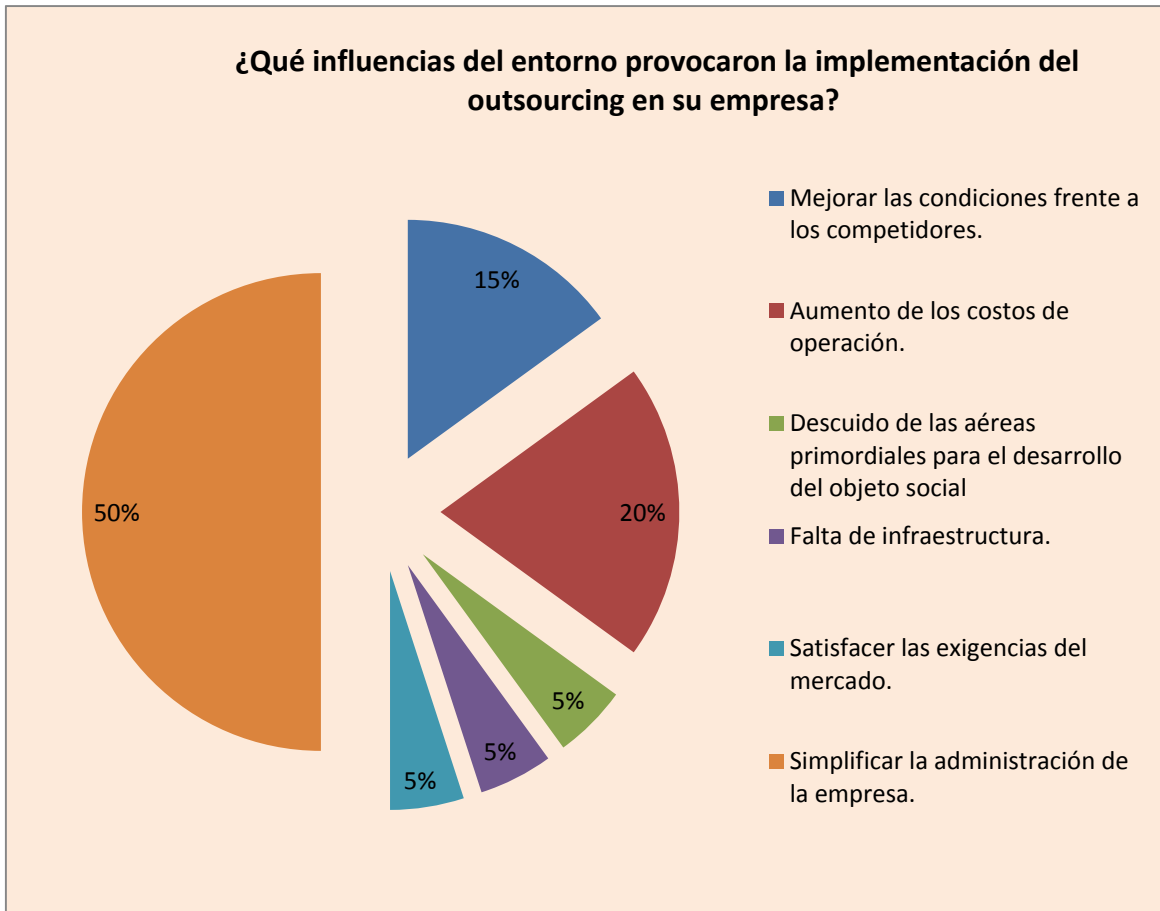
Grafico 4.8



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Siempre una buena empresa o patrón trata de llevar a cabo lo mejor posible todo lo que con lleve un buen desarrollo de sus actividades para cumplir con su objeto social sin correr un enorme riesgo, con ello a través de este grafico se pretende mostrar el grado de satisfacción que obtiene al adoptar un outsourcing legal, este representa un 80% en un grado de satisfacción de nivel medio.

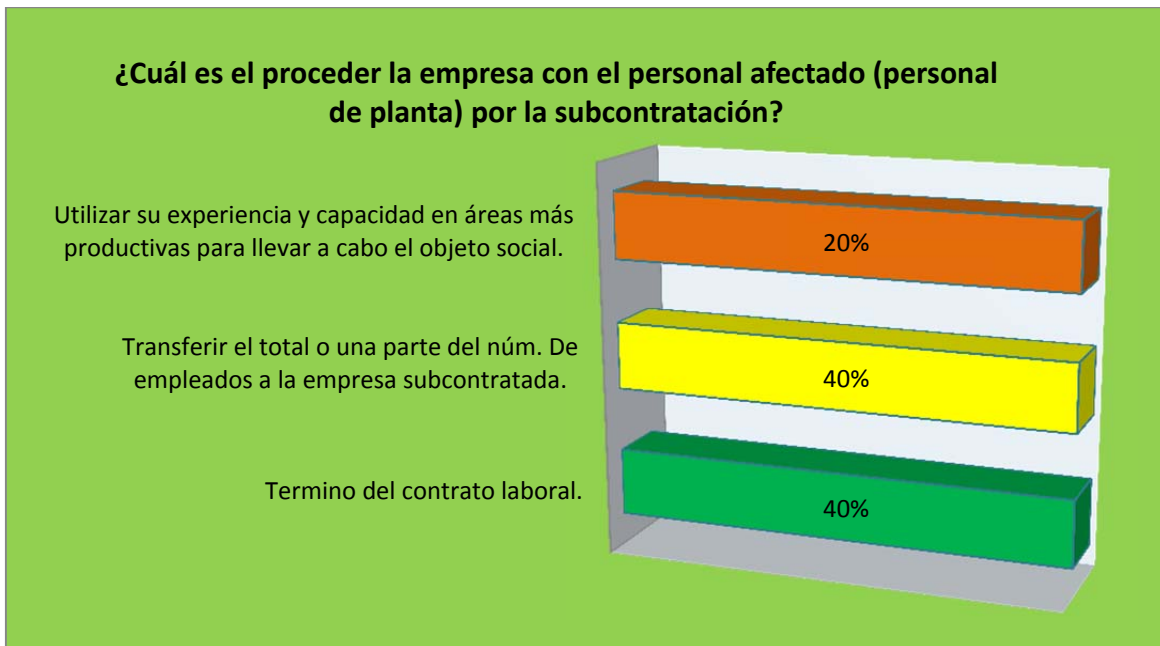
Gráfico 4.9



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Como se había observado en gráficos anteriores, las respuestas de los encuestados están basadas a que ellos se desenvuelven dentro de una empresa prestadora de outsourcing o reciben ese servicio en las empresas donde laboran o bien conocen por lo menos a alguna empresa de este giro. Es por ello que esta pregunta está dirigida principalmente para conocer de forma más cercana las razones propias de esas empresas. La respuesta obtenida fue que un 50% lo implemento entre otras cosas para simplificar la labor administrativa en la empresa.

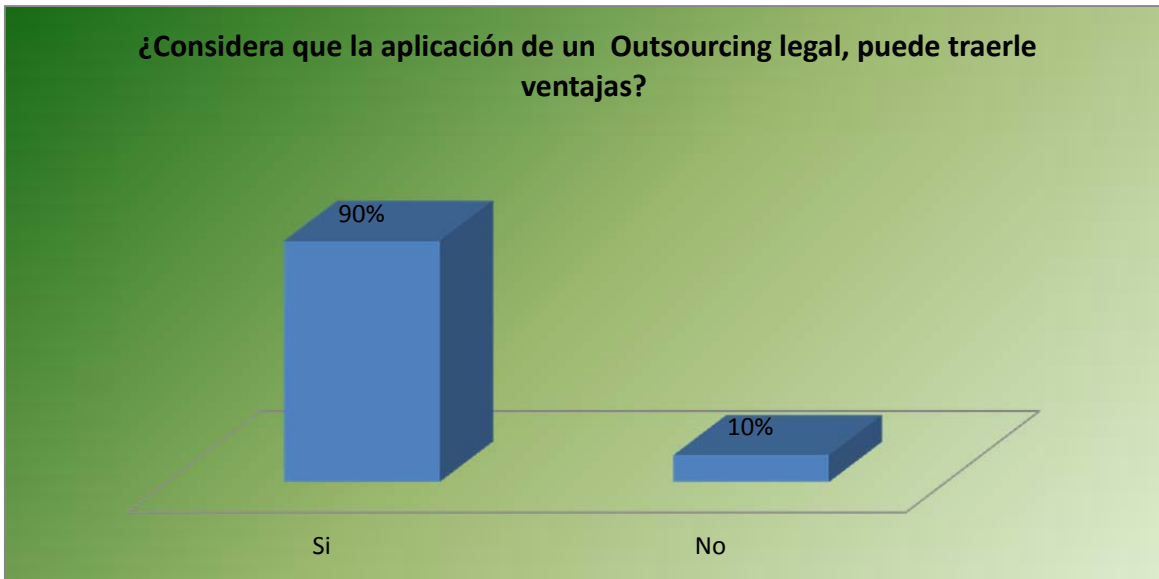
Gráfico 4.10



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Para conocer cuál es el trato que da el patrón a los trabajadores que están contratados directamente por él y que podrían sentirse afectados por el personal subcontratado, es que el 40% llevaría a cabo la acción de termino laboral y utilizar su experiencia en áreas más productivas para llevar a cabo el objeto social de la empresa.

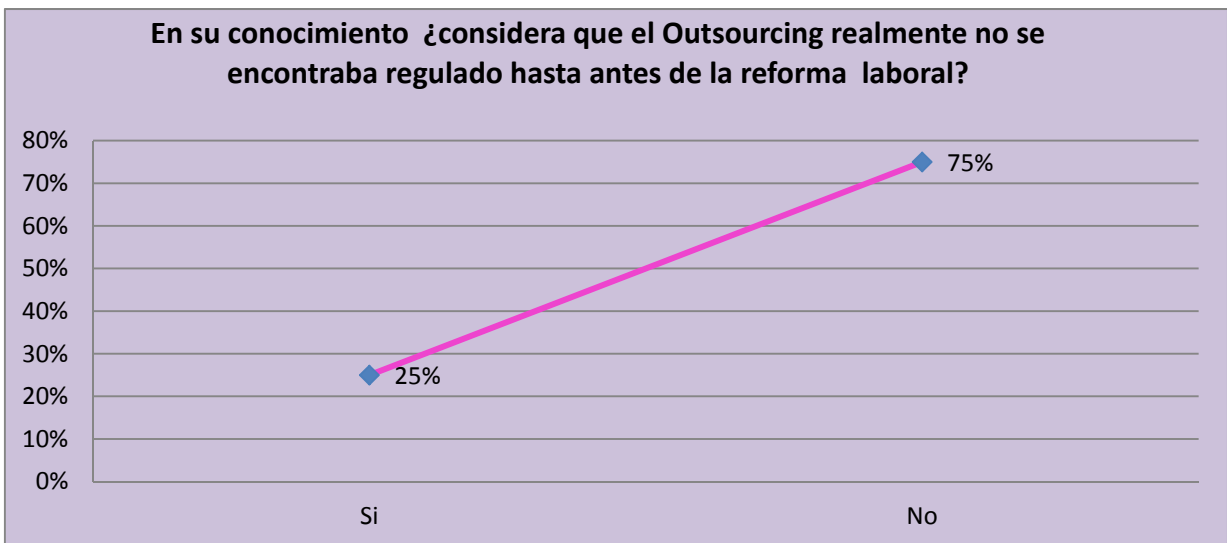
Grafico 4.11



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Para mostrar si la aplicación de un Outsourcing legal trae consigo ventajas o desventajas, se aplicó esta interrogante y se obtuvo que un 90% considera que una aplicación legal trae consigo ventajas.

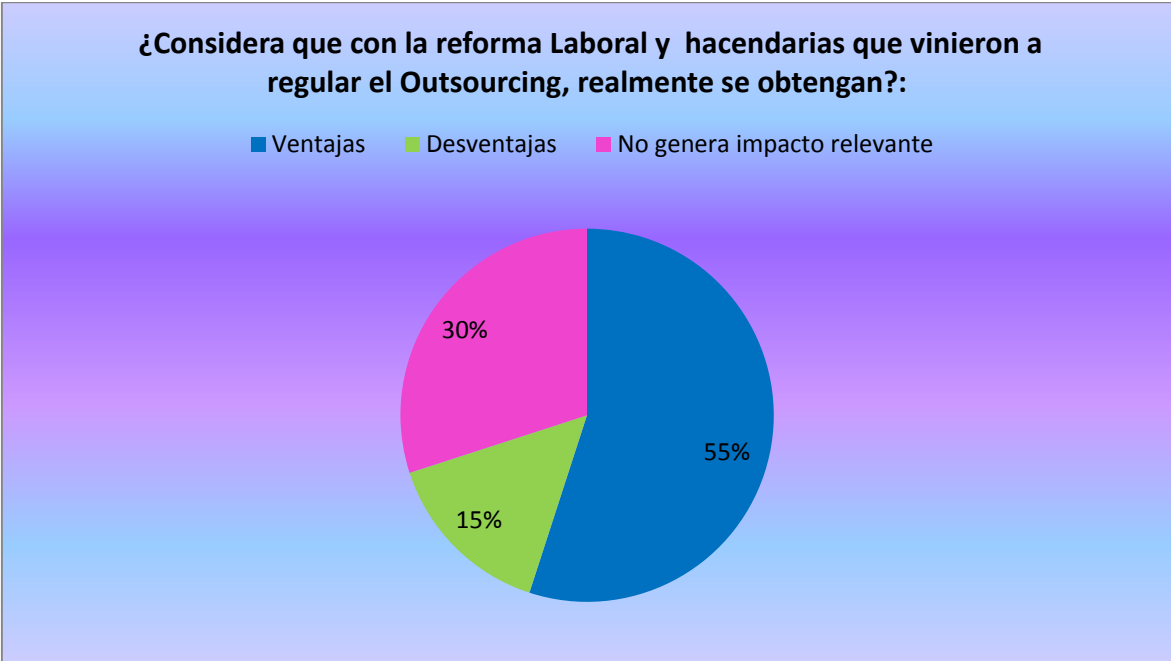
Gráfico 4.12



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Con el análisis que se ha obtenido para desarrollar este trabajo se extrajo que los interesados en el tema opinaban que el outsourcing no se encontraba regulado con la Ley Federal de Trabajo con que se contaba anteriormente, es por ello que se quiso conocer la opinión de los encuestados acerca de este tema, y así se obtuvo que un 75% comparten la idea de los especialistas en el tema de que realmente el Outsourcing no se encontraba regulado.

Gráfico 4.13

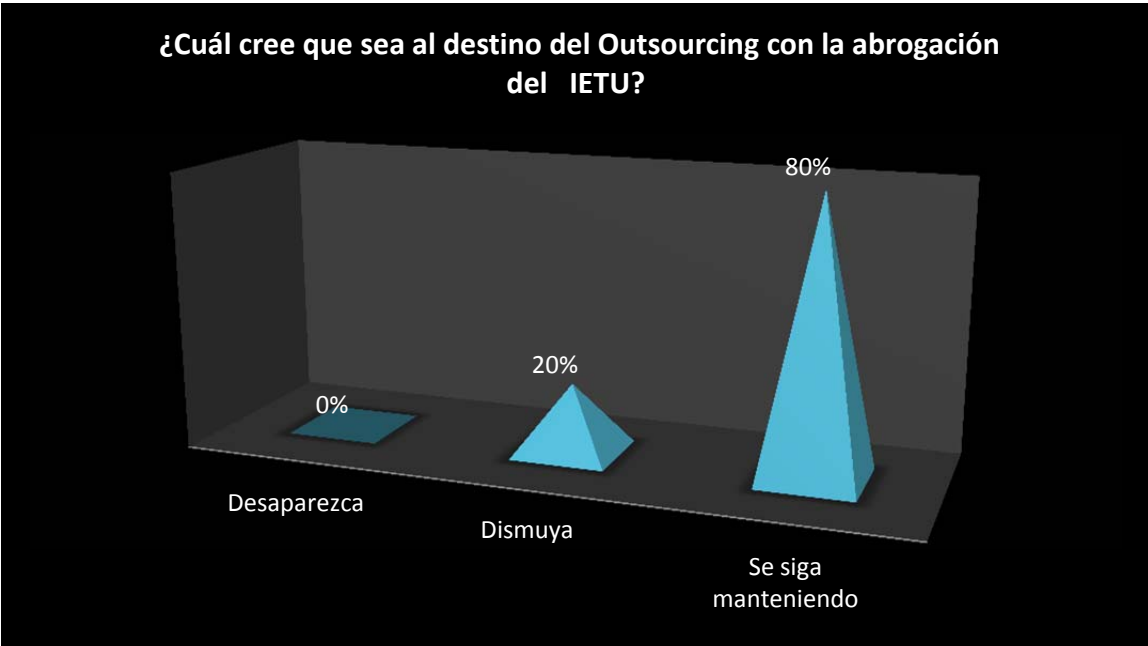


Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Como reflejo de las pasadas aprobaciones en materia laboral y fiscal, empezaron a surgir comentarios de interesados en el tema, acerca del impacto que traería consigo la aplicación de dichas regulaciones para el Outsourcing. Se

planteó la pregunta de qué repercusiones traerían dichas aprobaciones que en ciertos detalles vinieron a regular al Outsourcing, para lo cual se obtuvo que un 55% respondió que acarrearía ventajas.

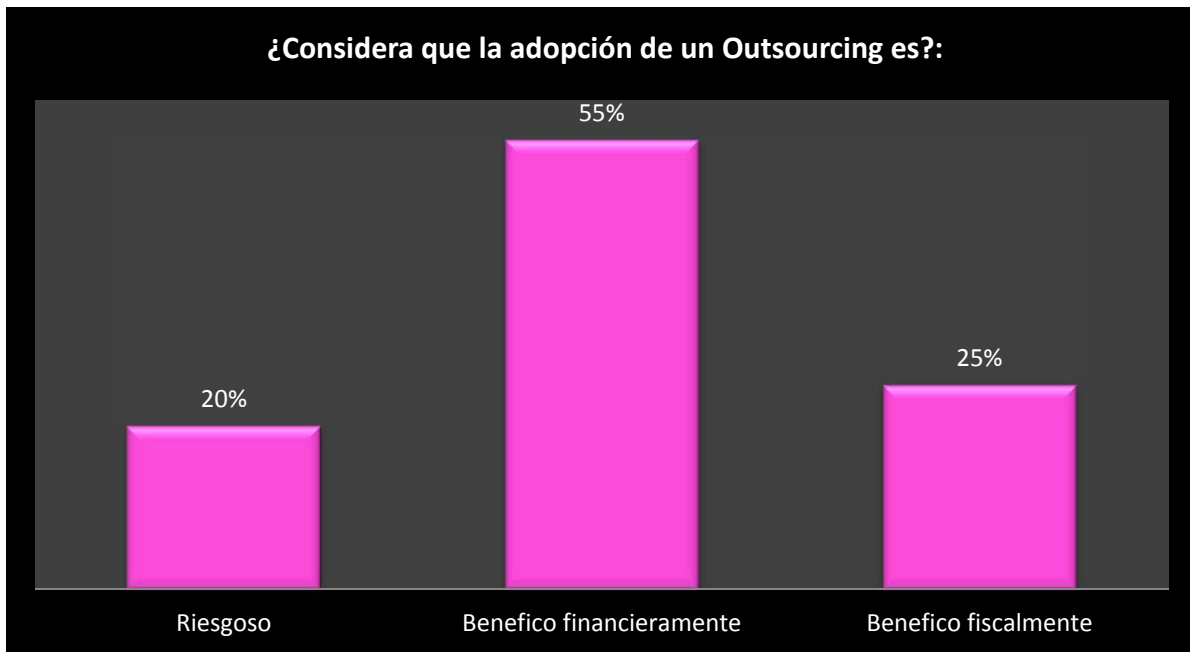
Gráfico 4.14



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Con la información que se rescató del análisis para desarrollar este trabajo, se extrajo que otra de las razones por las cuales en su momento tuvieron auge las empresas dedicadas al Outsourcing, fue la aparición del IETU en 2008. Por dicha razón ahora en 2014 que se abrogó la ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, se planteó la interrogante de cuál sería el camino que seguiría el Outsourcing al desaparecer uno de los elementos que le dio origen. Así pues la opinión de los encuestados resalta en un 80% se siga manteniendo y no afecte en grado significativo su continuidad.

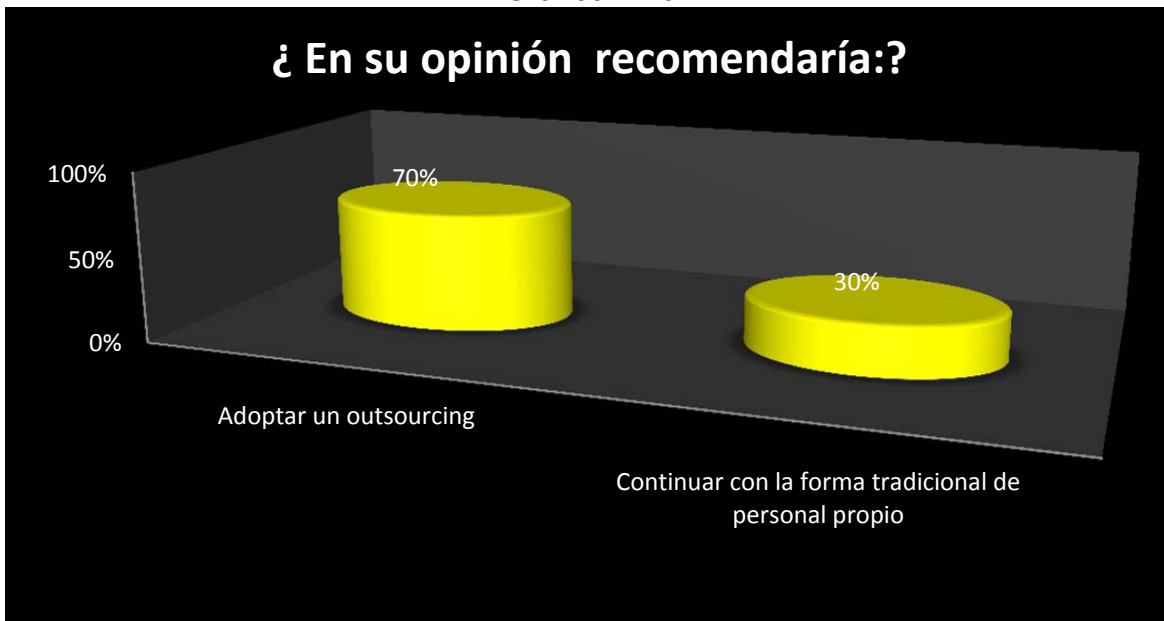
Grafico 4.15



Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Para conocer la percepción que los encuestados tienen acerca de adoptar un outsourcing dentro de las empresas, se realizó la pregunta que refleja el grafico, del cual se puede destacar que un 55% considera que las ventajas que principalmente trae es un beneficio financiero.

Gráfico 4.16



- Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la investigación de campo.

Como se había manifestado anteriormente, la encuesta fue dirigida a contadores públicos que se encuentran ejerciendo la profesión, y que a su vez son asesores de empresas, es importante conocer su opinión en relación de qué es lo que sugerirían a los patrones en relación a este tema, el resultado obtenido fue que un 70% si sugeriría adoptar un outsourcing, siempre y cuando este fuera establecido bajo las legislaciones que le conciernen.

4.8 METODOLOGÍA

La metodología llevada a cabo para la elaboración de este trabajo fue mediante varios procesos. El primero está integrado por algunos pasos los cuales fueron: delimitar el tema de investigación, posteriormente identificar el problema

de investigación, plantear la justificación del porqué del trabajo a realizar, establecer los objetivos tanto generales como específicos, plasmar la hipótesis planteada. A todos los pasos anteriores lo conocemos como el protocolo.

El segundo paso fue recabar la información necesaria, especializada, suficiente, indispensable y contundente para elaborar el cuerpo de lo que es el marco teórico de los cuatro capítulos que conforman el trabajo.

El tercer paso fue realizar una investigación de campo, la cual se llevó a cabo entre contadores e interesados en la materia, esto con el fin de que se obtuviera resultados que se están presentando actualmente. El instrumento que se utilizó para llevar a cabo la investigación fue a través de un cuestionario, para que posterior a la aplicación de este cuestionario, se procediera a el análisis e interpretación de los resultados reflejados a través de gráficos.

En el cuarto paso se proseguido a realizar la propuesta y validar la hipótesis planteada para finalizar con las conclusiones del presente trabajo.

4.9. ESTADO DE LA HIPÓTESIS.

La hipótesis enunciada como:

Con base a lo sustentado a la Ley Federal de Trabajo publicada el día 30 de Noviembre del 2011 con una congruencia en la verdadera aplicación u origen legal del Outsourcing permitirá proporcionar el beneficio de la certeza jurídica y fiscal a los patronos que hagan uso de esta figura.

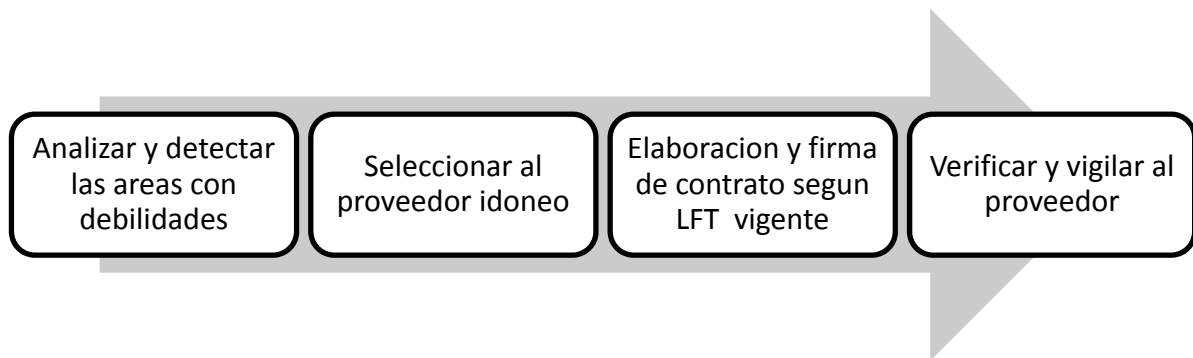
Se aprueba con base en la investigación tanto documental como de campo y el análisis de la información desarrollada a través de cada uno de los capítulos que conforman esta tesis, esto soportado primordialmente en que el patrón que adopta la figura del outsourcing y que sigue al pie de la letra los requerimientos establecidos en la ley Federal de Trabajo publicada el 30 de Noviembre de 2011, obtendrá el beneficio o ventaja de la certeza jurídica legal y que va de la mano la ventaja fiscal y administrativa.

PROPUESTA

PROPUESTA

Como se ha observado en el tema de estudio de esta tesis y con base en la investigación de campo se presentara una propuesta dirigida a los patrones para que tengan fundamentación y certeza de la decisión al optar por el Outsourcing y con ella hacerse de las ventajas que traerá consigo:

Se propone se siga una metodología dedicada y desarrollada a cada una de las empresas de acuerdo a sus diversas necesidades, que le permita allegarse de la información necesaria para corroborar de lo que realmente carece o de lo que tiene deficiencias que no permitan llevar a cabo el objeto social de la empresa, ya sea en una o varias aéreas o departamentos de la misma, con esto los patrones podrán realmente centrar su esfuerzo y dedicación en lo que realmente es importante para el crecimiento de su empresa, para lo que fueron creados y que en las actividades que se vean débiles y sean más técnicas estas últimas sean lo que realmente tercericen y no tengan que andarse preocupando en si están cumpliendo la ley o si la están evadiendo. La metodología propuesta apoyada de la mencionada por Brian Rothery es:



1.- Analizar y detectar debilidades que no permitan al patrón desarrollar en un 100% el objeto social de la empresa.

2.-Seleccionar y conocer al proveedor indispensable para llevar a cabo el servicio del outsourcing, apoyado de instituciones como lo es la AMECH.

3.-Firmar contrato de prestación de servicios, detallando cada una de las clausulas necesarias para darle formalidad y certeza jurídica al acto que respalda.

4.-Verificar y vigilar continuamente al proveedor para que se encuentre cumpliendo constantemente sus obligaciones

Para seleccionar correctamente al proveedor que prestara el servicio del outsourcing, se puede llevar a cabo mediante un análisis exhausto de diversos proveedores, y allegarse del proveedor más idóneo a las necesidades de la empresa o patrón. Hacer un análisis previo del historial de la empresa del outsourcing y echar mano de la AMECH para verificar que se encuentre inscrita.

La base de esta propuesta se basa primordialmente en que para que el patrón se haga acreedor de la ventaja de la certeza jurídica, este al celebrar el contrato de prestación de servicios con el contratante se apoye de un buen abogado especialista en materia civil, laboral y mercantil para tener soportado dicho acto jurídico y como dijera un dicho con la firma del mismo “curarse en salud”.

La misma metodología a aplicar nos debe llevar a observar y cuidar se cumpla al pie de la letra lo fundamentado en la Ley Federal de Trabajo, siendo esto lo siguiente:

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

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

Para obtener mayor tranquilidad en la certeza jurídica, habrá que verificar periódicamente que el prestador de servicios este cumpliendo con sus obligaciones de entero de retenciones, pago de sueldos, y las que se deriven en materia de seguridad social. Una forma de asegurarse que se esté cumpliendo con el pago de las cuotas del seguro social es solicitarle copia de las cédulas del IMSS y verificar que todos los empleados que estén laborando en la empresa se encuentren inscritos al seguro social y de igual forma soportarlo con copia del pago de esas contribuciones, así como del 3% ISN y retenciones del Impuesto Sobre la Renta por salarios.

“El Outsourcing no siempre funciona; de hecho existen muchos casos de fracaso absoluto.” (Heywood, 2002, p.23)

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

A lo largo del desarrollo de este trabajo de investigación y análisis se llegaron a las conclusiones que a continuación se enlistan:

- En el primer capítulo se pudo analizar el origen del derecho del trabajo que debido a la religión, la ciencia, la administración pública, la política y tantos otros factores, exigiendo así un cuerpo resistente y voluminoso de normas jurídicas capaces de cubrir y solucionar las divergencias surgidas entre empleados y empleadores, a través de la prestación de servicio. Por lo anterior el derecho del trabajo data del siglo pasado, como consecuencia de la organización de los Estados a través de los moldes liberales imaginados por el individualismo. También se analizó que el hombre al inicio trabajo a lado de su familia, pero este trabajo resulto insuficiente para la vida social. De igual forma en ese capítulo se analizó que el trabajo en sus inicios tuvo sus divisiones según se daban las actividades a desarrollar y como en México los aztecas, mayas e incas alcanzaron su adelanto en la organización del trabajo.
- La palabra trabajo tiene sus orígenes partiendo de dos posturas, una es la idea terrenal y a otra es la teológica. Al principio el hombre trabajo al lado de los miembros de su familia, más este trabajo doméstico resultaba insuficiente.
- La legislación vigente sobre la que se trabajó fueron: La constitución Política de los Estados Unidos, Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Código Fiscal de la Federación, Código Civil, Ley del Seguro Social, Ley General de Sociedades Mercantiles. De las cuales se obtuvo el fundamento y soporte para ciertos temas que se consideraron en el contenido del trabajo. Algunos de los temas que se definieron y se destacaron en este trabajo fueron, salario, sueldo, patrón, intermediario y

contratista, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, prima de antigüedad, horas extras, PTU, previsión social, seguridad social, etc.

- La responsabilidad solidaria en materia laboral y de seguridad social es un tema de suma importancia que se debe cuidar al momento de tomar la decisión, ya que en caso de no acatar las disposiciones se cae en el supuesto que algunos patrones quieren eludir o evitar al subcontratar a su personal.
- Del capítulo II se puede rescatar el inicio u origen del outsourcing, que con el paso del tiempo en la gran mayoría del mundo se ha desarrollado la competitividad y la tecnología las cuales han llegado a ser detonantes principales para el surgimiento del Outsourcing, así mismo este se ha venido aplicando desde la era moderna y las grandes empresas lo llevaban a cabo como una estrategia financiera. Con el paso del tiempo las áreas en las que se ha insertado el outsourcing van desde un servicio básico único, como administración de comedores, administración de inmuebles o computación, telecomunicaciones y administración general. Desde los 60's, empieza de manera embrionaria, a aplicarse por empresas que se encontraban en diferentes problemas, desde los financieros, legales, fiscales y administrativos, incluyendo dentro de estos a la globalización. En México tiene 50 años de haberse adoptado principalmente en la maquila.
- Se puede definir el outsourcing como: el proceso de transferir en cierto porcentaje las funciones administrativas, operacionales y de planeación de los Recursos humanos, contratando a un tercero externo o proveedor de servicios, quien ofrece un servicio especializado durante un lapso de tiempo mediante el pago de un precio acordado.

- En el capítulo III se puede destacar las figuras de sociedad que han destacado para constituir un Outsourcing, sobresalen la Sociedad en Nombre Colectivo, Sociedad Anónima, Sociedad Cooperativa, Sociedad Civil. También cabe resaltar las obligaciones a que se hacen acreedores las empresas dedicadas a prestar servicios de outsourcing, las cuales se ven fundamentadas principalmente en la ley federal del trabajo, sin dejar atrás a la ley del seguro social, la ley del Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores y la ley del Impuesto Sobre la Renta.
- La responsabilidad en los diferentes campos en que estaría el outsourcing se debe tener cuidado especial en cumplir lo establecido en cada una de las legislaciones que lo fundamentan, para así desvirtuar en algún momento, la responsabilidad que se quiera imputar a algún beneficiario del servicio.
- La clave en decidir de sub-contratar o hacerlo uno mismo está en tener claro qué es tu core-business y qué áreas. No abusar “demasiado” de la subcontratación significa precisamente eso, tercerizar todo, pero el objetivo es solo lo que no tiene sentido. Si determinado tipo de conocimiento es clave para un negocio, entonces, es ahí donde no se debe permitir el Outsourcing.
- El adoptar un outsourcing, no solo es tomar la decisión de un día para otro, lo importante y esencial es hacer un análisis exhausto de si la empresa o bien el área en donde se piensa instalar, realmente lo requiere y es indispensable, un buen consejo para este análisis es seguir como base la metodología propuesta en el libro de Brian Rothery. Algo que debe tener muy presente el beneficiario de los servicios del outsourcing, es de no requerir exageradamente de esos servicios ya que una de las

complicaciones que puede llegar a tener el abuso del mismo es que se vaya perdiendo la injerencia y mando en ciertas áreas que sean relevantes para el cumplimiento del objeto social de la empresa y se roben las ideas, proyectos, etc. con que trabaje la empresa.

- Al final, la firma de un contrato sólido que considere claramente los niveles de servicio, responsabilidades y actividades a realizar, este será el respaldo de la operación, fijar aunado a ello un sistema de monitoreo continuo que evalúe la efectividad del Outsourcing y garantice que cumpla con los objetivos y beneficios que se persiguen, en caso contrario desecharlo y así evitar problemas futuros.
- Se debe poner especial cuidado en observar que los proveedores de servicios estén cumpliendo con las disposiciones legales y reglamentarias, laborales y contributivas relacionadas con la subcontratación y lo que esta figura implica. No se debe perder de vista que infringir las disposiciones que establecen estas disposiciones pueden conducir a situaciones difíciles y en consecuencias jurídicas complejas y como consecuencia de ello la generación de recargos, actualizaciones, multas o créditos fiscales, gastos de garantía de interés fiscal, honorarios de defensa a profesionales etc.
- Del capítulo IV principalmente, derivado del estudio de campo en el área en que se desarrolla o lleva a cabo el outsourcing, aunque a la fecha existe una legislación que vino a regular al outsourcing, aun los beneficiarios del outsourcing, es decir los sub-contratantes siguen creyendo que el outsourcing es una forma de disminuir su carga administrativa y financiera, aunque la realidad es que si se lleva a cabo un outsourcing dentro del marco legal los beneficios serían más administrativos que financieros, que caso contrario a no cumplir con lo establecido en la legislación vigente

podría acarrear consigo una mala decisión y afecte en sus finanzas por las multas o recargos que traerían aparejadas por el incumplimiento de las disposiciones.

- Finalmente, con el trabajo de campo y el análisis de diversos temas que apoyaron a desarrollar este trabajo se prueba la hipótesis planteada, de que con las reformas a la Ley Federal de Trabajo publicada el 30 de Noviembre de 2013, específicamente en la formalización de la prestación de este servicio mediante un contrato bien elaborado y la selección de un buen prestador de servicios que cumpla al pie de la letra con sus obligaciones fiscales referente a cada uno de los trabajadores, el o los patrones que hagan uso de esta figura, obtiene certeza jurídica y fiscal , que traería como resultado principalmente lo que todo patrón busca, las ventajas que se desarrollaron dentro del capítulo III.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

Bibliográficas

Brian Rothery. (1996). *Outsourcing*. Noriega. Limusa.

Jerry Voorhis. (1970). *Cooperativas*. Argentina. Pax-México.

J. Brian Heywood, (2002). *El dilema del Outsourcing*. España. Pearson

Enrique Velasco. (1976). *Introducción al derecho del trabajo*. Barcelona. Blume.

García Flores J. (2007). *Reforma silenciosa a la Ley Federal de Trabajo*. México. Dirección de fomento editorial.

García Flores J. (1998). *Fundamentos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Dirección de fomento editorial.

García Rendón M. (2002). *Sociedades Mercantiles*. México. OGS Editores.

Solana Rivero M. (2000). *Manual de mis prestaciones y derechos laborales*. México. Ecafsa.

J. Silvestre Méndez M. (2005). *Fundamentos de economía*. México. Mc Graw. Hill.

García Flores J. y Silvestre Fernández Ruiz. (2006). *El salario y sus contribuciones*. México. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Iván Rueda Hedvan e Iván Rueda del Valle. (1992). *Integración Salarial. Aspectos Laborales y fiscales*. México. Ediciones Fiscales ISEF S.A

Enrique Calvo Nicolau. (2008). *Aspectos de posible inconstitucionalidad de la ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única*. México. Themis.

Lorenzo Salgado García y José Alejandro Jiménez. (2011). *Mercado de Trabajo y Capital Humano. Una controversia teórica y práctica para las empresas y el desarrollo local*. México. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Dr. León Magno Meléndez George. (2010). *Análisis y perspectivas del derecho del trabajo*. México. Dirección de fomento editorial.

Hemerográficas

Diario Oficial de la Federación. (05 de Febrero de 1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México.

Diario Oficial de la Federación. (30 de Noviembre de 2011). *Ley Federal del trabajo*. México.

Diario Oficial de la Federación. (4 de Agosto de 1934). *Ley General de Sociedades Mercantiles*. México

Diario Oficial de la Federación. (03 de Agosto de 1994). *Ley General de Sociedades Cooperativas*. México.

Diario Oficial de la Federación. (01 de Enero de 2002). *Ley del Impuesto Sobre la Renta*. México.

Diario Oficial de la Federación. (21 de Diciembre de 1995). *Ley del Seguro Social*. México.

Practica fiscal. (2008). Sociedades Cooperativas. Tratamiento fiscal en el ISR y el IETU Y Prácticas indebidas que han derivado de su utilización Marco Teórico. Práctica Fiscal. No. A15.

Electrónicas

Outsourcing: su evolución en México. (01 Abril 2011). www.outsourcing.com.mx/contents/category/noticias/feed/.

Taller de prácticas, (20 de Junio de 2011). No.617. www.practicafiscal.com.mx/LigasTax.aspx?p=ADMINISTRADOR/SeccionSeguridadSocial/2011/TPSEGSOC617.htm (PDF).

Reforma laboral priista vigila el Outsourcing. (11 de Marzo de 2011). <http://www.outsourcing.com.mx/contents/2011/04/17/empresas-outsourcing-con-irregularidades/>.

Karina Suarez. Cambia panorama laboral. http://site.securities.com/doc.html?pc=MX&sv=CORP&doc_id=330268186&auto=1&query=outsourcing%3A&db=all_7d_d&hlc=es&range=365&sort_by=DatePublication: Mural - Newspaper Provider: Agencia Reforma

Afecta El Outsourcing La Estabilidad En El Empleo. (8 de Agosto de 2011). <http://www.expoknews.com/afecta-el-outsourcing-la-estabilidad-en-el-empleo/>

Ponencias

Pérez López A. (2013, Octubre), ¿En realidad la figura del outsourcing es mi respaldo legal, fiscal ante terceros? Practica fiscal. , México, D.F

ANEXOS

ANEXO I



CUESTIONARIO

OBJETIVO: CONOCER LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA APLICACIÓN DE UN OUTSOURCING LEGAL EN RELACIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE

DIRIGIDO A: CONTADORES PÚBLICOS E INTERESADOS EN LA MATERIA

Instrucciones: Favor de leer la pregunta y subrayar el inciso correspondiente a su respuesta.

1.- ¿Cuál cree que haya sido el detonante para la aparición del Outsourcing en México?

- A) La crisis del 2008 B) IETU C) Globalización
D) Estrategias Fiscales, Financieras y administrativas.

2.- ¿Cuáles considera que fueron las razones por la cual los patrones optan por el Outsourcing?

- A) Estrategia Fiscal B) Estrategia Financiera D) Estrategia Administrativa
D) Otras

3.- ¿Conoce empresas que utilizan el Outsourcing?

- A) Si B) No

4.- ¿En qué áreas ha observado que implementan más la adopción del Outsourcing?

- A) Asesoría fiscal. B) Transporte de personal C) Limpieza D) Informática E) Vigilancia y seguridad. C) Otros Mencione cuales: _____

5.- ¿De los Outsourcing que tenga conocimiento, en qué % considera que se encuentran debidamente reguladas?

- A) 100% B) 70% C) 50% D) Menos de 40%

6.- Mencione qué medidas ha observado que se toman en caso de deficiencias o faltas por parte de la empresa subcontratada (Outsourcing):

- A) Amonestación. B) Rescisión el contrato. C) Demanda legales por incumplimiento de contrato.
D) Negociación entre las partes involucradas.

B) 15.- ¿Cuál cree que se al destino del Outsourcing con la abrogación del IETU?

A) Desaparezca

B) Disminuya
manteniendo

C) Se siga

Porque:

16.- ¿Considera que la adopción de un Outsourcing es: ?

A) Riesgoso

b) Benéfico financieramente

c) Benéfico Fiscalmente

17.- En su opinión recomendaría:

A) Adoptar un Outsourcing

B) Continuar con la forma tradicional de personal propio

Mencione las razones que soporten su recomendación:
