



Editado por Servicios Académicos Internacionales para eumed.net
Derechos de autor protegidos. Solo se permite la impresión y copia de este texto para uso Personal y/o académico.

Este libro puede obtenerse gratis solamente desde
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/index.htm>
Cualquier otra copia de este texto en Internet es ilegal.

***EL OUTSOURCING Y LA PLANEACIÓN
FISCAL EN MÉXICO***

**C.P. Maricela Almanza Martínez
Dr. Emigdio Archundia Fernández**

Dedicatorias

Maricela Almanza:

A mis padres por su esfuerzo en mi formación
y la motivación para el cumplimiento de todas mis metas.

A mis hermanos que siempre han sido un ejemplo
de responsabilidad, dedicación y perseverancia

A mi esposo que ha sido mi apoyo y el impulsor de mis proyectos.

Emigdio Archundia

A Maricela Almanza por la oportunidad de trabajar conjuntamente.

A la Universidad de Guanajuato.

A mis hijos y a Rocío.

A la ANFECA

Al IMCP

A la Organización Latinoamericana de Administración

A Don Alejandro Chirino Sierra

INDICE

Prologo	8
Entorno de Investigación	11
Introduccion	13
CAPITULO I	
El OUTSOURCING	15
1.1 Que es el outsourcing.....	16
1.2 Historia del outsourcing	17
1.3 Tipos de outsourcing	20
1.4 Outsourcing en el área de recursos humanos.	22
CAPITULO II	
IMPLEMENTACIÓN DEL OUTSOURCING EN MÉXICO.....	24
2.1 Evolución del outsourcing en México.....	25
2.2 Quienes implementan el outsourcing.....	35
2.2.1 Outsourcing en pequeñas y medianas empresas pymes	38
2.3 Como se implementa el outsourcing.....	39
2.3.1 Elementos de las relaciones laborales.....	39
2.3.2 Mecanica de operación de outsourcing de personal	45
2.3.3 Esquemas utilizados para la implementación del outsourcing de personal en México.	46
2.3.3.1 Pagos a traves de prestaciones de previsión social	46

El Outsourcing y la Planeación Fiscal en México

2.3.3.1.1 Deducibilidad de la previsión social.....	47
2.3.3.1.2 Ingresos de previsión social exentos para los trabajadores.....	49
2.3.3.2 Utilización de sindicatos como vehiculos de pago de nomina	52
2.3.3.3 Pagos a traves de fideicomiso de educacion	54
2.3.3.4 Ingresos asimilables a sueldos y salarios.	63
2.4 Como se efectua la sustitución patronal	66
CAPITULO III	
BENEFICIOS AL IMPLEMENTAR EL OUTSOURCING	69
3.1 Ventajas administrativas para los contratantes.....	69
3.2 Sistemas outsourcing de suministros de equipos de oficina, muebles y enseres.	75
3.3 El outsourcing como politica organizacional.....	80
3.4 Creación de empleos a traves de outsourcing dentro de un entorno de desempleo en el pais	82
CAPITULO IV	
EL PAPEL DE LOS TRABAJADORES EN LA IMPLEMENTACION DEL OUTSOURCING.....	86
4.1 Importancia del factor humano dentro de las organizaciones	87
4.2 Teoría humanista de la administración	90
4.3 La seguridad social en México	90
4.3.1 Nacimiento del instituto mexicano del seguro social	94
4.3.2 El IMSS en la actualidad.....	95
4.3.3 Mision del instituto	95
4.3.4 La ley del seguro social y el outsourcing	96
4.3.5 Clasificación en el seguro de riesgos de trabajo de las empresas dedicadas al	

outsourcing	104
4.4 Apoyo para la vivienda de los trabajadores.....	105
4.4.1 Aportación de vivienda como prestación laboral	106
4.4.2 Proximas regulaciones del outsourcing ante el INFONAVIT.....	108
4.5 Derecho de los trabajadores en la participación de las utilidades.....	113
4.6 Política sobre servicios y prestaciones para los trabajadores.....	115
4.7 Incertidumbre por temor a pérdida de derechos laborales bajo los esquemas de outsourcing	118
4.8 Bajo compromiso organizacional.....	121
4.9 El outsourcing y la reforma a la ley federal del trabajo	124
4.10 Como se regulaba el outsourcing antes de la reforma	125
4.11 Cómo se regula el outsourcing después de la reforma.....	127
4.12 Características contractuales del outsourcing:.....	134
 CAPITULO V	
CUESTIONAMIENTO SOBRE LA LEGALIDAD DEL OUTSOURCING COMO HERRAMIENTA DE PLANEACIÓN FISCAL	
5.1 Que es la planeacion fiscal	136
5.2 Que se entiende por evasion fiscal.....	140
5.3 Defraudación fiscal.....	141
5.4 Diferencias entre la defraudación fiscal y la planeación fiscal	143
5.5 Elusion.....	145
5.6 Simulacion laboral.....	147
5.7 La autoridad fiscal ante la emision de comprobantes por actividades inexistentes.	

..... 148

5.8 Fiscalización permanente a las outsourcing149

5.9 Criterios no vinculativos153

5.10 Utilización del outsourcing por parte del gobierno160

5.11 La razón de negocios y su incidencia en los actos y operaciones con efectos fiscales.
..... 163

5.12 Falta de compromiso social con el pago de impuestos.....165

5.13 Impacto de la reforma fiscal 2014 en el outsourcing.....168

CONCLUSIONES182

BIBLIOGRAFIA.....184

ANEXOS.....192

contrato de prestacionde servicios193

convenio de antigüedad.....204

Índice de Figuras

Figura 1. Esquema de servicios de outsourcing de mayor interés a implementar en las empresas	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2. Preferencias del outsourcing 2007 – 2010	27
Figura 3. Empresas que firmaron algún contrato de tercerización en los últimos 3 años	29
Figura 4 Acciones de las organizaciones en los próximos 3 años respecto a los servicios de Outsourcing 2009.....	30
Figura 5 Acciones de las organizaciones en los próximos 3 años respecto a los servicios de Outsourcing 2010.....	31
Figura 6 Acciones de las organizaciones en los próximos 3 años respecto a los servicios de Outsourcing 2011	¡Error! Marcador no definido.
Figura 7 Acciones de las organizaciones en los próximos 3 años respecto a los servicios de Outsourcing 2012	33
Figura 8 Acciones de las organizaciones en los próximos 3 años respecto a los servicios de Outsourcing 2013	34
Figura 9 Proyección de las acciones de las organizaciones respecto a los servicios de Outsourcing 2014	35
Figura 10 Esquema de operación documentación soporte y documentación generada dentro del esquema de Sindicato	54

Figura 11. Beneficios que las organizaciones esperan alcanzar al implementar los servicios de Outsourcing	82
Figura 12. Estadísticas de género en la tercerización	87
Figura 13. Estadísticas de puestos tercerizados	88
Figura 14 Componentes del compromiso organizacional	123

Prólogo.

Dentro del desarrollo empresarial en México, uno de los elementos de mayor importancia en el apoyo en la figura que cobija a los sueldos y salarios se encuentra el Outsourcing, contrato que ha sido reconocido por la normatividad laboral el cual permite lograr un apoyo a las organizaciones públicas y privadas en tan importante actividad enfocada al empleo.

El presente texto en sin lugar a dudas una oportunidad de lectura a los interesados en el manejo de los sueldos y salarios en un país como México que dados los cambios estructurales en sus reformas –entre ellas la laboral- permite vislumbrar un futuro promisorio en ese México de contraste que si bien es cierto, se encuentra en una transición difícil en el campo democrático con problemas de fondo inclusive el de seguridad, también resulta cierto que es una oportunidad de desarrollo dentro de las organizaciones en un mundo globalizado que ofrece limitada oferta de empleos pero que sin embargo es una extraordinaria opción dentro de un marco de legalidad y optimización de recursos financieros en la partida de mayor relevancia después del costo de ventas en las organizaciones.

La manera de abordar el contenido del Outsourcing de Maricela es producto de años de experiencia y trayectoria laboral en el contexto de la sub contratación, el esquema de referencia es actualmente muy atractivo dada la versatilidad de que reviste el contrato el

cual permite incursionar en las especializaciones y sobre todo con el aseguramiento de la calidad de empleo y sobre todo, la eficiencia que requieren las empresas del factor humano.

Lo anterior apoyado con la destreza del que suscribe en referencia a la planeación fiscal lo cual permite lograr un binomio en la optimización de los recursos en las organizaciones además de la ventaja de deducibilidad dentro del complejo sistema fiscal mexicano dada las recientes reformas fiscales inclusive con limitantes en deducibilidad de los sueldos impactando en la base del impuesto con cargas tributarias que afectan a las empresas provocando por un lado, la disminución de los flujos de efectivo con las contribuciones a pagar y por otro la disminución, atenuación o abatimiento -dentro del marco legal-, de la carga tributaria hacia los particulares.

Es pues importante analizar el texto desde una óptica propositiva dentro del marco normativo de la Ley Federal del Trabajo donde permite a los patrones legalizar la sub contratación siempre y cuando no sea dentro de una simulación burda que provoque práctica desleal dañando al fisco federal.

El presente trabajo como esfuerzo conjunto de la manera brillante de aportar al conocimiento de la sub contratación den México por parte de la Contadora Maricela y por otro lado la oportunidad de embonar la planeación fiscal como estrategia legal dentro del campo de actividades de ese México de oportunidades que todos queremos.

Dr. Emigdio Archundia Fernández
Presidente de La Red de Investigación de La
Organización Latinoamericana de Administración
Sección México

ENTORNO DE INVESTIGACIÓN

Entorno de Investigación:

En los últimos años se ha encontrado un gran incremento en nuestro país de empresas dedicadas al suministro de recursos humanos conocido como outsourcing, las cuales a través de distintas figuras sociales contratan como propios a los trabajadores de las empresas celebrando contratos de prestación de servicios con los patrones originales con la finalidad de ayudarlos a disminuir su carga tributaria, algunos sectores consideran que dichos trabajadores son privados de sus derechos, además de considerar a esta clase de empresas así como a sus contratantes como evasores fiscales ya que disminuyen la recaudación de impuestos en nuestro país.

Mediante el método documental, analítico y bibliográfico se busca investigar y analizar los beneficios y desventajas a los que puede llevar la implementación de subcontratación de personal dentro de una empresa en nuestro país

Considerando los objetivos a atender en el presente texto se mencionan los siguientes:

1. Dar a conocer los tipos de industrias que aplican Outsourcing en nuestro país.
2. Conocer los beneficios fiscales que obtienen los contratantes.
3. Definir quiénes son los principales beneficiados de esta práctica administrativa.
4. Conocer ampliamente las principales figuras sociales que sirven para su implementación

5. Conocer de qué manera afecta a los trabajadores la sustitución patronal que se realiza y las repercusiones que podría ocasionar dentro de la empresa contratante a largo plazo.
6. Conocer si realmente el ahorro que obtienen las empresas contratantes de outsourcing en materia de impuestos puede ser considerado como evasión fiscal y de qué manera beneficia o afectan las nuevas disposiciones fiscales y laborales a la proliferación o disminución de estos servicios.

Considerando ciertas hipótesis que permitan lograr un proceso en el presente texto, se mencionan algunas permitiendo dejar el proceso de investigación de manera completa e integral; se mencionan las siguientes:

H1 El Outsourcing es una técnica administrativa que proporciona ahorro y crecimiento dentro de las empresas que lo aplican.

H2 Las principales empresas contratantes de outsourcing son las empresas maquiladoras del norte del país y cadenas comerciales.

H3 los empresarios que aplican esta técnica obtienen ahorros en su carga administrativa, laboral y fiscal.

H4 Las figuras jurídicas principalmente usadas para el outsourcing son sociedades ilegales que incumplen con el pago de sus impuestos y cuotas sociales de los trabajadores.

H5 La contratación de este tipo de servicios afecta a los trabajadores de manera que son privados de prestaciones laborales como el INFONAVIT y el fondo de ahorro para el retiro además de que se pierde el sentido de pertenencia hacia la empresa para la que realmente desempeñan sus labores lo cual disminuye el compromiso hacia la misma.

H6 La implementación de Outsourcing no puede ser considerada como una práctica ilegal pues no representa evasión fiscal que se pueda demostrar como tal.

INTRODUCCION

Las empresas en la actualidad encaminadas a la búsqueda de la competitividad y el cumplimiento de sus objetivos han optado por la implantación de nuevas técnicas administrativas que les permitan obtener mejores beneficios económicos recurriendo así a la subcontratación de personal como medio de optimización de recursos.

Esta investigación se enfoca al estudio del Outsourcing en la prestación de servicios independientes en nuestro país, y se desarrolla en cinco capítulos a través de los cuales abordaremos las principales características que han hecho de este tipo de servicios un tema controversial por el objetivo de su implantación en el ámbito empresarial en el área de recursos humanos,

En el capítulo I conoceremos los aspectos generales de este servicio, su definición, sus orígenes, la evolución que ha tenido a nivel mundial, así como las diversas modalidades que se han generado para satisfacer las necesidades de diversos sectores que se interesan día a día en el incremento de su competitividad a través de los esquemas de subcontratación, así mismo el segundo capítulo nos mostrará cómo se ha dado la implementación de este tipo de servicios en México, su evolución a través de los años, la visualización que tienen los empresarios en nuestro país sobre la contratación de outsourcing para los próximos años y las principales figuras jurídicas que se han utilizado para implementarlo en las empresas.

En los capítulos III y IV se mostrarán los beneficios que ofrece la contratación de outsourcing, la importancia del factor humano dentro de las organizaciones, el desarrollo

de la seguridad social en México y las adaptaciones que se han realizado a esta para regular el pago de cuotas sociales de los trabajadores registrados por empresas de outsourcing,

Mediante esta investigación conoceremos también los efectos que esta forma de contratación provoca dentro de las empresas usuarias de estos servicios, su impacto en las relaciones laborales, y en la mentalidad de los trabajadores que son contratados mediante este esquema respecto a su compromiso y derechos laborales.

En este trabajo abordaremos también los constantes cuestionamientos que se han dado sobre la legalidad del outsourcing a través de los años en nuestro país, la postura de las autoridades fiscales y laborales ante el fuerte incremento de las empresas prestadoras de estos servicios en los últimos años, pues no ha sido empleado solo como medio para enfocar a la empresa en el cumplimiento de los objetivos de su actividad principal sino como herramienta de planeación fiscal para obtener mayores ahorros en materia tributaria, ¿por qué ha sido catalogada como una práctica ventajosa equiparándola a la evasión y defraudación fiscal?, este estudio ayudará al lector a visualizar cual es el panorama del outsourcing en el presente 2014 considerando las recientes modificaciones a la legislación laboral y la reforma fiscal de este año y las constantes acciones de fiscalización de la secretaría de hacienda a las prestadoras de servicios de personal.

En el último capítulo abordaremos también el compromiso social con el pago de impuestos que existe por parte de la población en nuestro país y cómo impacta la cultura fiscal y la percepción del entorno social y gubernamental de los mexicanos en la recaudación tributaria del país.

El principal objetivo de este trabajo es mostrar al lector las ventajas y desventajas de la implementación del outsourcing dentro de las organizaciones con la finalidad de valorar el

uso adecuado de estos servicios aprovechando los beneficios de la subcontratación dentro del margen de las disposiciones legales que rigen las relaciones laborales en nuestro país.

CAPITULO I

EI OUTSOURCING

Nada sobre esta tierra puede detener al hombre que posee la correcta actitud mental para lograr su meta. Nada sobre esta tierra puede ayudar al hombre con la incorrecta actitud mental.

Thomas Jefferson

1.1 QUE ES EL OUTSOURCING

El Outsourcing es un término inglés conformado por dos palabras "out" que traducida al español significa fuera y "source" cuyo significado es fuente u origen, es decir, la expresión se refiere a una fuente externa, la cual generalmente dentro del ámbito empresarial es utilizada para referirse a la subcontratación, externalización o tercerización, el cual, podemos definir como un proceso empleado por una empresa en el cual otra empresa u organización es contratada para desarrollar una determinada área de la empresa contratante.

El objetivo de dicho proceso busca encontrar una fuente externa que pueda funcionar en un área del negocio de manera más eficiente, obteniendo así más tiempo y recursos para centrarse en los aspectos clave de la gestión empresarial.

Para tener una mayor claridad a continuación recurriremos a las definiciones que varios autores han dado al respecto.

De acuerdo a Werther y Davis, (2000) los servicios de outsourcing son conocidos como servicios externos que una empresa requiere para completar funciones administrativas o de determinadas tareas técnicas que esta ya no puede realizar de manera interna por múltiples razones, y la mayoría de las veces estas son por razones económicas.

En el año 2005 Mondy consideró al Outsourcing como el abastecimiento externo cuyo proceso consiste en transferir la responsabilidad de un área de servicio y sus objetivos a un proveedor externo, impulsado por la necesidad de reducir costos ocasionados por

ingresos escasos o presupuestos más limitados, fusiones y adquisiciones que han creado muchos sistemas redundantes.

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

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

El Outsourcing es una relación contractual entre un vendedor externo y una empresa en la que el vendedor asume la responsabilidad de una o más funciones que pertenecen a la empresa. Barry (2003)

Dadas las anteriores definiciones se puede considerar que para la mayoría de los autores el outsourcing resulta ser para las empresas una fórmula para obtener mayor efectividad en el alcance de sus objetivos al utilizar los servicios de proveedores externos con mayor experiencia y conocimiento de las áreas subcontratadas, convirtiendo a las contratantes en empresas más competitivas dentro de su ramo.

1.2 HISTORIA DEL OUTSOURCING

La globalización y los avances tecnológicos han ocasionado que las empresas a lo largo de los años recurran cada vez más a la utilización del Outsourcing.

La práctica del Outsourcing data desde el inicio de la era moderna. Este concepto no es nuevo, ya que muchas compañías competitivas lo realizaban como una estrategia de negocios. Al inicio de la era post-industrial se inició la competencia en los mercados globales que detonó la práctica de esta herramienta. Antes del fin de la segunda guerra mundial y salvo contadas excepciones, las compañías concentraban la mayor cantidad de actividades para no tener que depender de los proveedores. Sin embargo, esta estrategia que en principio resultara efectiva, fue haciéndose obsoleta con el desarrollo de la tecnología, ya que nunca los departamentos de una empresa podían mantenerse tan actualizados y competitivos como lo hacían las agencias independientes especializadas en un área, además, su capacidad de servicio para acompañar la estrategia de crecimiento era insuficiente. Outsourcing, recuperado el 26 de febrero del 2014 de <http://www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.shtml>

En 1940 el Outsourcing se originó en los Estados Unidos y se expandió por el continente, el concepto de Outsourcing comenzó a ganar credibilidad al inicio de la década de los 70's enfocado, sobre todo, a las áreas de información tecnológica en las empresas. Las primeras empresas en implementar modelos de Outsourcing fueron gigantes como EDS, Arthur Andersen, Price Waterhouse entre otros.

Martínez (2013), "Outsourcing" una modalidad que rebaja costos e incrementa la productividad, Recuperado el 18 de febrero del 2014 de <http://www.ficaconsulting.com.do/cw/index.php/publicaciones/14-administracion/31-outsourcing-una-modalidad-que-rebaja-costos-e-incrementa-la-productividad>

El término Outsourcing fue creado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores, una muestra de la amplitud de su crecimiento es la variedad de empresas que utilizan este servicio, entre las cuales está la Compañía Dominicana de Teléfonos (CODETEL), que fue una de las primeras en implementar esa asistencia,

En un principio, empresas como Dell y AT&T Wireless, pioneras en los call centers, utilizaban recursos de India y Pakistán para sus servicios técnicos y de atención al cliente, por medio de sistemas informáticos que les permitía a los operadores tener disponible la información necesaria para atender a sus clientes. Tuvieron quejas por problemas de comunicación entre los clientes y la plantilla sustituta, los acentos eran muy diferentes, así como el vocabulario empleado. Sin embargo, hoy en día hay empresas que no sólo ofrecen la atención en el idioma del cliente, sino que van más allá, tienen un sistema que identifica de la región del mundo de la que se habla y esto permite que el telefonista que presta el servicio conteste con acento y modismos de la zona donde se genera la llamada, de tal forma que el cliente no nota que lo atienden "del otro lado el mundo".

Bohon (julio de 2009). Ventajas y desventajas del outsourcing, recuperado el 18 de febrero de 2014, de <http://www.cnnexpansion.com/opinion/2009/07/30/ventajas-y-desventajas-del-outsourcing>

En 1998, el Outsourcing alcanzó una cifra de negocio a nivel mundial de cien mil millones de dólares. De acuerdo con estudios recientes, esta cantidad se disparará hasta 282 mil millones de dólares. Games, (2004).

El país que continúa liderando la adopción de servicios de outsourcing es Estados Unidos, cuyo gasto en prestaciones offshore triplica al de la totalidad de los países del continente europeo.

Un estudio reciente de Aberdeen, empresa norteamericana, señala que el gasto total en el mercado global del outsourcing aumenta a una tasa anual del 12% y tiene una penetración de mercado, en algunas o todas las funciones de recursos humanos de 39% en organizaciones con ingresos anuales de menos de 50 millones de dólares, 40% en organizaciones medianas con ingresos anuales de entre 50 y 999 millones de dólares y 66% en organizaciones con ingresos mayores a mil millones de dólares anuales.

Salazar J. (2010) Outsourcing, práctica común sin reconocimiento legal, Consultoría Empresarial, 10 (28)

Se considera que el máximo exponente de este incremento del outsourcing es la India, aunque los países latinoamericanos presentan grandes oportunidades a futuro. A nivel mundial cerca de 60% de las grandes empresas tiene uno o más servicios bajo un esquema de outsourcing, sobre todo por la eliminación de costos de mantenimiento, desarrollo y al mismo tiempo le abre un mecanismo de competencia. Carrasco, (2007)

1.3 TIPOS DE OUTSOURCING

Los tipos de Outsourcing se clasifican de acuerdo a las áreas de la empresa en las que se puede recibir apoyo externo, a continuación se enlistan los tipos más comunes.

- Outsourcing de sistemas financieros.
- Outsourcing de sistemas contables.
- Outsourcing de sistemas Informáticos.
- Outsourcing en el área de Recursos Humanos.
- Outsourcing de los sistemas administrativos.
- Outsourcing de actividades secundarias.

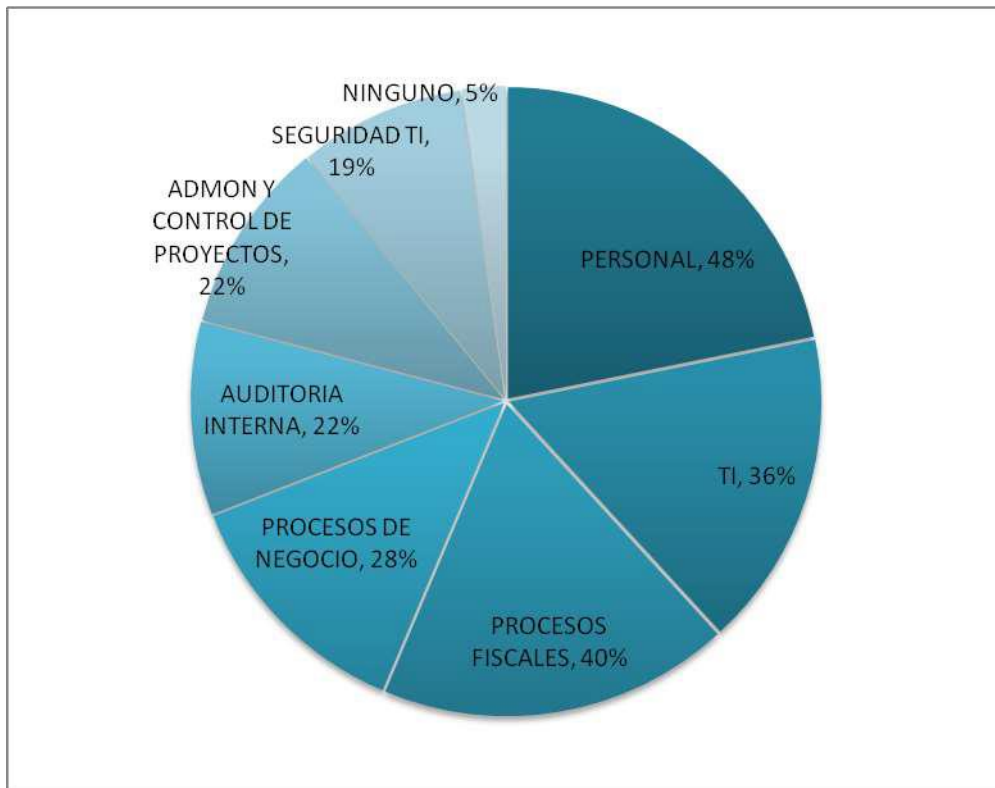


Figura 1. Esquema de servicios de outsourcing de mayor interés a implementar en las empresas.

Fuente: información presentada por Perspectivas de Alta Dirección en México (2013)

Como se muestra en la gráfica anterior, el área más socorrida es la subcontratación de personal, seguida de esta se encuentran las áreas dedicadas a procesos fiscales y tecnologías de información, en la gráfica la suma de los porcentajes es superior al 100% dado que para el encuestado era posible dar más de una respuesta.

Modalidades de los diferentes tipos de outsourcing

- 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.
- In-house: Es el outsourcing que se produce en las instalaciones de la organización contratante del servicio.
- Off-site: Cuando el servicio de outsourcing se produce en las instalaciones de la propia empresa que lo presta.
- 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.
- Colaborativo: Se aplica a la utilización de la capacidad ociosa en las operaciones para producir artículos o prestar servicios a un tercero. El término enfatiza las oportunidades de colaborar con jugadores en los que tradicionalmente no se había pensado.

Outsourcing de gerencia. Recuperado el 18 de febrero del 2014 de <http://www.degerencia.com/tema/outsourcing>

Las características del Outsourcing varían de acuerdo a las actividades del departamento o áreas que son entregadas a la empresa externa, en este caso nos enfocaremos directamente al outsourcing en el área de recursos Humanos generalmente contratado en nuestro país principalmente dentro de la modalidad In-house, llevada a cabo en las instalaciones de la empresa contratante.

1.4 OUTSOURCING EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

Dentro del área de recursos humanos se utiliza la contratación de servicios externos para realizar algunas tareas o estudios enfocados normalmente a brindar asesorías en cuestión de análisis y valuación de puestos, a realizar encuestas de sueldos y salarios para tener una idea clara del sueldo que debe corresponder a cada puesto.

Otro de los puntos en el Outsourcing de Recursos Humanos es la evaluación del Clima laboral dentro de la organización, el cual también es motivo para la contratación de un servicio externo ya que la gente se siente con mayor confianza hacia los investigadores al externarles el ambiente y las condiciones laborales dentro de la organización para que cuando se obtengan los resultados estos puedan ser reportados a la administración de la empresa con afán de mejorar el ambiente dentro de la empresa.

Los servicios anteriormente mencionados son sin duda alguna una parte accesoria a la cual se puede recurrir para complementar el trabajo del área de personal dentro de una organización pero sin duda alguna los servicios de outsourcing en recursos humanos con mayor demanda son el outsourcing puro y el outsourcing fiscal mediante los cuales se realiza la contratación del personal.

El outsourcing puro y el outsourcing fiscal como comúnmente son conocidos ofrecen diferentes tipos de servicios en el área de recursos humanos.

Outsourcing Puro:

Es el uso de recursos exteriores a la empresa para realizar actividades tradicionalmente ejecutadas por personal y recursos internos. Es una estrategia de administración por medio de la cual una empresa delega la ejecución de ciertas actividades a empresas altamente especializadas. Generalmente este servicio comprende el reclutamiento, selección y contratación del personal que de forma externa a la compañía se encargaran de una función o servicio específico dentro de ella., con la finalidad de agilizarlo, optimizar su calidad y/ o reducir sus costos.

El Outsourcing puro generalmente es ofrecido por empresas que se encargan del proceso completo del área de personal, facilitando casi por completo a las grandes empresas trasnacionales el manejo de dicha área.

Los principales servicios que proporcionan esta clase de empresas son los siguientes:

- reclutamiento,
- selección
- evaluación continua del personal

Uno de los más afamados proveedores de este tipo de servicios es Manpower, empresa líder en el suministro de personal temporal para las empresas.

Ahora nos enfocaremos en el outsourcing fiscal el cual es la rama de Outsourcing que será de ahora en adelante el punto central de esta investigación, el cual también es conocido como outsourcing estratégico de nómina el cual consiste en transferir total o parcialmente al personal ya existente de las empresas contratantes a la prestadora de servicios de outsourcing bajo diferentes esquemas y planes para el cumplimiento de las obligaciones fiscales con el menor costo posible.

Al transferir al personal, la empresa de outsourcing logra un manejo completo de la nómina de su cliente reduciendo así su carga administrativa y fiscal ayudándola a eliminar

en algunos casos las retenciones de ISR, las cuotas de Seguridad social, aportaciones al fondo para la vivienda y el impuesto sobre nóminas.

CAPITULO II

IMPLEMENTACIÓN DEL OUTSOURCING EN MÉXICO

El éxito no se logra sólo con cualidades especiales. Es sobre todo un trabajo de constancia, de método y de organización.

Víctor Hugo

2.1 EVOLUCIÓN DEL OUTSOURCING EN MÉXICO

Respecto de los antecedentes en nuestro país, Ramírez J (2006), expone que en México, a diferencia de lo que ocurre en los países desarrollados, el outsourcing es apenas incipiente, pero, por la misma razón, ofrece muchas posibilidades de hacer negocios para los empresarios independientes o micro empresas que, echando mano de sus fortalezas, pueden ofrecer un servicio o producto a empresas grandes.

El outsourcing, entendido como la estrategia de negocios que permite encargar a un socio externo el desempeño de funciones no estratégicas continuas en una empresa, inició en México hace más de 40 años cuando las compañías contrataban los servicios de vigilancia y limpieza de otras empresas; más tarde, los de comedor y mantenimiento, así hasta llegar a nuestros días a áreas de reclutamiento y selección de personal, relaciones públicas, sistemas de información, mantenimiento de sistemas y procesamiento de datos, entre muchas otras.

El concepto de outsourcing ha evolucionado, en un principio, las empresas solían acaparar todos los procesos para la producción de bienes o para ofertar servicios, sin embargo, los altos costos que conllevaba mantener la infraestructura material y humana empezaron a pasar la factura de altas pérdidas financieras y poca efectividad operacional, además de rigidez en las respuestas al mercado.

A mediados de los años ochenta una corriente en el outsourcing empezó a tomar fuerza: la flexibilidad. Esta planteaba la opción de contratar servicios externos para algunos procesos de producción. Si bien la teoría tuvo sus enemigos, también contó con sus defensores, muchos de los cuales la ubican como el antecedente de la tendencia de los

años noventa hacia contratar servicios externos de personal que proveen empresas especializadas.

En la década de los noventas, la corriente organizacional cambió hacia la reubicación de recursos y servicios que permitan la maximización y especialización de los negocios.

Antecedentes en México, Origen del outsourcing, Recuperado el 18 de febrero del 2014 de <http://tercerizacionemexico.jimdo.com/2-1-origen-del-outsourcing/>

En el marco teórico de la globalización y de la apertura comercial, México dio entrada a muchas y nuevas disposiciones de trabajo y operación; dentro de las negociaciones del tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), se dio inicio a una nueva modalidad de trabajo mediante la subcontratación, bajo un nuevo esquema de apertura, donde los primeros beneficiarios fueron las maquiladoras, por medio del formato de Outsourcing.

Desde el punto de vista de Carlos Gallegos, miembro de la Comisión Laboral de la Confederación patronal para la República Mexicana (COPARMEX) y gerente de Jurídico Laboral de Adecco México, destaca que en México existe mucha confusión respecto al termino Outsourcing y sobre la manera en que las empresas se pueden apoyar en esta modalidad de contratación.

Sin embargo, bajo este término, en México se suelen designar a empresas de índole muy variada, desde las que proporcionan servicios de vigilancia o limpieza, pasando por aquellas que brindan almacenamiento, procesamiento de datos y/o mantenimiento a equipos de cómputo o sistemas, hasta otras que proveen personal eventual o procesamiento de nóminas. También hay quienes consideran que el outsourcing es una forma de evadir obligaciones fiscales y laborales.

Por su parte Dean (2010), investigador del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), señala:

En el caso mexicano, aunque no se trata de un fenómeno nuevo, en años recientes ha aumentado el número de empresas que subcontratan trabajadores o servicios, como respuesta a una lógica empresarial productiva que se ha desarrollado en los últimos 20 años. El outsourcing es una práctica productiva en expansión, la subcontratación y sus formas jurídicas involucran cada vez más trabajadores, aproximadamente al 40% de los trabajadores mexicanos y el fenómeno está lejos de ser redimensionado, y por el contrario, sería objeto de cada vez más especialización y diversificación; se trata también de la ausencia de información estadística capaz de abarcar la complejidad del fenómeno en sí, mismo que ha recibido y sigue recibiendo particular atención por parte del gobierno mexicano, refiriéndome al Sistema para la Subcontratación Industrial (SSI), de la secretaría de economía, que opera como un programa que fomenta la práctica de outsourcing a nivel nacional. Para la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), cuyos integrantes como Manpower y Adecco abogan por un “modelo laboral”- es decir la contratación temporal- esto es una salida a la crisis de los empleos en México.

Para mostrar el crecimiento del outsourcing en México recurriremos a una de las encuestas más reconocidas en el país, perspectivas de alta dirección México que es realizada cada año por KPMG firma de auditoría, impuestos y asesoría con más de 65 años en el país, perspectivas de alta dirección se encarga de sondear año con año la opinión, las estrategias utilizadas y las expectativas de ejecutivos y empresarios en México, pertenecientes a diversos sectores. En la encuesta de 2013 se presentó un récord en participación de respuestas: 613 altos ejecutivos de los cuales 48% son directores generales; 21% gerentes; 11% presidentes, 5% subdirectores y 5% miembros del Consejo o Comité Directivo.

En cuanto a los 20 rubros o sectores industriales encuestados por KPMG, el 16% corresponde a servicios financieros; 13% a manufacturas; 12% a servicios; 7% a alimentos y bebidas y con 6% están automotriz; y electrónicos e informática.

Cortés (2013, Abril). *KPMG: mejoran perspectivas de alta dirección*. Recuperado 20 de febrero de 2014 de <http://www.dineroenimagen.com/2013-04-04/18262>

Dentro de los últimos ejercicios, los estudios de “Perspectivas de la Alta Dirección” dedican un apartado específico al tema del outsourcing, En las entrevistas incluidas en los estudios de los años 2009 y 2010 se entrevistó a 300 directivos de empresas que operan en México, incluyendo todas las industrias y regiones del país, en el año 2010 ante la pregunta de cuáles serían las mejores acciones para “optimizar su estrategia de costos”, frente a los impactos de la crisis, sólo el 8% de los entrevistados respondió que el outsourcing, a diferencia del 14% de 2009, 16% del año anterior (2008) y 14% del año precedido (2007), es decir, entre 2007 y 2008 aumentó la confianza empresarial hacia el outsourcing y volvió a bajar en 2009 y más en 2010 de entre otras estrategias como optimización de procesos de negocio, reducir costos de distribución y reducción de personal.

Salazar J. (2010) Outsourcing, práctica común sin reconocimiento legal, *Consultoría Empresarial*, 10 (30)



Figura 2 Preferencias del outsourcing 2007 –2010

Fuente: Propia obtenida de datos contenidos en la encuesta Perspectivas de la Alta Dirección

KPMG estima que en los próximos años el esquema de tercerización de servicios de valor agregado registrará crecimiento de hasta un 300 por ciento.

En México, el outsourcing ha permeado en sectores como financiero, tecnología, logística, pero no hacia otros segmentos donde aún es incipiente, indicó el especialista.

El 66 por ciento de los ejecutivos encuestados respondieron que buscaran contratar en el futuro servicios de outsourcing, de hecho en la encuesta que levanta esta firma de consultoría señala los nuevos destinos que han surgido para desafiar el top 3 en materia de tercerización de servicios, el cual está conformado principalmente por India, China y Malasia.

América Latina es el contendiente más serio—particularmente países como México, Argentina, Brasil, Chile y Colombia— se están posicionando como “zonas amigables para el outsourcing”. Además, Costa Rica, Panamá, Uruguay y otros países de la región también están comenzando a participar en esta industria, de acuerdo al estudio Atracción “Nearshore” Latinoamérica, Destino Atractivo de Tercerización Global de KPMG International.

Indicadores de otras firmas de consultoría han manifestado que sólo en 2011 el outsourcing creció entre 5 y 5.5 por ciento y a nivel de América Latina, México ocupa el segundo sitio en el desarrollo de tercerización de servicios, superado sólo por Brasil, con un crecimiento de 10 por ciento. Se espera que México alcance por estos servicios los cuatro mil 500 millones de dólares lo que significa el 1 por ciento del total global.

Herrera, E. (2011) *Outsourcing la nueva forma de relación laboral* recuperado el 17 de febrero de 2014, de <http://www.administraciondenomina.mx/outsourcing-nueva-forma-de-relacion-laboral/>

A continuación para mostrar el avance que ha tenido la utilización del Outsourcing en México se muestran los resultados de la última encuesta anual “Perspectivas de la Alta Dirección 2013” elaborada por KPMG a más de 600 encuestados.

¿Su empresa firmo algún contrato de Outsourcing en los últimos 3 años?

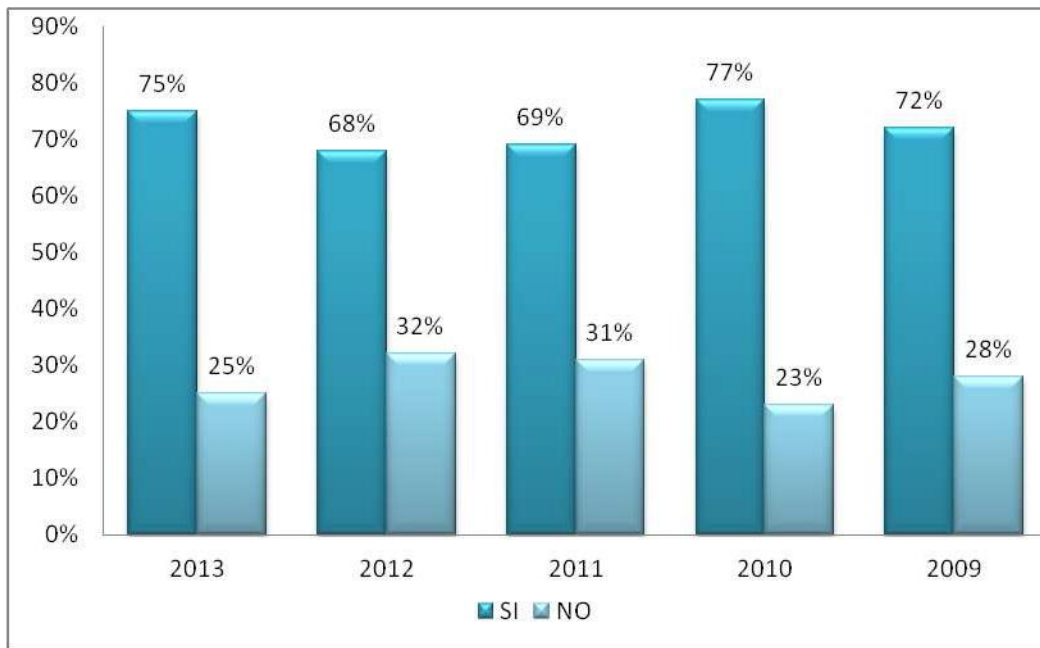


Figura 3. Empresas que firmaron algún contrato de tercerización en los últimos 3 años.

Fuente: información presentada por la encuesta Perspectivas de Alta Dirección en México (2013)

En el grafico anterior podemos observar que en los años anteriores se evidencio la popularidad y preferencia por los contratos de outsourcing o tercerización con proveedores independientes a la empresa, principalmente de 2009 a 2010

En 2013, los números muestran que un 75% de las empresas firmó algún contrato de tercerización en los últimos tres años superando el 68% en 2012.

¿Qué acciones espera tomar su organización respecto a las operaciones de outsourcing en los próximos 3 años?

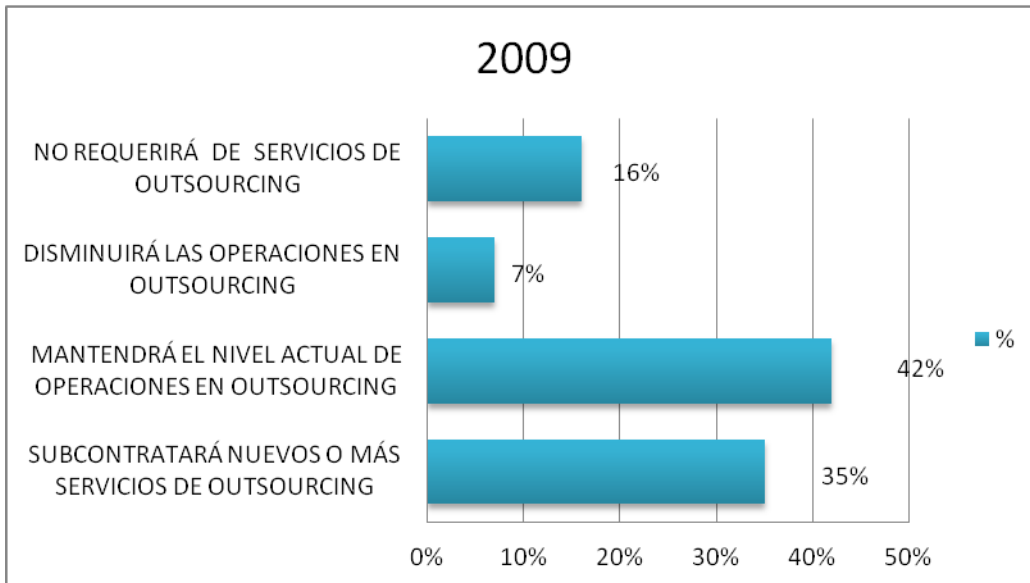


Figura 4 Acciones de las organizaciones en los próximos 3 años respecto a los servicios de Outsourcing 2009

Ídem: Fuente: información presentada por la encuesta Perspectivas de Alta Dirección en México (2013)

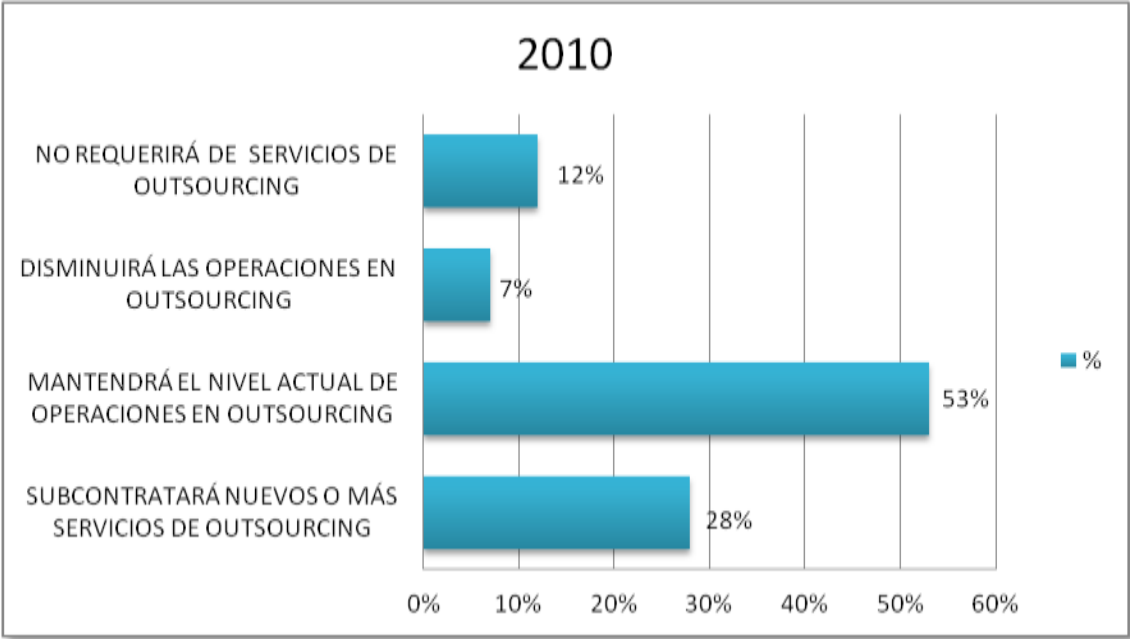


Figura 5 Acciones de las organizaciones en los próximos 3 años respecto a los servicios de Outsourcing 2010

Ídem: Fuente: información presentada por la encuesta Perspectivas de Alta Dirección en México (2013)

Al comparar la encuesta de 2009 contra la realizada en 2010 nos encontramos con que las expectativas de contratar servicios de outsourcing en 2010 disminuyeron considerablemente del 35% al 28%.

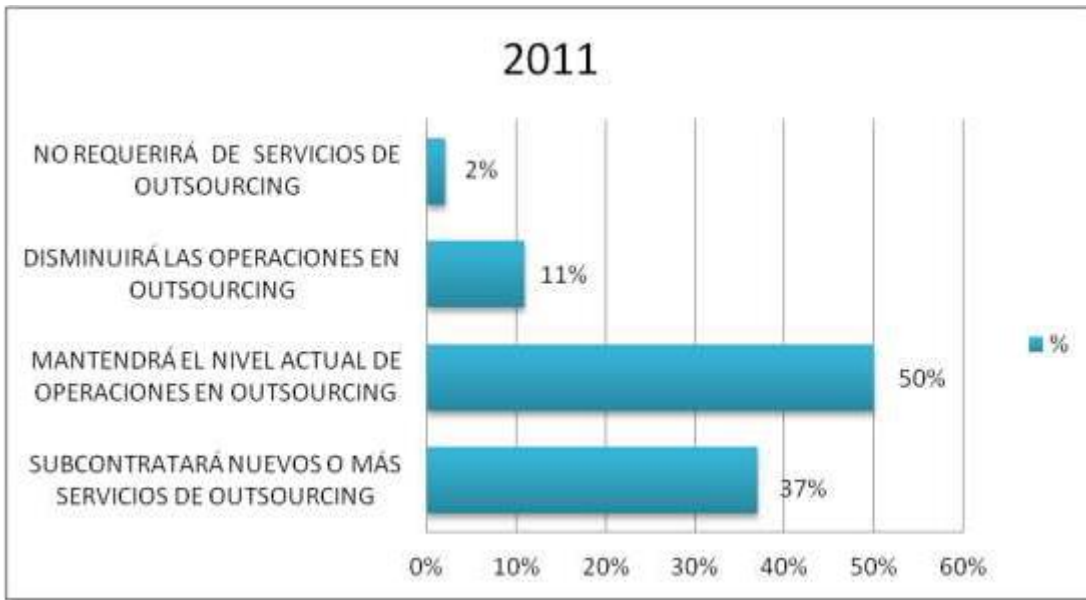


Figura 6 Acciones de las organizaciones en los próximos 3 años respecto a los servicios de Outsourcing 2011

Ídem: Fuente: información presentada por la encuesta Perspectivas de Alta Dirección en México (2013)

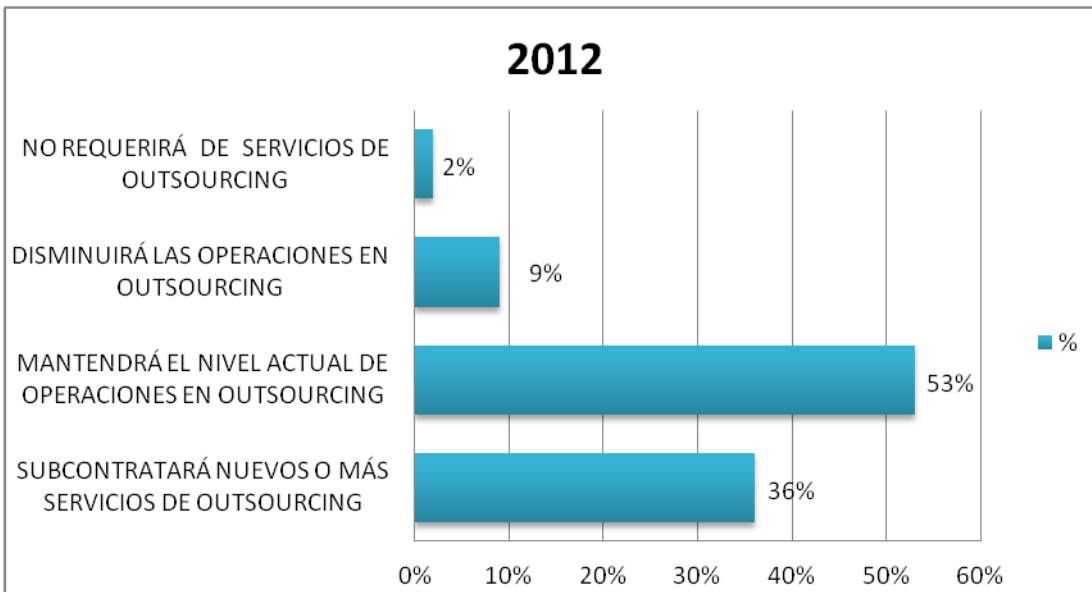


Figura 7 Acciones de las organizaciones en los próximos 3 años respecto a los servicios de Outsourcing 2012

Ídem: Fuente: información presentada por la encuesta Perspectivas de Alta Dirección en México (2013)

Entre 2011 y 2012 disminuyó la cantidad de encuestados que consideraron que en los próximos años disminuirían sus operaciones de outsourcing, mientras que los porcentajes en cuanto a mantener los mismos niveles de operaciones se incrementaron un 3% así como se incrementó un 1% los deseos por contratar nuevos servicios de outsourcing.

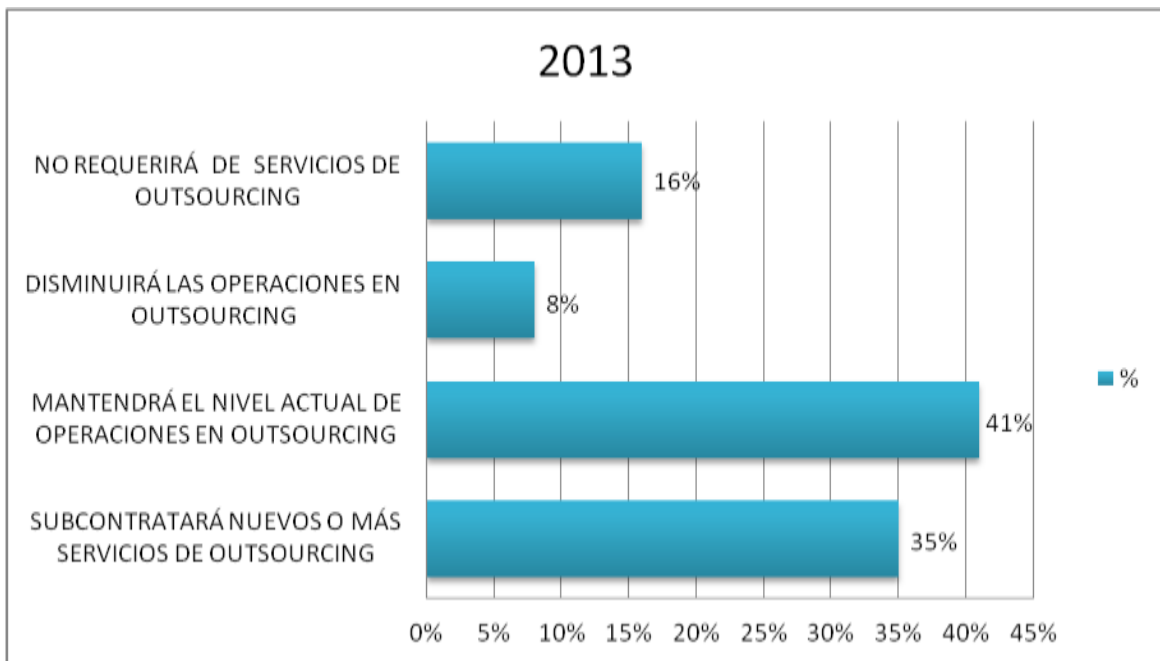


Figura 8 Acciones de las organizaciones en los próximos 3 años respecto a los servicios de Outsourcing 2013

Ídem: Fuente: información presentada por la encuesta Perspectivas de Alta Dirección en México (2013)

En los resultados de la encuesta de 2013 podemos observar que el panorama de los empresarios en cuanto a si sus empresas contratarán nuevos servicios de outsourcing o si estos serán incrementados para los próximos años es bastante conservador con un 35%, además de mencionar que el 41% se mantendrá con el mismo nivel de contratación de outsourcing que tiene.

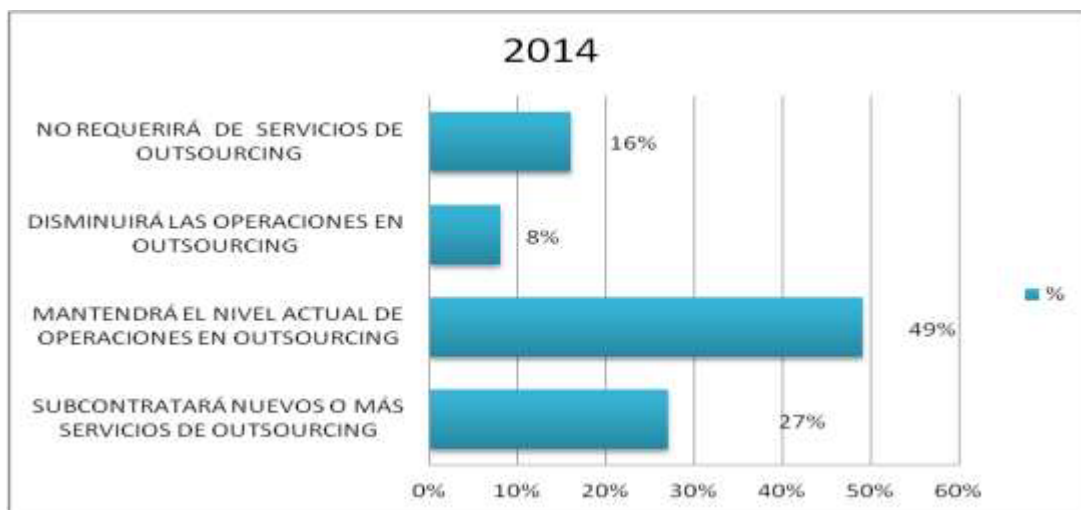


Figura 9 Proyección de las acciones de las organizaciones respecto a los servicios de Outsourcing 2014

Ídem: Fuente: información presentada por la encuesta Perspectivas de Alta Dirección en México (2013)

En 2014 tenemos que los empresarios están tomando precauciones con la contratación de nuevos servicios de outsourcing, prefiriendo mantener las operaciones ya contratadas (49%), contra un 41% del año pasado, y apenas 27% este 2014 considerará nuevos contratos, lo cual si bien no muestra un crecimiento si muestra una estabilidad para estos servicios.

Con estas cifras podemos interpretar que los resultados están directamente ligados a la modificación del régimen de subcontratación en la reforma laboral, pues con esto la ley expone con mayor claridad las responsabilidades para los beneficiarios de estos servicios tratando de evitar el mal uso de ellos. Más adelante conoceremos cual es el panorama del outsourcing en este 2014 considerando el impacto de la reforma hacendaria en conjunto con la ya mencionada reforma laboral.

2.2 QUIENES IMPLEMENTAN EL OUTSOURCING

El proceso de Outsourcing se ha implantado cada vez más a lo largo de los años en compañías manufactureras, en el área de servicios, en el sector financiero y en diversas organizaciones en general.

En lo que se ha convertido una tendencia de crecimiento, muchas organizaciones están tomando la decisión estratégica de poner toda o parte de su función de sistemas en las manos de especialistas, permitiéndoles concentrarse en lo que mejor saben hacer - maximizar el rendimiento minimizando los costos.

A continuación se hará mención de algunas grandes empresas líderes en su ramo que han utilizado el outsourcing como una medida estratégica de ahorro;

Grandes bancos, empresas y organizaciones del sector público han sido pioneras en la implementación del outsourcing algunos de los más conocidos son kodak, IBM, General Motors entre otros.

Por ejemplo, Nike, Inc., la gran compañía distribuidora de calzado deportivo delega ya a proveedores externos la totalidad de su producción de calzado, y conserva únicamente de su sofisticado sistema "Nike Air". Así mismo, también delega su publicidad a proveedores externos. Gracias a la posibilidad de concentrarse en lo que hace mejor, Nike ha alcanzado una extraordinaria tasa de crecimiento. Koontz y Weihrich, (2002)

El 24 de agosto del 2007 la publicación impresa el semanario presento el ingreso de Wall Mart México dentro de las filas de las empresas que en nuestro país han optado por los servicios de outsourcing:

Después de 10 años de no hacerlo y de construir y operar comúnmente sus propios centros de distribución (Cedis), Wal-Mart de México recurrió al servicio de outsourcing en los Cedis de Aguascalientes y Villahermosa.

Fuentes de la compañía comentaron a Prensa de Negocios que no es la primera vez que el grupo comercial recurre a este servicio. "Hace 10 años operamos todos los productos congelados de Sams vía outsourcing"; expresó una de las fuentes consultadas.

Añadió que una de las ventajas de trabajar en outsourcing es la especialización de algunos procesos y sistemas.

En el caso de Aguascalientes se crearon más de 250 empleos. Este establecimiento tiene 12,000 metros cuadrados de almacenamiento y atenderá a 11 Sam's Club y 52 tiendas de autoservicio entre los formatos Wal-Mart Supercenter, Bodega Aurrerá, Mi Bodega y Superama, se considera empleo para 15 personas y ahí toda la operación logística la opera un externo. Ugarte (2007)

En nuestro país Bancomer se ha incorporado a la lista de empresas que aplican el outsourcing, claro sin dejar de pasar bajo la polémica que la implementación de esta técnica reductora de costos provoca a nivel social.

Los trabajadores de Bancomer fueron informados de que dicho banco no sería más su patrón y que sus obligaciones laborales se trasladarían a una empresa de servicios. Bancomer sigue el camino que otras empresas han recorrido inventando razones sociales distintas para evadir las obligaciones que la ley les impone. (Alcalde, 2007)

Cementos mexicanos, Volkswagen de México y Toyota, entre otras, También apuestan por el uso del outsourcing para reducir costos y eficientar procesos en áreas de manejo de personal, logística, sistemas, producción, comedor y aseo.

Por ejemplo, Volkswagen tiene más de 11 mil trabajadores sindicalizados, pero otro tanto en el esquema de outsourcing, revela una fuente.

Cementos Mexicanos cuenta con personal bajo ese esquema, agrega un directivo de la empresa, como una medida para eficientar costos y destinar recursos humanos y financieros a otras áreas del negocio.

Reconoce que hay abuso de los servicios de outsourcing y para evitarlo, la firma no paga la facturación del mes si no se le comprueba que los empleados estén dados de alta en el IMSS y pide el respeto de los derechos en general de los trabajadores. (Alcalde, 2007)

2.2.1 OUTSOURCING EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS PYMES

Pero no se ha de pensar que el outsourcing está solamente relacionado con las grandes empresas, las empresas medianas y pequeñas lo emplean. Es habitual en las PYMES desarrollar externamente el área fiscal-laboral-jurídica, logística, formación, etc. Pero a las PYMES les hace falta dar ese salto a áreas más grandes e importantes de la organización, analizando la rentabilidad e interés de desarrollar interna o externamente cada una de sus actividades de la empresa: fabricación, distribución, gestión de recursos humanos, gestión de almacenes, Nuevas Tecnologías e Internet.

Para Carlos González Curis director general de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH) para una pyme lo más adecuado es contratar una empresa tercerizadora que se encargue de procedimientos como reclutamiento, capacitación y nómina lo cual puede ayudar a las pequeñas y medianas empresas (Pymes) a tener ciclos de trabajo más productivos,

Una Pyme debería contratar los servicios de una empresa tercerizadora porque le va a permitir enfocarse en sus objetivos de negocio, en los productos y servicios que ofrecen y dejar a especialistas algunas actividades como contratación o cobranza.

Hay procedimientos laborales y del área de Recursos Humanos (RH) que son desgastantes y absorbentes para una persona que no es especialista en el tema. Si se acude a una empresa tercerizadora se pueden garantizar mejores prácticas y contar con el mejor talento. La Pyme, al no tener los recursos económicos y de infraestructura de una empresa grande, tiene que depender de su personal para ser competitivo. La compañía es

su capital humano y entre mejor y más profesionales sean las condiciones de contratación, mejor será el personal seleccionado. Esto garantiza que el trabajo no se convierta en una actividad remunerada solamente, sino que haya un vínculo entre empleados y empleadores.

Si se contrata personal con un tercero, las empresas pueden poner a prueba a los trabajadores, medir el desempeño y evaluar a varias personas antes de contratar a una que vaya a quedarse en el puesto definitivamente.

No se considera que los costos sean altos ya que la manera de medir los precios es a través del valor total de la nómina. Estos no son fijos porque hay varios aspectos que se toman en cuenta para el presupuesto final sino que son esquemas a la medida.

Moreno (2010, Julio) Outsourcing sí tiene beneficios para pequeñas empresas. Recuperado 02 de Marzo de 2014 de <http://eempreario.mx/actualidad/terciarizacion-si-es-pymes>

2.3 COMO SE IMPLEMENTA EL OUTSOURCING

Cuando una empresa decide contratar los servicios de un outsourcing fiscal también conocido como outsourcing estratégico de nómina transfiere total o parcialmente al personal ya existente en la empresa a la prestadora de servicios de outsourcing bajo diferentes esquemas y planes para el cumplimiento de las obligaciones fiscales con el menor costo posible.

2.3.1 ELEMENTOS DE LAS RELACIONES LABORALES

Para mostrar a detalle el proceso de implementación de este tipo de servicios debemos definir claramente el concepto de relación laboral y los elementos que forman parte de esta para entender de qué manera entra la figura de outsourcing a formar parte de las relaciones laborales en la actualidad:

a) Trabajador

b) Trabajo

c) Patrón

d) Relación de trabajo

e) Salario

a) El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo establece que un trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado

b) Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

c) Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (Art 10 Ley Federal del Trabajo)

d) Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. (Art 20 Ley Federal del Trabajo)

e) El art 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo

Documentos que soportan los elementos de la relación laboral:

1 Prestación de un servicio personal. Listas o controles de asistencia, bitácoras de producción y, en general, cualquier elemento que demuestre la actividad desplegada directamente por el trabajador

2 Pago de un salario por la prestación del servicio

Nóminas

Recibos de pago

Comprobantes de transferencias bancarias

3 Relación de subordinación

Contratos

Instrucciones. Cualquier documento que demuestre la sujeción del trabajador a un deber de obediencia en cuanto a la forma de prestar el servicio

Urbina. Empresas fachada, empresas de fraude a través del outsourcing, recuperado el 07 de marzo de 2014, de <http://www.noticierofiscal.com/index.php/categorias/outsourcing/503-empresas-fachada-empresas-de-fraude-a-traves-del-outsourcing>

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

Sin embargo no serán considerados intermediarios, 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. Art.13 Ley Federal del Trabajo.

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados (art 14 Ley Federal del Trabajo)

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

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

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

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

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

solidaria con los beneficiarios directos de las obras, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Actualmente la ley federal del trabajo define a la subcontratación de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15-D. Ley Federal del Trabajo. 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.

Art 1004-C Ley Federal del Trabajo: 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.

Las empresas de outsourcing a quienes se contrata, generalmente son empresas que internamente han desarrollado diversas estrategias que le permiten emplear a los trabajadores con un costo menor al que le generaría a su cliente contratar directamente al personal.

En este capítulo nos daremos cuenta que la forma de implementación de este tipo de outsourcing varea en base al tipo de empresa con la que se contraten los servicios ya que existen aquellas que desde la promoción de sus servicios ofrecen al cliente olvidarse del pago de seguridad social y aprovechar el esquema para también desentenderse de la carga laboral, así como también existen empresas que no evaden estos compromisos laborales.

Para este tipo de operaciones las prestadoras de estos servicios suelen cobrar un determinado porcentaje en relación al monto que deberá hacerse llegar a los

trabajadores, generalmente este porcentaje no rebasa el 10%, por lo que no podrían en base a este cubrir salarios, prestaciones laborales mínimas de ley, pagos de seguridad social y realizar liquidaciones de trabajadores ante algún conflicto laboral, por ello es que en la práctica se realizan convenios entre las empresas para contar con un fondo que permita cubrir estas prestaciones que serán pagadas a nombre del outsourcing.

2.3.2 MECANICA DE OPERACIÓN DE OUTSOURCING DE PERSONAL

- 1 Realización de contratos de prestación de servicios entre la contratante y la prestadora de servicios de personal
- 2 Entrega del expediente completo de los trabajadores para procesar sus altas ante el IMSS y elaborar los correspondientes contratos de trabajo, así como un convenio de sustitución patronal.
- 3 Proceso de nómina semanal o quincenal que se realiza en base al depósito que el cliente efectúa al outsourcing incluyendo comisión e IVA para la facturación del servicio.
- 4 Realización del pago de nómina a las cuentas de los trabajadores.
- 5 Entrega de comprobante fiscal al contratante por la prestación del servicio.
- 6 Entero de pago de cuotas al IMSS e INFONAVIT, así como entero de retenciones ISR en los casos en los que se generan.

2.3.3 ESQUEMAS UTILIZADOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL OUTSOURCING DE PERSONAL EN MÉXICO.

Al contratar servicios de outsourcing podemos encontrar esquemas que incluyan seguridad social para los trabajadores y otros que carecen de ella, generalmente los esquemas que no incluyen seguridad social son recomendados para realizar pagos a personal que no requiere de ella como lo son los comisionistas de agencias inmobiliarias, automotrices, otros proveedores de servicios externos que absorben directamente la comisión generada por el uso del esquema o personal de puestos altos en la organización los cuales generalmente no recurren a servicios de salud pública y prefieren optar por créditos bancarios para compra de vivienda, en lugar de hacer uso del crédito INFONAVIT, o bien este tipo de trabajadores se encuentra registrado tanto con el patrón original como con el outsourcing recibiendo la mayor cantidad de sus ingresos a través de la segunda, para evitar una mayor retención de impuestos.

Generalmente cuando el esquema permite a los trabajadores gozar de los beneficios de seguridad social, su base de cotización será de 1.2 a 1.5 salarios mínimos, mismo que se considerará como sueldo gravable y que generará subsidio al empleo.

Cuando una persona es contratada a través de este tipo de outsourcing inicialmente se le indica que ingresará a trabajar con un sueldo bajo además de recibir un ingreso adicional que complementará la percepción total.

2.3.3.1 PAGOS A TRAVES DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Uno de los conceptos más usados en los últimos años para complementar las percepciones totales de trabajadores y socios cooperativistas ha sido la previsión social, la cual es definida por la ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 7 como las

erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como 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.

Las prestaciones de Previsión social tienen efectos fiscales para las partes de la relación de trabajo. Por un lado, se consideran gastos deducibles para los patrones que eroguen tales prestaciones y, por otro, significan la exención a favor de los trabajadores, con los límites establecidos en la propia ley

2.3.3.1.1 DEDUCIBILIDAD DE LA PREVISIÓN SOCIAL

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

XI Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. 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.

Para los efectos del párrafo anterior, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con

los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley.

Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Serán deducibles los

pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores.

Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que éstas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados. Asimismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguros de vida y de gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarias a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 29 de esta Ley, no se considerarán para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de esta fracción.

El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarias a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 29 de esta Ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

2.3.3.1.2 INGRESOS DE PREVISIÓN SOCIAL EXENTOS PARA LOS TRABAJADORES

De acuerdo al artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el

salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

La previsión social ha sido una herramienta muy utilizada en los esquemas de tercerización lo que ha llevado a los legisladores a definir cada vez más el concepto y la delimitación de la misma a lo largo de los años en nuestro país, es importante recordar que hasta el año 2001, la Ley del Impuesto Sobre la Renta no contenía una definición precisa de lo que debía entenderse como previsión social, dejando abierta la extensión a otras prestaciones y dejando la oportunidad de ofrecer esquemas de tercerización de la nómina.

En diciembre de 2002 se hace una modificación a la Ley, donde se acota el concepto de previsión social; sin embargo, esta modificación no fue suficiente ya que sólo aplicaba a trabajadores asalariados, dejando fuera a los socios cooperativistas. Adicionalmente, en diciembre de 2005 se introduce en la Ley del Impuesto Sobre la Renta el capítulo VII A, dedicado a las sociedades cooperativas de producción. Esta adición fomenta el uso de cooperativas, al concederles beneficios fiscales, pero también dificulta separar aquellas cooperativas constituidas con propósitos de evasión al Impuesto Sobre la Renta a la nómina, de aquéllas constituidas para aprovechar las ventajas ofrecidas por el nuevo tratamiento fiscal. En enero de 2008 se dan a conocer criterios de la autoridad fiscal para definir de una manera más clara, lo que, para efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se considera por práctica fiscal indebida. En junio de 2009 se realiza otra reforma

legal donde se acota la posibilidad de eludir o evadir el pago de Impuesto Sobre la Renta a la nómina utilizando el fondo de previsión social por parte de las cooperativas.

La reforma de 2009 fue en dirección correcta ya que, además de acortar la extensión de la previsión social, dificulta la posibilidad de que sea entregada en efectivo.

Por otra parte es importante mencionar que en esa época además de la previsión social existía el esquema de pago de alimentos el cual fue uno de los más utilizado por las empresas de outsourcing, pues este era utilizado para reducir o eliminar las obligaciones relativas al Impuesto Sobre la Renta, con la reforma de 2009 también se buscó eliminar este tipo de pagos sin embargo desafortunadamente esta reforma no impidió totalmente el uso de la figura de alimentos para propósitos de tercerización, ya que ni la Ley del Impuesto Sobre la Renta ni la Ley General de Sociedades Mercantiles definen el concepto y alcance del término alimentos. De esta manera, se tiene que acudir al Código Civil Federal y, en caso de que la sociedad esté constituida en algún estado del país, al Código Civil de la propia entidad, lo que permitió una gran proliferación de Sociedades Civiles que pagaron alimentos hasta Diciembre del 2013, conforme al Código Civil del estado de Yucatán el cual definía el concepto de alimentos de manera más amplia.

Sin lugar a dudas el pago de alimentos a socios industriales a través de sociedades civiles fue el esquema más popular en los últimos años, y aun pese a las reformas del 2013 en el código civil del estado de Yucatán actualmente se pueden encontrar empresas de outsourcing que ofrecen este esquema de pago en 2014 de una manera poco segura.

2.3.3.2 UTILIZACION DE SINDICATOS COMO VEHICULOS DE PAGO DE NOMINA

Actualmente uno de los esquemas complementarios al salario más recurridos es la incorporación de los trabajadores a empresas que cuentan con contratos colectivos de trabajo con sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo establece un derecho de libertad de coalición, mismo que se traduce en la integración de los trabajadores a un Sindicato y gozar de sus beneficios.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo establece que el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los sindicatos deben velar por las mejores condiciones de trabajo y por el bienestar económico y social del trabajador y su familia fomentando las actividades deportivas, culturales, recreativas, educativas, asistenciales, médicas, y en general lo que permita un mejor nivel de vida para los trabajadores en todos los aspectos.

La empresa de outsourcing se encarga de cumplir con los objetivos del sindicato a través de un esquema fiscal que surge de una alianza estratégica, con el fin de proveer los beneficios del contrato colectivo a los trabajadores.

Cuando el ingreso complementario al salario es entregado por parte de un sindicato, es necesario que los trabajadores presenten una solicitud de adhesión al sindicato y una carta de autorización para recibir en su cuenta los ingresos que le serán depositados por este.

Para poder realizar el pago de los complementos, el contrato colectivo de trabajo deberá contener la siguiente clausula:

La empresa se obliga a efectuar aportaciones al Sindicato para fines sociales que se aplicarán en beneficio de los trabajadores, en términos del artículo 27 fracción II de la ley del Seguro Social.

Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

Analizando el párrafo anterior podemos observar que las cuotas sociales se pagarán únicamente por la cantidad estipulada en el contrato y declarada al seguro social como salario, mientras que la cantidad que recibe el trabajador para fines sociales de carácter sindical no integrará al salario base de cotización ante el seguro social.

Las cantidades que recibe el trabajador para fines sociales de carácter sindical serán administradas por la secretaría de Finanzas del Sindicato. La cuantía de esta prestación es variable determinándola el patrón.

En virtud del contrato colectivo de trabajo, surge la figura de los beneficios sociales y que se traducen en un mejor ingreso para los trabajadores, debido a la reducción en impuestos como el Impuesto sobre la renta y las cuotas de seguridad social.

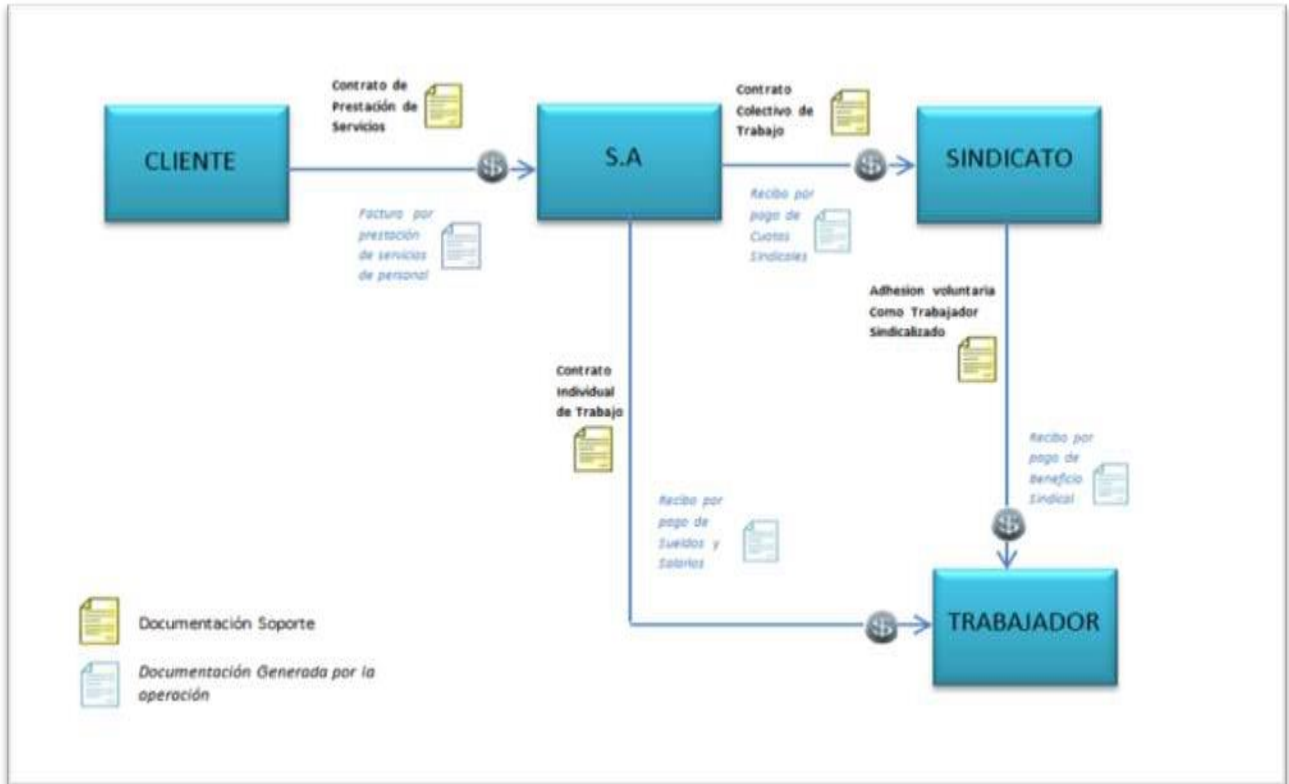


Figura 10 Esquema de operación documentación soporte y documentación generada dentro del esquema de Sindicato.

Fuente: Propia.

2.3.3.3 PAGOS A TRAVES DE FIDEICOMISO DE EDUCACION

La Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito (LGTOC) regula el contrato del fideicomiso en sus artículos 381 al 414, de los cuales es posible extraer la siguiente definición: “es una figura jurídica consistente en una operación constituida por medio de un acto unilateral de la voluntad del fideicomitente, el cual destina ciertos bienes a un fin lícito determinado en beneficio de uno o varios fideicomisarios, encomendando la realización del mismo a una institución fiduciaria autorizada para operar como tal.” De lo anterior se deduce la participación de los siguientes sujetos para nuestro caso específico.

Fideicomitente: Persona física o moral que constituye un fideicomiso, y quién hace la afectación de los bienes o derechos de los cuales será titular el fiduciario, para la realización de los fines que se establezcan en el contrato de fideicomiso. Quién tiene que contar con la capacidad jurídica para obligarse y disponer de los bienes y/o derechos.

Fiduciario: Institución Afianzadora, aseguradora, de crédito o casa de bolsa que tenga autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para actuar como tal.

Fideicomisario: Persona física o moral que habrá de recibir los beneficios del fideicomiso, a quién también se le conoce como beneficiario. Designado por el fideicomitente, en cuyo provecho o beneficio se constituye el fideicomiso, designándose en el acto constitutivo del mismo o en sus modificaciones.

El fideicomiso como vehículo de pago a trabajadores tiene las siguientes características:

1. Una sociedad anónima actúa como fideicomitente realizando aportaciones que tengan por objeto financiar la educación de los descendientes de los trabajadores que se decidan integrar.
2. Los trabajadores son los fideicomisarios.
3. La fiduciaria es una institución de crédito autorizada.
4. El fideicomiso será administrado por un comité técnico especializado en educación, que generalmente es la prestadora de servicios.
5. Se realiza un contrato de fideicomiso diseñado con todas las formalidades necesarias.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 90, en su cuarto párrafo señala lo siguiente:

Artículo 90 Ley del Impuesto Sobre la Renta (4o párrafo)

No se consideran ingresos obtenidos por los contribuyentes, los rendimientos de bienes entregados en fideicomiso, en tanto dichos rendimientos únicamente se destinen a fines científicos, políticos o religiosos o a los establecimientos de enseñanza y a las instituciones de asistencia o de beneficencia, señalados en la fracción III del artículo 151 de esta Ley, o a financiar la educación hasta nivel licenciatura de sus descendientes en línea recta, siempre que los estudios cuenten con reconocimiento de validez oficial.

La Ley solamente grava los beneficios que obtienen las personas físicas de fideicomisos cuando el mismo tiene por objeto desarrollar actividades empresariales, administrar bienes inmuebles o arrendarlos, por lo que los beneficios o rendimientos que se obtienen no son gravados del Impuesto Sobre la Renta.

El artículo 90 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta deja abierta la forma como se maneje el fideicomiso para financiar la educación, a diferencia de lo que sucede con otro tipo de fondos como son para desarrollo de tecnología o el de pensiones y jubilaciones.

Ahora bien, el fideicomisario, quien es quien recibe los beneficios de los bienes afectos al fideicomiso, se define en el artículo 382 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito de la siguiente forma:

Artículo 382 Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.- Pueden ser fideicomisarios las personas que tengan la capacidad necesaria para el provecho que el fideicomiso implica.

Como ya mencionamos la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en su artículo 90, señala que los rendimientos de bienes entregados en fideicomiso que se destinen a financiar la educación hasta nivel licenciatura de los descendientes en línea recta del contribuyente no se consideran ingresos para él, por tanto, es necesario analizar el concepto de rendimiento.

El Diccionario de la Real Academia Española establece lo siguiente:

Rendimiento

1. Producto o utilidad que rinde o da alguien o algo.
2. Proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados.

Ahora bien, por utilidad la misma fuente establece lo siguiente:

1. Cualidad de útil
2. Provecho, conveniencia, interés o fruto que se saca de algo

Como se puede apreciar el rendimiento es el provecho que rinde o da alguien o algo, en este caso, el provecho que da el fideicomiso, ahora bien, si el fideicomitente es quien otorga los bienes al fideicomiso, es este caso, aportaciones de dinero, y el fideicomisario es quien los recibe, sin que éste haya aportado algo al fideicomiso, lo que recibe es totalmente una utilidad para él, un provecho, pues lo recibe sin haber invertido o aportado el bien, luego entonces todo lo que recibe es rendimiento para los fines del fideicomiso y por tanto no es ingreso para la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La empresa como ya mencionamos realizará las aportaciones de forma directa y la fiduciaria es la encargada de hacer los pagos, por lo que no existe obligación alguna de hacer retención para el patrón, es decir para la empresa.

La ley no establece como debe acreditarse o comprobarse que los fondos se utilizaron efectivamente para financiar la educación de los descendientes, por lo que no existe tal obligación por parte de la empresa, la fiduciaria o para los beneficiarios.

Las cantidades se entregan a los trabajadores periódicamente, ya sea semanal, quincenal o mensualmente.

Cabe destacar que no existe regla alguna que señale que los fondos deban tener alguna permanencia mínima en el fideicomiso o establezca limitaciones en la entrega.

Tampoco hay reglas que limiten el importe que se debe aportar o el que se entregue en forma individual a los beneficiarios.

Algunos outsourcing utilizan el esquema del fideicomiso (Educación), en virtud de que la ley es expresa en que este tipo de beneficios no se considera acumulable.

Por lo que respecta al ingreso que la persona física recibe por el pago de esa prestación que la empresa está otorgando, no representará ingreso alguno en virtud de lo que establece el artículo 90 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, antes transcrito.

Es apropiado comentar el concepto de educación y de educar establecido en el Diccionario de la Real academia:

Educación.

(Del lat. *educatĭo, -ōnis*).

1. Acción y efecto de educar.
- 2 Crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes.
3. instrucción por medio de la acción docente.
4. Cortesía, urbanidad.

Educar.

(Del lat. *educare*).

1. tr. Dirigir, encaminar, doctrinar.
2. tr. Desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales del niño o del joven por medio de preceptos, ejercicios, ejemplos, etc. Educar la inteligencia, la voluntad.
3. tr. Desarrollar las fuerzas físicas por medio del ejercicio, haciéndolas más aptas para su fin.
4. tr. Perfeccionar, afinar los sentidos. Educar el gusto.
5. tr. Enseñar los buenos usos de urbanidad y cortesía.

La Ley General de Educación por su parte establece, a través de su artículo 2º:

Artículo 2 Ley General de Educación. La educación es medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al desarrollo del

individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social.

En el proceso educativo deberá asegurarse la participación activa del educando, estimulando su iniciativa y su sentido de responsabilidad social, para alcanzar los fines a que se refiere el artículo 7o.

Artículo 7o. Ley General de Educación - La educación que impartan el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios tendrá, además de los fines establecidos en el segundo párrafo del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los siguientes:

I.- Contribuir al desarrollo integral del individuo, para que ejerza plena y responsablemente sus capacidades humanas;

Fracción reformada DOF 28-01-2011

II.- Favorecer el desarrollo de facultades para adquirir conocimientos, así como la capacidad de observación, análisis y reflexión críticos;

III.- Fortalecer la conciencia de la nacionalidad y de la soberanía, el aprecio por la historia, los símbolos patrios y las instituciones nacionales, así como la valoración de las tradiciones y particularidades culturales de las diversas regiones del país;

IV.- Promover mediante la enseñanza el conocimiento de la pluralidad lingüística de la Nación y el respeto a los derechos lingüísticos de los pueblos indígenas.

Los hablantes de lenguas indígenas, tendrán acceso a la educación obligatoria en su propia lengua y español.

V.- Infundir el conocimiento y la práctica de la democracia como la forma de gobierno y convivencia que permite a todos participar en la toma de decisiones al mejoramiento de la sociedad;

VI.- Promover el valor de la justicia, de la observancia de la Ley y de la igualdad de los individuos ante ésta, propiciar la cultura de la legalidad, de la paz y la no violencia en cualquier tipo de sus manifestaciones, así como el conocimiento de los Derechos Humanos y el respeto a los mismos;

VII.- Fomentar actitudes que estimulen la investigación y la innovación científicas y tecnológicas;

VIII.- Impulsar la creación artística y propiciar la adquisición, el enriquecimiento y la difusión de los bienes y valores de la cultura universal, en especial de aquéllos que constituyen el patrimonio cultural de la Nación;

IX.- Fomentar la educación en materia de nutrición y estimular la educación física y la práctica del deporte;

X.- Desarrollar actitudes solidarias en los individuos y crear conciencia sobre la preservación de la salud, el ejercicio responsable de la sexualidad, la planeación familiar y la paternidad responsable, sin menoscabo de la libertad y del respeto absoluto a la dignidad humana, así como propiciar el rechazo a los vicios y adicciones, fomentando el conocimiento de sus causas, riesgos y consecuencias;

XI.- Inculcar los conceptos y principios fundamentales de la ciencia ambiental, el desarrollo sustentable, la prevención del cambio climático, así como de la valoración de la protección y conservación del medio ambiente como elementos esenciales para el desenvolvimiento armónico e integral del individuo y la sociedad. También se proporcionarán los elementos básicos de protección civil, mitigación y adaptación ante los efectos que representa el cambio climático y otros fenómenos naturales;

XII.- Fomentar actitudes solidarias y positivas hacia el trabajo, el ahorro y el bienestar general.

XIII.- Fomentar los valores y principios del cooperativismo.

XIV.- Fomentar la cultura de la transparencia y la rendición de cuentas, así como el conocimiento en los educandos de su derecho al acceso a la información pública gubernamental y de las mejores prácticas para ejercerlo.

XIV Bis.- Promover y fomentar la lectura y el libro.

XV. Difundir los derechos y deberes de niños, niñas y adolescentes y las formas de protección con que cuentan para ejercerlos.

XVI.- Realizar acciones educativas y preventivas a fin de evitar que se cometan ilícitos en contra de menores de dieciocho años de edad o de personas que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o para resistirlo.

Por otro lado, las estadísticas del INEGI, en su Encuestas Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares en su última actualización (2012), señalan que del gasto total corriente monetario que una familia eroga, el 12.5% es para el rubro de EDUCACION, si a esto le adicionamos erogaciones complementarias e indispensables para la educación, como el vestido, calzado y transportación, el porcentaje se incrementa al 27.94%.

Sin embargo, para el uso de este esquema no es necesario desde el punto de vista jurídico que se compruebe el uso de los recursos que hacen los fideicomisarios (trabajadores), es conveniente para darle razón que se fiscalice y controle en forma selectiva el uso del gasto por parte de un comité de vigilancia y control. Lo que si es necesario es que la aportación tenga una razón jurídica y económica que la justifique, la jurídica es la posibilidad que otorga el artículo 90 de la ley del impuesto sobre la renta y la económica está sustentada en las estadísticas del gasto familiar

2.3.3.4 INGRESOS ASIMILABLES A SUELDOS Y SALARIOS.

Para las personas físicas que no cuentan con Seguridad Social, se propone el pago a través del esquema de asimilables a salarios, dicho pago se realiza a través de otra empresa y se generan de conformidad con el artículo 94 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, que señala:

Artículo 94. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

De acuerdo a lo que establece dicho artículo se asimilan a salarios:

Los Ingresos percibidos por personas físicas por Actividad Empresarial. Los Ingresos por Honorarios.

Para tales efectos se consideran de acuerdo al artículo 100 de la ley de Impuesto Sobre la Renta los siguientes:

Ingresos por Actividad Empresarial

Ingresos por actividades empresariales, los provenientes de la realización de actividades comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas, de pesca o silvícolas.

Ingresos por Honorarios

Ingresos por la prestación de un servicio profesional, las remuneraciones que deriven de un servicio personal independiente y cuyos ingresos no estén considerados en el Capítulo I de este Título.

Dichos ingresos se correlacionan con el artículo 14 de la Ley de Impuesto al Valor Agregado, en donde se establece lo que se entiende por prestación de Servicios Independientes:

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

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

II.- El transporte de personas o bienes.

III.- El seguro, el afianzamiento y el re afianzamiento.

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

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

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

En este caso las personas físicas que reciban los ingresos por honorarios o actividad empresarial, solicitan mediante escrito a la persona moral que su ingreso se asimile a salarios.

Retención de Impuesto Sobre la Renta

De conformidad con el Artículo 96 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, se establece la obligación de retener y enterar dichas retenciones por parte de Persona Moral que paga dichos Asimilables a Salarios.

Artículo 96. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

Las personas físicas, así como las personas morales, enterarán las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Cabe señalar que la persona moral que realiza las retenciones es responsable solidario con las mismas.

La persona física que recibe el ingreso por dicho concepto, deberá presentar su declaración anual en los casos que establece el artículo 97 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, cuando obtengan ingresos mayores a 400,000 mil pesos o bien comuniquen al retenedor de presentarla.

Es importante señalar que como dicho ingreso se otorga en los términos del artículo 94 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, no serán sujetos de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social e INFONAVIT, pues los asimilables a salarios no se encuentran contemplados en el régimen obligatorio de dichas Legislaciones.

A la persona física se le entrega como comprobante de pago: un recibo por Asimilables salarios, así como también sus constancias de retenciones para que de ser el caso de que se encuentre obligado a presentar su declaración Anual, pueda acumular la totalidad de sus ingresos gravados y acreditar sus retenciones correspondientes.

2.4 COMO SE EFECTUA LA SUSTITUCIÓN PATRONAL

Artículo 41 Ley Federal del Trabajo.- La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Este tema es uno de los más controversiales y difíciles de abordar ante los trabajadores que dejan de pertenecer a la empresa que originalmente los contrato y son tercerizados a través de una outsourcing ya que la principal incertidumbre es el respeto de su antigüedad y la preservación de sus derechos laborales y a pesar de que la ley prevé que el patrón substituido sea responsable solidario hasta por seis meses después de que se realice el cambio de patrón, es importante que en los casos de operaciones de outsourcing en las que los trabajadores son absorbidos por la empresa contratada y estos siguen prestando los servicios mediante subcontratación para la empresa que los tenía contratados originalmente se celebren convenios de respeto de antigüedad en los que la empresa de outsourcing se compromete a respetar la antigüedad de los trabajadores desde la fecha de inicio de la relación laboral del trabajador con el patrón original hasta su baja con el patrón substituto y en caso de que la empresa de outsourcing no cumpla

con la liquidación del trabajador la contratante de outsourcing se haga responsable de cubrir los pasivos laborales generados.

El Instituto mexicano del seguro social menciona en su página de internet los siguientes requisitos para realizar la sustitución patronal

Cuando una empresa o negocio cambie de patrón, sin que ninguna otra condición se modifique, deberá notificarlo en el Departamento de Afiliación Vigencia de la Subdelegación correspondiente, este trámite no implica costo alguno.

Los documentos que deberá presentar son:

Para persona moral

- Escrito comunicando la sustitución patronal en el que se describa el detalle de la operación de la misma y los datos descritos y no contenidos en los formatos
- Escritura pública o acta constitutiva que contenga el sello del Registro Público de la Propiedad y del Comercio, del patrón sustituto; copia y original para su cotejo
- En su caso, documento notarial donde se acredite el carácter de representante legal para actos de administración, dominio o poder especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firma de documentos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, copia y original para su cotejo
- Identificación oficial del representante legal; copia y original para su cotejo
- Convenio ante la autoridad laboral competente que ratifique la sustitución patronal; copia y original para su cotejo
- Original de la Tarjeta de Identificación Patronal del patrón que se sustituye
- Formato AFIL 01
- Original del formato AM-SRT "Aviso de Modificaciones en el Seguro de Riesgos de Trabajo";

La Subdelegación informará al patrón o representante los avisos que debe presentar de acuerdo al trámite a seguir. En su caso, elabora tarjeta de identificación patronal y Aviso de inscripción patronal o de modificación en su registro.

Aviso de Modificación al Registro Patronal Homoclave IMSS-02-002- C Modalidad Por sustitución patronal recuperado el 12 de junio de 2014 de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/IMSS-02-002-C.pdf>

En la mayoría de los casos al trasladar el personal de la empresa contratante a la empresa de outsourcing la baja ante el IMSS se da a través del IDSE bajo el concepto de sustitución y se procede al alta del mismo personal que ahora tendrá como patrón a alguna de las figuras jurídicas que maneja la empresa de outsourcing, en el caso de que la figura jurídica por la que se haya optado sea la sociedad anónima esto permite que en caso de que el patrón original tenga un enfoque paternalista y responsable ante los derechos laborales de sus empleados, podrá solicitar que la outsourcing expida una carta o convenio de reconocimiento de antigüedad a celebrarse entre el nuevo patrón y el trabajador.

CAPITULO III

BENEFICIOS AL IMPLEMENTAR EL OUTSOURCING

Siempre tienes razón, si crees que puedes, puedes, y si crees que no puedes, no puedes. De cualquier manera tienes razón.

Henry Ford

3.1 VENTAJAS ADMINISTRATIVAS PARA LOS CONTRATANTES

El uso de, Outsourcing es visto como un camino no sólo para obtener ahorros administrativos sino como una nueva forma de relaciones laborales ante un entorno global altamente competitivo.

En México, en los últimos tres años el 40 por ciento de las nuevas altas del Seguro Social se han dado través del outsourcing, se estima que alrededor de 105 mil empleados están actualmente contratados en el país bajo ese esquema y un millón de contrataciones de outsourcing promedio se realizan al año.

Contar con un prestador de servicios de administración de personal tiene ventajas importantes para la empresa. Algunas de estas ventajas son:

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

Al delegar la administración de personal con este servicio, se contratan los empleados que el cliente requiere, bajo su supervisión y en las instalaciones que el contratante indique, sin embargo al formar parte de la empresa de outsourcing de personal, ésta asume la

responsabilidad patronal. Toda operación deberá cumplir con las normas legales, lo cual otorga seguridad al contratante. Una de las mejores soluciones en recursos humanos puede encontrarse en la herramienta de la administración de personal poniendo en manos de expertos la operación de dichas áreas, para ayudar a realizar las metas del negocio.

La empresa contratante se puede dedicar a realizar sus competencias clave, en consecuencia aumenta su rentabilidad. Se concentran todos los recursos para desarrollar nuevos productos, hacer innovaciones. Disminuye los costos de reclutamiento, selección y capacitación entre otros, ya que corren por cuenta de la empresa contratada. Permite obtener productos de mejor calidad ya que la empresa se enfoca en eso. Reduce el número de tareas rutinarias, para la empresa trasladándolo al outsourcing.

Este sector ha cobrado fuerza y se ha multiplicado trayendo una gran competencia, por lo que las empresas de outsourcing que ofrezcan la mejor calidad a un menor precio son las que sobrevivirán. De hecho, muchas empresas licitan sus contratos, buscando maximizar la calidad del servicio que contratan.

La disminución de gastos legales y responsabilidad de la empresa, ante el IMSS, INFONAVIT, Secretaria del Trabajo, Hacienda, por mencionar los principales, al evitar auditorias, multas, recargos, embargos, demandas legales, administrativas y laborales, ya que el outsourcing absorberá toda contingencia legal y/o administrativa que se derive de la relación patronal entre el outsourcing, los empleados, y el cliente.

Indudablemente la disminución de costos administrativos es una gran ventaja ya que el cálculo de la nómina, la dispersión por bancos, emisión de recibos, pago de los diferentes impuestos, publicaciones para encontrar candidatos para determinado puesto, el proceso que la empresa sigue para el reclutamiento y selección de personal y en general el manejo de todo lo administrativo referente a la gente y sus necesidades, es cubierto ahora por la

outsourcing funcionando así como una extensión de la empresa y parte del equipo de Recursos Humanos.

Otra ventaja importante es tener la posibilidad de contar con empleados para cubrir temporalidades, incapacidades o proyectos determinados.

La posibilidad de contratar personal por tiempo determinado con la outsourcing, teniendo alternativa de incluir en su plantilla, colaboradores que ya han demostrado con resultados luego de un periodo de prueba.

Ventajas:

- Permite que la empresa pueda reaccionar a tiempo por eventuales cambios en su entorno laboral.
- Los gastos de contratación de personal y recursos humanos descienden de manera considerable.
- Con esta herramienta se logra obtener productos o servicios de mejor calidad puesto que el negocio únicamente se concentra en realizar un trabajo específico.
- Con esta actividad se pueden eliminar los trabajos rutinarios que pudieran existir dentro de la empresa, ya que estas actividades las puede desarrollar el Outsourcing.
- Utilizando este método, se puede contratar a gente especializada para una función determinada dentro de la empresa.
- Gracias al Outsourcing se puede lograr adaptar las operaciones y sus costos a las necesidades actuales del mercado.

Desventajas:

- Si no se contrata a la empresa de Outsourcing ideal para nuestra empresa, corremos el riesgo de acoger trabajadores de mala calidad que perjudiquen el desarrollo del negocio.

- Se puede llegar a crear una dependencia con el proveedor del servicio, a tal grado que puede llegar un momento en que se convierta en una obligación para la empresa.
- En ciertos momentos se puede perder el control de la producción de la empresa.
- Como el trabajador puede llegar a no sentirse parte del negocio, es muy probable que su trabajo se estanque y no dé crecimiento.
- Poca afinidad de los trabajadores por la empresa que contrata el outsourcing, lo que significa el bajo compromiso de trabajo de los subcontratados.
- La continua rotación de personal puede provocar que en ningún momento alguien se vuelva experto en su área de trabajo.

El Outsourcing es un tema de actualidad en el que el objetivo principal de toda organización es la reducción de gastos directos, basados en la subcontratación de servicios que no afectan la actividad principal del ente económico.

En la presente tesis se puede desarrollar aspectos muy importantes como algunas razones para adoptar el Outsourcing así como también las razones estratégicas más representativas.

Outsourcing se puede considerar como una mega tendencia que se está imponiendo en el ambiente empresarial de todo el mundo y consiste básicamente como ya se ha mencionado, en la contratación externa de recursos anexos, mientras la empresa se dedica exclusivamente a la razón de su negocio, todo enfocado al objeto central sin distracciones.

El Outsourcing hasta hace algunos años era considerado simplemente como un medio para reducir significativamente los costos; sin embargo en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las organizaciones.

Otras razones para implementar outsourcing en las empresas con fines financieros entre otros y son las siguientes:

- Reducir o controlar el gasto de operación. En un estudio realizado por el Outsourcing Institute se encontró que las compañías redujeron costos en un 90 %.
- Disponer de los fondos de capital. El Outsourcing reduce la necesidad de tener que incluir fondos de capital de funciones que no tienen que ver con la razón de ser de la compañía.
- Tener acceso al dinero efectivo. Se puede incluir la transferencia de los activos del cliente al proveedor.
- Manejar más fácilmente las funciones difíciles o que están fuera de control. El Outsourcing es definitivamente una excelente herramienta para tratar esta clase de problema.

Otras razones de peso.

- Enfocar mejor la empresa. Permite a la compañía enfocarse en asuntos empresariales más ampliamente.
- Tener acceso a las capacidades de clase mundial. La misma naturaleza de sus especializaciones, los proveedores ofrecen una amplia gama de recursos de la clase mundial para satisfacer las necesidades de sus clientes.
- Acelerar los beneficios de reingeniería.
- Compartir riesgos.
- Destinar recursos para otros propósitos inclusive en la parte sustentable y de cultura fortaleciendo la parte humana.
- El Outsourcing es aplicable a diferentes áreas de la organización, como por ejemplo, personal, compras, mercadeo.

3.2 SISTEMAS OUTSOURCING DE SUMINISTROS DE EQUIPOS DE OFICINA, MUEBLES Y ENSERES.

Según estudios realizados por Booz Allen en el año 1994 determinó una serie de situaciones como las siguientes.

El costo de comprar en las empresas fluctúa él entre un 15% y un 30% del costo total de las compras y que están compuestas por los siguientes costos.

1. *Costos del departamento de compras:* El proceso de elaboración de órdenes de compra, atender vendedores, solicitar cotizaciones, realizar y coordinar el comité de compras, atender o solucionar problemas en cuanto a calidad o tiempos de entrega de los productos, selección de proveedores.
2. *Costos de distribución:* Recepción de los requerimientos por área, separación, empaque y distribución de los artículos, actualización del sistema de inventario y el generado por el transporte y manejo de las transportadoras tanto a nivel urbano como nacional.
3. *Costo de almacenamiento:* Valor de la renta del área asignada, el personal que labora en el almacén y todos los procesos que se tienen que llevar a cabo para almacenar y despachar la mercancía.
4. *Costo de contabilización y pagos:* El que se genera en el departamento de Contabilidad al tener que revisar, archivar, generar documentos facturas electrónicas y demás información.
5. *Costo financiero:* Costo de oportunidad del dinero invertido en el inventario.

Algunas oportunidades de lo anterior.

- Rebaja en los costos totales de los bienes y servicios adquiridos.
- Una mejora en la calidad del servicio obtenido, comparado con el que existía antes.

- Los trabajadores de la compañía pueden dedicar su tiempo al verdadero objeto de su negocio.
- Atención especializada, permitiendo un trabajo en equipo con el departamento de organización y métodos para mejoramiento o eliminación de procesos.
- Suministrar al sitio que el cliente le indique.

Un solo estado de cuenta total indicando los consumos por cada centro de costo o puesto de trabajo esto solo se hace posible mediante la implantación del EDI, intercambio electrónico gracias a la conexión en red que posee.

Alianzas estratégicas.

Reducción de espacio.

Otros beneficios:

Seguridad y confianza: Seguridad de contar con un proveedor integral que mantendrá un inventario, para realizar suministros diversos tales como aseo, cafetería equipos y muebles de oficina de las marcas más preferidas en el mercado.

Reducción de costos: Disminuyendo de una manera significativa el costo de comprar entre estos se tienen los siguientes:

Costo de Almacenamiento, costo de distribución, de contabilización y pagos, así como el costo financiero.

Entrevista a una administradora de una empresa donde se implementa un outsourcing:

QUE ES OUTSOURCING?

Es contratar y delegar a largo plazo uno o más procesos no críticos para nuestro negocio, a un proveedor más especializado que nosotros para conseguir una mayor efectividad que

nos permita orientar nuestros mejores esfuerzos a las necesidades neurálgicas para el cumplimiento de una misión.

QUE BUSCA UN SERVICIO DE OUTSOURCING?

Un servicio de estos busca resolver problemas funcionales y/o financieros a través de un enfoque que combina infraestructura, tecnológica y física, recursos humanos y estructura financiera en un contrato definido a largo plazo.

COMO ES EL SISTEMA DE CONTRATACION DE OUTSOURCING?

La subcontratación tiende a usarse para proyectos o componentes de proyectos específicos, normalmente para ser ejecutados en corto plazo los convenios de Outsourcing tiene mayor alcance puestos que son las delegación de la administración de actividades que tienden a firmarse por periodos entre 3 y 10 años; no se orientan solo a labores de bajo nivel, eventualmente entregan actividades no esenciales y repetitivas, pero también pueden llegar a ser una asociación donde se comparte el riesgo y utilidades.

QUE LOGRA LA COMPAÑÍA CONTRATANTE CON EL OUTSOURCING?

La compañía contratante logrará en términos generales, una Funcionalidad mayor a la que tenía internamente con Costos Inferiores en la mayoría de los casos, en virtud de la economía de escala que obtienen las compañías con su contratista.

CUALES SON LOS ALCANCES DE OUTSOURCING?

Outsourcing total: Implica la transferencia de equipos, personal, redes, operaciones y responsabilidades administrativas al contratista.

Outsourcing parcial: Solo se transfiere algunos de los elementos anteriores.

CUALES SON LOS SERVICIOS DE OUTSOURCING?

Infraestructura computacional.

Operación de telecomunicaciones.

Diseño.

Implantación y administración de redes.

Administración y atención de contingencias de centros de cómputo. Administración de datos y bases de datos.

Recursos humanos, Aplicaciones, consultoría.

PORQUE UTILIZAR OUTSOURCING INFORMATICO ?

Actualización tecnológica: La empresa prestataria del servicio asumirá los costos y continuos cambios tecnológicos.

Soporte: La empresa prestataria del servicio se encargará de contar con personal especialista y calificado en el área de sistemas.

La empresa usuario de servicio: Se dedicará a especializar sus actividades de negocio.

QUE BENEFICIOS TIENE OUTSOURCING PARA SU EMPRESA?

- La empresa se preocupa exclusivamente por definir la funcionalidad de las diferentes áreas de su organización, dejando que la empresa de Outsourcing se ocupe de decisiones de tipo tecnológicas, manejo de proyectos, implantación, administración y operación de la infraestructura.

- Poseer lo mejor de la tecnología sin enganchar y entrenar personal de la organización para manejarla.
- Disponer de servicios de información en forma rápida considerando las presiones competitivas.
- A través de soluciones de Outsourcing se logra la contratación de servicios con idéntica funcionalidad y disminución de costos.
- Aplicar el talento y los recursos de la organización a las áreas claves.
- Ayuda a enfrentar cambios en las condiciones de los negocios.

QUE RIESGOS PRESENTA EL OUTSOURCING?

- No negociar el contrato adecuado.
- Elección del contratista.
- Puede quedar la empresa en mitad de camino si falla el contratista.
- Incrementa el nivel de dependencia de entes externos.
- Incrementa en el costo de la negociación y monitoreo del contrato.
- Inexistente control sobre el personal del contratista.

Outsourcing, recuperado el 17 de Agosto del 2014 de <http://www.monografias.com/trabajos3/outsourcing/outsourcing.shtml>

Podemos finalizar considerando que en la actualidad uno de los objetivos de mayor búsqueda por todas las empresas es la mayor eficiencia al menor costo, sin dejar por un lado los estándares de calidad y servicio al cliente.

También se puede considerar que debido a las diferentes posibilidades de Outsourcing de servicios o productos, las empresas deben elegir la que más se acomode de acuerdo a sus recursos y necesidades.

La tercerización reduce los costos laborales mediante el manejo de la carga fiscal y mejora la calidad de los procesos al ofrecer especialización.

3.3 EL OUTSOURCING COMO POLITICA ORGANIZACIONAL

Según cifras oficiales, en México el outsourcing de personal, para las empresas que lo adquirieron como política organizacional, hay ahorros de hasta un 20% al dejar de contratar más personal para el área de recursos humanos y enfocarse más a producir con calidad o mejorar la atención al cliente. Así, adoptar estos mecanismos es un gran avance para las mismas áreas que les permiten enfocar sus esfuerzos en factores como el clima organizacional, la motivación, la capacitación y la cohesión organizacional, actividades que les proporcionarán esa calificación de súper empresas.

Rivera A. (2011) Satisfacción Laboral y outsourcing, tendencias de toda empresa exitosa, Consultoría Empresarial, 16 (32)

Estadísticas de la AMECH indican que la mitad de las personas que se contratan a través de tercerización posteriormente son contratadas directamente por las compañías.

Actualmente muchas empresas otorgan a sus colaboradores por outsourcing los mismos beneficios que brindan a los de planta." Al menos una quinta parte de las personas en este régimen reciben prestaciones adicionales a las que marca la ley."

Flores (2014), Outsourcing, al alza en 2014, recuperado el 25 de marzo de 2014, de http://www.antad.net/?option=com_k2&view=item&id=19208:outsourcing-al-alza-en-2014&Itemid=178&tmpl=component&print=1

En el año 2009 José Isabel Trejo Reyes, presidente de la Comisión de Hacienda y Crédito Público del Senado de la República, aseguró que la tercerización del empleo (outsourcing) ayudó a que el índice de desempleo del país no alcanzara mayores proporciones.

En entrevista con el periódico La Jornada, el senador panista indicó que el llamado 'outsourcing' creó gran parte de los empleos en ese sexenio y que es la única alternativa para generar plazas laborales y evitar un mayor desempleo, por lo que debe "cuidarse" y "regularse".

Asimismo, destacó que el 'outsourcing' no debe emplearse para evadir las obligaciones fiscales ni violentar los derechos de los trabajadores.

La Jornada (2014) El outsourcing ha ayudado a que no se dispare más el desempleo: senador panista, recuperado el 24 de mayo del 2014 de <http://www.jornada.unam.mx/2009/02/26/economia/023n1eco>

Dentro de la encuesta Perspectivas de alta Dirección se muestra cuáles son los principales beneficios que las organizaciones esperan alcanzar al implementar los servicios de Outsourcing.

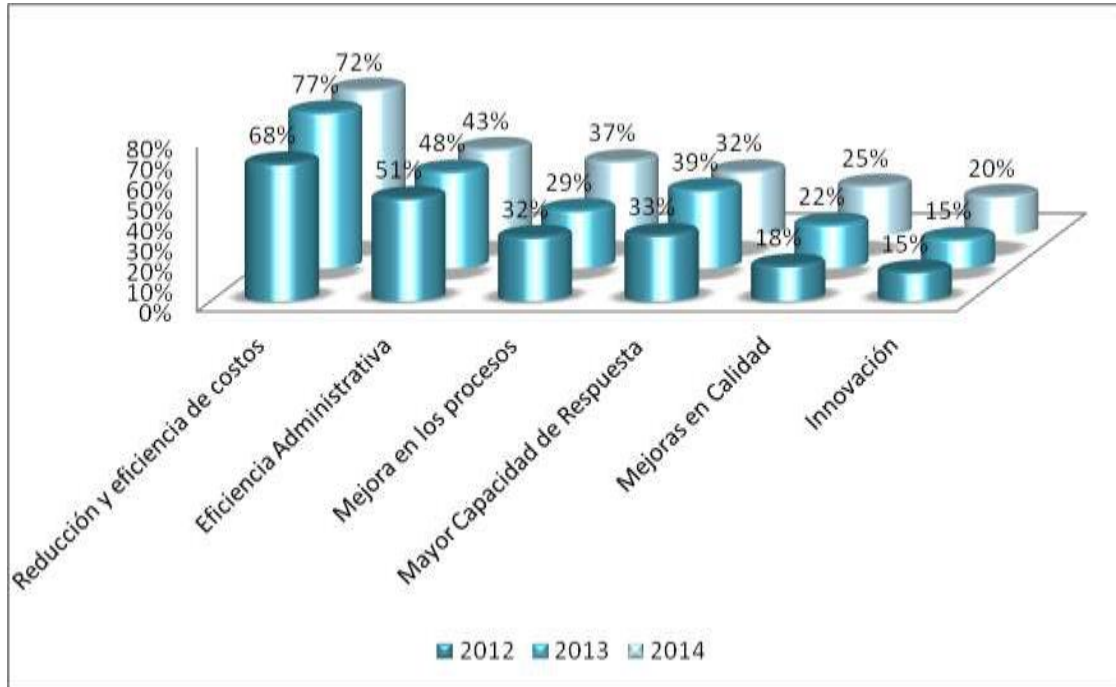


Figura 11. Beneficios que las organizaciones esperan alcanzar al implementar los servicios de Outsourcing.

Fuente: información presentada por la encuesta Perspectivas de Alta Dirección en México (2013)

Como podemos observar el principal beneficio que las organizaciones esperan obtener al contratar servicios de outsourcing es una mayor reducción y eficiencia en sus costos, seguido de mejorar la eficiencia administrativa y la mejora en sus procesos.

3.4 CREACIÓN DE EMPLEOS A TRAVÉS DE OUTSOURCING DENTRO DE UN ENTORNO DE DESEMPLEO EN EL PAIS

Es importante reconocer que los empleos generados a través de esquemas de outsourcing representan una gran ayuda para que el índice del desempleo no se haya disparado más de lo que reportan las recientes cifras oficiales,

El nivel de desempleo repunta en parte como un efecto estacional, pero también por la pobre generación de puestos de trabajo en el sector formal que refleja todavía una débil recuperación de la economía mexicana.

En enero de 2014 la tasa de desocupación fue de 5.05% de la Población Económicamente Activa (PEA), superior al 4.25% registrado en diciembre pasado y mayor al 4.85% estimado por el consenso de los especialistas, pero inferior al 5.42% registrado en enero de 2013, informó el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Para Isaac Velasco, analista económico del banco Ve por Más, el resultado del desempleo en enero marca una perspectiva moderada para el primer trimestre del año después de que en el último trimestre de 2013 la economía creció por debajo de lo esperado, por lo que estima que la creación de empleos continúe siendo moderada, ya que hay pocos catalizadores para una mayor creación de puestos de trabajo.

En su reporte, el especialista advierte que el IMSS reportó en días recientes que la creación de empleo en enero fue de apenas 21 mil 979. Ello se debió a que se destruyeron 22 mil 654 plazas permanentes, pero se añadieron 44 mil 633 temporales. La cifra de creación de empleo es la menor para un mes similar desde 2009 y fue 50.3% menor a la del mismo mes de 2013.

De las 32 entidades que comprenden el país, diez se ubicaron por arriba del promedio nacional. Entre los estados con mayores niveles de desempleo se encuentran: Aguascalientes con una tasa de 6.18%; Sinaloa con 6.05%; Tabasco, 5.80%; Estado de México, 5.59%; Distrito Federal, 5.71%; Tamaulipas, 5.58%; Baja California, 5.47%; Durango, 5.23; Jalisco, 5.14; y Nayarit con 5.07%.

Por sexo, la tasa de desempleo en los hombres disminuyó de 5.51% a 5.08% entre enero de 2013 y el mismo mes de 2014, y la de las mujeres descendió de 5.25% a 5.01% en el mismo lapso.

En el mes que se reporta, un 23.6% de los desocupados no contaba con estudios completos de secundaria, en tanto que los de mayor nivel de instrucción representaron al 76.4%. Los datos desestacionalizados muestran que en enero pasado la desocupación alcanzó 4.81% de la PEA, nivel similar al del mes previo.

En particular, al considerar solamente el conjunto de 32 principales áreas urbanas del país, en donde el mercado de trabajo está más organizado, la desocupación en este ámbito significó 6.52% de la PEA en el mes en cuestión, tasa mayor en 0.15 puntos porcentuales a la observada en el primer mes de 2013. La información preliminar de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) durante el primer mes de 2014 señala que la población sub ocupada, medida como aquella que declaró tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas representó 8.5% de la población ocupada, proporción inferior a la registrada un año antes de 8.8%, finalmente la tasa de informalidad laboral, que incluye a todos aquellos trabajadores que laboran en negocios no registrados, más otras modalidades análogas como los ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, así como a trabajadores que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas, se situó en 58.79% de la población ocupada en el primer mes de este año, en tanto que en igual mes de un año antes se estableció en 59.48%.

Miguel (2014, febrero 25), INEGI: repunta desempleo en enero, llega a 5.05%, recuperado el 03 de marzo del 2014, de <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2014/impreso/inegi-repunta-desempleo-en-enero-llega-a-505-108337.html>

El outsourcing supone la apertura de nuevos nichos de negocios y la posibilidad de contar a corto plazo con infraestructura tecnológica, que de otro modo requeriría una inversión mayor, una gran cantidad de empresas y trabajadores se han visto beneficiados con la implementación de outsourcing ante contingencias económicas en el país que pudieron llevar a grandes recortes de personal, pero que en lugar de ello los beneficios económicos

generados por la contratación de estos servicios no solo permitieron conservar los empleos con los que se contaba sino que dieron oportunidad a los empresarios a reinvertir en sus negocios y generar nuevas fuentes de empleo.

CAPITULO IV

EL PAPEL DE LOS TRABAJADORES EN LA IMPLEMENTACION DEL OUTSOURCING

La motivación nos impulsa a comenzar y el hábito nos permite continuar

Jim Ryum

4.1 IMPORTANCIA DEL FACTOR HUMANO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

Para comprender el impacto que provoca la implantación del outsourcing de recursos humanos dentro de las organizaciones tenemos que profundizar en la importancia que tiene la fuerza laboral y como en algunos casos es impactada con la implementación de técnicas de tercerización.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Estadísticas de la AMECH indican que 70 por ciento de los trabajadores que laboran por outsourcing son hombres y 30 por ciento mujeres.



Figura 12. Estadísticas de género en la tercerización

Fuente: Propia obtenida de datos provenientes de estadísticas de AMECH

A continuación veremos en qué proporción se registra la tercerización de los puestos de trabajo dentro de las organizaciones que contratan servicios de outsourcing, correspondiendo 5% a directivos, 35% a puestos medios y 60% a operadores

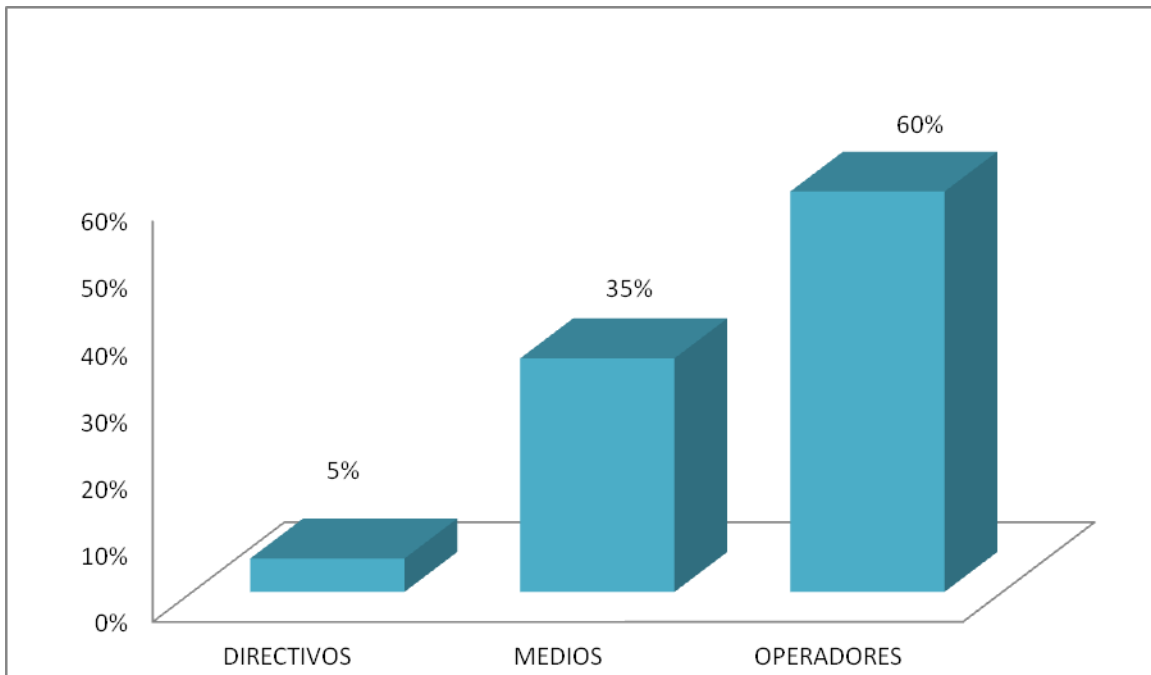


Figura 13. Estadísticas de puestos tercerizados

Fuente: Propia obtenida de datos provenientes de estadísticas de AMECH

Las compensaciones económicas de una persona que trabaja por outsourcing varían de acuerdo al puesto de trabajo además de la industria. Éstos van desde los dos mil pesos hasta 100 mil pesos, pero el sueldo promedio mensual que se calcula es de nueve mil 300 pesos mensuales.

En 2013 AMECH registró 154 MIL empleados tercerizados.

Flores (2014), Outsourcing, al alza en 2014, recuperado el 25 de marzo de 2014, de http://www.antad.net/?option=com_k2&view=item&id=19208:outsourcing-al-alza-en-2014&Itemid=178&tmpl=component&print=1

Se estima que cerca de 37% de empleos tercerizados corresponde a jóvenes menores de 25 años y el tiempo de duración de los contratos para empleados temporales es superior a los tres meses en 47% de ocasiones.

Martínez (2013) Regulación de outsourcing falló en reforma laboral, recuperado 25 de marzo del 2014, de <http://eleconomista.com.mx/industrias/2013/12/25/regulacion-outsourcing-fallo-reforma-laboral>

A decir de Omar Fabricio Cortés, (2013) director general de Free Partners México, despacho de abogados

La figura de outsourcing es buena cuando se encuentra ajustada a la Ley y se respetan los derechos de los trabajadores; lo que sigue siendo increíble es que en México existen muchísimas empresas sin trabajadores, ya que todos los servicios los subcontratan

El empleado debe saber los siguientes puntos para tener claridad respecto del outsourcing:

1. Verificar quién aparece como patrón ante las autoridades sociales (IMSS, INFONAVIT).
2. Checar referencias de dicha empresa.
3. Verificar cada determinado tiempo las aportaciones que son descontadas del salario por concepto de seguridad social para que estén al día en el pago de dichas aportaciones.
4. Delimitar quiénes son realmente los patrones para poder delimitar responsabilidades.

(2013) Las claves del outsourcing, recuperado el 8 de mayo del 2014 de <http://www.redempresariosvisa.com/IdeasCenter/Article/las-claves-del-outsourcing>

4.2 TEORÍA HUMANISTA DE LA ADMINISTRACIÓN

Surgió en Estados Unidos, expuesta principalmente por Elton Mayo, como reacción a la teoría clásica de la administración. Se demostró que la eficiencia laboral es producto de la integración social de los empleados y no de su trabajo aislado, indicando la importancia de la comunicación en el resultado del desempeño de las personas. Se estuvo de acuerdo en la creación de sindicatos dentro de la empresa, en búsqueda de estructuración de reglamentos y prácticas sociales, basadas en el principio de que se es más eficiente cuando se es tenido en cuenta. Odiome (1978)

En la producción de un ambiente laboral más humano hay que descubrir tanto las necesidades prioritarias de los trabajadores como las de otro nivel, Buscando emplear las actividades más desarrolladas de estos y ofrecer un ambiente que los estimule a mejorar sus capacidades basándose en el principio de que los trabajadores constituyen capital humano que debe ser desarrollado y no solo utilizado. Más aun según este enfoque, el trabajo no debe implicar condiciones negativas ni constituir una presión excesiva ni perjudicar o degradar es aspecto humano del trabajador. Guizar (2005).

4.3 LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

El movimiento armado revolucionario que se originó el 20 de noviembre de 1910, representó la lucha de las mayorías inconformes con la realidad de la nación y se caracterizó por ser popular, eminentemente social, así como reivindicatoria de las clases obrera y campesina, una revolución social que al cristalizar incorporo las garantías de los derechos sociales a la Constitución Federal de 1917, misma que si bien multirreformada en sus más de ocho décadas de existencia, aun nos rige.

Quizá la mayor lección que legara nuestra guerra de revolución mexicana, de la que nos sentimos orgullosos al haber sido la primera revolución social del mundo, incluso iniciada

antes que la soviética, puede resumirse en que ninguna libertad se gana sin esfuerzo, ni se conserva sin lucha.

En el año de 1909, al organizarse el Partido Democrático que fuera liderado por el licenciado Benito Juárez Maza —hijo del Presidente Juárez y de doña Margarita Maza—, se publica su *Manifiesto político* en el que planteaban la necesidad de expedir leyes sobre accidentes del trabajo y disposiciones que permitieran hacer efectiva la responsabilidad de las empresas en los casos de accidente. En este contexto, recordemos que en Europa hacía ya dos décadas en que se acababa de estructurar el primer seguro social del mundo, por lo que se veía como una necesidad sentida hacer algo al respecto en México.

El 25 de abril de 1910, Don Francisco I. Madero, al aceptar la candidatura para la presidencia de la República por el Partido Anti reeleccionista, se comprometió públicamente a presentar iniciativas de ley para asegurar pensiones a los obreros mutilados en la industria, en las minas, o en la agricultura, o bien pensionar a sus familiares, cuando aquéllos perdiesen la vida al servicio de alguna empresa.

El tratadista Néstor De Buen Lozano afirma al respecto: "Es de justicia señalar que una fórmula parecida a las anteriores se había seguido en la Ley sobre Accidentes de Trabajo promulgada por el General Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906, y en cuyo artículo 4° se consagraba la amplia responsabilidad patronal derivada de los accidentes, consistentes en el pago de asistencia médica y farmacéutica y gastos de inhumación, en su caso, así como de pensiones temporales para los incapacitados o sus beneficiarios."

Ya como Presidente de la República, Don Francisco I. Madero, en diciembre de 1911, formula las bases generales para una legislación obrera que, entre otras cosas, tocaba aspectos tales como las condiciones de seguridad y salubridad en los talleres y fábricas, al igual que la previsión social y los seguros obreros. No obstante, la rebelión de Pascual

Orozco impidió continuar esos estudios para elaborar el proyecto de ley que tenía planeado.

En el año de 1913, después del asesinato del Presidente Madero, con un Congreso de la Unión bajo la opresión del gobierno usurpador de Victoriano Huerta, los diputados Eduardo J. Correa y Román Morales, presentaron el 27 de mayo su proyecto de *Ley para remediar el daño procedente del riesgo profesional*, mediante la creación de una "Caja del Riesgo Profesional". Por su parte los diputados José Natividad Matías, Luis M. Rojas, Alfonso Gravioto, Miguel Alardín, Francisco Ortiz Rubio, Jesús Urueta y Félix F. Palaviccín, entre otros, presentaron a la Cámara de Diputados, el 17 de septiembre de 1913, el *primer proyecto de Ley del Trabajo*, con el fin de plantear soluciones a los siguientes problemas: contrato de trabajo, descanso dominical, salario mínimo, habitación del trabajador y educación de los hijos de los trabajadores. En lo que más nos interesa resaltar ahora, en dicho proyecto se incluyó un *capítulo del seguro social*, el que por cierto —vale aquí reiterarlo—, en aquella época se entendía solamente como una parte de la legislación laboral. Todas estas iniciativas quedaron pendientes, pues el Congreso fue disuelto y los diputados encarcelados por las fuerzas de la usurpación huertista.

Una vez consumado el movimiento revolucionario, Don Venustiano Carranza convocó a un *Congreso Constituyente* para elaborar la Constitución Política que nos habría de regir. En la discusión del Proyecto de Constitución, en asamblea celebrada en la ciudad de Querétaro en los meses de diciembre de 1916 y enero de 1917, se determina el compromiso de atender con mayor énfasis la problemática de los *derechos sociales*, plasmándose, entre otros, los relativos al trabajo del campo y de la fábrica —finalmente contemplados en los artículos 27 y 123 Constitucionales—, en los cuales se fijan las reglas para el reparto y tenencia de la tierra, al igual que para la regulación de las relaciones obrero patronales, ambos preceptos con un marcado sentido de justicia social.

Los nuevos *derechos sociales* —también llamados derechos públicos subjetivos colectivos—, constituyeron la gran innovación de la Norma Fundamental en nuestro país, habiendo quedado plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada el 5 de febrero de 1917, que fue la fulgurante culminación del movimiento revolucionario de principios de siglo; por lo demás, en términos generales puede afirmarse que nuestra Carta Magna conservó la estructura de la Constitución Federal de 1857.

En lo que más conviene resaltar, en el artículo 123, fracción XXIX, el texto original de dicho precepto establecía literalmente:

Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidente y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular

No obstante *su* parca redacción, esta innovación legislativa fue un enorme avance de muy alto contenido revolucionario, al igual que el resto de las disposiciones para regular los factores de la producción, pues no debemos olvidar que hasta antes de la vigencia del artículo 123 Constitucional, el contrato de trabajo era considerado como una simple "modalidad" del contrato civil de arrendamiento, donde el hombre trabajador, minimizado, se equiparaba a una cosa o un bien y su esfuerzo sólo era una mercancía, sin gozar de las garantías indispensables para enaltecerlo y conservar una congénita dignidad humana; no se había consagrado aún el derecho de libertad de asociación, ni se acondicionaban los locales en que se prestaba el trabajo, mucho menos se podía pensar en mejores prestaciones económicas o en los servicios que luego habrían de otorgar los seguros sociales.

Así entonces, nuestra revolución cuyo ideario se plasma plena e inmarcesiblemente en la Constitución Política de 1917 que multirreformada aún nos rige, concibió que el trabajo

debe merecer todas las garantías económicas, políticas y sociales, porque es el medio esencial para producir los bienes y satisfactores de las necesidades del hombre y de la sociedad, asegurando su propia existencia. Genero también las llamadas garantías sociales, que protegen a las personas no como individuos, sino como miembros de una clase o grupo social determinados, e imponen obligaciones activas al Estado para invertir a favor de estas clases o grupos, Ruiz, (2001)

4.3.1 NACIMIENTO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

El 19 de enero de 1943 nació el Instituto Mexicano del Seguro Social, con una composición tripartita para su gobierno, integrado, de manera igualitaria, por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno Federal. De inmediato comenzó a trabajar su Consejo Técnico. Entonces, al igual que hoy, sus integrantes han sabido anteponer a los legítimos intereses que representan el bien superior del Seguro Social, constituyéndose así en garantía de permanencia y desarrollo institucional.

Se recibió la primera aportación del Gobierno Federal por la cantidad de cien mil pesos; se afilió la primera empresa y se expidió la primera credencial de afiliación.

El 6 de abril de 1943 se funda el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), que hoy en día constituye la organización sindical más grande del apartado A del Artículo 123 Constitucional. El decreto de creación del IMSS preveía la puesta en marcha de los servicios para el 1° de enero de 1944.

Ignacio Garcia Téllez el primer Director del Instituto Mexicano del Seguro Social (1944-1946) declaro:

"El Seguro Social, tiende a liquidar un injusto privilegio de bienestar brindando igualdad de oportunidades de defensa biológica y económica a las mayorías necesitadas" Neria (2014)

4.3.2 EL IMSS EN LA ACTUALIDAD

Los avances logrados se deben al esfuerzo y compromiso permanente de más de 370 mil trabajadores ejemplares del IMSS en todo el país. Su trabajo se ha desarrollado en un contexto macroeconómico difícil, y ha descansado en gran medida en esfuerzos de austeridad y de combate a la evasión y la elusión. Esta ruta, sin embargo, tiene claros límites; nos ha ayudado a sortear la coyuntura, pero no es una solución permanente a nuestra problemática. Afortunadamente, la situación económica parece más promisoría para el resto de éste y los próximos años.

El IMSS es la institución de seguridad social más grande de América Latina, pilar fundamental del bienestar individual y colectivo de la sociedad mexicana y principal elemento redistribuidor de la riqueza en México

4.3.3 MISION DEL INSTITUTO

1) En la organización social del trabajo y en la previsión social:

Administrar los riesgos que se expresan en la Constitución y que se especifican en los distintos ramos de seguro que regula la Ley del Seguro Social, para lo cual se requiere de la adecuada administración de las contribuciones y los recursos financieros para garantizar las prestaciones en especie y en dinero, y lograr la estabilidad en el bienestar del asegurado.

2) En la provisión de servicios:

Cuidar y fomentar de manera integral la salud de la población trabajadora, pensionada, asegurada voluntariamente, y de sus familias, así como de la atendida en esquemas de solidaridad social. Lo anterior, a través de proveer los servicios preventivos y curativos médicos con niveles de oportunidad y calidad, y ofrecer a la madre trabajadora servicios

de guarderías que permitan un cuidado adecuado de sus hijos pequeños, contribuyendo así a un círculo virtuoso de mejoras en la calidad de la atención y en la productividad de los trabajadores y de sus hogares.

3) En la administración de las contribuciones a la seguridad social:

En su carácter de organismo fiscal autónomo, fomentar la competitividad de las empresas, la transparencia de la información que genera su función fiscal, y una recaudación más eficaz.

En el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio se declaró que seis de cada 10 trabajadores mexicanos “no tienen seguridad social”, ya que el empleo se ha “precarizado” en forma grave y existe “gran simulación” laboral, pues los patrones omiten pagar prestaciones básicas sin ser sancionados, advierte una iniciativa de ley que propone regular las actividades de las empresas de *outsourcing*, dedicadas a contratar personal para terceros.

Ríos (2008) Regular actividades de las empresas de “outsourcing”, recuperado el 16 de abril del 2014 de <http://www.jornada.unam.mx/2008/03/14/index.php?section=politica&article=014n2pol>

4.3.4 LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y EL OUTSOURCING

El outsourcing es un tema de actualidad, complejo y sumamente debatido. Están, desde los que sostienen que debe ser prohibido totalmente por ir en contra del artículo 123 constitucional; los que estiman que debe regularse de manera de preservar la responsabilidad solidaria entre el patrón, que facilita los trabajadores y el beneficiario de los servicios; hasta los que consideran que debe dejarse proliferar sin límite, sabiendo que en este caso puede transformarse en un vicio.

Para algunos el outsourcing es considerado una ingeniería jurídico neoliberal para defraudar los derechos de los trabajadores como una medida más para flexibilizar las

relaciones de trabajo, razón por la cual si ha funcionado y se ha ido extendiendo, solo es debido al acelerado desempleo, complicidad gubernamental y debilidad sindical, todo lo cual reduce las posibilidades de resistencia de la clase trabajadora.

Se ha llegado al extremo de que algunas empresas constituyen su propia empresa que les provee de empleados, es decir, solo formalmente estamos frente a dos personas morales diversas, siendo esto absolutamente injusto respecto a cualquier trabajador, lo es más en relación con los trabajadores que laboran en las minas y en general en las actividades de mayor riesgo, pues su vida laboral termina pronto con un mísero respaldo o sin respaldo alguno.

La esencia de la subcontratación es que la empresa que recibe los servicios y beneficios de la fuerza de trabajo de los trabajadores celebra un contrato civil o mercantil con otra que es la que facilita la mano de obra que tiene contratada formalmente, el 09 de Julio del 2009 se incorporaron reformas a la Ley del Seguro Social en busca de minimizar las afectaciones que se han hecho con base en el outsourcing en perjuicio del Instituto Mexicano del Seguro Social y los trabajadores.

La ley del Seguro Social en su artículo 15-A define la responsabilidad solidaria de los intermediarios laborales de la siguiente manera:

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 o 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.

Para dar pleno fundamento a las obligaciones del patrón y el beneficiario en el Outsourcing, se reformó el artículo 5-A de la ley del Seguro Social, en su fracción VIII:

Se entiende por Sujetos o Sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del Seguro Social o de realizar el pago de las mismas y los demás que se establezcan en esta ley

Estas normativas sobre tercerización son aplicables a todas las empresas, sin importar la fecha de su constitución o inicio de actividades aunque, desde luego, para evitar su aplicación retroactiva, solo es válida respecto a los contratos celebrados a partir del 10 de julio de 2009, es decir, a partir de la entrada en vigor de las reformas del 9 de julio de 2009.

El Outsourcing está justamente delimitado en la LSS, de manera que hace surgir, para la protección de los trabajadores y el propio instituto, una responsabilidad solidaria entre patrón y beneficiario.

Obligación Solidaria. Entre el patrón que facilita los trabajadores y el beneficiario de los servicios o trabajos de estos.

Patrón. Para estos efectos es la persona física o moral que formalmente contrata a los trabajadores y los proporciona al llamado beneficiario que puede ser persona física o moral.

Beneficiario. Es aquella persona física o moral que recibe y se beneficia con el trabajo o servicio prestado por los trabajadores proporcionados por el patrón, conforme al contrato

celebrado con este. Beneficiario que, en principio, dirige los trabajos y determina las instalaciones en que estos se prestan.

Consecuencias de la responsabilidad solidaria. Se traduce en que si el patrón formal no cumple con sus obligaciones ante el IMSS, el beneficiario deberá responder de las mismas ante el Instituto. Pero sólo por lo que hace a los trabajadores que hayan trabajado para el beneficiario y en los periodos respectivos.

Para que el beneficiario evite este pago solidario, debe realizar una conciliación mensual de los trabajadores que le prestaron los servicios, de manera que el patrón le acredite que sus cuotas al IMSS fueron pagadas oportunamente. En efecto, deben hacerse constar en el contrato que celebran patrón y beneficiario las cláusulas necesarias.

Formalidad para que opere esta responsabilidad solidaria. La LSS exige que el IMSS primero requiera al patrón formal el cumplimiento de las obligaciones omitidas, segundo si este no atiende este requerimiento, el IMSS deberá notificar al beneficiario del requerimiento hecho al patrón formal y de su omisión o desatención al mismo

INFORMACIÓN QUE DEBERÁN PROPORCIONAR AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EL PATRON Y EL BENEFICIARIO

Esta información es de suma importancia para la tutela de los derechos de los trabajadores, ya que protege al beneficiario y respalda al IMSS en la reclamación del cumplimiento de las obligaciones frente al mismo:

Información trimestral de los contratos celebrados. Tanto el patrón formal, como el beneficiario, cada uno en la subdelegación correspondiente a su domicilio, deberán notificar al IMSS los contratos de Outsourcing celebrados en el trimestre anterior.

Si un contrato ya fue registrado en un trimestre, ya no debe informarse en los trimestres subsecuentes, salvo que el contrato sufra modificaciones sustanciales (“novación de contrato”) expresas o tácitas:

- En su objeto
- En el periodo de su vigencia.
- Respecto al lugar de ejecución de los trabajos o de prestación de los servicios.
- Finalmente, por lo que hace a los perfiles, puestos, categorías o el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario (Acuerdo AS2. HTC.300909/194):

- a) Plazo para la presentación del informe trimestral. El patrón y el beneficiario deberán presentar este informe dentro de los primeros 15 días hábiles de enero, abril, julio y octubre, conforme al art 12 del código fiscal de la federación.

INFORMACIÓN QUE SE DEBERÁ PRESENTAR POR EL PATRÓN:

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 o convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y del registro patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaria 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 (RPPC), y 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.

Al efecto se debe de tomar en cuenta lo establecido en el acuerdo AS2.HCT.300909/194, sobre personal operativo, administrativo y profesional:

- Personal Operativo: Trabajadores que realizan actividades de producción de bienes o de prestación de servicios contratados, requieran o no de contar con conocimientos técnicos o especializados.
 - Personal Administrativo: Trabajadores que realizan actividades de apoyo para la realización de los servicios o trabajos contratados, relacionados requieran o no de contar con conocimientos técnicos o especializados.
 - Personal Profesional: Trabajadores que realizan actividades que para su desempeño requieren cedula de ejercicio con efectos de patente, experiencia profesional equivalente o certificación de competencia.
1. Nombre del beneficiario: 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.
 2. Monto estimado mensual de nómina: el monto estimado mensual de la nómina de los trabajadores puestos a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados y los domicilios de los lugares donde se presentarán los servicios o se ejecutarán los trabajos contratados.
 3. Domicilios: domicilios de los lugares donde se prestarán los servicios o se ejecutarán los trabajos contratados.

4. Dirección de los trabajos: finalmente, deberá indicar si el beneficiario de los servicios es responsable en cuanto a la dirección, supervisión y capacitación de los trabajadores.

INFORMACIÓN QUE SE DEBERÁ PRESENTAR POR EL BENEFICIARIO:

Partes del contrato: nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso objeto social; domicilio social, fiscal o convencional para efectos del contrato; número del RFC y de registro patronal ante el IMSS, datos de su acta constitutiva, como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaria y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el RPPC, y 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.

Todas las empresas que intervengan en el Outsourcing, aun con el carácter de filiales de los patrones que han celebrado un contrato marco de outsourcing. Deben presentar esta información.

Las dependencias de la administración pública federal también están obligadas a presentar la información en caso de beneficiarse de los trabajadores en el marco de esta figura del outsourcing.

FORMA PARA PRESENTAR LA INFORMACIÓN

El artículo 15-A señala que la información podrá ser presentada a través de documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto-ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el consejo técnico.

A este respecto el consejo técnico emitió el acuerdo AS2.HCT.300909/194.P.DIR el 8 de octubre de 2009, que señala en su parte conducente:

Que la información deberá presentarse:

I. A través de Internet:

- a) Patrones, sujetos obligados o beneficiarios, mediante el portal del Sistema IMSS desde su empresa (IDSE), identificándose con su número patronal de identificación electrónica (NPIE) y certificado digital, y
- b) Beneficiarios de los servicios o trabajos, mediante el portal IMSS, Identificándose con su clave de Identificación electrónica de beneficiario, cuando carezcan de registro patronal.

Si el patrón o beneficiario transmiten la información vía internet, se emite un acuse de recibo con la fecha y hora de su recepción y un sello digital. Mismo que servirá de prueba de la operación realizada.

Para cumplir el trámite por esta vía, el patrón utilizará su NPIE. Si el beneficiario no cuenta con registro patronal, podrá obtener su clave de identificación electrónica de beneficiario.

La información así exhibida, producirá los mismos efectos legales que los documentos firmados autógrafamente y tendrán su mismo valor probatorio.

II A través del formato:

En formato pre llenado en el portal IMSS o impreso en la subdelegación del Instituto que corresponda al domicilio fiscal del interesado; formato denominado "Información de los

contratos a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15 A de la ley del seguro social (PS-1)” que aparece en el acuerdo ya señalado.

Si un beneficiario contrata con diversos patrones o empresas de Outsourcing en un mismo trimestre, deberá presentar la información correspondiente a cada contrato en diferentes formatos.

TRABAJOS A EJECUTAR EN VARIOS CENTROS DE TRABAJO

Si los trabajadores que el patrón formal proporciona al beneficiario van a prestar sus servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo localizados en más de una subdelegación del IMSS; el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información de esto únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 15-A Ley del Seguro Social: Si el patrón o beneficiario omiten la información, múltiples veces referida, deberán pagar una multa de 20 a 350 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (SMGDF); esta multa se causará por cada contrato o trimestre en el que se omita la informativa, salvo en el caso de cumplimiento espontáneo.

4.3.5 CLASIFICACIÓN EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DE LAS

EMPRESAS DEDICADAS AL OUTSOURCING

Pueden manejar un solo registro, o bien, solicitar al IMSS el otorgamiento de diversos registros; precisamente uno por cada una de las clases correspondientes a sus actividades con el que se llevará a cabo la inscripción a nivel nacional.

En este caso registrarán y declararán su siniestralidad de manera autónoma respecto a cada uno de sus registros.

Amezcuca O. (2010) Ley del seguro social y el outsourcing, Revista Prontuario de Actualización Fiscal.

Algunos expertos consideran que la reforma al artículo 15-A de la Ley del Seguro Social ayuda a combatir el outsourcing a través de la constitución de sociedades cooperativas, sociedades en nombre colectivo o empresas integradoras, pero no a través de sindicatos.

4.4 APOYO PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES

La ley federal del trabajo prevé en su artículo 136 que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

La ley federal del trabajo en su artículo 137 nos indica que: El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

En 1972 surgió el INFONAVIT como consecuencia de la demanda de vivienda popular, según estadísticas del mismo instituto más de mitad de los préstamos otorgados durante el año han sido ejercidos por trabajadores que ganan menos de 6 mil pesos mensuales, es decir, menos de 4 salarios mínimos.

Mediante el Programa de Vivienda Económica, 9 mil 549 trabajadores han adquirido una vivienda con un valor que no rebasa los 173 mil 202 pesos (117 salarios mínimos).

Por su parte, el Programa de Vivienda Tradicional Bajo Ingreso, que se orienta a trabajadores de bajos ingresos que pueden comprar una casa con un precio superior al de la económica, ha sido una alternativa para 6 mil 401 derechohabientes.

Por lo que podemos ver que el contar con un crédito de vivienda para los trabajadores de bajos recursos es realmente necesario en nuestro país.

4.4.1 APORTACIÓN DE VIVIENDA COMO PRESTACIÓN LABORAL

Por mandato de ley los patrones bimestralmente enteran al instituto el 5% del salario base de aportación de los trabajadores a su servicio (arts. 123, apartado A, fracc XII, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 136, LFT y 29, fracc II, ley del INFONAVIT) De esto se infiere que para los trabajadores este pago es una prestación laboral de previsión social.

Acciones de los trabajadores ante la falta de pago de las aportaciones

En caso de existir una omisión patronal, los colaboradores pueden reclamar su entero a través de una demanda laboral ante la junta Federal de Conciliación y Arbitraje art 52 y 53, Ley del INFONAVIT.

Si la cuantía exigida de las aportaciones no excede de tres meses de salario la JFCA tramita un procedimiento especial, de lo contrario lo maneja como ordinario (art 685,687, 870, 892 y 893 LFT)

Tratándose de trabajadores objeto de un contrato de prestación de servicios de suministro de personal, ante la falta de entero de aportaciones de vivienda, los afectados no solo demandan ante la junta a su patrón (prestadora de servicios –outsourcing-) sino también al cliente de este (organización beneficiaria de las labores).

En este último caso, tras el desahogo del procedimiento de que se trate (ordinario o especial), la junta determina que:

La outsourcing es el patrón de los trabajadores afectados, y por ende, la condena a cubrir al INFONAVIT las aportaciones reclamadas por aquellos, o

El cliente de la prestadora es responsable solidario de esta frente al INFONAVIT, porque se acredita que se benefició exclusivamente de los servicios de los perjudicados, y que la outsourcing ejecuto los trabajos contratados sin contar con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales (arts. 12, 13 y 15 Ley Federal del Trabajo).

Lo anterior no resulta aplicable en el régimen de subcontratación referido en el numeral 15-A de la Ley Federal del Trabajo, en donde las partes (outsourcing-cliente, en adelante contratista y contratante, respectivamente) además de comprobar ante la junta de que no existió subordinación entre el contratante de los servicios y los trabajadores del contratista, deben acreditar que se observaron las siguientes condiciones, en relación con el trabajo subcontratado, que:

No abarcó la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad relacionadas en el centro del trabajo

Se justificó su carácter especializado, y

No comprendió tareas iguales o similares a las realizadas por el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

Esto para que el contratante no sea considerado por la junta como patrón de los trabajadores subcontratados para todos los efectos laborales y de seguridad social.

De lo anterior se deduce que todo trabajador afectado por el incumplimiento de las aportaciones del INFONAVIT puede solicitar ante la autoridad laboral, según sea el caso que establezca la responsabilidad solidaria de la empresa beneficiaria de sus servicios o si esta es la única responsable por que es patrón.

4.4.2 PROXIMAS REGULACIONES DEL OUTSOURCING ANTE EL INFONAVIT

Como la ley del INFONAVIT y sus reglamentos no regulan la figura del outsourcing tampoco contemplan la responsabilidad solidaria que debe existir entre las empresas que celebraron un contrato de prestación de servicios de suministro de personal cuando la proveedora no cumple con sus obligaciones patronales en materia de vivienda.

Se prevé que este panorama cambie en un futuro muy cercano, pues la cámara de Diputados aprobó el 11 de febrero de 2014, el dictamen del proyecto de decreto por el que se adiciona el artículo 29 Bis a la ley del INFONAVIT, mismo que se encuentra pendiente de análisis por parte de los senadores.

Algunos medios de comunicación han mencionado que a partir de la entrada en vigor de esta incorporación legal, las compañías que utilicen este tipo de servicios tendrán que pagar las aportaciones de vivienda de los trabajadores tercerizados, apreciación que es incorrecta, pues las compañías que les dotan de personal son los patrones de estos y como tales tienen que cumplir con sus deberes ante el INFONAVIT.

Contenido de la propuesta de Reforma

El artículo 29 Bis que se pretende sumar a la ley del INFONAVIT es una combinación de los artículos 15-A de la Ley Federal del Trabajo y 15-A de la Ley del Seguro Social, por que mezcla las figuras contenidas en ambos preceptos.

Responsabilidad Solidaria

La reforma dispone que cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que se ejecuten trabajos para él, participe un intermediario laboral o contratista, ambos serán responsables solidarios entre sí en relación con aquellos, en torno a las obligaciones en materia de vivienda.

A diferencia del numeral 15-A de la Ley del Seguro Social, se prevé que existirá no solo responsabilidad solidaria no solo entre el beneficiario de los servicios de los trabajadores y el intermediario laboral (persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón – art 13, Ley Federal del Trabajo), sino que también podrá haberla con el contratista (empresa que ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante –art 15-A, Ley Federal del Trabajo-).

También determina que no serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas contratistas establecidas que presten servicios con sus subordinados a otras, ejecutándolas con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones laborales.

En contrario sensu. Si una empresa contratista nos presta sus servicios con elementos propios y suficientes será considerada intermediaria, y por ende la compañía que recibe el servicio él será el patrón de los trabajadores de aquella.

Por otra parte, la propuesta señala en el párrafo tercero del artículo 29 Bis que sin perjuicio de lo anterior, el contratante (beneficiario de los servicios del personal subministrado por una outsourcing –contratista-) asumirá las obligaciones de la ley del INFONAVIT cuando:

Dirija a los trabajadores del contratista

El contratista omita el cumplimiento de las condiciones señaladas en los artículos

- 15-A de la Ley Federal del Trabajo: que el trabajo subcontratado no abarque la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad desarrolladas en el centro de trabajo; que se justifique su carácter especializado, y no comprenda tareas iguales o similares realizadas por el resto de los trabajadores al servicio del contratante, y

- 15-B de la Ley Federal del Trabajo: que el contrato se celebre por escrito y que al momento de su firma, el contratante se cerciore que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con sus deberes laborales y
- El INFONAVIT hubiese notificado previamente al contratista el requerimiento correspondiente y este no lo hubiese atendido

El primer requisito carece de lógica jurídica, pues ya se mencionó que el precepto 15-A de la Ley Federal del Trabajo contempla como condición de la subcontratación que no exista subordinación entre el contratante de los servicios y los trabajadores del contratista, por ello la propuesta es incongruente por que dispone que para que el contratante de los servicios asuma las obligaciones de vivienda debe dar órdenes a los colaboradores y a la par no tener una subordinación con estos.

Aquí la cámara de diputados en un afán excesivo de proteger los derechos de la clase trabajadora creó una contradicción. Lo correcto hubiese sido que estableciera que al contratista las condiciones de los incisos a),b) y c) del artículo 15-A, así como del 15-B de LFT, y así armonizar esta disposición con la Ley Federal del Trabajo.

Además el instituto no está facultado para determinar la observancia o no de las exigencias previstas en la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación ni la calidad de patrón del contratante, porque en el artículo 30 de la ley de INFONAVIT no prevé tal potestad, y de ejercerla contravendría lo dispuesto en el artículo 16 constitucional.

Otro aspecto criticable es la violación de las garantías de legalidad y seguridad jurídica del contratante de los servicios, porque la reforma indica que asumirá las obligaciones de la ley del INFONAVIT, siempre y cuando al patrón contratista se le notifique el requerimiento

respectivo y este no sea atendido, pero omite el procedimiento a observar por el instituto o la referencia a alguna disposición reglamentaria, para tales efectos.

Lo idóneo sería establecer la forma en que el INFONAVIT le exigirá al contratante o beneficiario de los servicios de los trabajadores afectados, el pago de las aportaciones de vivienda no efectuadas; por ejemplo:

- Determinar el crédito fiscal a cargo del contratista
- Iniciar el procedimiento administrativo de ejecución (PAE), y en su caso determinar la insolvencia del deudor (contratista),y
- Requerir el pago al beneficiario, acreditando que las obligaciones requeridas corresponden a los trabajadores que realmente estuvieron a su servicio, si el contratista (outsourcing) incumplió con sus obligaciones ante el instituto, y no atendió los requerimientos de los que fue objeto y El instituto llevó a cabo sin éxito todo el procedimiento de cobro aplicable, agotando incluso el PAE.

Esto último obedece a lo dispuesto en el artículo 68 del Código Fiscal de la Federación, el cual indica: los actos y las resoluciones de las autoridades fiscales se presumirán legales; pero para ello deben probar los hechos que motiven tales actos o resoluciones cuando el afectado los niegue lisa y llanamente

Por lo tanto, si en el expediente de que se trate no constan los documentos de las actuaciones de la autoridad en el ejercicio de sus facultades de cobro, no se le puede obligar al contratante de los servicios a cubrir las aportaciones de vivienda adeudadas por el contratista.

INFORMES TRIMESTRALES

El párrafo quinto del dictamen del proyecto de adición indica que las empresas contratantes y contratistas comunicarán trimestralmente ante la delegación de recaudación del INFONAVIT correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, en los términos de los artículos 29,30,31,32,33,34 y 35, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate.

Esta disposición es totalmente violatoria de la garantía de seguridad y legalidad jurídica de los obligados, pues no precisa a que ley corresponden dichos numerales, y en consecuencia se ubicarán en una incertidumbre jurídica, al no conocer cómo y cuándo deberán cumplir con esta nueva exigencia.

No obstante, según la reforma los requisitos a informar serán los siguientes:

De las partes del Contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate; objeto social; domicilio social, fiscal y convencional; números de registro patronal y RFC; datos de sus actas constitutivas, nombres de los representantes legales que firman el contrato, y

Del contratante: Objeto; periodo de vigencia; perfiles; puestos o categorías del personal indicando si es operativo, administrativo o profesional; la justificación de su trabajo especializado y el número estimado mensual de trabajadores que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajo contratados.

Adicionalmente el patrón contratista, en un sistema autorizado por el instituto, precisará por cada uno de sus trabajadores el nombre del beneficiario de sus servicios.

Cuando el beneficiario de los servicios cuente con dos o más centros de trabajo distribuidos en distintas delegaciones del instituto, este deber tendrá que satisfacerse ante la delegación de recaudación relativa al domicilio fiscal de cada contratante.

Se considera que si bien el proyecto de decreto de adición del artículo 29 Bis a la ley del INFONAVIT tiene buenas intenciones, es deficiente, por lo que de publicarse en el DOF en los términos planteados, repercutirá en forma negativa en las empresas, pues tendrán más cargas administrativas y no gozarán de seguridad jurídica.

(2014) Outsourcing estarán en la mira del INFONAVIT, Revista Idc, boletín quincenal, año 27 pág. 02-05

4.5 DERECHO DE LOS TRABAJADORES EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS

UTILIDADES.

Al indagar las raíces etimológicas del vocablo participación, encontramos que este proviene de la voz: participar, del latín participare; de pars, partis, parte y capere; tomar: dar o tomar parte. Mateos (2001),

En México el fundamento constitucional y legal referente a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se encuentra en el título sexto: Del Trabajo y la Previsión Social, artículo 123 constitucional, apartado A, fracción IX, que al respecto textualmente afirma: “Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas reguladas de conformidad con las siguientes normas...”

Así mismo en la Ley Federal del Trabajo se destina el Capítulo VIII del Título III a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en su artículo del Artículo 117.al 131, por eso en el inicial artículo 117 se determina -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.

La ya mencionada comisión debe determinar el porcentaje que se aplicara para calcular la participación de cada trabajador, y para tal efecto deberá realizar los estudios e investigaciones necesarios en relación a la economía nacional y además tomara en

consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales”. Según el artículo primero de la cuarta resolución emitida por la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, este porcentaje es del 10% de las utilidades de las empresas.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales:

1. La primera parte se repartirá por igual entre todos los trabajadores, considerando un factor temporal, es decir, se tomara en cuenta el número de días trabajados por cada uno en el año.
2. La segunda parte se repartirá considerando un factor salarial, en otras palabras, en relación al monto de los salarios devengados por el trabajador durante el año.

Se comenta que este sistema de distribución combina el principio de igualdad con el de proporcionalidad, distribuyéndose las utilidades de acuerdo con los méritos y el nivel de personas.

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

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la

misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

4.6 POLÍTICA SOBRE SERVICIOS Y PRESTACIONES PARA LOS TRABAJADORES

La política de los servicios y las prestaciones debe equilibrar las ventajas obtenidas por el empleador y los trabajadores, contra los peligros reales, o potenciales para ambos: debe tratar de ofrecer un máximo de servicios sin motivar a los trabajadores a perder el interés y los incentivos para el logro y la mejora personal. Frecuentemente, el funcionamiento de las políticas de personal se encuentra obstaculizado por la ausencia de evidencia confiable sobre las reacciones de los empleados. Las políticas deben tomar en consideración la posibilidad de que el otorgamiento de numerosas prestaciones a los empleados podría considerarse por estos como un paternalismo objetable por parte del empleador.

Desde luego, los empleadores se preocupan y se ven afectados por los costos de las prestaciones y los servicios. Como ya se ha visto, estos costos no son en manera alguna nominales, ni incidentales, pues los totales varían grandemente a causa de la diferencia en la amplitud y el número de los servicios proporcionados.

Es importante también analizar las repercusiones fiscales de los servicios y las prestaciones, tanto para el empleador como para los trabajadores.

Entre las muy variadas clasificaciones que se han hecho sobre las prestaciones, se encuentra, con mayor frecuencia, la que las agrupa en estas categorías:

- a) En dinero
- b) En especie
- c) En facilidades, actividades o servicios.

De la clasificación anterior, se desprende que estrictamente no deberían considerarse como prestaciones, servicios o beneficios, aquellos que la ley establece de manera impositiva: como por ejemplo: reparto de utilidades, vacaciones, gratificaciones, etc. La idea anterior surge que son derechos y forman parte del salario. No obstante, resulta muy común considerar como prestaciones los beneficios establecidos por las leyes en forma adicional al salario nominal. Por tanto puede establecerse que existen prestaciones que son otorgadas por las leyes como las que se mencionaron anteriormente y prestaciones que otorgan las Organizaciones:

PRESTACIONES OTORGADAS POR LAS ORGANIZACIONES.

- Préstamos personales
- Anticipos de sueldos
- Anticipos de gratificación anual
- Caja de ahorro
- Ayuda para transporte

- Compensación por salario insuficiente
- Pago de becas
- Pago de colegiaturas para los hijos de los empleados
- Días de vacaciones pagadas adicionales a los indicados por la legislación.
- Liquidaciones por retiro voluntario
- Pagos por razones diversas: concursos, sugerencias, antigüedad etc.,
- Dote matrimonial
- Ayuda por nacimiento de un hijo
- Gratificación anual adicional a la indicada por la ley.
- Pensiones
- Seguros de vida
- Seguro de hospitalización y gastos médicos
- Pago de salario completo en caso de incapacidad por enfermedad no proporcional.
- Compensación de salario por cambio de localidad.

PRESTACIONES FINANCIERAS INDIRECTAS

Son prestaciones proporcionadas por la organización al trabajador bajo formas diversas, ya sea financiándolas totalmente o solo en parte; en ningún caso recibe el trabajador dinero en efectivo, ni son conmutables por su equivalente en unidades monetarias:

- Tiendas con descuento
- Despensas
- Disfrute de vacaciones en casos especiales
- Ajuste de días de trabajo (puentes)
- Servicio de comedor
- Concursos diversos: higiene y seguridad, puntualidad, etc.
- Descuentos en compra de artículos de la empresa.
- Ayuda para deportes.

- Servicio de transporte
- Consejería personal
- Actividades culturales diversas: conciertos, visitas a museos, etc.
- Actividades Sociales diversas: encuentros deportivos, cine, clubes, posadas, fiestas infantiles, etc.
- Facilidades de horario para estudio
- Compra de bienes por medio de la empresa
- Obtención de bienes de la compañía
- Obtención de acciones de la compañía
- Permisos con goce de sueldo (boda, nacimiento de un hijo, defunción de un familiar, etc.)
- Afianzamiento del personal.
- Seguro de automóvil
- Disponibilidad de vehículo de la organización. Arias (2004).

4.7 INCERTIDUMBRE POR TEMOR A PÉRDIDA DE DERECHOS LABORALES

BAJO LOS ESQUEMAS DE OUTSOURCING

Como hemos estado analizando las empresas de outsourcing se dedican a contratar trabajadores para ocuparse de diversas funciones principalmente en el área de recursos humanos que de hacerlo la empresa contratante perdería oportunidades de competitividad en sus funciones principales, a través de esto las empresas ahorran en costos y reciben múltiples beneficios, pero el principal problema de carácter social que esto trae consigo es la pérdida de derechos laborales, pues con tal del ahorro algunas empresas de tercerización registran a sus trabajadores en el IMSS con un salario por debajo al que realmente reciben y en algunos casos pierden el carácter de trabajadores y pasan a ser socios, lo que los hace regirse bajo las leyes que regulan a la figura jurídica a la que pertenecen, perdiendo así el derecho al crédito INFONAVIT, al fondo de ahorro para

el retiro y a su participación en las utilidades, pues su patrón original (la empresa contratante de outsourcing) para la cual prestan directamente sus servicios ya no tiene obligación de considerarlos en el reparto de sus utilidades y las empresas a las que se les integra carecen de utilidades a repartir.

Algunas personas consideran que la subcontratación de mano de obra mediante contratistas es un fenómeno que crece desmedidamente en el país, arrasando con los derechos de los trabajadores establecidos en la Ley Federal del Trabajo y en el Artículo 123 constitucional.

La Ley Federal del Trabajo, fue creada desde sus orígenes con un amplio sentido de justicia social que garantizara un adecuado equilibrio entre los trabajadores, los patrones y el desarrollo económico del país. La normatividad laboral en México se creó para otorgar protección al trabajador, y para aplicar la Ley a patrones que pasen por alto los derechos humanos y laborales de sus trabajadores.

El experto en temas laborales Francisco Zapata Schaffeld indicó que con esta nueva forma de contratación, los contratos tienen periodos de tres o seis meses y se firman con las empresas terciarias, que facilitan el que los patrones no tengan responsabilidad con trabajadores de ese tipo.

Esto provoca que se eliminen derechos como antigüedad, seguridad social, sueldos dignos y la libertad de afiliarse a un sindicato, entre otros.

Por lograr contratos, algunas empresas de outsourcing permiten las labores sin las mínimas condiciones de seguridad y no capacitan a su personal, como ocurrió en los accidentes de la mina de Pasta de Conchos, Coahuila, y de la plataforma Usumacinta de Pemex, Campeche, donde la mayoría de los trabajadores eran de empresas terciarias.

Así lo reconoció el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), en voz de su tesorero, Ricardo Aldana Priego, al aceptar que se eliminara de su contrato colectivo la cláusula que limitaba el número de personal no sindicalizado.

Esta situación provocó el crecimiento desmedido de esta práctica en Pemex y con ello desapareció lo establecido de no sobrepasar el número de trabajadores subcontratados en 10 por ciento de la membresía sindical. En la actualidad hay 102 mil sindicalizados por 70 mil subcontratados.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), consideró que es necesario frenar a las empresas dedicadas a esta práctica, con el propósito de evitar simulaciones y abusos en perjuicio de los trabajadores, mientras que los integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, Patricio Flores Sandoval y Tomás del Toro del Villar, coincidieron en que no es necesario frenar las contrataciones de este tipo si se aplica de forma correcta la ley.

Se considera que ha sido la flexibilización y la constante violación a la Ley Federal del Trabajo lo que ha generado las condiciones adversas que enfrentan una gran cantidad de mexicanos.

Entre las vejaciones que sufren los trabajadores se encuentran despidos injustificados, prolongadas jornadas de trabajo con salarios inferiores y hasta la pérdida de la vida por incumplimiento de la norma, ya que el outsourcing es el “maquillaje” que muchos inversionistas y empresarios utilizan para vulnerar los derechos de los trabajadores, pues por el paso del tiempo y aprovechando la flexibilización, estas empresas han vulnerado todos los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, para la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y el Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal), las regulaciones al outsourcing incrementan la simulación laboral, lo que beneficia a las empresas.

El presidente colegiado de la UNT, Francisco Hernández Juárez, aseguró que con esto las empresas contratistas tendrían una justificación legal del incumplimiento de sus obligaciones, como son pago de indemnizaciones por despido injustificado, prima de antigüedad, vacaciones y salarios.

De acuerdo al Cereal, las empresas de outsourcing, además de violar el Artículo 123 constitucional y la ley laboral, no respetan la Declaración Universal de los Derechos Humanos ni el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Además violentan los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros.

(2008) Violan derechos laborales a través de Outsourcing, recuperado el 16 de mayo del 2014 de http://economia.terra.com.mx/noticias/noticia.aspx?idNoticia=200801121752_AGE_61465855

4.8 BAJO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo. Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma.

De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr (Claure y Böhr, 2003).

Así pues, para las organizaciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. También resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad

relativamente alta. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad.

Otro factor muy importante dentro del compromiso hacia la organización, es sin duda, el hecho de participar desde una asesoría administrativa hasta una decisión de grupo. Desde luego, hay distintos grados y tipos de participación. Aquí se hace referencia, sin embargo al compromiso del individuo con la organización, de modo que se vea envuelto en decisiones que lo afectan como miembro de la misma. En verdad, tiene voz y voto en su área, ante la estructura mayor y este tipo de participación también le garantiza la oportunidad de compartir las recompensas que surgen de cooperar en el grupo que constituye el sistema.

Los retos de los nuevos negocios, exigen dirigir la mirada al capital humano, fortaleciendo los recursos humanos de las organizaciones, ya que así como se planifican las finanzas de la empresa, el capital humano es de suma importancia.

El empleado debe estar comprometido de manera sustentable -racional, emocional y motivacionalmente-, siendo la única forma de generar un buen ambiente laboral y una mayor eficiencia en las organizaciones.

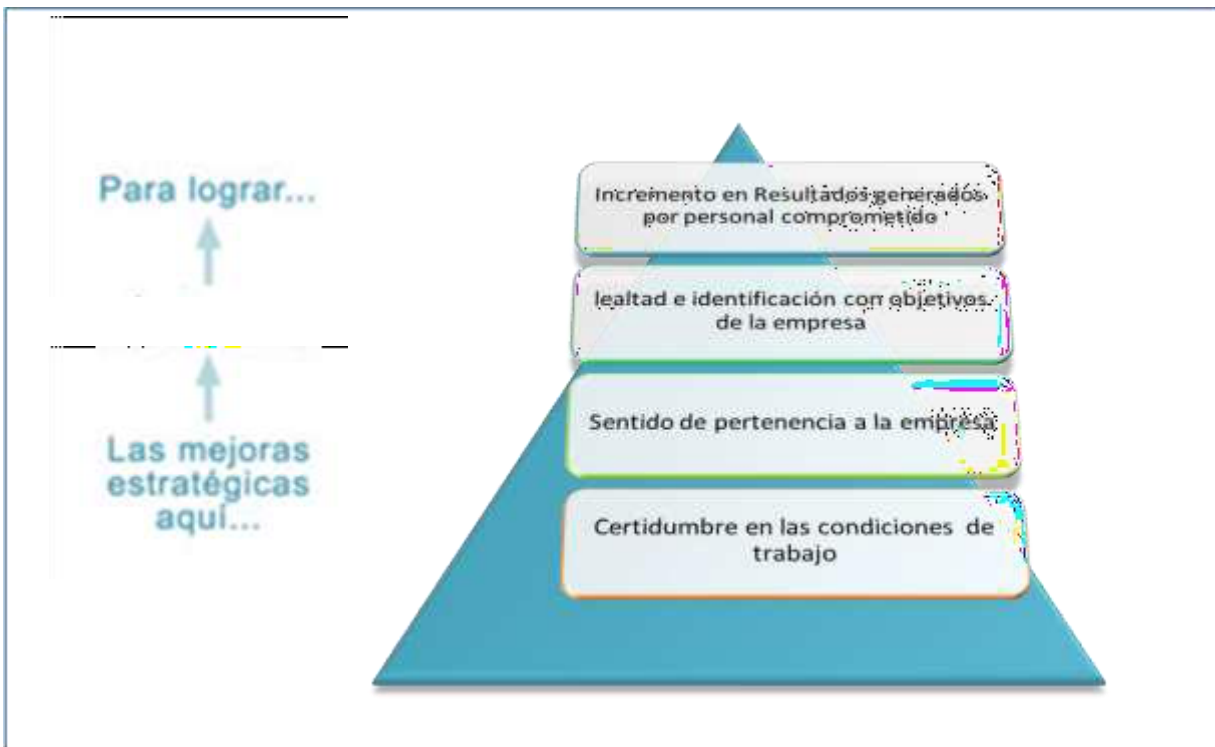


Figura 14: Componentes del compromiso organizacional

Fuente: Propia

El “compromiso sustentable” genera los siguientes estados de ánimo en el empleado:

- Cree fuertemente en las metas y los objetivos de la empresa.
- Se siente orgulloso de su lugar de trabajo.
- Está dispuesto a esforzarse mucho más para ayudar a la compañía rumbo al éxito

(2014) Importancia de ponerse la camiseta, recuperado el 15 de abril del 2014, de <http://grapholife.blogspot.mx/2013/02/la-importancia-de-ponerse-la-camiseta.html>

Sin duda alguna uno de los principales problemas que ocurren con la implementación del outsourcing en la prestación de servicios es la dificultad en el acoplamiento del personal pues predomina la incertidumbre sobre la relación que se tiene con el patrón original para

el cual siguen prestando sus servicios y el papel que juega la empresa de outsourcing a la cual se les ha traspasado.

Este tipo de incertidumbre genera una innegable baja en el compromiso organizacional, pues el personal no encuentra el sentido de tal compromiso ya que no tiene definido hacia quien va dirigido.

Considerando que en muchos de los casos no se informa a los empleados sobre el traspaso a algunas de las figuras jurídicas manejadas por la outsourcing, que han perdido su calidad de trabajadores y los derechos que esta les otorgaba como la seguridad social, el derecho a un crédito de vivienda, a un fondo de retiro y a la participación en las utilidades es muy difícil pretender que el trabajador pueda “ponerse la camiseta” de la empresa y comprometerse con el cumplimiento de los objetivos marcados por esta.

4.9 EL OUTSOURCING Y LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En un principio la subcontratación de servicios, como también se le conoce, se utilizó respetando el espíritu para el cual fue creada, es decir, proveer a las empresas personal diverso para realizar labores que no eran propias a su objeto social, tales como vigilancia, limpieza, administración contable, entre otras.

Sin embargo, conforme fue pasando el tiempo se desvirtuó su naturaleza y los servicios de outsourcing fueron empleándose para sustituir los de prácticamente todo el personal de las compañías con la finalidad de no hacer frente a sus responsabilidades legales en materia laboral, fiscal y seguridad social. Esto porque hubo una proliferación de pseudo empresas, constituidas como sociedades anónimas, cooperativas, civiles, etcétera, que ofrecían el paraíso de la evasión de obligaciones patronales.

Así inicio una escalada en la precarización de los derechos laborales de los subordinados contratados por las outsourcing y por ende un crecimiento sustancial del número de casos laborales presentados ante las juntas de conciliación y arbitraje respectivas.

Esta problemática se generalizó a nivel nacional, y provocó que las autoridades del trabajo, tributarias y de seguridad social, en el ámbito de sus respectivas competencias iniciaran una serie de acciones tendientes a fiscalizar y controlar su abuso desmedido.

No obstante, la falta de una regulación de esta figura en materia laboral limitaba el actuar de las autoridades, por lo que urgía su inclusión en la LFT, situación que finalmente se logró con las últimas reformas, vigentes desde el 1º de diciembre de 2012.

Es importante conocer los pormenores de la reforma laboral en torno del outsourcing, para conocer los requisitos a cumplir, los alcances de las obligaciones de las prestadoras de servicios y de las empresas beneficiarias de los mismos, así como las consecuencias de su incumplimiento.

4.10 COMO SE REGULABA EL OUTSOURCING ANTES DE LA REFORMA

Como en la Ley Federal del Trabajo no se establecía ninguna regulación específica en materia de la subcontratación, en la práctica las compañías utilizaron y abusaron de la figura de la intermediación laboral contenida en el numeral 12 del citado ordenamiento legal, el cual a la letra señala: “intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”

Asimismo en su numeral 13 la Ley Federal del Trabajo prevé: “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”.

De estos preceptos es sencillo advertir que aun cuando las outsourcing ofrecían eliminar la responsabilidad solidaria laboral como parte de su estrategia de venta de sus servicios, la norma no lo permitía. Así, si alguna negociación contrataba a una de las tantas compañías deshonestas oferentes de estos servicios y sin patrimonio y bienes propios que las respaldaran, la primera se enfrentaba a la problemática de que en caso de ser demandada por los trabajadores de la outsourcing las Juntas de Conciliación y Arbitraje competentes la condenaban a responder de las obligaciones laborales, situación que las colocaba en un grave riesgo. Por ello, para evitar, en lo posible estas consecuencias, los especialistas laboristas recomendaban a sus clientes protegerse mediante la adopción de las siguientes medidas:

- Contratación de servicios de suministro de personal con una corporación seria y profesional. Es decir, que la outsourcing tuviese experiencia en esta actividad; contase con los recursos humanos, de dirección, técnicos y, especialmente financieros, para prestar el servicio, cumplir con sus obligaciones como patrón y resolver cualquier problema o conflicto laboral o sindical que llegase a ocurrir, como consecuencia de la misma prestación de sus servicios.
- Realización de revisiones periódicas o verdaderas auditorías sobre el cumplimiento de las obligaciones patronales del proveedor del personal.
- Celebración de un contrato civil con la proveedora, en la cual se pactaran las responsabilidades y obligaciones para con la receptora en caso de inobservancia (fianza), así como las acciones a tomar en caso de conflicto, incluyendo la reparación de los daños y perjuicios y demás responsabilidades que conllevasen alguna omisión. Además de plasmar el compromiso de que en caso de recibir una demanda laboral por parte de un subordinado del proveedor habría una defensa

adecuada, pues este resolvería el problema y terminará el juicio, preferentemente vía negociación, e

- Implementación de una excelente función de administración del personal suministrado por la proveedora, con el ánimo de prevenir insatisfacciones, problemas o conflictos, y en su caso, resolverlos oportuna y adecuadamente.

4.11 CÓMO SE REGULA EL OUTSOURCING DESPUÉS DE LA REFORMA

Ante las problemáticas de abuso de la subcontratación tanto para los trabajadores como para las empresas beneficiarias de los servicios de las outsourcing, las enmiendas a la Ley Federal del Trabajo contemplan una serie de disposiciones que merecen ser analizadas con detenimiento.

El artículo 15-A, adicionado define al régimen de sub contratación 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 lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

De esta redacción se desprende que el vocablo “dependencia” debe entenderse como el lazo de subordinación creado por la relación de trabajo entre los trabajadores con la contratista; y por ende el beneficiario de los servicios (contratante) solo se limita a establecer la tareas a desarrollar y, en su caso a supervisar que se lleven a cabo en los términos contratados.

Dentro de esta definición queda contemplado el denominado en la práctica como “insourcing”, esto es las outsourcing creadas expresamente por los corporativos para proveerse de personal, como estrategia financiera para disminuir costos, mediante la afectación de los derechos laborales de sus colaboradores; mismas que deben acatar las

disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para los trabajos en régimen de subcontratación.

Requisitos del régimen de subcontratación

El propio numeral 15-A determina que este tipo de prestación de servicios debe cumplir con los siguientes lineamientos:

No puede abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo y comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante, debe justificarse por su carácter especializado, y el contrato celebrado entre la persona física o moral que solicita los servicios y el contratista, tiene que constar por escrito. En el momento de esta celebración la contratante debe cerciorarse de que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones con sus trabajadores. (Art 15-B Ley Federal del Trabajo).

La consecuencia de no cumplir con todas estas condicionantes es que el contratante o beneficiario de los servicios se considerará patrón para todos los efectos de la ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Rol de vigilancia de la empresa beneficiaria

De acuerdo con el nuevo artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo, La compañía contratante o beneficiaria debe cerciorarse permanentemente de que la outsourcing cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última; lo cual podrá llevarse a cabo mediante la contratación de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables. Si bien en la ley laboral reformada no se establece quien deberá asumir el costo de los servicios que presten las

unidades de verificación, diversos especialistas coinciden que este aspecto debe quedar al libre pacto de las partes en el contrato de subcontratación.

Dolo en el régimen de subcontratación

El precepto 15-D de la Ley Federal del Trabajo considera que existe dolo en la subcontratación, y por lo tanto la prohíbe cuando se transfieren de manera deliberada a los trabajadores de una empresa contratante a una contratista (outsourcing) con el fin de disminuir sus derechos laborales. Para estos casos el numeral 1004-C establece una multa por el equivalente de 250 a 5,000 veces el salario mínimo general vigente en el D.F.

El beneficio de la inclusión de la limitante de referencia consiste en atemperar la proliferación de empresas “piratas” cuya pretensión es lesionar los derechos laborales de sus colaboradores a cambio de beneficios económicos.

Impacto del régimen de subcontratación en el reparto de utilidades

El artículo 127, fracción IV Bis indica que los trabajadores del establecimiento de una empresa formaban parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU).

Esta redacción ha dado origen a dos interpretaciones, la primera; el personal de la outsourcing que se encuentren prestando servicios a otra empresa (contratante o beneficiaria) por virtud de un contrato de régimen de subordinación tendrá derecho a participar en las utilidades de la beneficiaria de los servicios.

La segunda vertiente considera que solo tienen derecho a la PTU las personas vinculadas con el patrón por una relación obrero-patronal, en consecuencia esta nueva disposición no puede ser aplicada para obligar a la empresa beneficiaria de los servicios de outsourcing a repartir sus utilidades a los trabajadores de la prestación de servicios.

Lo cierto es que la adopción de la primera interpretación en beneficio de los colaboradores de la proveedora de personal, representaría un perjuicio para los de la beneficiaria quienes verían disminuidos sus ingresos por lo que hace a esta prestación. Además se tienen que considerar los efectos fiscales de reconocer utilidades para los trabajadores de otra corporación lo que hace prácticamente inviable este hecho.

No obstante, a principios del 2012 los tribunales en la materia sentaron una jurisprudencia, mediante la cual determinan que con independencia de la autonomía de las empresas (la outsourcing y la beneficiaria de los servicios) cuando una aporte la fuerza de trabajo y la otra los bienes y el patrimonio, para esos efectos, solo existirá una empresa y por ende, ambas son responsables frente a los trabajadores incluyendo el pago de reparto de utilidades y cualquier otra prestación laboral. La jurisprudencia se identifica con el rubro: contrato civil de prestación de servicios profesionales. Si a través de 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 de trabajo y por ende, las dos son responsables de la relación laboral para con el trabajador, publicada en el semanario judicial de la federación y su gaceta. Decima época. Tomo III, p.1991, materia laboral, tesis I.3º

.T.J/28(9ª), jurisprudencia, registro 160,324, febrero de 2012.

Semanario judicial de la federación y su gaceta. Decima época. Tomo III, p.1991, materia laboral, tesis I.3º

.T.J/28(9ª), jurisprudencia, registro 160,324, febrero de 2012

Se puede considerar que esta jurisprudencia va más allá del efecto que la LFT en su numeral 16 pretendió dar a la definición de empresa como una “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”

Esto es así porque señala que cuando una compañía 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, las dos cumplen con el objeto social de la unidad económica referido en el citado artículo 16, por lo que en ese sentido y para efectos laborales son una sola empresa y por ende, responsables de la relación laboral para con el trabajador, situación que jurídicamente no es posible, ya que los objetivos económicos de una prestadora de servicios de la proveeduría de personal son totalmente diferentes a los de la beneficiaria de estos y solo en el caso de que la outsourcing no cuente con bienes propios y suficientes para hacer frente a sus obligaciones laborales, se configura la responsabilidad solidaria en ambas compañías frente al trabajador, pero jamás la consolidación o creación de una sola empresa.

Sin embargo no todo está dicho habrá que esperar a conocer el sentido de las resoluciones que dicten los tribunales al analizar el tema de la unidad económica cuando en los litigios quede demostrado que el patrón real del personal suministrado es la entidad prestadora de los servicios y no el beneficiario de los mismos.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

Más que una sanción, la primera consecuencia de no cumplir las consecuencias del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo consiste en que la contratante se convierte en patrón de los trabajadores de la outsourcing, asumiendo con ello, todas las responsabilidades laborales y de seguridad social. Así mismo, como ya se mencionó los patrones que utilicen el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, es decir, cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la contratista con el fin de disminuir derechos laborales se harán acreedores a una multa por el equivalente de 250 a 5,000 SMGVDF, por cada uno de los trabajadores que se vean afectados (arts. 992, penúltimo párrafo y 1004-C, Ley Federal del Trabajo).

El establecimiento de la normatividad bajo la cual el régimen de subcontratación u outsourcing debe desarrollarse, cierra un ciclo de varios lustros de un uso indiscriminado de esta noble figura, la cual fue sistemáticamente desvirtuada en cuanto a su naturaleza jurídica como consecuencia de la falta de regulación en la Ley Federal del Trabajo.

Se espera que con estas adecuaciones desaparezcan las empresas fantasma, es decir aquellas que ofrecen sus servicios “profesionales” con el propósito de obtener beneficios económicos a través del menoscabo de los derechos laborales de los trabajadores.

A su vez la reforma pretende proporcionar protección a las organizaciones que de buena fe contratan a outsourcing piratas, pues cuando existen controversias con los trabajadores invariablemente tienen que absorber los costos laborales ante la insolvencia o desaparición de aquellas.

(2013) Outsourcing a la luz de la reforma a la LFT, Revista idc Asesor Jurídico y Fiscal, 294

Los puntos principales que los trabajadores como las empresas deben tener en cuenta sobre el outsourcing y la flexibilización de los esquemas de contratación con la reforma son:

El outsourcing es un esquema de contratación que las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 2012 permitieron regular. Esto ofrece el beneficio de que la empresa de outsourcing será considerada como la única responsable de las obligaciones laborales.

En caso de que la empresa contratante, la de outsourcing o ambas llegasen a incumplir con lo establecido en la nueva legislación, los trabajadores quedan protegidos, ya que las dos empresas serán consideradas responsables solidarias respecto de las obligaciones laborales.

El outsourcing aún tiene un rubro complejo dentro de la Ley que no está del todo claro: el reparto de las utilidades. En este rubro, con el paso del tiempo, se verán los criterios que adoptan los tribunales colegiados y la junta, para poder conocer los alcances exactos.

Armando Leñero presidente de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH) considera que la Reforma Laboral fue uno de los factores que frenó la tendencia de crecimiento de la subcontratación de personal, debido a que impuso restricciones y estableció nuevas responsabilidades para los beneficiarios de los servicios.

"La reglamentación ha sido complicada de asimilar porque previamente no existía. Sin embargo, el objetivo de la misma no es eliminar el outsourcing formal, pero sí al que utiliza prácticas de evasión para pagar menos carga social."

Las nuevas cláusulas obligan a los empresarios a cerciorarse de que están contratando a una empresa formal cuando subcontratan personal, condiciones que al final, nos hacen ganar a todos porque el empleado recibe todas sus prestaciones, el contratante obtiene los servicios especializados que requiere y el gobierno capta los impuestos correspondientes.

(2014) Outsourcing a la alza, recuperado el 5 de mayo del 2014 de <http://www.antad.net/index.php/component/k2/item/19208-outsourcing-al-alza-en-2014?tmpl=component&print=1&ml=1>

Sin embargo para Alfonso Navarrete Prida La regulación del outsourcing en la reforma laboral "no funcionó", pues considera que la industria de la tercerización se vio afectada por la cantidad de candados que se incorporaron en el Artículo 15 A de la Ley Federal del Trabajo.

En 2013 declaró que la Ley Federal del Trabajo cumplió un año de su actualización y por primera vez se incorporó a la subcontratación como una forma de contratación.

“Hay aspectos de la reforma laboral que sí funcionaron, uno de ellos son los juicios laborales resueltos en menor tiempo, pero el tema del outsourcing no (funcionó), por lo que es necesario darle una revisada”, externó Navarrete Prida durante la reunión de fin de año con medios.

El titular del Trabajo comentó que en el 2014 el outsourcing será uno de los aspectos que deba analizar el gobierno federal, porque lejos de frenar el desarrollo de un sector, de lo que se trata es de tener empleos formales que contribuyan a disminuir la alta informalidad que existe en el país, cercana a los 28 millones de trabajadores.

Martínez (2013) Regulación de Outsourcing fallo en Reforma laboral, recuperado el 16 de febrero del 2014 de <http://eleconomista.com.mx/industrias/2013/12/25/regulacion-outsourcing-fallo-reforma-laboral>

4.12 CARACTERÍSTICAS CONTRACTUALES DEL OUTSOURCING:

El trabajador no es un empleado directo de la empresa.

Una empresa de administración de personal es la que vincula al empleado con la empresa cliente.

Los horarios, lugares y momentos de trabajo son definidos en jornadas variables o irregulares, según las necesidades de la empresa que recibe el servicio y el acuerdo con el empleado.

Rodríguez (2013), Conozca los puntos clave del outsourcing, recuperado 14 de Abril 2014, de http://deciberyotrosnegocios.com/frameset.php?url=/blog_56263_Conozca-los-puntos-clave-del-outsourcing.html

CAPITULO V

CUESTIONAMIENTO SOBRE LA LEGALIDAD DEL OUTSOURCING COMO HERRAMIENTA DE PLANEACIÓN FISCAL

"Da tu primer paso ahora, no es necesario que veas el camino completo. Sólo da tu primer paso. El resto irá apareciendo a medida que camines".

Martin Luther King Jr.

5.1 QUE ES LA PLANEACION FISCAL

La planeación es uno de los elementos del proceso administrativo y se define como:

Aquella que consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempos y de números necesarias para su realización. Reyes Ponce (1998).

Escogidos y fijados los objetivos organizacionales que deben alcanzarse, es decir, los objetivos globales de la empresa, el siguiente paso consiste en establecer la estrategia empresarial que se utilizará para conseguirlos de la mejor manera, y definir cuáles son las tácticas que pueden ayudar a implementar mejor la estrategia adoptada. Chiavenato (2001).

Toda planeación es una prefiguración simbólica de los hechos y fenómenos que se pretende controlar. En tanto que prefiguración, entraña una concepción imaginativa de la realidad, tal como si pudiera ser manipulada. Es simbólica por que obedece a representaciones ideales: signos, palabras y cifras. Se refiere a los hechos y fenómenos de una realidad concreta por que no se trata del ejercicio de una imaginación fantasiosa sino ordenada a plantearse el futuro en el presente de acuerdo con sus perspectivas reales. Y finalmente, es a causa de esa intención ordenadora que pueda aspirar a influir sobre la curva real de los acontecimientos para sujetarlos a las pretensiones específicas del sujeto mismo que se la formula.

La esencia de toda planeación es el control, no únicamente como medio de asumir la realidad en forma ordenada y dirigible, sino también como manera de abordarla para hacerla inteligible. Y es que el trasfondo del control es la capacidad de racionalizarla, tal como corresponde a la esencia distintiva de lo humano.

Por planeación fiscal cabe entenderse a la vez:

La que realiza el gobierno, a través de sus órganos representativos, para instrumentar los medios de recaudación.

La que realizan los gobernados para cumplir, dentro de la ley, con las obligaciones tributarias que el gobierno les imponga, es decir, reduciendo o suprimiendo las cargas tributarias al máximo posible mediante medios propios y por simple salvaguarda de su interés económico. Diep (1999)

Como ya se comentó la expresión “planeación fiscal” puede por igual aplicarse al conjunto de medidas preliminares que adopta la autoridad para instituir las normas tributarias aplicables a sus gobernados, que al conjunto de medidas que estos adoptan para cumplir con tales obligaciones e incluso para buscar las mejores condiciones de tributación con miras a optimizar la carga tributaria que les haya sido impuesta. Pero, comúnmente, a las medidas de la autoridad se les conceptúa como “Política Tributaria”. En consecuencia, haciendo caso omiso de la amplitud de tal expresión lo cierto es que se ha empleado en mayor grado, al menos en la práctica, para conceptualizar así las acciones de los gobernados, por lo que se ha respetado esta razón de orden práctico para definirla, aunque no sin advertir la vaguedad de la expresión y sus otros posibles ámbitos de utilización concreta.

De aquí se desprende que, aunque el concepto no sea de todo lo acertado que hubiese de esperarse, por mero respeto a la práctica cabe acuñarlo con las limitaciones expuestas.

A partir de dicho concepto, -que quizá fuese más afortunado si se refiriese como: “planeación económico tributaria de los sujetos pasivos”-, cabe desprender un intento de definición que tentativamente podría enunciarse como sigue:

La planeación económico-tributaria de los sujetos pasivos de la relación fiscal es una técnica económico- jurídica, que tiene por objeto la supresión o al menos la optimización de la carga tributaria, siempre dentro del más absoluto respeto a los preceptos legales relativos, a efecto de obtener un rendimiento económico adicional o una reducción

sustancial de su costo operativo fiscal dentro de la vida operativa de todo gobernado, incluso para no llegar a la condición de contribuyente o aun siéndolo. Diep(1999)

José Corona Funes conceptualiza a la planeación fiscal como: “La optimización de las obligaciones sustantivas y colaterales a que está obligado el contribuyente, apegada a derecho.” Corona,(2004).

Por su parte, Enrique Arroyo Morales la define de la siguiente manera: “En términos generales, se puede afirmar que planeación fiscal es el estudio previo de determinados hechos, encuadrándolos dentro de las disposiciones fiscales vigentes, con el fin de lograr las máximas ventajas posibles en materia fiscal. ” Arroyo (2004).

Para Daniel Diep la planeación fiscal es aquella que realizan los gobernados para cumplir, dentro de la ley, con las obligaciones tributarias que el Gobierno les imponga, es decir, reduciendo o suprimiendo las cargas tributarias al máximo posible mediante medios propios y por simple salvaguarda de sus intereses económicos. Absteniéndose así, de transgredir la ley –con el consiguiente ahorro administrativo del Estado para vigilar y enjuiciar-; responsabilizándose de su seguridad jurídica –con el consecuente efecto de honestidad-; y, ubicándose dentro del contexto de sus derechos cívicos –lo que los coloca en mejor posición para demandar lo que a sus intereses convenga respecto a la actuación de los funcionarios públicos-.”

Así pues, se tiene que la planeación fiscal ataca dos aspectos fundamentales:

1. La planeación de las obligaciones sustantivas de cada contribución:

- a) Sujeto
- b) Objeto
- c) Base
- d) Tasa o tarifa
- e) Fecha de pago

- f) Forma de pago (tarjeta tributaria y/o pago por Internet)
- g) Formato de pago por Internet (medio magnético o papel)

2. La planeación de las diversas obligaciones colaterales:

- a) Contabilidad
- b) Expedición de comprobantes
- c) Declaraciones informativas
- d) Cuentas fiscales y
- e) Responsabilidad solidaria (de accionistas, consejo de administración, etcétera.

Por lo tanto se debe tener un especial cuidado al momento de definir el régimen fiscal del contribuyente, eligiendo aquel que represente una mejor optimización de sus obligaciones sustantivas y colaterales.

5.2 QUE SE ENTIENDE POR EVASION FISCAL

Definición de evasión fiscal.

"Se entiende que existe evasión fiscal cuando una persona infringiendo la ley, deja de pagar todo o una parte de un impuesto al que está obligado" (Espinoza,1998)

Para Armando Giorgetti "La evasión tributaria, es cualquier hecho comisivo u omisivo, del sujeto pasivo de la imposición que contravenga o viole una norma fiscal y en virtud del cual una riqueza imponible, en cualquier forma, resulte sustraída total o parcialmente. Giorgetti (1967).

Se da la evasión, cuando el sujeto, siendo contribuyente de algún impuesto determinado y habiendo efectuado operaciones que implican la causación y pago de dicho impuesto, se abstiene de cumplir. Esto sí es violatorio de la ley, puesto que la obligación existe, se ha dado, y el sujeto no cumple con ella. Consecuentemente, cuando se habla de evasión se habla de un proceder ilegal, por lo

que, naturalmente, no sólo debe, sino que además, tiene que ser combatida; más aún por dejar en estado de desventaja al que cumple con sus obligaciones contributivas. Daniel. (1999)

Para que se dé la evasión fiscal es preciso se reúnan los siguientes elementos:

- a) Que exista una persona obligada al pago
- b) Que se deje de pagar todo o una parte del impuesto
- c) Que se infrinja una ley. Sánchez. (2007)

5.3 DEFRAUDACIÓN FISCAL

En México esta conducta se encuentra regulada tanto a nivel federal como a nivel local a través de los distintos ordenamientos jurídicos que contemplan las diferentes conductas que pueden dar lugar a la comisión de delitos, así como las facultades de las autoridades fiscales para proceder penalmente en contra de los posibles delincuentes.

A nivel federal, el Código Fiscal de la Federación en su artículo 108 contiene las distintas conductas que se consideran como defraudación fiscal, estas son:

“Comete el delito de defraudación fiscal quien con uso de engaños o aprovechamiento de errores, omite total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal”

La omisión total o parcial de alguna contribución a que se refiere el párrafo anterior comprende, indistintamente, los pagos provisionales o definitivos o el impuesto del ejercicio en los términos de las disposiciones fiscales.

Asimismo, se contemplan las penas aplicables a éstas, las cuales van de los tres meses hasta los nueve años de prisión, esto dependiendo del monto de lo defraudado; además de aquellas conductas que se consideran agravantes de la defraudación fiscal, cuando se originen por:

- a) Usar documentos falsos
- b) Omitir reiteradamente la expedición de comprobantes por las actividades que se realicen, siempre que las disposiciones fiscales establezcan la obligación de expedirlos. Se entiende que existe una conducta reiterada cuando durante un periodo de cinco años el contribuyente haya sido sancionado por esa conducta la segunda o posteriores veces.
- c) Manifestar datos falsos para obtener de la autoridad fiscal la devolución de contribuciones que no le correspondan
- d) No llevar los sistemas o registros contables a que se esté obligado conforme a las disposiciones fiscales o asentar datos falsos en dichos sistemas o registros
- e) Omitir contribuciones retenidas, recaudadas o trasladadas.
- f) Manifestar datos falsos para realizar la compensación de contribuciones que no les corresponda.
- g) utilizar datos falsos para acreditar o disminuir contribuciones
- h) declarar pérdidas fiscales inexistentes.

Cuando los delitos sean calificados, la pena que corresponda se aumentará en una mitad.

Y en el artículo 109 del citado Código, se señalan aquellos actos equiparables al delito de defraudación fiscal, estos son:

- I. Consigne en las declaraciones que se presenten para los efectos fiscales, deducciones falsas o ingresos acumulables menores a los realmente obtenidos o valor de actos o actividades menores a los realmente obtenidos o realizados o determinados conforme a las leyes. En la misma forma será sancionada aquella persona física que perciba ingresos acumulables, cuando realice en un ejercicio

fiscal erogaciones superiores a los ingresos declarados en el propio ejercicio y no compruebe a la autoridad fiscal el origen de la discrepancia en los plazos y conforme al procedimiento establecido en la ley del Impuesto Sobre la Renta.

- II. Omite enterar a las autoridades fiscales, dentro del plazo que la ley establezca, las cantidades que por concepto de contribuciones se hubieren retenido o recaudado.
- III. Se beneficie sin derecho de un subsidio o estímulo fiscal.
- IV. Simule uno o más actos o contratos obteniendo un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal.
- V. Sea responsable por omitir presentar, por más de doce meses, las declaraciones que tengan carácter de definitivas, así como las de un ejercicio fiscal que exijan las leyes fiscales, dejando de pagar la contribución correspondiente.

VIII Darle efectos fiscales a los comprobantes digitales cuando no reúnan los requisitos de los artículos 29 y 29 A del código.

5.4 DIFERENCIAS ENTRE LA DEFRAUDACIÓN FISCAL Y LA PLANEACIÓN FISCAL

Aunado a lo anterior, Adrián Guillermo Ocampo Romero aporta lo siguiente:

La planeación se distingue claramente de la defraudación fiscal ya que la segunda consiste en omitir el pago de las contribuciones mediante prácticas dolosas, o mediante el engaño, violando leyes fiscales teniendo un impacto económico en perjuicio del fisco. El elemento esencial de un acto de defraudación consiste en una conducta dolosa de parte del contribuyente, que en esencia está encaminada a dejar de pagar un impuesto que se debe conforme a derecho.

Consecuentemente, los contribuyentes al diseñar las estrategias de actuación en el desarrollo de sus actividades para ser más competitivos y por ende, productivos, pueden elegir las figuras o vehículos jurídicos que les permitan alcanzar dicho objetivo.

En este sentido, conviene resaltar el hecho de que si un contribuyente puede elegir de entre distintos contratos para realizar determinada transacción, podrá libre y válidamente, celebrar aquel que le resulte más efectivo y económico, considerando inclusive, las repercusiones fiscales que el mismo detone.

Es decir, los contribuyentes de ninguna manera, se encuentran obligados a elegir el contrato o instrumento jurídico que genere la mayor cantidad de contribuciones en beneficio de las autoridades fiscales, sino que en la medida de que el camino elegido no vulnere la ley, se encuentran en plena libertad de seleccionar el más conveniente a sus intereses.

Asimismo, la planeación fiscal tiene una justificación política, ya que son los propios ciudadanos con su práctica cotidiana, quienes le abren los ojos al legislador sobre las imperfecciones de las leyes, y nadie se los abre más que quienes ejercen y aplican la planeación fiscal.

La planeación fiscal obedece a una elaboración intelectual. No es producto de un mero empirismo operativo. Requiere de una conceptualización de la que no puede sustraerse el conocimiento jurídico. Consecuentemente, es un producto de la cultura. Ello beneficia al Estado por que la comunidad se beneficia mucho más del conocimiento de la ley que de su ignorancia.

El evasor en cambio, lo mismo puede conocer que ignorar la ley, pero opta por el camino fácil de la indiferencia, aunque a la postre sea el más difícil y obviamente el único punible.

Por otra parte, el que cumple ingenuamente, no solo se perjudica en el orden económico, sino que también se abstrae del proceso cultural de la comunidad con otro tipo de indiferencia: el de la tolerancia.

Otro aspecto cultural, quizá de mayor trascendencia, es el que resulta de comparar el simplismo mental del defraudador con el conocimiento que se requiere para la planeación. La racionalización de la temática tributaria, su conceptualización en un contexto de índole económica y hasta la discusión o enjuiciamiento de las disposiciones legales, tesis, criterios y de más tópicos alusivos configuran en mayor grado los índices de culturización de un pueblo que, de otro modo se degrada en el fraude, la simulación o la ocultación y ello por mera impotencia intelectual para racionalizar sus problemas y resolverlos.

Villegas, La Planeación fiscal en nuestros días, recuperado el 07 de Junio del 2014 de http://www.uaeh.edu.mx/campus/icea/revista/num1_07/articulo4.htm

5.5 ELUSION

En su origen la elusión, además de no ser comprendida correctamente, es comúnmente confundida y mal llamada “Planeación, de donde, y en principio ambas son una especie más de la Estrategia Fiscal, Economía de opción u opción impositiva

Elusión Fiscal, tributaria o impositiva o evitación fiscal

- a) Una actitud negativa, esto es, de no hacer, de evitar encuadrar en el supuesto jurídico que la norma establece para el pago de los tributos, es una abstención del potencial contribuyente a la realización de la obligación ex lege (doctrinalmente denominado acertamiento, la configuración de la hipótesis normativa). Por tanto que se trate realmente de una actitud que no cabe dentro de las figuras jurídicas.
- b) Una actitud positiva, de acción, donde el contribuyente potencial decide asumir actitudes de búsqueda de lugares u esquemas donde no existan impuestos a la

actividad desarrollada o sean menores o con mayores privilegios, pero nótese que si este es el caso, entonces nos encontraríamos en presencia de una economía fiscal y no de elusión.

Para Díaz González (2004) la elusión fiscal en la conducta consiste en no ubicarse dentro del supuesto normativo, denominado hecho generador, que fija la ley tributaria respectiva, o sea, la persona evita ser considerada contribuyente de cierto impuesto, sin incurrir en prácticas ilegales.

El tema se desarrolla a partir del código tributario y en su artículo quinto establece que las normas que señalen cargas a los particulares así como los que se refieran a objeto, sujeto, base, tasa o tarifa, son de aplicación estricta; las demás normas se sujetarán a interpretación de cualquier otro método, es decir, teleológica, literal, histórica, etc., si por circunstancias especiales el acto jurídico no se encuentra regulado de manera supletoria se aplicarán los principios generales de derecho, con el único requisito de no ser contrario al ordenamiento.

Tomando de base el anterior párrafo se determina entonces, un plan que ante la imposibilidad de desviar el sentido de la ley, aparece el efecto de la elusión fiscal, cuando el contribuyente utiliza textos legales o interpretaciones que le favorezcan en el caso especial del articulado que implica carga impositiva que de esta manera no se ve incidido, por lo tanto no es sujeto a gravamen obteniendo con ello un beneficio fiscal.

De específica no se quiere establecer que cualquier interpretación diversa a la autoridad fiscal, lo que sucede y debe quedar preciso es que el contribuyente conoce a profundidad la ley y entonces encuentra irregularidades que no le prohíben utilizar ciertas figuras independientes al texto impositivo, aun así no olvidar que un principio general de derecho establece que la autoridad para ejercer los actos de coercitividad debe ser competente, lo que implica que sólo puede aplicar el texto legal en el marco conceptual que señala,

mientras que el contribuyente puede realizar todos los actos y los hechos jurídicos que no sean ilícitos y no contravengan a la ley.

Los actos de elusión fiscal, más que en los de evasión al no ser objetivo el concepto entonces se tiene que acudir a los tribunales con la finalidad que sea esta institución quien emita el criterio que se aplica, si es o no correcto.

De manera conceptual la elusión fiscal fundamenta la planeación fiscal que está tratando de lograr la mínima carga fiscal para los contribuyentes, es decir, se busca no dejar de pagar los impuestos pero si eficientarlos para mejoras de las empresas y con ello se vean beneficiados.

Lastra José Manuel, Paradojas de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo, recuperado el 15 de Julio del 2014 de <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/derpriv/cont/5/dtr/dtr4.htm>

5.6 SIMULACION LABORAL

El investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México, Juan Manuel Lastra, en un ensayo en el cual examina el principio de la buena fe, llega a escribir sobre la simulación de las relaciones de trabajo, diciendo: "La simulación del vínculo jurídico-laboral, se ha convertido, desafortunadamente, en un mal endémico creciente que requiere con urgencia, encontrar la vacuna o el antídoto para detener esas prácticas perniciosas de mala fe".

Por lo anterior, se impone una verdadera actuación de impartir justicia laboral de acuerdo con los principios de justicia social, y acabar con todo simulador, imitador, remedador, farsante, impostor y todo aquel que representa una cosa "fingiendo o imitando lo que no es", evitando en las resoluciones que dicten "las maquinaciones milenarias que usan para hacer decir a las leyes lo que no dicen, o para ocultar o negar lo que dicen", Cisneros (2006)

5.7 LA AUTORIDAD FISCAL ANTE LA EMISION DE COMPROBANTES POR ACTIVIDADES INEXISTENTES.

Artículo 69-B. Código Fiscal de la Federación.- Cuando la autoridad fiscal detecte que un contribuyente ha estado emitiendo comprobantes sin contar con los activos, personal, infraestructura o capacidad material, directa o indirectamente, para prestar los servicios o producir, comercializar o entregar los bienes que amparan tales comprobantes, o bien, que dichos contribuyentes se encuentren no localizados, se presumirá la inexistencia de las operaciones amparadas en tales comprobantes.

En este supuesto, procederá a notificar a los contribuyentes que se encuentren en dicha situación a través de su buzón tributario, de la página de internet del Servicio de Administración Tributaria, así como mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación, con el objeto de que aquellos contribuyentes puedan manifestar ante la autoridad fiscal lo que a su derecho convenga y aportar la documentación e información que consideren pertinentes para desvirtuar los hechos que llevaron a la autoridad a notificarlos. Para ello, los contribuyentes interesados contarán con un plazo de quince días contados a partir de la última de las notificaciones que se hayan efectuado.

Transcurrido dicho plazo, la autoridad, en un plazo que no excederá de cinco días, valorará las pruebas y defensas que se hayan hecho valer; notificará su resolución a los contribuyentes respectivos a través del buzón tributario y publicará un listado en el Diario Oficial de la Federación y en la página de internet del Servicio de Administración Tributaria, únicamente de los contribuyentes que no hayan desvirtuado los hechos que se les imputan y, por tanto, se encuentran definitivamente en la situación a que se refiere el primer párrafo de este artículo. En ningún caso se publicará este listado antes de los treinta días posteriores a la notificación de la resolución.

Los efectos de la publicación de este listado serán considerar, con efectos generales, que las operaciones contenidas en los comprobantes fiscales expedidos por el contribuyente en cuestión no producen ni produjeron efecto fiscal alguno.

Las personas físicas o morales que hayan dado cualquier efecto fiscal a los comprobantes fiscales expedidos por un contribuyente incluido en el listado a que se refiere el párrafo tercero de este artículo, contarán con treinta días siguientes al de la citada publicación para acreditar ante la propia autoridad, que efectivamente adquirieron los bienes o recibieron los servicios que amparan los citados comprobantes fiscales, o bien procederán en el mismo plazo a corregir su situación fiscal, mediante la declaración o declaraciones complementarias que correspondan, mismas que deberán presentar en términos de este Código.

En caso de que la autoridad fiscal, en uso de sus facultades de comprobación, detecte que una persona física o moral no acreditó la efectiva prestación del servicio o adquisición de los bienes, o no corrigió su situación fiscal, en los términos que prevé el párrafo anterior, determinará el o los créditos fiscales que correspondan. Así mismo, las operaciones amparadas en los comprobantes fiscales antes señalados se consideran como actos o contratos simulados para efecto de los delitos previstos en este código.

5.8 FISCALIZACIÓN PERMANENTE A LAS OUTSOURCING

Existen empresas aparentemente legales que encubren, como una pantalla, actividades ilegales y que generalmente existe solamente en el papel y se dedican a ofrecer servicios de outsourcing. Pueden ofrecer la cobertura confidencial de una sociedad anónima, disfrazando a sus verdaderos dueños por medio de una representación nominal tanto para los accionistas como para los directores. Existen varios esquemas que pueden crearse para realizar actividades de “Lavado de Dinero”, para elusión de pago de impuestos bajo

“Esquemas de Sustitución Laboral” o para la disminución de la base gravable de pago de impuestos con la “Venta de Comprobantes Fiscales”.

Por medio de investigaciones y auditorías se han detectado las características que poseen estas empresas:

1. Efectivo en caja < 100,000 pesos
2. Valor del activo en ejercicio < 500,000 pesos
3. Sueldos y salarios = “0”
4. No presentan pagos o en general son muy pequeños
5. Tienen pérdidas por años consecutivos
6. Realizan como máximo 3 declaraciones
7. Emiten comprobantes fiscales
8. Domicilio fiscal coincidente con otros contribuyentes
9. Representante Legal coincidente con otros contribuyentes
10. No realizan operaciones de comercio exterior

De un total de 401,747 Contribuyentes Personas Morales que fueron constituidos en el período 2002-2009, que además han declarado (al menos una vez en todo el período), se estima que cerca del 80% del total de Contribuyentes poseen de 4 a 8 características de Empresa Fachada.

Los mayormente identificados con este tipo de operaciones son aquellos que cumplen con 9 y 10 características.

GRUPO ESTRATEGICO SAT, IMSS, INFONAVIT, PGR

Objetivo:

Coordinar acciones de fiscalización mediante la integración de un grupo de auditoría estratégico que se encargará de dirigir y asesorar a los auditores de las tres instituciones a nivel nacional, con la finalidad de garantizar los mejores resultados.

Beneficios:

Generar mayor percepción de riesgo entre los involucrados.

Atacar el esquema de evasión desde diferentes ángulos conforme a las atribuciones de cada organismo.

Aprovechar sinergias para lograr acciones de fiscalización eficaces.

Construir un padrón único de contribuyentes vinculados a estas prácticas.

IMSS

- Acreditar la relación laboral.
- Determinar cuotas obrero patronales.
- Integrar expediente para delitos de defraudación a los regímenes del seguro social.
- Asegurar derechos de los trabajadores.

SAT

- Determinar omisión de retenciones del Impuesto Sobre la Renta.
- Acumular ingresos omitidos.
- Integrar expediente de delito de defraudación fiscal.

INFONAVIT

Acreditar la relación laboral.

Asegurar el pago de aportaciones y amortizaciones para recuperar los créditos de vivienda.

Proteger derechos de los trabajadores.

TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Acreditar la relación laboral a través de inspecciones laborales.

Propiciar denuncias de trabajadores (ámbitos laboral - fiscal).

Orientar y asesorar trabajadores.

Lastra José Manuel, Paradojas de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo, recuperado el 15 de Julio del 2014 de <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/derpriv/cont/5/dtr/dtr4.htm>

Según datos del SAT a mediados del ejercicio 2010 la utilización del esquema de outsourcing tuvo un impacto al erario por 10,000 millones de pesos. Cifra que no comprende la evasión por cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al INFONAVIT.

Para el SAT esto constituye una práctica fiscal indebida ya que establece que es un delito asesorar, aconsejar o prestar servicios o participar en la realización o implementación de la sustitución, constitución o contratación de sociedades mercantiles para omitir el pago de una contribución o para obtener un beneficio en perjuicio del fisco

En Junio de 2010 se registraron 540 auditorías abiertas a las empresas de subcontratación en el país, con un total de 22 casos penales por defraudación fiscal, según datos del Sistema de Administración Tributaria (SAT).

Moreno (2010, junio 10), Evasión en outsourcing pega a empleados, recuperado el 05 de marzo de 2014, de <http://www.clubhipotecario.com.mx/noticias-de-infonavit/616-evasion-en-outsourcing-peg-a-empleados>

De 2005 a 2010 las grandes empresas que utilizan el esquema de outsourcing, han afectado la recaudación en más de 800 mil millones de pesos de IVA e Impuesto Sobre la Renta (ISR). En concreto, de 2005 a 2010 se ha evadido el pago de unos 250,000 millones de pesos por concepto de Impuesto al Valor Agregado y unos 550,000 millones de pesos por concepto de ISR.

En concreto, de los 20 millones de personas con trabajo en el país, cerca del 14%, es decir alrededor de 2.5 millones, se encuentran contratados bajo el esquema del outsourcing.

(2010), Evasión en Outsourcing, recuperado el 15 de marzo 2014, de <http://losimpuestos.com.mx/evasion-en-outsourcing/>

5.9 CRITERIOS NO VINCULATIVOS

Desde hace varios años las autoridades fiscales han realizado la emisión de diversos criterios No vinculativos para desalentar a los contribuyentes sobre la contratación de prestadoras de servicios de personal.

A continuación profundizaremos en la definición y alcance de estos criterios y conoceremos algunos de los que han sido publicados en relación a estos servicios y los esquemas que han sido utilizados para llevarlos a cabo.

Desde la década de 1980, ya se habían empezado a conocer los criterios de las autoridades fiscales respecto de la aplicación e interpretación de las normas tributarias. Sin embargo, en un inicio y hasta la fecha, se han efectuado mediante reglas internas que se conocen como “criterios normativos”. Con la aparición de la tecnología, desde 2004 se dio a conocer a los contribuyentes, por medio de Internet, en la página del Servicio de

Administración Tributaria (SAT), otros criterios con el nombre de “Prácticas Fiscales Indevidas”.

Desde entonces se trata de criterios de interpretación de las disposiciones fiscales y aduaneras que el SAT considera como lesivos al fisco Federal, y han tenido como finalidad alertar a los contribuyentes sobre supuestas prácticas indebidas que han sido observadas y sancionadas por la autoridad. Desde junio de 2006, con motivo de la entrada en vigor de las reformas al Código Fiscal de la Federación (CFF), las autoridades fiscales están facultadas para dar a conocer los criterios no vinculativos de las disposiciones fiscales y aduaneras (en adelante “criterios no vinculativos”).

En efecto, el artículo 33, fracción I, inciso h) del Código Fiscal de la Federación, establece que las autoridades fiscales, para el mejor cumplimiento de sus facultades, proporcionarán asistencia gratuita a los contribuyentes; para ello, procurarán:

“h) Dar a conocer en forma periódica, mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación, los criterios no vinculativos de las disposiciones fiscales y aduaneras”.

En concordancia con la reforma anterior, el artículo 52 del Código Fiscal de la Federación relativo a los dictámenes formulados por Contadores Públicos para fines fiscales (dictamen fiscal), fue reformado para establecer como requisito del dictamen fiscal, que el Contador Público emita, junto con su dictamen, un informe sobre la situación fiscal del contribuyente en el que señale si el contribuyente incorporó en el dictamen la información relacionada con la aplicación de algunos de los criterios diversos a los que, en su caso, hubiera dado a conocer la autoridad como criterios no vinculativos.

SIGNIFICADO DE “CRITERIOS NO VINCULATIVOS”

Como ya se ha mencionado, los criterios no vinculativos tienen como finalidad desincentivar a los contribuyentes para que realicen determinada aplicación de las disposiciones fiscales que, desde el punto de vista de la autoridad fiscal, resultan

“indebidas”. Nótese que la autoridad ni siquiera se refiere a dichas prácticas fiscales de los contribuyentes como ilegales, sino que utiliza el término “indebido”.

Conforme al Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española (DRAE), “indebido” significa “ilícito, injusto y falta de equidad”. Sin embargo, ello no conlleva el significado de ilegal que, gramaticalmente, quiere decir, de acuerdo con el DRAE: “que es contra ley”.

Es decir, como una primera conclusión tenemos que los criterios no vinculativos no se refieren a conductas ilegales de los contribuyentes, sino que se trata de prácticas o sea, según el DRAE, “modos o métodos que particularmente observa uno en sus operaciones”, o bien, “la aplicación de una idea o doctrina” que, a juicio de las autoridades fiscales, son indebidas o sea, ilícitas, injustas o inequitativas, según su modo de observar en lo particular las operaciones de los contribuyentes.

Ahora bien, por la palabra “criterio” el DRAE indica que es “norma para conocer la verdad; juicio o discernimiento”; a su vez, “juicio”, entre otros significados, quiere decir “opinión, parecer o dictamen”. En resumen, el “criterio” es un juicio o sea, una opinión de la autoridad fiscal sobre un modo de operar de un contribuyente.

Por su parte, vincular significa, entre otras acepciones, “sujetar a una obligación”.

De acuerdo con lo anterior, un criterio no vinculativo significa una opinión de la autoridad que no está sujeta a obligación y, por lo mismo, los criterios de las autoridades no tienen fuerza vinculativa alguna para los contribuyentes, por lo que no pueden obligarlos, legalmente.

En otras palabras, los criterios no vinculativos, al carecer de un vínculo entre la autoridad y los contribuyentes, son meramente opiniones informativas sobre la interpretación que realiza el SAT de las normas fiscales y aduaneras.

Naturaleza jurídica de los criterios no vinculativos

Conforme al Principio de Legalidad Tributaria contenido en el artículo 31, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para la validez constitucional de un tributo es necesario que, primero, esté establecido en la ley y que los elementos esenciales del mismo, también estén consignados, de manera expresa en la ley, para que no quede margen para la arbitrariedad de las autoridades y para que el sujeto pasivo pueda conocer la forma cierta de contribuir para los gastos públicos del Estado.

La arbitrariedad en la imposición, la imprevisibilidad en las cargas tributarias y los impuestos que no tengan un claro apoyo legal, deben considerarse absolutamente proscritos en el régimen constitucional mexicano, sea cual fuere el pretexto con que pretenda justificárseles.

(Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Pleno, 91-96 Primera Parte, pág. 173).

De acuerdo con el principio de legalidad tributaria, los impuestos deben ser creados mediante una ley, es decir, por medio de un ordenamiento formal y material legislativo que sea general y abstracto y emanado del órgano constitucional facultado para ello.

Conforme al artículo 35 del CFF, las autoridades fiscales están facultadas para dar a conocer, a las diversas dependencias, el criterio que deberán seguir en cuanto a la aplicación de las disposiciones fiscales, sin que por ello nazcan obligaciones para los particulares y solo derivarán derechos de los mismos cuando se publiquen en el DOF.

En este sentido, el artículo 33, fracción I, inciso g) del CFF faculta a las autoridades fiscales a proporcionar asistencia gratuita a los contribuyentes mediante la publicación anual de resoluciones dictadas por las autoridades, sin que se generen obligaciones o cargas adicionales a las establecidas en las leyes fiscales.

Esta disposición del CFF le otorga al SAT la facultad que para expedir la llamada “Resolución Miscelánea Fiscal”. Sobre la constitucionalidad de la Resolución Miscelánea Fiscal ya se pronunció la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que esta no es contraria al principio de legalidad tributaria, siempre que en ningún caso establezca cargas adicionales para los contribuyentes, en relación con los elementos de las contribuciones (sujeto, objeto, base y tasa o tarifa).

(Semanario Judicial de la Federación. Novena Época Primera Sala, Septiembre de 2006, pág. 34. Tesis de Jurisprudencia 63/2006).

Lo anterior, en congruencia con la tesis aislada P.LV/2004, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de las Nación, en la que establece que las reglas que contiene la Resolución Miscelánea Fiscal, en ciertos casos pueden llegar a establecer obligaciones a los contribuyentes, ya que no constituyen criterios de interpretación sino disposiciones de observancia general, contrariamente a los “criterios interpretativos” o los “criterios no vinculativos” que sostengan las autoridades fiscales, los cuales en ningún momento serán obligatorios para los particulares.

En los anteriores términos, en principio, sólo las leyes fiscales emanadas, de acuerdo con el proceso legislativo previsto en la Constitución, pueden establecer obligaciones para los contribuyentes.

En este sentido, se concluye que los criterios no vinculativos, los cuales se fundamentan en los artículos 33, fracción I, inciso h) y 35 del CFF, son meras opiniones de las autoridades fiscales sobre la interpretación o aplicación de ciertas normas fiscales, que de ninguna manera obligan a los contribuyentes.

Se trata de conductas que, a juicio de las autoridades fiscales, son indebidas, sin que esas prácticas impliquen que el contribuyente actúa de manera ilegal, ya que en todo caso, se trata de una diferencia de interpretación o aplicación de las disposiciones fiscales.

Es una manera de alertar o desincentivar al contribuyente para que no lleve a cabo una determinada operación de carácter fiscal que, a juicio del SAT, constituye una conducta o actividad contraria a la correcta práctica tributaria. Sin embargo, estos criterios no son de observancia obligatoria por no emanar del Poder Legislativo.

En conclusión, cuando la conducta del contribuyente sea opuesta o contraria a lo señalado en los “criterios no vinculativos”, serán solo los tribunales federales competentes, los que, en última instancia, resolverán el criterio legal a seguir sobre cada caso en particular.

Podemos concluir que desde hace muchos años, ha sido costumbre que las autoridades fiscales den a conocer a los contribuyentes las operaciones que consideran indebidas.

Los criterios no vinculativos de las disposiciones fiscales y aduaneras son opiniones informativas de las autoridades fiscales sobre la interpretación de ciertas operaciones que realizan algunos contribuyentes, los cuales no tienen fuerza vinculativa, es decir, no obligan a los contribuyentes.

Los criterios no vinculativos expedidos por el SAT no obligan legalmente a los contribuyentes, por no constituir ordenamientos legales desde el punto de vista formal y material; por lo tanto, se trata de opiniones del SAT para desincentivar a los contribuyentes con el fin de que no lleven a cabo ciertas operaciones de carácter fiscal.

El CFF no contempla como infracción y sanción, el hecho de que los contadores, abogados y demás asesores fiscales, no adviertan a sus clientes de la existencia de los criterios no vinculativos.

De Anda (2011, febrero), Criterios no vinculativos, recuperado el 12 de abril del 2014, de http://www.imcp.org.mx/IMG/pdf/fiscoactualidades_111.pdf

En 2013 se presentó la modificación al anexo 3 de la resolución miscelánea, donde se encuentran tres nuevos criterios no vinculativos, 31/ISR. Outsourcing. Retención de

salarios

Se considera que realiza una práctica fiscal indebida quien:

I. Constituya o contrate de manera directa o indirecta a una persona física o moral, cuando entre otras, se trate de Sociedades de Solidaridad Social, Cooperativas, Civil, Civil Universal, Civil Particular; Fideicomisos, Sindicatos, Asociación en Participación o Empresas Integradoras, para que éstas le presten servicios idénticos, similares o análogos a los que sus trabajadores o prestadores de servicios le prestan o hayan prestado, y con ello omita el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido en perjuicio del fisco federal.

II. Derivado de la práctica señalada en la fracción anterior, se omita efectuar la retención del ISR a los trabajadores o prestadores de servicios sobre los que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, mantiene una relación laboral por estar bajo su subordinación y toda vez que dichos trabajadores o prestadores de servicios perciben un salario por ese trabajo subordinado, aunque sea por conducto del intermediario o subcontratista.

III. Deduzca, para efectos del ISR, el comprobante fiscal que ampare la prestación de servicios que emite el intermediario laboral y no recabe de dicho intermediario la documentación en donde conste la retención y entero del ISR.

IV. Acredite, para efectos del IVA, el impuesto contenido en el comprobante fiscal que ampare la prestación de servicios que emite el intermediario y no recabe de dicho intermediario la documentación en donde conste la retención y entero del ISR y del IVA.

V. Asesore, aconseje, preste servicios o participe en la realización o la implementación de cualquiera de las prácticas anteriores.

Castro (2013, junio 18) Esto no se hace, dice el SAT, recuperado 11 de abril del 2014, de <http://www.control2000.com.mx/blog/?p=1793>

5.10 UTILIZACIÓN DEL OUTSOURCING POR PARTE DEL GOBIERNO

Es conocido que el gobierno es también un asiduo usuario de outsourcing ya que al igual que las empresas privadas también ha buscado optimizar sus recursos mediante la tercerización de personal.

El gobierno federal y el gobierno del Distrito Federal tienen decenas de contratos con outsourcing,

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del gobierno federal y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, que depende del Gobierno del DF. tienen entre sus funciones la de garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores, pero al contratar empleados de intendencia, mantenimiento y otras áreas a través de outsourcing, algunos piensan que promueven que se violen los derechos laborales.

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) anunció que presentará demandas penales en contra de 33 grandes consorcios por evadir al fisco a través de las outsourcing. la incongruencia en esto es que por un lado el gobierno federal persiga penalmente a quienes evaden impuestos y por otro, mantenga contratos con las intermediarias que presuntamente les ayudan con la evasión. Los trabajadores de intendencia de la STyPS en realidad trabajan para la empresa Limpia Tec.

Los trabajadores de Limpia Tec obtienen un salario promedio de dos mil 600 pesos a la quincena. Laboran bajo un régimen de contratos temporales, lo que les impide generar

antigüedad, y no gozan de las prestaciones que tienen los trabajadores al servicio del Estado.

La STyPS tiene contratos con otras outsourcing para cubrir diferentes servicios, entre ellos el de mantenimiento.

Otra dependencia del gobierno federal que recurre a este tipo de compañías para no crear plazas laborales es la Comisión Federal de Electricidad.

La Comisión Permanente del Congreso de la Unión aprobó un punto de acuerdo por el que pidió a la CFE un informe detallado de los contratos que mantiene con empresas outsourcing.

En ese punto de acuerdo, la Comisión Permanente estableció que la subcontratación o tercerización es ilegal, porque la empresa para la que realmente labora el trabajador evade responsabilidades patronales y fiscales.

Desde 2010, aproximadamente 40 por ciento del empleo formal generado en el país se realiza a través de outsourcing, es decir, cuatro de cada 10 trabajadores tiene ninguna o mínimas prestaciones”.

El gobierno federal, el gobierno del DF y posiblemente los gobiernos estatales contribuyen a esta situación, al contratar los servicios de las outsourcing, cuya presencia se ha multiplicado en nuestro país en los últimos cinco años.

El GDF tiene decenas de contratos de este tipo a través de las secretarías de Finanzas, Salud; Desarrollo Social, Turismo y otras, además del Instituto de Educación Media Superior (IEMS), del cual dependen las preparatorias del DF.

En un comunicado fechado el pasado 5 de diciembre, el Sindicato Único de Trabajadores del IEMS y la Unión de Juristas de México denunciaron que los cerca de 350 empleados de intendencia del Instituto en realidad trabajan para la empresa Eliabra Servicios Inmobiliarios, SA de CV, la cual cambia constantemente de razón social para evitar generar antigüedad.

Las empresas outsourcing ofrecen abiertamente, a través de los medios de comunicación, los servicios de “manejo de nómina”, “tercerización de su planta laboral”, “ahorros en la selección de nóminas” y otros.

El servicio de apoyo para evadir el pago de impuestos mediante la simulación de figuras jurídicas distintas a la sociedad anónima son más especializados, está disfrazado con el de “reducción y control del gasto e inversiones”.

Son este tipo de empresas las que le han ayudado a 33 grandes consorcios a evadir 20 mil millones de pesos. Violan derechos laborales y se benefician de contratos del mismo gobierno, quien ahora perseguirá penalmente a sus clientes.

Contreras (2013) ,El gobierno, usuario común de outsourcing, recuperado el 16 de mayo del 2014, de <http://www.cronica.com.mx/notas/2011/558659.html>

Este tipo de empresas ha crecido aceleradamente en los últimos 20 años en México, al grado de que hasta el mismo gobierno decidió crear en abril de 2008 su propia compañía de subcontratación, Fonatur Mantenimiento, y ligar contratos con oficinas de gobierno, a las que les ofrece servicios de limpieza y mantenimiento especializado.

Los clientes de Fonatur Mantenimiento son Fonatur Operadora, las secretarías de la Reforma Agraria, Salud, Agricultura, Medio Ambiente, Turismo y Energía, y el Centro

Nacional de las Artes; la Universidad del Caribe, el Parque Ecológico Copalita, el IMPI, Financiera Rural, Registro Agrario Nacional, tres cadenas hoteleras, una televisora privada, los gobiernos de Chiapas y Guanajuato y el Senado de la República.

Robles de la Rosa (2012 septiembre 26), Reforma Laboral Outsourcing: al orden, recuperado el 25 de abril del 2014, de <http://www.excelsior.com.mx/2012/09/26/nacional/860991>

5.11 LA RAZÓN DE NEGOCIOS Y SU INCIDENCIA EN LOS ACTOS Y

OPERACIONES CON EFECTOS FISCALES.

Existe una expresión, noción o idea, que está presente en los análisis y discusiones en las que se evalúa la viabilidad de actos u operaciones con repercusiones fiscales: la razón de negocios.

En ese marco, esta expresión, noción o idea, definitivamente pesa en el ánimo de quienes deben tomar decisiones -en concreto, los contribuyentes- sobre la celebración de determinado acto o actos, u operaciones y puede constituir

Un impedimento, un obstáculo, un inhibidor, o bien, un aliciente, un precursor y hasta un detonante para llevar a cabo tales actos u operaciones.

Esta expresión compuesta, razón de negocios, de la que muchos parecen partir como algo cierto y ampliamente aceptado, está presente la mayoría de las ocasiones en el ámbito de la planeación fiscal, y más concretamente, es eje central de la valoración que se realiza para calificar, a nivel de los entes privados, la suficiencia o ausencia de sustancia económica en actos y operaciones, y con ello, temas de posible elusión y evasión fiscal.

En la práctica profesional se presenta frecuentemente el fenómeno descrito en los párrafos previos: reiteradamente se frustran operaciones que implican muchas horas de trabajo; adquisiciones de negocios, fusiones, reestructuras, etcétera, son pasadas por el tamiz sobre si existe o no, una razón de negocios que justifique o explique que una determinada operación puede realizarse.

La ausencia o insuficiencia de una razón de negocios provoca, en no pocas ocasiones, que no se celebren actos u operaciones, o en el mejor de los casos, que se busque alguna alternativa -a veces más compleja y con una mayor carga tributaria- que sí "cumpla" con la mencionada noción.

En esta dinámica sobre la existencia o inexistencia de la razón de negocios intervienen contribuyentes, asesores de éstos y la autoridad fiscal; en otro extremo, en términos generales, puede afirmarse que la autoridad jurisdiccional tradicionalmente empleaba muy poco esa valoración para resolver las controversias que se le planteaban por particulares y fisco, aunque en la actualidad esa tendencia pareciera que empieza a cambiar.

En el contexto expuesto, el propósito de del tema es reflexionar, desde un punto de vista estrictamente legal-fiscal, no económico, sobre lo siguiente:

1. Si es necesaria la existencia de una razón de negocios para la válida celebración de actos u operaciones, en el marco de la planeación fiscal;

2. Si la ausencia de razón de negocios podría ser aducida por la autoridad fiscal para descalificar un acto u operación e incluso para fundar y motivar una resolución en tal sentido, que conlleve una consecuencia negativa para el contribuyente, y

3. Si existe alguna disposición que implícitamente contemple la necesidad de cumplir con una razón de negocios o alguna figura que le resulte equiparable.

(Julio 2012) La razón de negocios y su incidencia en los actos y operaciones con efectos fiscales. Una aproximación jurídica, recuperado el 14 de marzo del 2014, de <http://doctrina.vlex.com.mx/vid/incidencia-fiscales-aproximacion-juridica-404637698>

5.12 FALTA DE COMPROMISO SOCIAL CON EL PAGO DE IMPUESTOS

En México hay una causa en especial para evitar el pago de impuestos y esta es; la idiosincrasia, que por razones antropológicas y genealógicas ha heredado en la mayoría de nuestra población una forma atávica de pensar a través de generaciones, con la creencia aun persistente de que se roban los impuestos, en la aseveración espontanea de “para que pago, si se lo van a robar “, situación que se confirma de otra manera, por algunos hechos que aunque ajenos a los impuestos, constituyen ejemplos de corrupción en todos los niveles del gobierno, y sin importar la jerarquía de los funcionarios, desde los más altos puestos públicos, hasta los de ínfima categoría: sobre todo en los últimos años, que han salido a la luz pública hechos que demuestran cómo se aprovechan los puestos públicos para hacer negocios personales en un abuso de influyentísimo y prepotencia, además del descontento que provoca la economía no registrada la cual genera ingresos pero no los reporta, siendo estas algunas de las razones más importantes para el rechazo en el pago de impuestos.

A estos ingredientes debemos agregar que existe en nuestro país una insuficiente y mínima cultura fiscal, que no ha podido incluirse con la suficiencia requerida en los

programas oficiales de educación, a pesar de algunos intentos aislados, sumando a ello el problema económico por el que ha atravesado el país.

El lamentable papel que juegan los impuestos en el presente, ha despertado en la conciencia colectiva la vocación específica de hacer partícipes en alguna clase de proceso de redención social. El ejemplo de ello es que son muchos los contribuyentes que en vez de esperar el hipotético efecto positivo del impuesto sobre la colectividad por la vía de su ejercicio gubernamental, prefieren convertirse por sí mismos, en los directos benefactores de los grupos sociales relacionados con ellos en la forma más inmediata, obreros, empleados, jubilados, asilados, menesterosos, damnificados, etc., con lo que adquieren la certeza de que la reducción de sus beneficios o utilidades propios y consecuentemente, de sus impuestos, revertirá de inmediato y en forma indudable, segura y tangible a favor de tales grupos. El efecto colateral indiscutiblemente, es el de contribuir con el Estado en la búsqueda del bien común, aunque en menor escala pero seguramente que con mayor inmediatez para todos los efectos prácticos.

Un segundo aspecto de esta filosofía de los causantes con respecto al tributo es el de su consideración económica. El optimizar toda reducción del monto de la carga tributaria, aunque atenué momentáneamente la cuantía de los recursos de los que pueda disponer el estado, siempre revierte en una mayor disponibilidad de medios para reinvertir crear nuevas fuentes de trabajo y de riqueza, producir más satisfactores, establecer nuevas entidades de tributación, etc.; lo que a la larga y más probablemente a la corta se reflejara en un acrecentamiento de la riqueza nacional, del bien colectivo, del abatimiento del desempleo y finalmente en el incremento en mayor grado de la recaudación tributaria misma que quizá no de las fuentes que ahora lo evitaron, pero sí de las que sobrevengan y no puedan eludirlo.

Este par de fenómenos, siempre constituirán riesgos propios del establecimiento de cualquier impuesto son tácitamente reconocidos por el estado al implantar, dentro de las

leyes, la deducibilidad de múltiples partidas con este fin, como es el caso de las llamadas de previsión social o de los donativos así como al instituir y admitir el juicio ante los tribunales con respecto a toda confronta sobre la validez o invalidez de los actos realizados por las autoridades sobre los tributantes. De aquí se desprende entonces que la licitud de la planeación fiscal no solo deba plantearse en el plano de las consideraciones económicas, llámense financieras o administrativas, sino desde las razones mismas del establecimiento de los impuestos hasta las mecánicas operativas del estado relativas a su cumplimiento y las propias manifestaciones tácitamente críticas de los gobernados sobre las actitudes políticas y conductas de sus gobernantes cuando el objeto del tributo resulta desvirtuado por estos últimos.

Así entendida, la planeación fiscal es antes que nada una necesidad.

Es importante considerar los aspectos jurídicos, concretamente los de nuestra legislación fiscal, que permiten delimitar las fronteras entre lo lícito y lo ilícito.

Muchos problemas se reducen en lo que concierne a precisar cuándo se está de uno o de otro lado de las fronteras, a determinar qué es lo que el derecho positivo señala como infracción o como delito para entender a contrario sensu, lo que no lo es. Sin embargo para ello hay que considerar aspectos doctrinarios fundamentales.

EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD

Este es el principio fundamental en materia del derecho tributario y es, justamente, el que le confiere autonomía: los tributos deben ser establecidos por leyes en sentido formal y material. Ningún impuesto puede existir sin una ley que lo establezca. El principio del derecho penal: “Nullum crimen et nulla poena sine lege” ha sido adoptado por el derecho tributario para expresarlo como: “Nullum tributum sine lege”.

El artículo 14 constitucional, en su segundo párrafo, establece la necesidad de leyes expedidas con anterioridad a los hechos, lo que ratifica la necesidad plena de sostener

este principio para efectos de cualquier clase del régimen jurídico que se ostente sujeto a leyes. Y su artículo 31, en su fracción IV establece como obligación de los mexicanos el contribuir a los gastos públicos “de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”, lo que, además de confirmar el principio de legalidad, introduce un nuevo elemento con dos componentes: la proporcionalidad y la equidad. Este elemento dual se asume como unidad requisitaria de todo ordenamiento legal de corte tributario en razón de vincularse sus componentes por la conjunción copulativa “y” de tal suerte que cabe suponerle aplicable la jurisprudencia que vincula en igual sentido los conceptos también constitucionales de: “fundamentación y motivación”, toda vez, que como reza el principio jurídico: “donde hay la misma razón debe haber la misma disposición”.

5.13 IMPACTO DE LA REFORMA FISCAL 2014 EN EL OUTSOURCING

DEDUCCIÓN DE LA NOMINA EN 2014

La nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente a partir del 1 de enero de 2014, impuso una serie de restricciones para deducir los pagos por salarios y prestaciones derivadas de la relación laboral, lo cual indudablemente afecta a los empresarios motivando a la utilización del outsourcing con la finalidad de buscar la deducción al 100% de su nómina.

Cuotas obreras del IMSS pagadas por los patrones

Una prestación otorgada por algunos patrones a sus trabajadores consiste en cubrir las cuotas obreras que le corresponden con el fin de beneficiarlo en su nivel de vida. No obstante, esa prerrogativa en la nueva ley se considera como un gasto no deducible. El sustento para eliminarla es que el tratamiento representa un doble beneficio, al no estar gravado como ingreso para el trabajador y ser deducible para el patrón.

En el caso de colaboradores que perciban como cuota diaria el salario mínimo, corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores de

acuerdo al art 36 Ley del Seguro Social. En consecuencia, dichas cuotas se consideran a cargo del patrón y por tanto serán deducibles en base al art 25,VI y 28, I, Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Artículo 25 Ley del Impuesto Sobre la Renta

Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

Las cuotas a cargo de los patrones, pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluidas las previstas en la ley del seguro de desempleo.

Artículo 28 Ley del Impuesto Sobre la Renta

Para los efectos de este título no serán deducibles:

Los pagos por impuesto sobre la renta a cargo del propio contribuyente o de terceros ni los de contribuciones en la parte subsidiada o que originalmente correspondan a terceros, conforme a las disposiciones relativas, excepto tratándose de aportaciones pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo de los patrones, incluidas las previstas en la ley de seguro de Desempleo.

Prestaciones exentas

A fin de lograr un equilibrio entre las deducciones que llevan a cabo las empresas, y los ingresos por los cuales no pagan ISR los subordinados, el numeral 28, fracción XXX de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que no serán deducibles:

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 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.

Para saber si existe o no una disminución, lo que en realidad se compara es la proporción que los pagos exentos representan sobre el total de los realizados a los trabajadores, si el cociente de 2014 es menor al de 2013, se considerará que las prestaciones disminuyen y por ende solo se podrán deducir en un 47% las que sean ingresos exentos para los trabajadores. En caso contrario, podrá ser hasta el 53%.

Una compañía de nueva creación no cuenta con los elementos necesarios para determinar el coeficiente del ejercicio anterior y demostrar que cumple con el requisito previsto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta. En consecuencia, al no tener dicho parámetro deberá aplicar la norma general y su deducción será en un 47%.

La deducción estará limitada aun cuando se trata de prestaciones que la empresa debe cubrir por mandato de ley respecto de las cantidades que representen un ingreso exento de los trabajadores, tales como 30 días de SMG en el caso de aguinaldo y 15 días de SMG en el de la prima vacacional.

Inconstitucionalidad del artículo 28 fracción XXX Ley del Impuesto Sobre la Renta

La restricción en la deducibilidad de las prestaciones exentas para los trabajadores afecta el interés jurídico de los patrones, quienes tienen interés en que se les restituya el goce de los derechos que consideran conculcados con la entrada en vigor de la nueva ley.

El Interés Jurídico es el derecho de un particular para reclamar, en la vía de amparo, algún acto violatorio de derechos constitucionales en su perjuicio; es decir, se trata de un derecho subjetivo protegido por una norma general, así el interés jurídico se vincula

estrechamente con el concepto de perjuicio, pues este último supone un derecho legítimamente tutelado, ante una transgresión de una autoridad o la ley.

Entonces el perjuicio debe entenderse como todo menoscabo ocasionado sobre la persona o los bienes de los peticionarios del amparo que afectan de manera inmediata sus derechos sustantivos en forma tal que el daño irrogado no puede ser reparado por un acto jurídico posterior.

De manera específica, el artículo 28, fracción XXX de la Ley del Impuesto Sobre la Renta violenta diversos principios constitucionales, Por ello, los contribuyentes afectados podrán interponer un juicio de amparo, el cual procede contra actos legislativos que crean, modifican o extinguen situaciones jurídicas concretas, las cuales se pueden impugnar por inconstitucionales.

Violación al principio de Proporcionalidad

La proporcionalidad se encuentra con la capacidad económica de los contribuyentes, para que en cada caso el impacto sea distinto, lo cual puede trascender cuantitativamente o cualitativamente en lo tocante al mayor o menor sacrificio, o bien en la disminución patrimonial que proceda, y la cual debe encontrarse en proporción a los ingresos, las utilidades, los rendimientos o la manifestación de la riqueza gravada.

Además, debe existir congruencia entre el impuesto creado por el estado y la capacidad contributiva de los causantes, entendida esta como la potencialidad real de contribuir a los gastos públicos atribuidos por el legislador al sujeto pasivo del gravamen. Es decir, debe pagar más quien tenga una mayor capacidad contributiva y menos quien la tenga en menor proporción.

La potestad tributaria implica para el Estado la facultad de determinar el objeto de los tributos, involucrando cualquier actividad de los gobernados que refleje su capacidad contributiva, es decir, su capacidad para contribuir a los gastos públicos.

Prestaciones, Deducción estructural

Los patrones deben cubrir a los empleados las prestaciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo, tales como aguinaldo, prima vacacional, habitación, días de descanso laborados, días de descanso obligatorios, prima dominical, prima de antigüedad, PTU y tiempo extra. Además existen otros beneficios contractuales, como incentivos, bonos, alimentación, premios de puntualidad y asistencia, fondos de ahorro, becas educacionales, despensas, ayuda para renta, fomento de actividades culturales y deportivas, fondo de pensiones, PTU, ayuda por nacimiento, ayuda para matrimonio, gastos de funeral, ayuda para útiles escolares, seguro de servicios médicos y hospitalarios, seguro de vida, complemento de subsidios por incapacidad, etc.

Tanto las prestaciones legales como las contractuales pagadas a los subordinados son gastos estrictamente indispensables para el objeto social de las empresas, en virtud de que su otorgamiento tiene por objeto mantener el equilibrio de uno de los factores de producción como lo es la fuerza de trabajo.

Al entregar a los trabajadores los conceptos citados, se busca mejorar el nivel de vida de ellos y sus familiares al proteger su salario. Obviamente la concesión de las prestaciones en dinero es vital y no puede objetarse so pena de huelga, por ende es una deducción estructural de carácter estrictamente indispensable, al ser necesaria para los fines del negocio.

Al limitar la deducción de las prestaciones que representan ingresos exentos para los trabajadores, se desconoce la capacidad contributiva del patrón quien se encuentra obligado a efectuar dichos pagos, los cuales representan un gasto estrictamente indispensable. Por tal razón, podemos afirmar que el artículo 28, fracción XXX, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente desde el primero de enero del 2014, resulta violatorio a lo dispuesto por el numeral 31, fracción IV, de la Constitución, en virtud de que no

respeta el derecho fundamental de contribuir al gasto público de manera proporcional, lo anterior en razón de que los sujetos pasivos deben contribuir a los gastos públicos en función de su respectiva capacidad contributiva, debiendo aportar una parte justa y adecuada de sus ingresos, utilidades, rendimientos, o la manifestación de riqueza gravada.

Violación al principio de Equidad

El principio de equidad se configura como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico. La conservación de este principio, no supone que todos los hombres sean iguales, con un patrimonio y necesidades semejantes, pues la propia constitución acepta y protege la propiedad privada, la libertad económica, el derecho a la herencia y otros derechos patrimoniales, de donde se reconoce implícitamente la existencia de desigualdades materiales y económicas.

Este principio persigue como valor superior evitar la existencia de normas que, llamadas a proyectarse sobre situaciones de igualdad de hecho, fracturen esa igualdad, al generar un trato discriminatorio entre situaciones análogas, o bien, propiciar efectos semejantes sobre quienes se encuentran en situaciones dispares, lo cual se traduce en desigualdad jurídica.

Es decir, el principio de equidad obliga al legislador a mantener la igualdad ante la misma ley tributaria de todos los sujetos pasivos de un mismo tributo, quienes en tales condiciones deben recibir un tratamiento idéntico en lo que concierne, entre otras, a hipótesis de causación, acumulación de ingresos, deducciones permitidas, aplicación de tasas y estímulos fiscales, aunque en este último caso con características propias.

Cuando la desigualdad produce distinción entre situaciones tributarias las cuales pueden considerarse iguales, sin existir una justificación objetiva y razonable, se genera la inconstitucionalidad de la norma.

CARGAS IMPOSITIVAS AGENAS A LAS EMPRESAS

Conforme al artículo 28 fracc XXX de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los patrones que efectúen pagos que a su vez representen ingresos gravados para sus trabajadores podrán deducir el 100% de las erogaciones realizadas. Sin embargo, aquellas que cubran a sus empleados prestaciones catalogadas como un ingreso exento solo podrán deducir el 47% o el 53% del monto pagado. Como se aprecia:

Se da un trato desigual si partimos de que todas son personas morales, son contribuyentes y esta las coloca en similitud de circunstancias, por tanto ameritan un trato equivalente de donde resulta injustificada la diferencia de las cargas previstas por este precepto.

Se establece una mayor carga impositiva a la empresa la cual deriva de una exención de un tercero que es ajeno a la relación tributaria existente entre el estado y el contribuyente (Patrón). Es decir, se sanciona con el pago de ISR por una erogación que para otro causante constituye una percepción exenta. Tal exención debe entenderse como un privilegio contemplado en la ley, como un sacrificio fiscal del Estado, pero que en ningún caso debe trasladarse a un tercero, pues se afectaría su patrimonio.

Trato Diferencial a Sujetos Pasivos

Los impuestos no tienen por finalidad resarcir al Estado del sacrificio fiscal, si no sostener los gastos públicos, por ende este plus que obtiene el Gobierno es un ingreso exorbitante y afecta directamente los factores de la producción. Como se aprecia no existe vinculación alguna entre el sujeto exento de la percepción y el sujeto causante del hecho imponible contemplado en el precepto que se califica de inconstitucional, lo cual claramente afecta sus derechos fundamentales. En este sentido, aun cuando las empresas se encuentran en situaciones fiscales diferentes dependiendo de si las prestaciones otorgadas a los empleados constituyen ingresos gravados o exentos, no se justifica el trato diferenciado

pues todos los patrones por disposición de la Ley Federal del Trabajo tienen la obligación de pagar prestaciones y como fin común su actividad empresarial.

De lo anterior podemos inferir que al limitar la deducción de las prestaciones que representan ingresos exentos para los trabajadores, se da un trato diferente a los sujetos pasivos de la contribución aun cuando se encuentran en situaciones idénticas. Por lo tanto podemos afirmar que el artículo 28 fracción XXX, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente desde el 01 de enero del 2014, viola lo dispuesto por los artículos 13 y 31, fracción IV de la constitución.

VIOLACION A LA LIBERTAD LÍCITA DE CONTRATACIÓN Y NEGOCIACION LABORAL

El estado debe establecer un sistema tributario justo que no afecte a los factores de producción de las empresas y así estas puedan continuar con el intercambio de bienes y servicios, para favorecer el crecimiento económico de las compañías y se forme el empleo.

A fin de responder a la aspiración universal de justicia social, asegurar la sostenibilidad de sociedades abiertas y combatir la desigualdad económica, el estado debe permitir a los patrones contratar libremente con los trabajadores y negociar con estos las condiciones bajo las cuales se desarrolla el empleo y los términos en que se protegerá el salario.

Mediante la firma de la carta de los Estados Americanos y de la declaración sobre el progreso y desarrollo en lo social, México se comprometió a fomentar programas para lograr los objetivos del pleno empleo y elevar el nivel de vida con un salario vital y la extensión de las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes lo necesiten.

La limitante a la deducción de prestaciones exentas, atenta contra el sistema de tributación justo en razón de que al no permitir la deducibilidad de los gastos generados por el pago de las prestaciones legales y contractuales se infringe el derecho fundamental

de tener empresas productivas, rentables y sostenibles, pues generara costos adicionales a los patrones con motivo del incremento en el ISR a enterar.

Esto es así, pues hasta el 2013 la Ley del Impuesto Sobre la Renta reconocía la deducción al 100% de estos conceptos que constituyen un gasto estrictamente indispensable para lograr la productividad de las organizaciones. Sin embargo, al limitar en el 2014 la deducción se incrementa la base gravable y en consecuencia el ISR a enterar. A demás, como ya quedo demostrado el empleador no está pagando el gravamen con base en su real capacidad contributiva, sino que se ve afectado por factores ajenos a él como son es el hecho de que sea el trabajador y no él quien se vea beneficiado con la exención, por lo que la actual Ley del Impuesto Sobre la Renta no tiene un sistema tributario justo y equitativo, sino por el contrario resulta en muchas ocasiones ruinoso.

REFORMA CONTRARIA A LA PROTECCIÓN SOCIAL

Mario de la Cueva señala que el Estado tiene la obligación con la sociedad y con los trabajadores de crear “una relación jurídica que resuelva el estado de necesidad de los más afectados” en esas condiciones el gobierno es el primer garante de que las personas resuelvan su estado de necesidad, no el destructor de la misma.

La previsión social ha evolucionado de manera ascendente desde la protección gremial y la siniestralidad de accidentes de trabajo, hasta alcanzar en la OIT la recomendación 202 de 2012, la que señala “Los pisos de protección social ”en función de los cuales el Estado debe garantizar y dar los elementos necesarios con estrategias adecuadas para sostener un primer piso de protección social básico para todos los ciudadanos que los preserve del estado de necesidad.

La previsión social busca mejorar la vida futura de los económicamente débiles, proporcionando las medidas adecuadas que les ofrezcan prestaciones sociales,

económicas y culturales que permitan no solo estabilidad, sino tranquilidad familiar y dignidad en el retiro. Los estados han desarrollado dos grandes vías de actuación:

Seguridad social: Sistema obligatorio establecido en la ley para otorgar un servicio público exigible, universal y con cobertura a través de un sistema de financiamiento permanente garantizado por el Estado, normalmente contributivo.

Protección Social, Sistema promovido por el Estado por medio de la solidaridad social con la finalidad de que todos los miembros coadyuven con el propio Estado en el mecanismo de protección social.

Ambos son complementarios y tienen la misma naturaleza por lo tanto no cabe discrepancia o discriminación que los afecte.

Lo anterior es coherente por el legislador en el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta para que los empleados mejoren su situación con todos los programas de bienestar social ahí mencionados, sin embargo, el mismo legislador con una carencia de sensibilidad social afecta a los otorgantes de los beneficios con una reducción sustancial del gasto correspondiente a esta prestación sin justificación alguna, ni motivo social que lo atienda; solo establece pretextos de carácter económico sin justificación alguna en el fin último de la prestación social que es el estado de necesidad social en el cual pueden incurrir los trabajadores y su familia.

Es tan absurda la pretensión del legislador de vulnerar la previsión social que lejos de cumplir con el fin último que tiene como garante de la misma pretende convertir la protección social como fuente de riqueza tributaria, que aumenta la base del gravamen y modifica el hecho generador.

En efecto la Ley del Impuesto Sobre la Renta señala que del hecho generador se desprende la base tributaria de definida como resultado fiscal (diferencia entre ingresos totales y gastos autorizados). Sin embargo, si el legislador genera una ficción legal, donde

un gasto real y verdadero lo afecta en su totalidad para limitar sin motivo la deducción; el incremento derivado de esta ficción legal se adiciona a la utilidad convirtiendo también la previsión social en fuente tributaria.

Es ilógico que el legislador pretenda reducir sustancialmente la deducción de un gasto real, para convertirla en ingreso gravable, esto va contra los principios esenciales de la constitución de que todo individuo tiene derecho a que el Estado lo proteja y le garantice su bienestar social, pero estas garantías el legislador las quiere convertir en fuente de gravamen. Esto atenta contra el artículo 1 Constitucional y los principios del artículo 123 Constitucional. Así se abortan los grandes ideales del constituyente de que la legislación mexicana era una de las más avanzadas en los sistemas de protección social. Lo absurdo de esta pretensión es que el legislador no solo rechaza la protección social, sino que involucra también compromisos legales que se desprenden de la LFT, máxime que existe el mando legal y además el contractual que la compromete so pena de sufrir un serio desacato y configura causales de huelga previstos en la ley laboral.

No se debe perder de vista, que considerar como ingreso y o fuente de riqueza a las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de los trabajadores, derivadas de un contrato colectivo de trabajo, o de una política de contratación entre los empleados de confianza, lleva a apartarse de manera flagrante al espíritu, razón y objeto por el cual el concepto renta está siendo gravado, ello en razón de que tanto de manera directa, como indirecta, los pagos realizados por los patrones con motivo de sus obligaciones laborales, en ningún momento constituyen o conllevan a situar al patrón ante un hecho sintomático revelador de capacidad contributiva.

Debemos entender y concebir al trabajo, como un factor de producción según la más clásica teoría económica el cual una vez que los frutos de este han sido posicionados dentro del mercado, se podrá estar ante una posibilidad real (hecho imposible) en la que el empleador está plenamente situado ante el posible cumplimiento de una obligación

tributaria debido, a que ya hubo ingreso real conforme al cual se pueda contribuir al gasto publico previsto por una norma en sentido formal y material.

Por ende, el artículo 28 fracción XXX de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente desde el primero de enero del 2014, contraviene lo establecido por el artículo 4º y 6º párrafo 2 del pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales.

ARTÍCULO 4 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que, en el ejercicio de los derechos garantizados conforme al presente Pacto por el Estado, éste podrá someter tales derechos únicamente a limitaciones determinadas por ley, sólo en la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática

ARTÍCULO 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. conforme al presente Pacto por el Estado, éste podrá someter tales derechos únicamente a limitaciones determinadas por

ley, sólo en la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática.

El hecho de no considerar como deducible en un 100% las erogaciones realizadas por los patrones, conlleva a que el Estado inhiba la promoción al bienestar general y aparta al empresario generador del capital por lo tanto, la consecuencia de considerar el pago a los trabajadores como una fuente de riqueza y como un hecho generador de capacidad contributiva, en ningún momento logrará conseguir un desarrollo económico y mucho menos permitirá la ocupación plena y productiva.

ELIMINACIÓN O MODIFICACION DE PRESTACIONES:

En nuestro país es legalmente válido modificar las prestaciones de trabajo inicialmente pactadas con los subordinados, sobre todo, cuando existen condiciones económicas que obligan a la organización a realizar reestructuras financieras o corporativas.

Esto permite dotar de flexibilidad a los vínculos laborales y lograr así la subsistencia de las fuentes de trabajo, tal y como sucedió hace algunos años en la recesión económica, cuando las autoridades laborales aprobaron un sin número de paros técnicos, pues de no haberse dado seguramente muchas compañías hubiesen tenido que cerrar y con ellas miles de plazas hubiesen desaparecido.

También pueden cambiarse las condiciones de trabajo acordadas entre las partes de manera definitiva, cuando existe un conflicto colectivo de naturaleza económica, como el provocado por la aplicación de las ya comentadas nuevas reglas de carga fiscal, aun cuando esto genere un efecto negativo para los colaboradores si los patrones optan por eliminar o monetizar las prestaciones de previsión social que les conceden.

La posibilidad de llevar a cabo la modificación de las condiciones de trabajo (entre ellas el otorgamiento de prestaciones) puede ser solicitada tanto por los patrones como por los colaboradores específicamente cuando existen circunstancias económicas que así lo justifiquen (arts. 57 y 426 Ley Federal del Trabajo).

(2014) Deducción de la nómina limitada en 2014, Revista idc, boletín quincenal ,pág. 40 – 48

CONCLUSIONES

Nuestro país y su economía cambian constantemente, provocando una intensa búsqueda de mejores alternativas dentro del sector empresarial por mejorar la competitividad y la subsistencia de las empresas, derivado de esta búsqueda ha surgido el outsourcing el cual es una técnica administrativa que ha ofrecido una alternativa a los empresarios consistente en la transferencia de una o varias áreas de la empresa a un proveedor externo permitiéndole al contratante prestar mayor atención y focalizar sus recursos económicos en la actividad principal de la empresa permitiéndole generar ahorro y crecimiento.

La presente investigación fue enfocada al estudio del outsourcing en la prestación de servicios independientes en el área de personal, la cual es la modalidad de este tipo de servicios que presenta mayor demanda en México y a la vez ha sido la más controversial derivado de la gran proliferación en los últimos años de empresas que han realizado un mal uso de este servicio efectuando prácticas de evasión fiscal y generando pérdida de derechos laborales a los trabajadores subcontratados, este tipo de prácticas ha motivado a las autoridades a regular de una manera intensiva a las prestadoras de estos servicios a través de reformas a la ley federal del trabajo, la reforma fiscal reciente y la regulación y control de los contratos de outsourcing por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, permitiendo que los beneficiarios de estos servicios puedan identificar y contratar con mayor seguridad a los proveedores que ofrecen los servicios de outsourcing dentro del

margen de legalidad que debe conllevar esta práctica, permitiendo la conservación de los derechos laborales y el aprovechamiento de los beneficios de la subcontratación a través de la planeación fiscal.

A través de esta investigación hemos podido conocer que existen grandes beneficios al implementar la subcontratación que han permitido a los empresarios de este país ser más competitivos y evitar inclusive el cierre de sus empresas, la utilización de estos servicios se realiza en todos los niveles y sectores productivos desde las pequeñas y medianas empresas hasta grandes empresas multinacionales de diversos sectores como el automotriz, financiero, manufacturero y de servicios, a raíz del crecimiento de las empresas de outsourcing en nuestro país cada vez es más común encontrarnos con personal subcontratado dentro de las empresas lo cual como desventaja en muchos de los casos genera un bajo compromiso organizacional lo que provoca que los trabajadores no puedan comprometerse con el cumplimiento de los objetivos marcados por la contratante.

En términos generales consideramos que la contratación del outsourcing es una gran herramienta administrativa para los empresarios la cual puede traer grandes beneficios si es manejada de una manera correcta seleccionando al proveedor de servicios adecuado que cumpla con la obligaciones fiscales y laborales correspondientes para mantener los derechos de los trabajadores que han llevado tantos años forjarse en nuestro país.

La elaboración de este trabajo nos concedió la oportunidad del estudio detallado de este tema con el que nos encontramos familiarizados de manera profesional desde hace algunos años, sin embargo consideramos que este es un tema que puede enriquecerse aún más con la experiencia y opiniones del lector.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- Arias Galicia Fernando y Heredia Espinos Víctor (2004), México 5ª ed. Edit. Trillas.
- Arroyo, Morales Enrique. (2004). Un enfoque práctico de la planeación fiscal.
Revista de consulta fiscal PUNTOS Finos. Vol. I (46): 2. Enero
- Chase, Jacobs, Alilano. (2005) Administración de la producción y operaciones para una ventaja competitiva, (10ª Ed.) México D.F, Mc Graw Hill
- Chiavenato (2001), Introducción a la teoría general de la administración, 5ª ed. México D.F, Ed. Mc Graw Hill.
- Corona, Funes José. Planeación fiscal 100 estrategias fiscales. México. Editorial Gasca Sicco. 2004. p. 3.
- Daniel. *Fiscalista*. (1999) 2ª ed. San Luis Potosí, S.L.P. Editorial Pacifico
- Díaz González, Luis Raúl, Medios de Defensa Fiscal, México, Gasca, SICCO, 2004.
- Diep Diep Daniel (1999), La planeación fiscal hoy, 1a Ed, San Luis Potosí, S.L.P, Ed. PAC S.A de C.V
- Espinoza, Jesús (1998). Evasión Fiscal. México: Porrúa
- Giorgetti Armando (1967) La evasión tributaria. Edición de Palma. Buenos Aires.
- Guizar Montufar Rafael, (2005) Desarrollo Organizacional principio y aplicaciones, 2ª Ed. México D.F, Editorial Mc Graw Hill
- James Barry (2003), Manual del Outsourcing in financial service , pag 4

- Koontz, y Weihrich, (2002) Administración una Perspectiva Global, (12ªEd.) México D.F, Mc Graw Hill.
- Mateos Muños Agustín, (2001), Etimologías latinas del español, 29ª ed. Editorial Esfinge, México.
- Mondy Robert M. Noé, (2005), Administración de Recursos Humanos, (9ª Ed.) México, D.F, Pearson Prentice Hall
- Odiorne, George. (1978) Administración por objetivos. México. Editorial Limusa,
- Reyes Ponce Agustín (1998), Administración de Empresa Teoría y Práctica, México D.F, Edit. Limusa S.A de C.V.
- Ruiz Moreno, (2001),Nuevo derecho de la seguridad social, 5ª Edición, México Editorial Porrúa.
- Sánchez Piña José de Jesús (2007), Nociones de derecho fiscal, 8ª ed. Ed. PAC S.A de C.V
- Semanario judicial de la federación y su gaceta. Decima época. Tomo III, p.1991, materia laboral, tesis I.3º .T.J/28(9ª), jurisprudencia, registro 160,324, febrero de 2012
- Semanario Judicial de la Federación. Novena Época Primera Sala, Septiembre de 2006, pág. 34. Tesis de Jurisprudencia 63/2006
- Werther, Jr. Keith Davis. (2000), Asesoría y Servicios de Administración de Recursos Humanos a la Organización.(5ª Ed.)

REVISTAS

- Amezcua O. (2010).Ley del seguro social y el outsourcing, Revista Prontuario de Actualización Fiscal, 505

- Claire Rocha, M. y Böhrt Pelaez, M. (2003). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. Rev. AJAYU, año 2003, Vol. 2,
- Rivera A. (2011) Satisfacción Laboral y outsourcing, tendencias de toda empresa exitosa, Consultoría Empresarial, 16 (32)
- Salazar J. (2010) Outsourcing, práctica común sin reconocimiento legal, Consultoría Empresarial, 10 (28)
- (2014) Deducción de la nómina limitada en 2014, Revista idc, boletín quincenal, pág. 40 – 48
- (2013) Outsourcing a la luz de la reforma a la LFT, Revista idc Asesor Jurídico y Fiscal, 294
- (2014) Outsourcing estarán en la mira del INFONAVIT, Revista Idc, boletín quincenal, año 27 pág. 02-05
- (2013) Outsourcing a la luz de la reforma a la LFT, Revista idc Asesor Jurídico y Fiscal, 294

PAGINAS DE INTERNET

- Alas Games Mauricio Ernesto. (2004), recuperado 15 de febrero del 2014.
<http://espanol.geocities.com/jcmojica2000/Outsourcing.doc>
- Alcalde, 2007, La Jornada 25 de junio de 2007, recuperado 15 de febrero del 2014 de <http://www.rel-uita.org/index.html> consultada 22/03/2008
- Bohon (julio de 2009). *Ventajas y desventajas del outsourcing*, recuperado el 18 de febrero de 2014, de <http://www.cnnexpansion.com/opinion/2009/07/30/ventajas-y-desventajas-del-outsourcing>
- Cisneros Ramos Carlos Francisco, Simulación, recuperado 15 de febrero de 2014 de http://www.elporvenir.com.mx/notas.asp?nota_id=90993

- Carrasco José (2007), Mid Market Manager de Diveo México. Recuperado el 11 de Febrero 2014 de <http://www.netmedia.info/articulo-66-7334-1.html>
- Castro (2013, junio 18) Esto no se hace, dice el SAT, recuperado 11 de abril del 2014, de <http://www.control2000.com.mx/blog/?p=1793>
- Contreras (2013) ,El gobierno, usuario común de outsourcing, recuperado el 16 de mayo del 2014, de <http://www.cronica.com.mx/notas/2011/558659.html>
- Cortés (2013, Abril). KPMG: mejoran perspectivas de alta dirección. Recuperado 20 de febrero de 2014 de <http://www.dineroenimagen.com/2013-04-04/18262>
- Dean Matteo (2007) El Outsourcing en México, recuperado el 18 de febrero 2014 de <http://matteodean.blogspot.com/2007/04/outsourcing-en-mxico.html>
- Dean Matteo (2010) Estratégias sindicales ante el outsourcing en México, recuperado el 21 de Febrero de 2014 de <http://matteodean.wordpress.com/2010/10/>
- *De Anda* (2011, febrero), Criterios no vinculativos, recuperado el 12 de abril del 2014, de http://www.imcp.org.mx/IMG/pdf/fiscoactualidades_111.pdf
- Flores (2014), Outsourcing, al alza en 2014, recuperado el 25 de marzo de 2014, de http://www.antad.net/?option=com_k2&view=item&id=19208:outsourcing-al-alza-en-2014&Itemid=178&tmpl=component&print=1
- Games Mauricio Ernesto (2004). Universidad Tecnológica del Salvador, recuperado 15 de enero 2014 de <http://espanol.geocities.com/jcmojica2000/Outsourcing.doc>
- Herrera, E.(2011) *Outsourcing la nueva forma de relación laboral* recuperado el 17 de febrero de 2014, de <http://www.administraciondenomina.mx/outsourcing-nueva-forma-de-relacion-laboral/>
- La Jornada (2014) El outsourcing ha ayudado a que no se dispare más el desempleo: senador panista, recuperado el 24 de mayo del 2014 de <http://www.jornada.unam.mx/2009/02/26/economia/023n1eco>

- Lastra José Manuel, Paradojas de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo, recuperado el 15 de Julio del 2014 de <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/derpriv/cont/5/dtr/dtr4.htm>
- Martínez (2013) Regulación de outsourcing falló en reforma laboral, recuperado 25 de marzo del 2014, de <http://eleconomista.com.mx/industrias/2013/12/25/regulacion-outsourcing-fallo-reforma-laboral>
- Martínez (2013), “Outsourcing” una modalidad que rebaja costos e incrementa la productividad, Recuperado el 18 de febrero del 2014 de <http://www.ficaconsulting.com.do/cw/index.php/publicaciones/14-administracion/31-outsourcing-una-modalidad-que-rebaja-costos-e-incrementa-la-productividad>
- Migueles (2014, febrero 25), INEGI: repunta desempleo en enero, llega a 5.05%, recuperado el 03 de marzo del 2014, de <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2014/impreso/inegi-repunta-desempleo-en-enero-llega-a-505-108337.html>
- Moreno (2010, Julio) Outsourcing sí tiene beneficios para pequeñas empresas. Recuperado 02 de Marzo de 2014 de <http://eempreario.mx/actualidad/terciarizacion-si-es-pymes>
- Moreno (2010, junio 10), Evasión en outsourcing pega a empleados, recuperado el 05 de marzo de 2014, de <http://www.clubhipotecario.com.mx/noticias-de-infonavit/616-evasion-en-outsourcing-pega-a-empleados>
- Neria (2014) Artes e Historia México, recuperado el 13 de junio del 2014 de http://www.artshistory.mx/sitios/index.php?id_sitio=735655&id_seccion=3028135&id_subseccion=19032&id_documento=2776
- Ramírez (2006) Antecedentes en México, recuperado 22 de abril del 2014 de <http://tercerizacionenmexico.jimdo.com/2-1-origen-del-outsourcing/>

- Ríos (2008) Regular actividades de las empresas de “outsourcing”, recuperado el 16 de abril del 2014 de <http://www.jornada.unam.mx/2008/03/14/index.php?section=politica&article=014n2pol>
- Robles de la Rosa (2012 septiembre 26), Reforma Laboral Outsourcing: al orden, recuperado el 25 de abril del 2014, de <http://www.excelsior.com.mx/2012/09/26/nacional/860991>
- Rodríguez (2013), Conozca los puntos clave del outsourcing, recuperado 14 de Abril 2014, de http://deciberyotrosnegocios.com/frameset.php?url=/blog_56263_Conozca-los-puntos-clave-del-outsourcing.html
- Ugarte Jesús (2007) El semanario, recuperado el 15 de diciembre de 2013 de <http://www>
- Urbina. Empresas fachada, empresas de fraude a través del outsourcing, recuperado el 07 de marzo de 2014, de <http://www.noticierofiscal.com/index.php/categorias/outsourcing/503-empresas-fachada-empresas-de-fraude-a-traves-del-outsourcing>
- Villegas, La Planeación fiscal en nuestros días, recuperado el 07 de Junio del 2014 de http://www.uaeh.edu.mx/campus/icea/revista/num1_07/articulo4.htm
- (2006) Defienden Uso De Outsourcing, recuperado el 12 de mayo de 2014 de <http://www.boletin-infomail.com/2006/07/page/3/>
- (2008) Violan derechos laborales a través de Outsourcing, recuperado el 16 de mayo del 2014 de http://economia.terra.com.mx/noticias/noticia.aspx?idNoticia=200801121752_AG E_61465855
- (2010), Evasión en Outsourcing, recuperado el 15 de marzo 2014, de <http://losimpuestos.com.mx/evasion-en-outsourcing/>

- <http://www.cronica.com.mx/notas/2011/558659.html>
- (Julio 2012) La razón de negocios y su incidencia en los actos y operaciones con efectos fiscales. Una aproximación jurídica, recuperado el 14 de marzo del 2014, de <http://doctrina.vlex.com.mx/vid/incidencia-fiscales-aproximacion-juridica-404637698>
- (2013) Las claves del outsourcing, recuperado el 8 de mayo del 2014 de <http://www.redempresariosvisa.com/IdeasCenter/Article/las-claves-del-outsourcing>
- Martínez (2013) Regulación de Outsourcing fallo en Reforma laboral, recuperado el 16 de febrero del 2014 de <http://eleconomista.com.mx/industrias/2013/12/25/regulacion-outsourcing-fallo-reforma-laboral>
- (2014) Diccionario de la Real Academia Española, recuperado el 02 de Mayo del 2014 de <http://lema.rae.es/drae/srv/search?key=rendimiento>
- (2014) Importancia de ponerse la camiseta, recuperado el 15 de abril del 2014, de <http://grapholife.blogspot.mx/2013/02/la-importancia-de-ponerse-la-camiseta.html>
- (2014) Outsourcing a la alza, recuperado el 5 de mayo del 2014 de <http://www.antad.net/index.php/component/k2/item/19208-outsourcing-al-alza-en-2014?tmpl=component&print=1&ml=1>
- Antecedentes en México, Origen del outsourcing, Recuperado el 18 de febrero del 2014 de <http://tercerizacionenmexico.jimdo.com/2-1-origen-del-outsourcing/>
- Aviso de Modificación al Registro Patronal Homoclave IMSS-02-002- C Modalidad Por sustitución patronal recuperado el 12 de junio de 2014 de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/IMSS-02-002-C.pdf>
- Outsourcing, recuperado el 17 de Agosto del 2014 de <http://www.monografias.com/trabajos3/outourcing/outourcing.shtml>

- Outsourcing de gerencia. Recuperado el 18 de febrero del 2014 de <http://www.degerencia.com/tema/outsourcing>
- <http://www.monografias.com/trabajos3/outsourcing/outsourcing.shtml>

TESIS DOCTORALES:

- <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/eaf/index.htm>; ISBN-13: 978-84-693-7158-9. N° Registro: 10/101858

LEYES CONSULTADAS

- Ley del Impuesto Sobre la Renta 2014. México. Editorial ISEF
- Ley del Impuesto al Valor Agregado
- Ley Federal del trabajo Nueva. Editorial ISEF. México 2014.
- Ley del Seguro Social. Tax Editores. México 2014.
- Ley del INFONAVIT. Tax Editores. México 2014.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito
- Ley General de Educación
- Código Fiscal de la Federación. Editorial ISEF. México. 2014.

ANEXOS

CONTRATO DE PRESTACIONDE SERVICIOS

Contrato de prestación de servicios profesionales y de gestión de personal, que celebran por una parte la empresa denominada "x"., representada en este acto por _____, en su carácter de administrador único y a quien en lo sucesivo se le designará como "la contratante" y por la otra la persona jurídica denominada "y." representada en este acto por su apoderado, a quien en lo sucesivo se le designará como "la prestadora" (conjuntamente a "la contratante" y la prestadora" se les designará como "las partes") contrato que se celebra al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

I.-"LA CONTRATANTE" DECLARA:

Ser una Sociedad Mercantil debidamente constituida conforme a las Leyes de los Estados Unidos Mexicanos según consta en la Escritura Pública

Que su objeto social le permite entre otros, la celebración de todo tipo de contratos necesarios o convenientes para el cumplimiento de su objeto social, y que desea contratar los servicios de "LA PRESTADORA" para apoyar su actividad.

Que se encuentra debidamente inscrita ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público con Registro Federal de Contribuyentes el número _____, con domicilio fiscal el Ubicado en _____.

II.- "LA PRESTADORA" DECLARA:

1.- Declara la “PRESTADORA” por conducto de su apoderado legal, ser una sociedad debidamente constituida y válidamente existente conforme a las Leyes de los Estados Unidos Mexicanos, según consta en Instrumento Notarial Número, con fecha del _____, pasada ante la fe del notario público número _____, bajo el nombre de _____:

2.- Que su apoderado legal cuenta con las facultades para comparecer a la celebración del presente contrato en representación de su poderdante de conformidad con la Escritura Pública Número _____, con fecha _____, pasada ante la fe del notario público número _____, el Licenciado _____, de esta ciudad de _____.

3.- Que cuenta con Registro Federal de Contribuyentes _____, con domicilio fiscal ubicado en _____,

4.- Que cuenta con recursos propios, técnicos y humanos, con la experiencia necesaria y con la capacidad adecuada para rendir, con éxito, los servicios que “LA CONTRATANTE” desea obtener.

III.- DECLARAN “LAS PARTES”:

1.- Ambas partes manifiestan que se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad con que se ostentan en el presente contrato para todos los efectos legales y contractuales a que haya lugar, y precisamente en los términos del presente contrato, anexándose la documentación a que se refieren las declaraciones de “LA PRESTADORA” y de “LA CONTRATANTE” respectivamente.

2.- Declaran por su propio derecho y/o por conducto de sus apoderados y/o representantes legales, que celebran el presente contrato de manera voluntaria, libre y responsable, sin que al efecto exista dolo, lesión, error y/o alguno otro vicio de la voluntad que lo invalide.

Que hechas las declaraciones que anteceden y a efecto de perfeccionar el presente contrato, las Partes se someten de manera recíproca a las siguientes:

CLÁUSULAS

1) OBJETO:

Ambas partes convienen que el objeto del presente contrato consiste en que “LA PRESTADORA”, proporcione a “LA CONTRATANTE” sus servicios tangibles e intangibles necesarios y calificados para la consecución de su objeto social, que se encuentra definido en los estatutos de su pacto constituido, así como en los documentos y comunicaciones que en lo subsecuente al presente contrato llegaren a modificarlo o se indicaran a LA PRESTADORA. Los servicios profesionales y de prestación de personal provistos por “LA PRESTADORA” deberán de realizarse en donde “LA CONTRATANTE” disponga.

Convienen las Partes además que “LA PRESTADORA” podrá subcontratar, bajo su propio costo, riesgo y responsabilidad, los servicios de un tercero a fin de cubrir los múltiples requerimientos que “LA CONTRATANTE” solicite en términos de este instrumento, de acuerdo a las necesidades de “LA CONTRATANTE”.

Al efecto “LA PRESTADORA”:

I-1.- Contratará a todas las personas morales necesarias, a fin de que con la ayuda de las personas físicas que éstas contraten y sin que exista relación alguna con “LA CONTRATANTE”, ejecuten los actos necesarios para conseguir el fin de los servicios contratados en este Contrato.

I-2.- Prestará, bajo su propio costo y riesgo, sus servicios profesionales para desarrollar con éxito las distintas actividades que le encargue “LA CONTRATANTE” en los lugares que ésta le designe.

II) OBLIGACIONES DE “LA CONTRATANTE”:

II-1.- Proporcionar a “LA PRESTADORA” toda la información requerida por ésta, en relación con los servicios que desea obtener, lo que le permitirá a “LA PRESTADORA” seleccionar a los terceros en su caso, aptos que auxiliarán en la consecución de los servicios de “LA CONTRATANTE”.

II-2.- Mantener estrecha comunicación con “LA PRESTADORA” en todo lo relacionado con el servicio que proporcionará LA PRESTADORA para la contratación de las empresas que prestarán los servicios que requiere “LA CONTRATANTE”.

II-3.- Reportar en forma inmediata a “LA PRESTADORA” cualquier problema que surja entre LA CONTRATANTE y alguna de las empresas contratadas por “LA PRESTADORA”.

II-4.- Hacer el pago a favor de “LA PRESTADORA” de la contraprestación señalada en el punto 4) siguiente de este contrato.

II.5.- “LA CONTRATANTE” se compromete a informar a “LA PRESTADORA”, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes y por escrito, de las anomalías del servicio de operación y administración que detecte a fin de darle corrección inmediata.

II.6.- “LA CONTRATANTE” proporcionará al personal contratado por “LA PRESTADORA” para la realización del servicio; herramientas de trabajo y unidades de transporte necesarias para llevar a cabo su actividad, siempre propiciando que dichos bienes se conserven en buen estado y sean devueltos en buenas condiciones cuando “LA CONTRATANTE” lo solicite.

III) OBLIGACIONES DE LA PRESTADORA:

III-1.- Es obligación de “LA PRESTADORA”, prestar por si, con responsabilidad, dedicación y profesionalismo, sus servicios a fin de obtener que estos se lleven a cabo de acuerdo a su naturaleza y objeto, y de acuerdo en todo tiempo con los lineamientos, instrucciones y demás reglas que libremente “LA CONTRATANTE” señale a “LA PRESTADORA”.

III-2.- Presentar, para conocimiento, autorización y firma de “LA CONTRATANTE”, en su caso, los contratos que se celebren con terceros como consecuencia del objeto de este contrato.

III.3.- “LA PRESTADORA” deberá corregir las anomalías que le sean reportadas por “LA CONTRATANTE”, dentro de las 48 horas siguientes al reporte que se le formule por escrito.

III.4.- “LA PRESTADORA”, deberá proporcionar además, cualquier otro servicio que le solicite “LA CONTRATANTE”, siempre y cuando dicha solicitud sea realizada por escrito y con la anticipación de diez días.

III-5.- Pese a que los actos materiales puedan ser ejecutados por personas morales distintas a “LA PRESTADORA”, ésta asumirá responsabilidad total frente a “LA CONTRATANTE”

Por cualquier incumplimiento en que aquéllas incurran o por los daños y perjuicios que llegaren a provocar a “LA CONTRATANTE”.

IV) CONTRAPRESTACIÓN

IV-1.- “LA CONTRATANTE” pagará a “LA PRESTADORA”, como contraprestación por los servicios objeto de este contrato, una cantidad que será variable, en base a las cantidades que resulten de la prestación de servicios tangibles e intangibles; así como los honorarios que se convengan sobre los servicios y gastos que preste “LA PRESTADORA” con autorización de LA CONTRATANTE. No obstante, LA PRESTADORA indicará anticipadamente a LA CONTRATANTE el monto a cobrar por cada servicio antes de

contratar o prestar el servicio o adquirir cualquier producto relacionado para el servicio. LA CONTRATANTE deberá aprobar previamente el monto a cobrar por LA PRESTADORA. El monto resultante será el total que “LA PRESTADORA” deberá facturar a “LA CONTRATANTE” más el correspondiente Impuesto al Valor Agregado (IVA). La factura deberá cumplir con todos los requisitos que la legislación fiscal le exige, asimismo deberá anexar en la misma la relación de los conceptos facturados. “LA PRESTADORA” entregará a “LA CONTRATANTE” la factura, 48 horas después del pago correspondiente por la prestación del servicio, que deberá ser realizado mediante cheque nominativo o transferencia electrónica salvo pacto en contrario. En los casos que procedan, las partes podrán convenir una periodicidad distinta para la presentación y pago de facturas derivadas de los servicios. El concepto a facturar será la prestación de servicios independientes.

V) SUBCONTRATACIÓN

V-1.- “LA PRESTADORA” podrá contratar, por su propia cuenta y riesgo, los servicios de empresas que desee, con el fin de procurar el buen desarrollo de las actividades que constituyen el objeto del presente contrato, previa autorización de “LA CONTRATANTE”, sin embargo “LA PRESTADORA” será la única responsable ante “LA CONTRATANTE” de cualquier eventualidad, siempre y cuando sea derivada de los servicios acordados en el presente contrato.

VI) USO DE MARCAS Y NOMBRES COMERCIALES

VI-1.- Las partes convienen que el presente Contrato no se podrá interpretar como el permiso u otorgamiento a “LA PRESTADORA” de algún derecho respecto de las marcas, nombres comerciales, derechos de autor o de algún otro tipo de derecho de propiedad industrial o intelectual de “LA CONTRATANTE” o de cualquier otra persona física o moral que tuviere injerencia sobre la producción, distribución, comercialización o venta de

productos que comercializa “LA CONTRATANTE”, así como los de otro tipo que pudieran surgir posteriormente.

VII) CONFIDENCIALIDAD

VII-1.- “LA PRESTADORA” acepta que toda la información que reciba de “LA CONTRATANTE”, para la realización de las actividades materia de éste contrato, como son los sistemas comerciales y corporativos, de operación, sistemas y estrategias de ventas, administración y el detalle de las operaciones, etc., son de carácter confidencial. “LA PRESTADORA” queda obligada a no proporcionar dicha información a persona alguna a

Excepción de aquellas a quienes “LA CONTRATANTE” le autorice expresamente y por escrito para la ejecución de éste instrumento.

VIII) NATURALEZA DE LA RELACIÓN

VIII-1.- “LA PRESTADORA” reconoce que entre ésta y “LA CONTRATANTE” existe únicamente una relación de carácter mercantil derivada de éste contrato, y que en consecuencia “LA PRESTADORA” es la única responsable del cumplimiento de todas las obligaciones que existen entre esta y las empresas que aquella contrate, sus empleados, funcionarios, agentes, proveedores, etc., incluyendo, de manera enunciativa y no limitativa, obligaciones de carácter obrero-patronal, para la realización de las actividades materia del presente contrato, por lo que no existirá vínculo contractual de naturaleza alguna entre “LA CONTRATANTE” o las personas y empresas relacionadas con LA CONTRATANTE y las mencionadas empresas y su personal por lo que LA PRESTADORA indemnizará y sacará en paz y a salvo a LA CONTRATANTE de cualquier reclamación, litigio, daño y perjuicio relacionado con lo anterior, dicha relación tendrá una vigencia de 5 años posteriores inmediatos a su terminación o rescisión del presente contrato.

VIII-2.- “LA PRESTADORA” será la única responsable frente a “LA CONTRATANTE” de las obligaciones laborales de las empresas contratadas y deberá liberar a “LA CONTRATANTE” de toda sustitución patronal que sobre ella recaiga, siempre y cuando “LA CONTRATANTE” no incurra dolosamente en incumplimiento de acuerdo a las políticas que se establezcan para que “LA PRESTADORA” brinde los servicios.

IX) DURACIÓN DEL CONTRATO

IX-1.- El Presente contrato tendrá una vigencia 5 años y entrará en vigor a partir del día de la firma del mismo, sin embargo, ambas partes están de acuerdo en que “LA CONTRATANTE” podrá darlo por terminado de manera anticipada sin ninguna responsabilidad, mediante una notificación por escrito a la otra parte, con treinta días naturales de anticipación; una vez concluido dicho contrato este se renovara por igual termino, salvo acuerdo previo entre las partes.

X) CAUSAS DE TERMINACIÓN

X-1.- Para el caso de que alguna de las partes incumpla con cualquiera de las estipulaciones del presente contrato, la otra podrá terminarlo anticipadamente, sin necesidad de declaración judicial, bastando únicamente el aviso por escrito con 30 (treinta) días naturales de anticipación que ha sido mencionado con anterioridad.

No obstante lo anterior, podrá cualquiera de las partes enviar una comunicación a la parte que incumplió otorgándole un plazo de 15 (quince) días naturales para subsanar el incumplimiento; en caso de que no lo subsane, se procederá la terminación del presente contrato, el día del vencimiento del plazo mencionado en su aviso. Siete días después del vencimiento del plazo otorgado deberá “LA PRESTADORA” abstenerse de realizar cualquier operación. Las partes harán la conciliación de sus respectivos saldos en los 30 (treinta) días naturales siguientes a su terminación.

Además de lo establecido en los párrafos que anteceden, la parte afectada por el incumplimiento podrá dar por terminado anticipadamente el presente contrato en los siguientes casos:

Omitir u ocultar información trascendental a “LA CONTRATANTE” por parte de “LA PRESTADORA”.

En caso de que “LA PRESTADORA” ceda o transfiera los derechos u obligaciones derivados de este contrato, sin la autorización previa y por escrito de “LA CONTRATANTE”.

En caso de que “LA CONTRATANTE” venda sus instalaciones y el nuevo dueño no desee continuar con este contrato, o si “LA CONTRATANTE” pierde, por cualquier motivo, la posesión sobre sus instalaciones.

Si se destruyen o dañan instalaciones de LA CONTRATANTE gravemente de manera que afecte substancialmente su operación.

Si “LA CONTRATANTE” deja de pagar sin causa justificada dos facturas consecutivas por concepto de la prestación de servicios y gastos.

En caso de que “LA CONTRATANTE” sea declarada en concurso mercantil o si entra en un proceso de disolución, liquidación, quiebra o cualquier otro similar.

Asimismo, e independientemente de lo establecido en los párrafos que anteceden, “LA PRESTADORA” podrá solicitar la rescisión del presente contrato, la cual tendrá efecto inmediato sin necesidad de declaración judicial y sin responsabilidad para “LA PRESTADORA” en los siguientes casos:

Si “LA CONTRATANTE” suspende por cualquier motivo su operación, salvo que derive de caso fortuito o de fuerza mayor.

Si “LA CONTRATANTE” o cualquiera de sus representantes dolosamente proporciona información falsa u omite alguna información necesaria para la firma del presente contrato.

Si “LA CONTRATANTE” mantiene u opera sus instalaciones de tal forma que ponga en peligro la seguridad y salud de los usuarios.

XI) CESIÓN DE DERECHOS

XI-1.- “LA PRESTADORA”, no podrá, ceder, gravar, o traspasar total o parcialmente a ningún tercero los derechos u obligaciones derivados del presente contrato, sin consentimiento previo y por escrito de “LA CONTRATANTE”.

XII) MODIFICACIONES

XII-1.- El presente contrato podrá ser modificado o adicionado por voluntad de las partes, mediante acuerdo por escrito y debidamente firmado por ambas partes. Las modificaciones o adiciones obligarán a “LA PRESTADORA” y a “LA CONTRATANTE” a partir de la fecha de su firma.

XIII) RELACIONES LABORALES

XIII-1.- En virtud que la operación que se realiza y que en este acto se formaliza es exclusivamente de prestación de servicios, misma que se ha plasmado en el presente contrato,

Queda entendido que las partes reconocen y aceptan que las relaciones jurídicas existentes entre ellas, son las derivadas del presente contrato, razón por la cual “LA PRESTADORA” será la única responsable del personal bajo su dirección y supervisión, así como del pago y prestaciones de los mismos (por ejemplo fiscales, INFONAVIT, seguridad social, etc.,).

Asimismo, “LA PRESTADORA” se obliga y compromete a que en caso de que “LA CONTRATANTE” sea llamada a juicio o comparecencia o se vea involucrada de alguna manera, derivado de cualquier acción legal, requerimiento o invitación, proceso o procedimiento judicial, extrajudicial o administrativo, entre otros, reclamación, demanda, queja o litigio (laboral o de cualquier otra naturaleza) que se pudiera derivar del objeto del presente contrato, “LA PRESTADORA” asesorará, procurará, garantizará y cooperará durante la etapa conciliatoria a “LA CONTRATANTE” a fin de liberarla de cualquier responsabilidad.

XIV) ACUERDO ÚNICO

Ambas partes están de acuerdo en que el presente contrato constituye el acuerdo único y definitivo entre las partes, y “Los Anexos” que en su caso se le agreguen formarán parte integrante del mismo.

Cualquier otro acuerdo verbal o por escrito que se haya realizado con fecha anterior al presente contrato, queda sin validez alguna.

XV) DOMICILIOS

Las partes contratantes señalan como sus domicilios convencionales para recibir todo tipo de notificaciones o documentos los que constan en las declaraciones de este contrato, por lo que se obligan ambas partes a notificar cualquier cambio de domicilio en un plazo que no exceda de 5 días naturales, esto con la finalidad de facilitar cualquier notificación derivada de este contrato, las cuales deberán de ser enviadas por mensajería o personalmente en atención de:

LA PRESTADORA: El Ubicado en _____.

LA CONTRATANTE: El Ubicado en _____.

XVI) LEYES Y TRIBUNALES

Ambas partes se someten expresamente a la Jurisdicción de los Juzgados Competentes Pertenecientes al Partido Judicial de la Ciudad de Celaya, correspondientes al H. Tribunal de Justicia del Estado de Guanajuato, renunciando por ende, desde ahora a cualquier fuero que les pudiera corresponder en razón de sus domicilios presentes o futuros, o por cualquier otra causa.

Leído que fue el presente contrato por los representantes de las partes y conscientes de su alcance y contenido, expresando su conformidad de que en el mismo no existió dolo o error,

Lo firman de conformidad, por duplicado, ante la presencia de dos testigos de asistencia, el _____, en _____

Apoderado Jurídico

“La Prestadora”

Apoderado Jurídico

“La Contratante”

CONVENIO DE ANTIGÜEDAD

Cláusulas

Primera.- Sirve como contenido de ésta primera cláusula todas y cada una de las declaraciones de las partes vertidas en el apartado correspondiente.

Segunda.- Manifiesta “la contratante” que conoce todos y cada uno de los estatutos de “La Empresa Outsourcing”, así mismo, manifiesta que fue su voluntad libre y espontánea contratar los servicios profesionales de “La Empresa Outsourcing”

Tercera.- Acuerdan las partes que suscriben el presente convenio en el que “La Empresa Outsourcing” reconoce la antigüedad de los trabajadores con los que contaba “la contratante”, mismos que se detallan en el anexo número uno, desde el primer día de labores en “la contratante”, hasta la fecha en que “La Empresa Outsourcing” comunique a el “Empleado” que ya no requiere de sus servicios.

Cuarta.- Convienen las partes, que “La Empresa Outsourcing” reconoce que al momento de liquidar la antigüedad de el “Empleado” mencionada en la cláusula que antecede, se hará de acuerdo al salario diario, así mismo, “la contratante” manifiesta que ella pagará a “La Empresa Outsourcing” la parte correspondiente del “Empleado” que se liquide, desde el primer día en que laboró en “la contratante” y hasta el día que el “Empleado” deje de laborar en “la contratante”.

Quinta.- Manifiesta “La Empresa Outsourcing” que también reconoce las prestaciones sociales que el “Empleado” recibía de la Sociedad denominada “la contratante”, y que las mismas se le entregaran de la misma manera, en los tiempos y formas con que venía recibéndolas, a través del Fondo de Previsión Social que tiene “La Empresa Outsourcing”, así mismo, “la contratante” acepta que pagará dichas prestaciones a “La Empresa Outsourcing”, mediante factura que reúna todos los requisitos fiscales.

Sexta.- El presente contrato entrará en vigor a partir de la fecha de firma del mismo por las partes.

Séptima.- “LAS PARTES” que intervienen en la celebración del presente contrato, manifiestan su aceptación para que el mismo tenga vigencia en toda la República Mexicana, sin embargo, para su interpretación y cumplimiento, se someten a la

Jurisdicción de los Tribunales de esta ciudad, así como a la legislación correspondiente, renunciando al fuero de su domicilio presente o futuro que llegaren a tener.

Una vez leído el presente convenio por las partes que intervinieron en su celebración, y enterados de las consecuencias y alcances legales del mismo, lo suscriben por triplicado el día ___ del mes de _____ del año en curso firmando tanto al calce como al margen de las fojas que lo integran los que en él intervinieron.

Representante Legal de
“La Empresa Outsourcing”

Representante Legal de
“ la contratante”

Testigos

ANEXO1 DEL CONVENIO

DETALLE DE FECHAS DE INGRESO DE LOS TRABAJADORES DE LA CONTRATANTE

NOMBRE DEL TRABAJADOR			FECHA DE INGRESO A LA CONTRATANTE
AGUILAR	DIAZ	NELIDA	14/05/2009
AGUILERA	CALDERON	JAVIER	18/11/2008
ALFARO	JUAREZ	JOSE ENRIQUE	07/04/2008

ANDRADE	NUÑEZ	OMAR SALVADOR	10/12/2008
ANGUIANO	MELENDEZ	PANCRACIO	17/06/2008
ARREGUIN	MONTOYA	ALBERTO	30/06/2006
ARZATE	JUAREZ	PEDRO	03/03/1999
BARBOSA	CASTILLO	JUAN MANUEL	11/08/2008
BARRIGA	ROJAS	LIDIA	14/01/2006
BOJORJES	ROBLES	ESTEBAN	28/01/2009
BOLAÑOS	ROSAS	JOSE LUIS	18/11/2008
CALDERON	GALINDO	JUAN	01/10/2008
CALDERON	GRIMALDO	FRANCISCO DAVID	17/06/2009
CAMARILLO	HERNANDEZ	RAMIRO	21/11/2008
CARRANZA	RIVERA	ISMAEL	18/08/2007
CARRILLO	ORTIZ	DAVID ALBERTO	18/11/2008
NUÑEZ	GONZALEZ	MARIANO	07/04/2008
RESENDIZ	VELAZQUEZ	J MARCELINO	09/03/2007
REYES	GONZALEZ	HUMBERTO	01/09/2006