



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN

UNIDAD SANTO TOMÁS

SEMINARIO: ESTUDIO Y APLICACIÓN
DE LOS IMPUESTOS EN MÉXICO

“Outsourcing”

TRABAJO FINAL

Que para obtener el Título de:

CONTADOR PÚBLICO

Presentan:

Ismael Benjamín Aarón Aguilar Juvera

Claudia Dolores Alvarez Avila

Elizabeth Bejar Larrañaga

Maria Luisa Espinosa Zavala

Esmeralda Isabel Jaramillo Lara



CONDUCTOR: C.P. MA. DE LOS ANGELES MEDINA CARRASQUEDO
MÉXICO D.F.

AGOSTO 2010

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO I. ANTECEDENTES	7
1.1 Historia y Evolución.....	7
1.2 En México.	8
1.3 Definiciones.....	8
1.4 Objetivo.....	10
1.5 Clasificación	11
1.6 Ventajas	12
1.7 Desventajas.	16
CAPITULO II CONSIDERACIONES PREVIAS A SU IMPLEMENTACIÓN	17
2.1 Proceso de evaluación.....	17
2.2 Riesgos del Outsourcing	19
2.3 Antecedentes del contrato.....	21
2.4 Gestión del contrato.....	21
2.5 Los aspectos esenciales del contrato.....	22
2.6 Partes del contrato.	22
2.7 Estructura del contrato.	22
2.8 Aspectos clave.....	23
2.9 Flexibilidad y el contrato.....	24
2.10 Regulación.	24
2.11 Ejemplo de contratos de Servicios	25
CAPITULO III IMPLEMENTACION.....	36
3.1 Razones para adoptar outsourcing.....	36
3.2 Razones estratégicas más importantes.....	36
3.3 Áreas de la empresa que deben pasar.....	36
3.4 Áreas de la empresa que no deben pasar a outsourcing.....	37
3.5 Fabricar o Comprar	37
3.6 Factores a considerar en la etapa de transición.	38
3.7 Metodología para la evaluación.....	40

3.8 Fases de la Metodología:	40
3.8.1 Fase 0: Inicio.....	40
3.8.2 Fase 1: Evaluación.	41
3.8.3 Fase 2: Planeación.	42
3.8.4 Fase 3: Contratación.	42
3.8.5 Fase 4: Transición.	43
3.8.6 Fase 5: Administración.	43
CAPITULO IV. VALORACION ADMINISTRATIVA, LABORAL Y FISCAL DE LAS EMPRESAS. ...	45
4.1 Aspectos administrativos.	45
4.2 Aspectos Laborales.....	45
4.3 Aspectos legales.	47
CAPITULO V. IMPLEMENTACION ESTRATEGICA ATRAVES DE LAS SIGUIENTES FIGURAS CORPORATIVAS.....	58
5.1 Sociedades Cooperativas.	58
5.2 Sociedades Civiles.	63
5.3 Sociedades en Comandita Simple.....	66
5.4 Multas y consecuencias por omisión de información ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.	71
CAPITULO VI MAQUILA DE NÓMINA	73
6.1 Las empresas de Outsourcing Ofrecen los servicios de maquila de nómina de altura para cualquier tipo de empresa	73
6.2 Su departamento de nómina.....	73
6.2.1 Los recursos del Outsourcing son sus recursos	73
6.2.2 Departamento de Nómina	73
6.2.3 A su disposición.....	74
6.2.4 ¿Que hace el outsourcing?	74
6.3 ¿Por qué el outsourcing es su mejor opción?	74
6.4 Cinco Argumentos de Peso	75
6.4.1 ¿Y los riesgos?.....	75
6.5 Costo – Beneficio	76
6.6 Instalación y flujo	77

6.7 mejoramiento del Outsourcing.....	78
6.8 Servicios que ofrece.....	79
6.8.1 El Sistema de Nominas Completo.....	79
6.8.2 Procesamiento de nómina.....	79
6.8.3 Kiosco de información.....	79
6.8.4 Presupuestos y simulación.....	79
6.9 control de Acceso / Tiempo y Asistencia.....	79
6.9.1 Control automatizado del tiempo efectivo laborado.....	79
6.9.2 Otros módulos.....	80
6.9.3 Procesos ante el IMSS y el SUA.....	80
6.9.4 IMSS y SUA. Consultoría y servicios.....	80
6.10 Módulo de recursos humanos.....	81
6.11 Pasos de módulo de recursos humanos.....	81
6.12 Esquema de aseguramiento.....	82
CAPITULO VII. ULTIMAS NOTICIAS DE LAS REFORMAS FISCALES Y LABORALES.....	84
7.1 Comunicados de prensa del Servicio de Administración Tributaria.....	84
7.2 La Reacción del Servicio de Administración Tributaria, desde el punto de vista de la prensa.....	87
7.3 Empleos Temporales y mal Regulados.....	93
CONCLUSIÓN.....	110
ANEXOS.....	111
GLOSARIO.....	118
ABREVIATURAS.....	119
BIBLIOGRAFÍA.....	120

INTRODUCCIÓN.

En el presente trabajo se pretenden recoger los conceptos, características y aspectos relevantes relativos a la Subcontratación, ya que los ejecutivos de hoy en día se enfrentan a una gran cantidad de cambios y tendencias sin precedentes. Estos incluyen la necesidad de ser globales, de crecer sin usar más capital, la de responder a las amenazas y oportunidades de la economía, el envejecimiento de la fuerza laboral, la reducción de costos y batallar por el pensar del consumidor.

Este concepto denominado "Outsourcing", se da cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un suplidor. Se basa en el desprendimiento de alguna actividad, que no forme parte de las habilidades principales de una organización, a un tercero especializado. Por habilidades principales o centrales se entiende todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto a la competencia.

Su metodología es parte de la toma de decisiones gerenciales, la misma incluye los pasos de todo proceso administrativo de evaluación, planeación y ejecución, ayuda a planear y fijar expectativas de negocios e indica aquellas áreas donde se necesitan conocimientos especializados para realizar las distintas actividades de la organización.

Para ello es preciso pasar de un enfoque de abastecimiento tradicional que consiste en un conjunto de actividades que permite identificar y adquirir los bienes y servicios que la compañía requiere para su operación de fuentes internas o externas a una visión estratégica enfocada a aumentar el valor y la calidad de los productos de la empresa.

Es preciso aclarar que Outsourcing es diferente de relaciones de negocios y contratación, ya que en éstas últimas el contratista es propietario del proceso y lo controla, es decir, le dice al suplidor qué y cómo quiere que se desempeñen y se fabriquen los productos o servicios comprados por lo que el suplidor no puede variar las instrucciones en ninguna forma. En el caso de Outsourcing el comprador transfiere la propiedad al suplidor, es decir, no instruye al mismo en como desempeñar una tarea sino que se enfoca en la comunicación de qué resultados quiere y le deja al suplidor el proceso de obtenerlos.

Abordaremos su origen y la evolución que ha sufrido a lo largo de la historia, así como el impacto que ha tenido en nuestro país, con la finalidad de tener bases claras para el desarrollo de nuestra investigación.

Se estudiarán los tipos, razones por las cuales llevarlo a cabo, ventajas y desventajas del mismo así como las estrategias y riesgos involucrados en dicho proceso. Este es un tema sumamente interesante que si es bien aplicado puede reducir escandalosamente los costos directos de una empresa.

Exponiendo las diversas leyes fiscales, laborales que regulan y evalúan el correcto cumplimiento de las obligaciones directas del intermediario, así como la responsabilidad solidaria (obligación indirecta) que tiene la empresa contratante de los servicios, modificaciones que ha sufrido la legislación en materia de seguridad social, y recientes adaptaciones por consecuencia de la popularidad de la subcontratación, mencionando también las multas y sanciones a las que se hacen acreedores por no acatar las normas.

Enfocándonos a los distintos tratamientos de: Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Sociedades Anónimas y otros que han implementado esta herramienta administrativa y el tratamiento que debe tener cada una para el correcto acatamiento de sus deberes con el IMSS, SAT e INFONAVIT.

Dicho trabajo se elabora con el propósito de preparar a la empresa contratante del servicio para que este prevenida al máximo al enfrentar alguna situación extraordinaria, o mejor aún, optimice los beneficios que con lleva la contratación de servicios por medio de un tercero sin infringir las leyes fiscales o laborales, evitando los problemas con las autoridades que regulan estas normas.

Asimismo, considerando y analizando a fondo las ventajas y desventajas que resultan por la subcontratación, como las normas que regulan estas acciones, además de la adaptación de las leyes de modo que hoy en día la autoridad se muestra un poco más flexible con los subcontratistas.

“Trabajar para ganarse la vida esta bien, pero ¿por que esa vida que uno se gana trabajando tiene que desperdiciarla trabajando para ganarse la vida?”

CAPITULO I. ANTECEDENTES

1.1 Historia y Evolución

Si buscamos sus inicios, podemos decir que surge desde que el hombre en sociedad se especializa en ciertas actividades en las cuales destaca para proveer de ciertos bienes a sus compañeros de grupo o manada. Así los más fuertes se enfocaron a la caza y protección del grupo, las mujeres crianza de los hijos y los menos fuertes siembra y cosecha.

Como se conoce hoy en día, es una práctica que data desde el inicio de la era moderna. No es concepto nuevo, ya que muchas compañías competitivas lo realizaban como una estrategia de negocios. Al inicio de la era post-industrial se inicia la competencia en los mercados globales.

Después de la Segunda Guerra Mundial, las empresas trataron de concentrar en sí mismas la mayor cantidad posible 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.

Este concepto comienza 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 y otros.

Una breve historia del Outsourcing en el extranjero nos hace ver que los fundamentos de una exitosa industria de IT en la India se remontan hasta finales de los años 70, cuando el Gobierno de dicho país puso en marcha la política de readquirir la mayoría de las empresas extranjeras. Temiendo una nacionalización, compañías como IBM decidieron irse, dejando una pequeña infraestructura tecnológica, pero nadie que la mantuviera. "El Gobierno se vio forzado a construir una industria para mantener la base existente", señala Clague¹.

Por otra parte, otro evento que lo llevó al crecimiento, fue el fenómeno del Y2K². El temor que despertó el posible colapso de los sistemas informáticos, como consecuencia de la llegada del nuevo milenio, creó una enorme demanda de expertos que actualizaran los sistemas con celeridad. "Algunos empresarios dijeron que sabían cómo enfrentar este problema y toda la industria arrancó".

Casi simultáneamente, llegó la Internet junto con el mejoramiento en la capacidad de las telecomunicaciones, que hizo mucho más barato el trabajo a distancia y mucho más eficientes las comunicaciones entre Estados Unidos y las empresas en el extranjero. A su vez, algunas universidades de la India cambiaron y pusieron al día sus programas de estudio, lo que mejoró las habilidades técnicas de los profesionales.

Estos tres factores combinados trajeron como consecuencia la pérdida de empleos y una economía poco estable. Según Clague, se trata de algo cíclico; una consecuencia natural del capitalismo, combinada con una falla del sistema educativo y del sector privado. "Las compañías le deben a sus empleados un poco de entrenamiento", señala Clague.

¹ Presidente y director ejecutivo de Convansys Corporation, compañía especializada en Outsourcing ubicada en Farmington Hills, Michigan.

² También conocido como efecto 2000, o error del milenio, causado por la costumbre adoptada por los programadores de omitir el año para el almacenamiento de fechas.

1.2 En México.

Tiene su origen en los años 50's del siglo pasado, cuando una parte del sector empresarial visualizó la necesidad y conveniencia de recurrir a servicios externos y especializados para minimizar las amenazas laborales, así como para ahorrar tiempo y dinero en el manejo de la nómina, sus cargas financieras y aspectos legales.

En los años 90's, se implementó en varios grupos o consorcios empresariales y aparecieron las empresas de servicios corporativos, las cuales tenían la función de dar servicios a diferentes empresas de un mismo dueño o grupo empresarial, estas empresas de servicios corporativos se distinguían por no generar utilidades siendo por lo general Sociedades Civiles (S.C.). El "Outsourcing Estratégico" aparece a principios de este nuevo siglo en combinación con la nueva cultura laboral mundial, convirtiendo a los empleados en responsables de sus procesos y de los resultados que se esperan de ellos, evitando no solo los posibles pasivos contingentes laborales, sino también emplear a personas poco responsables o sin orientación a los resultados.

Cada día surgen nuevos acuerdos de subcontratación, así como nuevas empresas especializadas que buscan hacerse cargo de las actividades ajenas a las ventajas competitivas de sus clientes.

Como ejemplo de esto se puede ver la vigilancia, el servicio de comedor, la limpieza de las oficinas, etc. son actividades subcontratadas por empresas nacionales, porque encuentran más eficiente que estas tareas las lleve a cabo un tercero especializado. Estas actividades secundarias son, en cualquier país, el primer paso de la subcontratación. Sin embargo, ya se observan otro tipo de subcontrataciones que no necesariamente son las actividades antes mencionadas. Esto se observa en compañías multinacionales, que han comprendido los beneficios de este enfoque y lo pretenden implantar en todas sus subsidiarias alrededor del mundo.

En nuestro país las empresas maquiladoras son una importante fuente de subcontratación para muchas empresas extranjeras que encuentran mucho más eficiente subcontratar la maquila de sus productos en un mercado en el cual el costo de mano de obra es menor.

Podríamos afirmar que la externalización de funciones no básicas en las compañías hasta estos momentos se vienen presentando con mayor frecuencia, y cada vez los ejecutivos deciden contratar los servicios con despachos y asesores externos en la resolución de problemas de carácter cotidiano en las empresas. Nuestra nación se encuentra posicionada como uno de los mejores 30 destinos a nivel mundial para realizar Outsourcing Tecnológico, esto es de suma importancia, ya que se empieza a reconocer a nivel mundial la calidad de estos servicios mexicanos como desarrollos de Tecnologías de la Información de clase mundial, atrayendo así inversiones foráneas, asesorándolas y ofreciendo consultas de verdad útiles para entregar las mejores soluciones y servicios acordes a las necesidades de los negocios.

1.3 Definiciones

Se puede decir que el termino "Outsourcing", de origen Norte Americano, se compone etimológicamente de dos vocablos: "Out" (fuera) y "source" (fuente), las cuales podemos relacionar como "suministro externo", es decir, provisión de recursos (bienes y/o servicios) cuya fuente emana fuera de la empresa.

El diccionario de términos técnicos de Internet lo define como sigue: "Es un tipo de relación contractual que permite a una organización cualquiera el uso de las instalaciones físicas de otra que, además, provee a la primera de mantenimiento y desarrollo de aplicaciones, proceso de datos, gestión de comunicaciones. Así, una empresa (la segunda, según la definición anterior), aprovecha, por ejemplo, el sobrante de potencia de proceso de sus máquinas, o rentabiliza su experiencia en la gestión de sus propias aplicaciones, o comparte su estructura de comunicaciones, etc. La primera, en estas circunstancias, no necesita cometer costosísimas inversiones para resolver sus necesidades de operación."

Subcontratación es la traducción literal al castellano de dicho vocablo; al respecto Graciela Bensusán³ (analista laboral) se refiere a la definición propuesta por la Organización Internacional del trabajo en los términos siguientes: Se entenderá por subcontratación laboral a todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como “empresa usuaria”) por una persona (designada como “trabajador en régimen de subcontratación”) cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectiva respecto de una empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacional, siempre que el trabajador en régimen de subcontratación no sea empleado de la empresa usuaria.

Otra definición de subcontratación proporcionada por el Centro de Estudios Económicos Tomillo sería: “Es un tipo de cooperación en la que una empresa -contratante- encarga a otra -subcontratada- la fabricación o prestación de algún componente de sus productos o servicios, parte de su producción o bien la totalidad de la misma”

El sitio web de Servicios TA lo define como “Proceso económico en el cuál una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato. Esto se da especialmente en el caso de la subcontratación de empresas especializadas. Para ello, pueden contratar sólo al personal, en cuyo caso los recursos los aportará el cliente, o contratar tanto el personal como los recursos.”

Outsourcing ha sido definido de varias maneras. Se pueden mencionar:

- Es cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un suplidor. La clave de esta definición es el aspecto de la transferencia de control.
- 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.
- Es contratar y delegar a largo plazo uno o más procesos no críticos para un negocio, a un proveedor más especializado para conseguir una mayor efectividad que permita orientar los mejores esfuerzos de una compañía a las necesidades neurálgicas para el cumplimiento de una misión.
- Acción de recurrir a una agencia externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía.
- Es el método mediante el cual las empresas desprenden alguna actividad, que no forme parte de sus habilidades principales, a un tercero especializado. Por habilidades principales o centrales se entiende todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto a la competencia.
- Consiste básicamente en la contratación externa de recursos anexos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón o actividad básica de su negocio.
- Productos y servicios ofrecidos a una empresa por suplidores independientes de cualquier parte del mundo.
- El Outsourcing es más que un contrato de personas o activos, es un contrato para resultados.

³ Investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana desde 1976 y miembro del Sistema Nacional de Investigadores de México. Obtuvo su licenciatura en Derecho en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Buenos Aires (1972) y su maestría (1981) y doctorado en Ciencias Políticas en la Facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Autónoma de México (1992).

1.4 Objetivo

El principal objetivo es disminuir la carga fiscal, laboral y administrativa de las instituciones.

La compañía contratante, o comprador, se beneficiará de una relación de Outsourcing ya que 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 contratadas. Es notable que el empleo del suministro de servicios sea una estrategia empresarial a la cual recurren instituciones financieras en respuesta al incremento competitivo en el mercado.

En estos casos 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 tecnológico, manejo de proyecto, implementación, administración y operación de la infraestructura.

El Outsourcing consiste en la contratación externa de recursos mientras la organización se dedica a su propio negocio, invirtiendo la mayor parte del tiempo y dinero en lo que realmente genera valor y no en recursos que a la larga pueden suponer un lastre para la empresa.

Uno de los objetivos más importantes del Outsourcing es profesionalizar la operación del cliente, más allá de compromisos formales y definiciones exactas de servicios prestados, el resultado esperado de una solución de Outsourcing es generalmente, el mejoramiento y eficiencia de la operación debido a la variedad de situaciones y cambios de condiciones operativas que puedan ocurrir durante el transcurso de la relación, es muy importante que la transacción original incorpore suficientes elementos de flexibilidad que puedan ser utilizados posteriormente para cambiar los términos operativos. o hasta la definición de los servicios prestados, sin necesidad de recurrir a tortuosas renegociaciones del contrato.

Con el objetivo de ahorrar costos variables, acceder a innovaciones tecnológicas de primer nivel sin que esto conlleve elevadas inversiones y garantizar un rápido retorno de la inversión (ROI), la contratación de áreas o procesos relacionados con las tecnologías se está convirtiendo en uno de los principales aspectos de inversión tanto de las grandes compañías y PyMES (pequeñas y medianas empresas) durante este tiempo de constante lucha por ganar los mercados y en primer lugar, los clientes, obviamente

Además, si a esto sumamos la situación de incertidumbre que atraviesan los mercados, ha provocado que muchas compañías recurran a la estrategia de Outsourcing para mantener su nivel de innovación tecnológica y reducción de costos variables.

Es así como se recae en la Optimización y adecuación de los costos relacionados con la gestión, en función de las necesidades reales como son:

- Eliminación de riesgos por obsolescencia tecnológica.
- Concentración en la propia actividad de la organización.
- Fortalecer su competitividad y acceder a los mercados y el financiamiento institucional.
- Aumentar el ahorro y la inversión.
- Mejorar el bienestar social y económico, tomando en cuenta la necesidad de eliminar todas las formas de discriminación.
- Contribuir al desarrollo humano durable; y
- Establecer y expandir un sector social distintivo de la economía, viable y dinámico, que comprenda las cooperativas y responda a las necesidades sociales y económicas de la comunidad.

1.5 Clasificación

Derivado de una interpretación a la Ley Federal del Trabajo, existen dos tipos de *Outsourcing*:

1. El auténtico:

Este se da cuando la empresa de tercerización aporta al cliente el personal y los recursos para la prestación de los servicios. En este supuesto encontramos, por ejemplo, a las empresas de limpieza y seguridad, que no sólo llevan a los empleados al centro de trabajo, sino que también les brindan las herramientas para prestar el servicio contratado (uniformes, materiales de limpieza, etcétera). Las empresas que ofrecen este tipo de *outsourcing* suelen contar con medios propios para hacer frente a sus obligaciones laborales.

2. El simulado:

Muy recurrido en la actualidad, es aquél en el que la empresa prestadora del servicio funge como un simple intermediario, ya que aporta sólo el personal, siendo el propio cliente el que brinda las herramientas necesarias para que los empleados provenientes del *outsourcing* puedan prestar sus labores. Trata de una simulación, que tiene por objeto privar a los trabajadores de algunas de sus prestaciones (la más importante de ellas es el reparto de utilidades). Las empresas de *Outsourcing* simulado, por lo general, no cuentan con medios propios para hacer frente a sus obligaciones laborales.

La Ley Federal del Trabajo tiene por objeto evitar el *Outsourcing* simulado, y establece:

Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patronos, 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.

Artículo 14.- 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.

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.

En pocas palabras, si una persona es contratada por un *Outsourcing*, pero se trata de una simulación puesto que los elementos para la prestación de sus servicios provienen de la empresa que recibe los trabajos, esta última será solidariamente responsable de todas las obligaciones derivadas de la relación laboral; asimismo, el trabajador tendrá derecho a recibir los mismos beneficios que las personas no contratadas a través del *Outsourcing*.

Una forma de *Outsourcing* simulado que cada día se ve con más frecuencia, es aquella en la cual la empresa que va a recibir los servicios crea una persona moral de denominación distinta, con el único objetivo de manejar ahí la nómina, de tal suerte que la empresa que gana dinero es una, y la que tiene dados de alta a los trabajadores es otra. Por ejemplo, los accionistas de Empaques Hernández, S.A. de C.V. (nombre ficticio), crean una persona moral distinta, de nombre Administradora de Personal Hernández, S.A. de C.V. Empaques Hernández vende, factura, cobra, etcétera, mientras que Administradora de Personal Hernández simplemente maneja la nómina, sin que lleve a cabo ningún servicio material.

Este supuesto está regulado en la Ley Federal del Trabajo, que ordena:

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

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

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

1.6 Ventajas

En un mundo globalizado, en el que las empresas buscan ser las más fuertes, las más rápidas y las que suba más alto, como en las olimpiadas, es necesario contar con grandes equipos de trabajo. Sin embargo, cuando las empresas tienen crecimientos vertiginosos y en consecuencia sobrepasan su capacidad de reacción por la limitación de los recursos, es necesario que tengan opciones.

Esta es una opción, que consiste en que "una empresa contrata a otra para que realice la gestión o ejecución diaria de una función". La empresa contratante deberá transferir parte del control administrativo y operacional a la empresa contratada, de modo que ésta pueda realizar su trabajo apartada de la relación normal de la empresa contratante y sus clientes.

Este se utiliza en áreas más propicias como informática, recursos humanos, administración de activos e inmuebles y contabilidad, aunque algunas también subcontratan el soporte técnico al usuario y la gestión de llamadas telefónicas, manufactura e ingeniería entre otros.

Para poder explicarlo mejor se tomara un ejemplo clásico, como lo son los llamados call center, donde se da la atención telefónica personalizada al cliente en países tan distantes del lugar de origen del cliente como India, Pakistán, Filipinas, y Uruguay entre otros. Esto constituye una gran ventaja competitiva a las empresas, ya que el costo del call center es mucho menor comparado con tener su departamento de relaciones con el cliente en su propio país.

Una de las ventajas más competitivas mas fuerte del Outsourcing es la disponibilidad por parte del proveedor de recursos altamente calificados para resolver los problemas operativos en la infraestructura informática del cliente. Como tal, el proveedor debe comprometerse a mantener la disponibilidad prometida a lo largo de la relación. Evitando la rotación excesiva de personal, así como la utilización de clientes amarrados a largo plazo como escuela de sus cuadros profesionales, con su posterior resignación a nuevos clientes. Como toda relación exitosa de negocios, es necesario garantizar una continuidad y calidad mínima por parte del proveedor en los recursos humanos asignados a la atención y cumplimientos de los compromisos contraídos.

En un principio, empresas como Dell y AT&T Wireless⁴, 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".

⁴ El 6 de noviembre de 2009, AT&T completó su adquisición de Centennial. Desde entonces, empleados de AT&T y ex-empleados de Centennial han trabajado juntos para integrar las dos compañías.

Atrás han quedado los tiempos en los que las organizaciones creaban equipos de trabajo para diseñar y desarrollar complejas aplicaciones informáticas. Los costes fijos de mantener a un grupo de desarrollo multidisciplinar se disparaban mientras que los resultados no eran los esperados. Se cometían ciertos errores en la toma de decisiones relativas al tipo de tecnologías a emplear, la forma en la que explotar el sistema, incluso en el concepto y el diseño funcional del proyecto.

En la actualidad, la especialización se está convirtiendo en un elemento claramente diferenciador en las organizaciones. Parece más oportuno dedicar los recursos propios a desarrollar los productos y servicios que se ofrecen a los clientes, que aprender y especializarse en una o varias tecnologías de desarrollo. De hecho, resulta complicado aproximar la rentabilidad de asumir el coste de un equipo de desarrollo hasta que resulte 100% operativo y productivo.

En los últimos años, empresas como IBM (líder en Outsourcing de Servicios de Tecnologías de la Información) han creado una tendencia en el mercado bautizada como Ondemand, en la que el cliente contrata unos determinados servicios bajo demanda sin tener que asumir el coste de la infraestructura ni el conocimiento que soporta dicho servicio.

La idea es que una organización no tenga que acometer inversiones sobredimensionadas o innecesarias y que simplemente alquile, compre o subcontrate el servicio que necesita en el momento en el que lo necesita. De esta forma no asume el coste de propiedad mientras que no utilice dicho servicio.

Debemos de considerar las ventajas que nos dan los servicios de Outsourcing, así como los riesgos que pueden presentarse por una mala contratación de un servicio.

La ventaja inicial que podemos apreciar, es que busca adecuados procesos dentro de las organizaciones sin engrosar a la estructura de la empresa, se pueden obtener grandes resultados, sin tener que contratar a un personal con los riesgos que esto conlleva.

Desde el punto de vista laboral se tiene la ventaja que si la empresa de Outsourcing que presta el servicio, es bien llevada y cumple con las obligaciones laborales que tiene asignada, podemos contar con un aliado que representa en principio beneficios, como es que tengamos a un personal que no crea antigüedad dentro de la empresa, y esto no representa un incremento en los pasivos de la organización, por concepto de costos por la terminación de las relaciones laborales, como pueden ser indemnizaciones por rescisión de contrato de trabajo, primas de antigüedad o algún otro derecho adquirido, que para efectos contables tendrá un efecto favorable para el conocido Boletín D-3 que reconoce los pasivos laborales con los trabajadores.

De no obtener un servicio adecuado, se tiene el recurso de solicitar la sustitución del personal en cuestión, sin las implicaciones laborales que esto represente inclusive tener la posibilidad de requerir los servicios de otro proveedor de Outsourcing.

Entre las ventajas que esta operación ofrece se encuentran, la reducción de costos, obtener un mejor desempeño, especialización y el empleo de menor fuerza laboral concentrada en tareas específicas del negocio.

La disminución en costos que otorgan los proveedores de servicios externos se explica por las economías de escala, alto nivel de especialización, experiencia y capacidad de enfoque.

Hasta hace un tiempo esta práctica era considerada como un medio para reducir los costos; sin embargo en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las empresas por razones tales como:

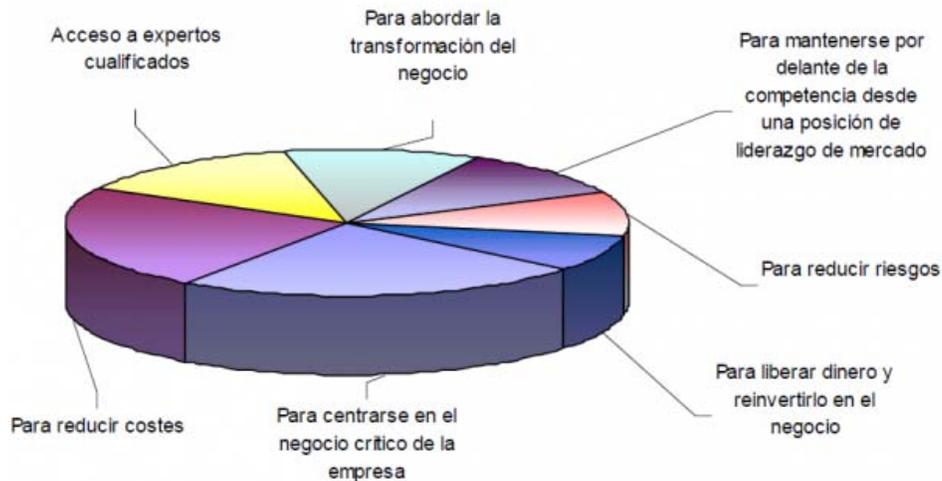
- Es más económico. Reducción y/o control del gasto de operación. Depende de cada caso en particular, pudiendo ser más o menos importante en función de las condiciones particulares. Para el análisis es indispensable tener perfectamente definida la estructura de costes así como el impacto de las distintas decisiones posibles en dicha estructura. Mejorar la flexibilidad y tener más capacidad de adaptación al cliente ya evita inversiones en áreas no estratégicas. Estas inversiones las soporta la empresa que presta el servicio de Outsourcing.

La estructura de costos de un proveedor de Outsourcing goza de la ventaja que tiene por su especialización o por las economías de escala que puede transmitir naturalmente al cliente. Los costos de operación de un esquema de Outsourcing pueden compartirse con más de un cliente, pues los recursos humanos y la infraestructura se pueden utilizar y dividir entre varias organizaciones.

- Concentración de los negocios y disposición más apropiada de los fondos de capital debido a la reducción o no uso de los mismos en funciones no relacionadas a la razón de ser de la compañía. El capital de una organización está sujeto a la competencia interna que normalmente se libra en términos del impacto directo sobre el negocio principal. El Outsourcing reduce las posibilidades de comprometer capital en recursos tecnológicos no directamente relacionados con el objetivo de negocio del cliente, y brinda la capacidad de reorientarlos hacia el desarrollo del capital de trabajo; además, los activos relacionados con las tecnologías de información no se reflejan en los estados financieros y por lo tanto no están sujetos al impuesto del activo.
- Acceso al dinero efectivo. Se puede incluir la transferencia de los activos del cliente al proveedor.
- Inyección de liquidez. En algunas situaciones, el Outsourcing incluye la compra de activos por parte del proveedor, lo que puede tener como resultado una significativa fuente de efectivo para el cliente. Los activos necesarios para darle servicio al cliente, normalmente son comprados a su valor en libros, que frecuentemente es superior al valor de mercado; esto podría considerarse una forma de préstamo al cliente por parte del proveedor, lo que evidentemente aumentará la liquidez de la empresa de manera inmediata.
- Manejo más fácil de las funciones difíciles o que están fuera de control.
- Disposición de personal altamente capacitado.
- Mayor eficiencia. Toda compañía tiene limitaciones de recursos disponibles para operar, pero con el Outsourcing pueden dedicar más tiempo a desarrollar actividades relacionadas con su negocio principal. De esta manera, los recursos internos liberados se pueden orientar al mejoramiento de procesos y servicios que representarán un valor agregado a sus clientes y que les darán mayores ventajas competitivas.
- Tener acceso a la tecnología más reciente. Los proveedores de Outsourcing hacen grandes inversiones en tecnología, procesos, metodologías y recursos humanos que ponen a disposición de sus clientes. De esta forma, obtienen experiencia al trabajar con organizaciones que tienen necesidades similares, y adquieren la flexibilidad para adaptarse a los requerimientos específicos de cada una; esta experiencia le ofrece al cliente la posibilidad de seleccionar
- Crear un equipo altamente especializado y capacitado para el desarrollo de aplicaciones con unas tecnologías determinadas supone una inversión de varios años hasta que se dispone de un grupo de personas compatibles y con la experiencia necesaria para tomar decisiones, abordar proyectos complejos y ejecutarlos con garantía. De esta manera, mediante el sistema de Outsourcing la organización puede disponer de un equipo “propio”, altamente especializado y que conoce las diferentes tecnologías y su aplicación. Este conocimiento permite abordar proyectos utilizando las tecnologías adecuadas y que mejor se adaptan a los escenarios propios de cada proyecto. Cuenta con la ventaja de ser un equipo que ha trabajado conjuntamente en otros proyectos, por lo que tiene un conocimiento y una experiencia acumulada que garantiza el éxito del proyecto.
- Mejorar el enfoque del negocio. Con el Outsourcing, el cliente deja que un experto se dedique a las funciones operacionales, y así puede dirigir todos sus esfuerzos a cubrir las necesidades de sus clientes oportunamente, mejorando la dirección o enfoque de su negocio.

Todo esto permite a la empresa enfocarse ampliamente en asuntos empresariales, tener acceso a capacidades y materiales de clase mundial, acelerar los beneficios de la reingeniería, compartir riesgos y destinar recursos para otros propósitos.

¿Por qué se recurre al Outsourcing?



Fuente: Grupo Penteo (Revista Data.TI, nº 207)

Se pueden definir algunas ventajas con la contratación del servicio de Outsourcing:

- ✓ **Concentración en áreas clave de negocio:** Volver operaciones de las oficinas de una empresa requiere mucho mantenimiento y atención especializada. Sin embargo, la mayoría de ellas son críticas para las actividades cotidianas de la empresa. Mediante la externalización de su oficina de operaciones de nuevo las empresas pueden concentrarse en sus competencias básicas, mientras que sus operaciones de back office se están manejando sin problemas por una tercera empresa especializada.
- ✓ **Tecnología de clase mundial a precios más bajos:** La inversión en nueva tecnología es muy costosa y arriesgada a menudo. A medida que el mercado de la tecnología se desarrolla rápidamente, es difícil mantenerse al día con las últimas innovaciones y soluciones. Así, la subcontratación a empresas que cuentan con los recursos, experiencia y deseo de actualizar continuamente sus soluciones tecnológicas, ofrece una verdadera ventaja de la externalización.
- ✓ **Mano de obra a precios accesibles:** Ofrece una empresa la capacidad de obtener acceso a la formación del hombre de poder y habilidad para las bajas tasas extremadamente. Esto a su vez conduce a un aumento de la productividad, así como ahorro de costes. Es claro como una empresa ahorra en la contratación, capacitación y otros costos de los recursos humanos que de otro modo tendrían que mantener internamente. También una ventaja del Outsourcing es que una empresa es capaz de utilizar el tipo de experiencia que internamente no podía proporcionar.
- ✓ **Aumento de la productividad:** Mediante el empleo de mano de obra calificada en mayor número a menores costos de las empresas, puede incrementar su productividad. Esto a su vez se traduciría en una mejor satisfacción del cliente y una mayor rentabilidad.

-
-
- ✓ **Batir la Competencia:** En la rápida economía global de hoy ritmo que una empresa necesita para proporcionar servicios de alta calidad a sus clientes con el fin de conservarlos, así como prestar los servicios por los precios baratos. En este caso puede ayudar a la compañía mantener tasas más bajas con las soluciones de mejor servicio, que les ofrezca una mejor posición de mercado o incluso una ventaja competitiva.

1.7 Desventajas.

- ❖ Los trabajadores subcontratados no son empleados pagados por la empresa, por lo cual no tienen un incentivo de lealtad hacia ésta. No tienen un sentido de pertenencia.
- ❖ Son trabajadores contratados por "proyecto", a pesar de que la tarea que realizan suele ser continua. Por este motivo es común la "huida" de los trabajadores si encuentran un empleo de mayor calidad, con lo cual la calidad del servicio se suele resentir, ya que sustituir a los empleados que se van, no es fácil.
- ❖ La alta rotación de personal de la empresa que ofrece el Outsourcing, debido a que sus empleados hacen trabajos muy rutinarios, repetitivos, que no les ofrece un espacio de promoción o de integración real a la empresa que los contrata.
- ❖ Elimina puestos de trabajo de la empresa contratante porque son los "externos" los que comienzan a realizar las actividades no prioritarias de la empresa.
- ❖ Estancamiento en lo referente a la innovación por parte del suplidor externo.
- ❖ La empresa pierde contacto con las nuevas tecnologías que ofrecen oportunidades para innovar los productos y procesos.
- ❖ Al suplidor externo aprender y tener conocimiento del producto en cuestión existe la posibilidad de que los use para empezar una industria propia y se convierta de suplidor en competidor.
- ❖ El costo ahorrado con el uso de Outsourcing puede que no sea el esperado.
- ❖ Las tarifas incrementan la dificultad de volver a implementar las actividades que vuelvan a representar una ventaja competitiva para la empresa.
- ❖ Alto costo en el cambio de suplidor en caso de que el seleccionado no resulte satisfactorio.
- ❖ Reducción de beneficios.
- ❖ Pérdida de control sobre la producción.

Como podemos darnos cuenta, son muchos los "pros" y muy pocos los "contras" al decidir sobre este servicio que cada vez tiene más aceptación en las empresas líderes y en las que lo quieren llegar a ser.

La verdad actual sobre la subcontratación, puestos de trabajo y el caos causado se debe a que las cosas están avanzando demasiado rápido para que las personas se adapten.

|

CAPITULO II CONSIDERACIONES PREVIAS A SU IMPLEMENTACIÓN

2.1 Proceso de evaluación

- Lograr el compromiso

Esta es una cuestión mucho mas difícil que cualquier decisión administrativa previa para adoptar una nueva tecnología, una nueva línea de productos o la implementación de un sistema de administración según una nueva norma, ya que esta decisión no se basa simplemente en un análisis para determinar si una función específica podría transferirse a personas externas, sino cuales funciones de la empresa, incluyendo tal vez las propias, deberían transferirse.

Además de las implicaciones obvias de relaciones humanas para el personal involucrado, están las implicaciones personales y políticas para los altos gerentes quienes en primera instancia están tomando la decisión.

Mientras que en otras circunstancias, lograr el compromiso para un proyecto, como la implementación de una nueva norma de administración, tenía la aceptación en apariencia de todos los interesados, en este caso la decisión de Outsourcing implica ciertas amenazas para muchos, incluso posiblemente para los mismos ejecutivos que examinan la cuestión.

El consejo administrativo debe actuar motivado por su responsabilidad hacia los accionistas. Cuando el control esta en manos del consejo, el compromiso deberá provenir ya sea de un ejecutivo o un equipo de la alta gerencia involucrado en la decisión. Estas personas estarán protegidas ante un resultado desfavorable de las deliberaciones ya que se les tendrá que decir cual será su propio trabajo después del proyecto. De otra manera, existen poderosas razones para emplear personal externo.

Entre las posibles fuentes de inspiración para el proyecto están: el director ejecutivo, un gerente ejecutivo, un comité administrativo, el consejo, la propuesta de un proveedor potencial, una propuesta de un consultor. Una vez que se ha logrado el compromiso, puede formarse el equipo del proyecto.

- Selección del Líder del proyecto

No pueden establecerse reglas estrictas ya que el director ejecutivo escogerá probablemente a la mejor persona disponible, pero entre los antecedentes útiles podrían incluirse: ingeniería en sistemas, reingeniería de procesos de negocios, implementación de de nuevas normas ISO-9000⁵ o de los sistemas de administración ambiental, administración de materiales y compras. También seria adecuado un consultor externo o alguien trabajando en una habilidad central.

Si en esta etapa ya se han identificado habilidades centrales claras que no se someterán a subcontratación, el líder del equipo del proyecto podría ser seleccionado de alguna de estas habilidades. Por otra parte, se puede optar por emplear un consultor externo, sin embargo, aun cuando algunos consultores pudieran tener experiencia en reingeniería de procesos de negocios y muchos hayan tenido experiencia en reorganización, podría ser difícil identificar un consultor que cuente con el conocimiento o con la experiencia de un enfoque estructurado para el proyecto de Outsourcing.

⁵ ISO 9000 son un conjunto de normas sobre calidad y gestión continua de calidad, establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO). Se pueden aplicar en cualquier tipo de organización o actividad orientada a la producción de bienes o servicios. Las normas recogen tanto el contenido mínimo como las guías y herramientas específicas de implantación, como los métodos de auditoría.

-
-
- Diseño de la metodología detallada

Deberán tratarse de evaluar los beneficios potenciales de:

- ✓ Liberar a los gerentes para que realicen un trabajo más eficaz
 - ✓ Acceso a la última tecnología/ datos de mercados/información
 - ✓ Despliegue más rápido de nuevos desarrollos y aplicaciones
 - ✓ Procesos mejores o reingeniería de procesos
 - ✓ Mayor satisfacción del cliente
- Elaboración del plan del proyecto

Se cuenta en forma preliminar con una norma ISO sobre este tema: ISO 9004-6 elementos de los sistemas de calidad y de administración de la calidad. Un plan razonable comprendería:

- ✓ Plan detallado del proyecto
 - ✓ Asignación de tareas
 - ✓ Informe de hallazgos iniciales
 - ✓ Selección/planeación de proyectos específicos para Outsourcing
- Creación del Equipo del proyecto

La selección del líder del proyecto, quien deberá reportar al director ejecutivo, es con mucho el paso más importante de la creación del equipo del proyecto. Es conveniente que los miembros del equipo tengan habilidades en ingeniería de sistemas, ingeniería de diseño, mercadotecnia o relaciones públicas, administración de materiales/compras y finanzas. Un consultor administrativo externo, que reporta al líder del equipo podría aportar buenas ideas.

El beneficio de incluir personal de mercadotecnia/relaciones públicas en el equipo es que ellos están al tanto de lo que el cliente desea, y generalmente saben por qué el cliente no lo está obteniendo.

- Implementación del estudio de evaluación

En este punto donde podría morir el proyecto, especialmente si el consejo se basa en los hallazgos de la evaluación y el equipo del proyecto se desvanece. El líder del proyecto debe tener autorización desde el principio para continuar con el proyecto hasta la selección de los proveedores potenciales y el concurso de los mismos

- Informe de hallazgos/propuesta

Quien escriba el informe deberá tener la habilidad para ello, y el informe escrito deberá estar apoyado por una presentación de diapositivas o similar

- Selección/Planeación del o los proyectos específicos de Outsourcing

La selección dependerá de la autoridad que se haya otorgado al equipo. ¿Requiere de la aprobación para cada proyecto específico o pueden “probar el mercado” antes de buscar aprobación para subcontratar? La facilidad con que se haga esto reflejará tanto la necesidad, como el compromiso de la compañía para subcontratar.

- Selección de los proveedores (incluyendo el concurso)

Una vez que se ha seguido una metodología y se ha puesto atención tanto a los peligros latentes como a las cuestiones legales, puede procederse a la elección de un socio.

La empresa que es seleccionada, adquiere un compromiso muy importante con la organización que la contrata. El servicio prestado debe ser suficientemente flexible como para adaptarse a cambios de negocio, organizativos y funcionales en la organización, así como el entorno tecnológico.

Entre los elementos para seleccionar a la empresa subcontratista, el elemento que definitivamente ocupa el número uno es el precio, basado en el valor esperado y en el valor del mercado del producto o servicio.

En primer lugar, es esencial que el cliente diseñe un perfil del proveedor ideal antes de contactar con alguno. Cuando comienzan a celebrar reuniones con proveedores potenciales, probablemente se deberán ajustar algunos de los parámetros, pero seguirá siendo esencial realizar un ejercicio de determinación del perfil porque va permitir ahorrar tiempo. Ahora hay tantos medios donde podemos encontrar proveedores de Outsourcing, ya sea median anuncios públicos en revistas, periódicos y navegando en Internet y descubriremos un número mayor que no teníamos pensado.

- Transferencia del control al controlador externo

Después de que se ha llevado a cabo el resto del proceso, la transferencia del control a un controlador externo será una cuestión de rutina.

2.2 Riesgos del Outsourcing

A la hora de rechazar el Outsourcing, es posible que lo más importante para una empresa sea su irracional aversión al riesgo. Los riesgos asociados con la inercia y la poca disposición a realizar cambios pueden situar a la empresa detrás de los competidores que estén dispuestos a enfrentarse al riesgo. "Hay una falsa percepción del riesgo. Existen riesgos que se pueden ver y otros que no. Si se permite que la empresa tenga una desventaja en costes o se obliga a invertir más de lo necesario en producción, los riesgos en los que se está incurriendo son enormes pero más difíciles de percibir".

Los riesgos involucrados en el proceso de Outsourcing pasan de ser riesgos operacionales a riesgos estratégicos.

Al delegar un servicio a un proveedor externo las empresas están permitiendo que éste se de cuenta de cómo sacarle partida al mismo y se quede con las ganancias.

Tipos de Riesgos:

1. Riesgo operacional: Ocurre cuando la subcontratación no satisface la necesidad para la cual se contrató un servicio, en términos de eficacia y oportunidad.
2. Riesgo financiero: Cuando la organización tiene que sufrir indemnizaciones por demandas y multas, tras el incumplimiento de sus obligaciones laborales.
3. Riesgo fiscal: Sucede cuando el prestador incurre a la omisión en el pago de las prestaciones convenidas, como Seguro Social, SAR e impuestos, entre otros.

Los riesgos operacionales afectan más la eficacia de la empresa, los riesgos estratégicos afectan la dirección de la misma, su cultura, la información compartida, entre otras.

Los principales riesgos son:

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

Uno de los riesgos más importantes del Outsourcing es que el proveedor seleccionado no tenga las capacidades para cumplir con los objetivos y estándares que la empresa requiere. Además existe el riesgo de que el proveedor pudiese convertirse en tu competidor

Conviene recurrir al Outsourcing cuando se busca:

- Liberar recursos para reasignarlos a tareas centrales de la empresa.
- Poner foco en el "Core Business".
- Mejorar la eficiencia en los resultados

El Outsourcing puede tener otra serie de consecuencias potencialmente adversas para la empresa. Puede suponer una pérdida de conocimientos y capacidades internas y una dilución de la ventaja competitiva de la empresa a largo plazo. Al mismo tiempo puede llevar a un coste total mayor y a una reducción de la calidad.

En relación con los recursos humanos de la empresa puede determinar una desmoralización de los mismos, si la política de externalización no se lleva a cabo de forma inteligente, informando a los empleados sobre dicha política, etc.

Otros tipos de Riesgo son:

- El riesgo programático.

Se refiere al riesgo relacionado con la actividad subcontratada propiamente, con el contexto de negocio que rodea a la actividad, con su complejidad... Este riesgo puede venir determinado por el gran tamaño del contrato de Outsourcing. Su gran escala suele determinar una mayor complejidad, incertidumbre y riesgo así como una mayor dificultad de medir los resultados.

Este tipo de riesgo también se puede manifestar cuando el servicio contratado al proveedor externo está relacionado con una tecnología novedosa, no testada suficientemente con anterioridad lo que aumenta el riesgo de aparición de problemas no predecibles con anterioridad.

La implementación práctica del servicio o actividad subcontratada también puede constituir un factor de riesgo cuando es necesaria la colaboración de distintos departamentos, reestructuraciones en la organización

- Riesgo contractual

Se trata de riesgos relativos al precontrato y contrato que ligan a proveedor de servicios y cliente. En este sentido se pueden dar riesgos de renegociación oportunista, falta de representación de las capacidades reales del proveedor, etc.

El riesgo precontractual suele comprender la posible representación incorrecta de sus aptitudes por parte del proveedor de servicios cuando el cliente no está capacitado para detectar dicha incapacidad del proveedor para llevar a cabo la prestación con los niveles de calidad exigidos.

Tras la firma del contrato existe el riesgo de verse inevitablemente vinculado al proveedor con unos altos costes de sustitución que hacen imposible el cambio a otro proveedor. Estos costes de sustitución pueden adoptar la forma de costes hundidos en inversiones específicas, personalización de equipos para el proveedor, etc. El proveedor los puede utilizar para deliberadamente rebajar la calidad de los servicios / productos prestados y obtiene un mayor poder negociador cuando esto ocurre.

2.3 Antecedentes del contrato

Es imposible referirse al Contrato de *Outsourcing* sin antes abordar sus antecedentes que se relacionan con los conceptos *trabajo* y *globalización*, lo que jurídicamente ahora nos lleva hacia el derecho laboral y el novísimo derecho global. Sobre el particular, existen dos posiciones que explican el nacimiento del *Outsourcing*:

a) Por un lado, es la posición más aceptada aquella que explica que el *Outsourcing* nace incipientemente en los años setenta del siglo pasado con la revolución post-industrial, y encuentra su punto de ebullición dos décadas después con la Revolución Informática, para culminar con el modelo fordista. Durante este periodo, la empresa estadounidense se convierte en *gran empresa*, dedicándose no sólo a su negocio principal, sino también a actividades satelitales que, aunque no son esenciales, sí son necesarias. Y es el modelo post-fordista el que, de acuerdo a Raffaele De Luca Tamajo, posibilita la flexibilización laboral, transformando los cimientos del entonces tradicional derecho laboral.

b) Por otro lado, se encuentra la posición que sostiene que en Italia la economía informal es la creadora de la especialización flexible, antecedente del *Outsourcing*; en efecto, surgió a propósito de la informalidad del sector agrario en su paso a la economía agroindustrial, donde la pequeña empresa agraria necesitaba de servicios especializados del sector informal (por tener menor costo de servicios) y de donde nace la entonces incipiente figura del *Outsourcing*.

El contrato de *Outsourcing* no guarda relación con las figuras de intermediación laboral definidas en nuestra legislación laboral, y ello obedece a que no constituye una institución del derecho laboral, como tampoco lo es del derecho civil, pues se ubica en el derecho comercial, específicamente en el ámbito contractual.

Sin perjuicio de la naturaleza jurídica de este contrato y de las diferencias que ostenta respecto al mandato, la locación de obra, la locación de servicios y la subcontratación, todo lo cual trataremos más adelante, afirmamos que el contrato de *Outsourcing* es un contrato mercantil (en el criterio tradicional) y un contrato empresarial (en el criterio moderno) que constituye una herramienta de gestión de negocios.

Contrato de *Outsourcing* es aquel acuerdo de voluntades mediante el cual una empresa cliente encarga al *outsourcer*⁶ la prestación de servicios especializados, en forma autónoma y duradera, que le permitirán la realización de su *core business*.

2.4 Gestión del contrato

A lo largo de los últimos años se ha desarrollado un cierto grado de estandarización en el modo de gestionar un contrato de *Outsourcing*. Esto implica un equipo de dirección con el mismo número de ejecutivos del cliente y proveedor perteneciente a un comité de revisión o grupo directivo conjunto que se reúne regularmente durante toda la vida del contrato.

El grupo directivo probablemente nazca al comienzo de la transición. Aparentemente, lo normal es que la transición comprenda una amplia gama de proyectos especiales y probablemente únicos para llevar a cabo los cambios necesarios. Al final de la transición, los nuevos proyectos serán menos frecuentes y requerirán una cantidad menor de recursos disponibles a medida que el servicio se acomoda y vuelve algo parecido a la normalidad.

⁶ *Outsourcer* es una forma de nombrar a la empresa que se encarga de proporcionar los servicios de *outsourcing* o subcontratación. También se puede decir que es la empresa que se encarga de proporcionar los servicios requeridos por la empresa cliente.

En ocasiones, una persona gestiona con éxito la transición y después realiza un trabajo adecuado perfecto durante la duración del contrato. Sin embargo, la mayoría de las personas afirmarían que son dos roles muy diferentes que requieren personas con trayectorias y perspectivas diferentes la persona que dirige la transición en realidad dirigirá una serie de proyectos separados, como:

- El cambio de ubicación, que puede implicar la creación de nueva infraestructura, compras, la instalación de nuevo equipamiento y el realojamiento de la plantilla.
- Asesorar y transferir al personal incluyendo la formación previa.
- La selección instalación e implementación de nuevos sistemas.
- El traspaso, la creación y la gestión del trabajo continuo.

La persona que dirige la transición suele denominarse director de programa. Debe ser un director de proyecto experimentado y habituado a dirigir gamas diferentes de tecnología y otros proyectos de gran coste y tamaño.

2.5 Los aspectos esenciales del contrato.

La naturaleza única de cada acuerdo de Outsourcing deberá incorporarse en su propia documentación legal, otro punto que debe tenerse en cuenta al elaborarse un contrato de Outsourcing es que normalmente surgirán factores que no pueden cuantificarse o medirse hasta haber completado gran parte del trabajo de transición. Muchos acuerdos comienzan con un contrato limitado. Por ejemplo, la fase inicial de trabajo puede implicar estudios de aspectos como el método de cálculo de elementos de riesgo, gratificación, cuyos resultados tiene una relación directa con el modo que se llevan acabo las últimas fases. En circunstancias ideales estos estudios deberían llevarse acabo antes de la negociación del contrato, pero si esto no fuera posible, entonces el contrato debe incluir la posibilidad de poder llegar a un acuerdo sobre estos aspectos.

2.6 Partes del contrato.

En el contrato de intervienen dos partes contratantes:

- a) Por un lado, la empresa que contrata el servicio; en este caso nos adscribimos a la denominación que le otorga la doctrina uruguaya, esto es, *empresa cliente* que, en términos generales, es la que decide cuál es la actividad que se delegará a la empresa de *servicio*.

Y, por otro lado, la empresa de servicio, que será a quien se le delega el *core business*, esto es, la tarea de realizar la actividad de la empresa cliente.

2.7 Estructura del contrato.

El acuerdo normalmente incluye la siguiente información:

- o Los nombres y las direcciones de ambas partes, las fechas en que el contrato comienza y finaliza, una descripción precisa de aquellas áreas de la organización del cliente a las que se refiere el acuerdo de Outsourcing.
- o Una explicación detallada de cualquier cláusula de salida especialmente negociada junto con cualquier período de finalización a mitad del contrato acordado por adelantado.

-
-
- Detalles de cualquier acuerdo para que el cliente realice un benchmarking del servicio y la fecha en que va a llevarse a cabo. La fecha en que deben haber comenzado las conversaciones de renovación antes de la finalización del período de contrato.
 - Detalles de cualquier acuerdo para compartir los riesgos y / o las gratificaciones.
 - Una previsión de los factores externos, como cambios en la legislación, que podrían afectar el contrato y un marco para tratar con cualquier problema que pueda surgir como resultado. Una explicación de cualquier indemnización disfrutada tanto por el proveedor como por el cliente.

2.8 Aspectos clave

Todas las partes del acuerdo, así como su personal y sus agentes deben respetar la confidencialidad de los elementos clave del acuerdo.

1. Confidencialidad: Todas las partes del acuerdo, así como su personal y sus agentes deben respetar la confidencialidad de los elementos clave del acuerdo. Este requisito puede continuar durante una serie de años tras la duración del contrato original.

2. Condiciones de pago: El servicio al que se refiere el contrato y el cargo que se efectuara por ese servicio debe determinarse detalladamente, con claridad y sin ambigüedades, junto con la fecha de comienzo y, si ésta afuera diferente, a fecha en que comenzarán los cargos. Los procedimientos de facturación y los términos de acuerdo deberán figurar claramente, junto con cualquier acuerdo que permita aumentos en los cargos durante el período de contrato, con una explicación detallada del índice de inflación y otras bases sobre las que se realizan los aumentos. En ocasiones esto es necesario para calcular el pago en las primeras etapas, cuando la cantidad de trabajo que debe llevarse a cabo es, por el momento, incierta. Esta situación suele paliarse con la inclusión de una cláusula que detalle cómo y cuándo deben corregirse las discrepancias.

Normalmente, el proveedor deseará incluir una cláusula en la que se pida que los gastos se abonen dentro de un período específico, a la vista de los impresos y recibos importantes de gastos. Dichos gastos serán principalmente aquellos en los que previamente ha incurrido el personal del cliente, como los gastos de manutención y de viajes.

Procedimientos: El contrato normalmente incluye una cláusula donde se solicita que el proveedor intente, en la medida de sus posibilidades, soportar cualquier aumento imprevisto en la carga de trabajo y los cambios en las fechas objetivo que pueden surgir. En esta cláusula se pretende demostrar que el proveedor debería reaccionar a cambios en las circunstancias del mismo modo en que el personal del cliente lo habría hecho, y teniendo en mente los intereses del cliente. La mayoría de los contratos también contendrán el reconocimiento de las circunstancias cambiantes a lo largo de la vida del acuerdo, que suele ser de 5 años aproximadamente, afectarán naturalmente al nivel y al tipo de servicio requerido.

Obligaciones legales y otras obligaciones: El contrato normalmente contendrá una cláusula obligando a ambas partes, incluyendo a sus filiales y a cualquier subcontratista, a cumplir con toda la normatividad legal, los estatutos de sociedad, las leyes nacionales e internacionales aplicadas y cualquier regla previamente impuesta por el cliente.

Posibilidad de presentar reclamaciones: Este contrato contendrá un acuerdo que informe por escrito lo antes posible acerca de cualquier intento por parte de alguna de las partes de presentar una reclamación. El contrato también deberá considerar la posibilidad de una reclamación exitosa por negligencia en contra de una o ambas partes. Es importante que ningún cliente y ningún proveedor sufra una pérdida financiera.

El proveedor normalmente requiere ciertos seguros y garantías como son:

1. Un compromiso por parte del cliente para proporcionar toda la documentación necesaria. Garantía del cliente de que la información que ha proporcionado y sobre la que se basa la oferta del proveedor es precisa. Compromiso por parte del cliente, durante el período del contrato, asignará al personal y los directivos con las destrezas necesarias para coordinarse con el proveedor.

2. Un compromiso por el cliente para solventar cualquier incumplimiento.

3. El proveedor tendrá derecho de renegociar, o en último caso cancelar el contrato.

Finalización de los acuerdos.

Normalmente el contrato establecerá las condiciones que deben prevalecer para completar el acuerdo antes de la fecha final acordada, y pueden incluir:

- Insolvencia de alguna de las partes. El rechazo de alguna de las partes de permanecer según los términos previamente acordados en dicho contrato
- Falta de pago.

2.9 Flexibilidad y el contrato

Suele decirse que los clientes que crean un contrato demasiado rígido, normalmente pagan más por los servicios que si el contrato hubiese sido más flexible. Suele ocurrir porque un proveedor que se considera bajo presión financiera aprovechará cualquier oportunidad para mejorar su margen de beneficios o lo que sea necesario para hacer lo que se encuentra fuera de su alcance. Es básico que la organización cliente comprenda la importancia de la flexibilidad lo antes posible.

Para empezar, será necesario detallar lo que se encuentra al alcance. Desde el punto de vista de ambas partes, pero especialmente la del cliente, es importante que no quede lugar para dudas. Sólo cuando ya se ha logrado esto pueden decidirse niveles de fijación de precio acordados para el trabajo que esté tanto dentro como fuera del alcance.

En ocasiones, la organización cliente intentará limitar las posibilidades de fracaso elaborando planes muy detallados tanto para la transición como para la vida del contrato donde se estipulan los objetivos que los proveedores deben lograr. Será un plan detallado y deberá incluirse en el contrato, de modo que existan objetivos claros para todos los implicados y se facilite a los directivos la tarea de identificar las razones para los retrasos.

2.10 Regulación.

Artículo 1. Alcances

El contrato de *Outsourcing* es aquel acuerdo de voluntades mediante el cual una empresa cliente encarga al *outsourcer* la prestación de servicios especializados, en forma autónoma y duradera, que le permitirán la realización de su actividad principal.

Artículo 2. Requisitos

El contrato de *Outsourcing* constará en escritura pública y expresará cuando menos, bajo sanción de nulidad:

- 1) La denominación del *outsourcer*, indicando el número de su documento oficial de identidad.
- 2) La denominación de la empresa cliente, indicando el número de su documento oficial de identidad y su objeto.
- 3) El plazo del contrato y la fecha de entrada en vigencia.

-
-
- 4) La actividad que realizará el *outsourcer* durante la vigencia del contrato, indicando las tareas específicas.
 - 5) Las responsabilidades asumidas por el *outsourcer*, así como los plazos en los que se deberá cumplir las tareas específicas.
 - 6) El conocimiento que la empresa cliente está transfiriendo al *outsourcer*, incluyendo de ser el caso la cláusula de confidencialidad.
 - 7) Los bienes de la empresa cliente que el *outsourcer* necesitará para la realización de su actividad.
 - 8) Las condiciones en que el *outsourcer* brindará capacitación a los trabajadores de la empresa cliente, de ser el caso.
 - 9) Los trabajadores de la empresa cliente que se van a delegar al *outsourcer*.

Podrá contener, además, los pactos lícitos que las partes contratantes estimen convenientes y que coadyuven a la ejecución del contrato de *Outsourcing*.

Artículo 3. Deber de información.

Deberá informar periódicamente, según lo pactado, a la empresa cliente de las tareas realizadas en ejecución del contrato de *Outsourcing*.

Artículo 4. Protección del *Know-How*.

Deberá mantener en reserva el *know-how* de la empresa cliente durante la ejecución del contrato de *Outsourcing* y posteriormente a su extinción, de manera indefinida. La inobservancia de esta obligación conllevará una indemnización por daños y perjuicios a favor de la empresa cliente.

Artículo 5. Deber de cautela

Deberá adoptar las medidas de seguridad necesarias para evitar que alguno de sus trabajadores emprenda un negocio similar al efectuado por la empresa cliente, aprovechándose del *saber hacer* de ésta. En todo caso, el daño causado por el trabajador del *outsourcer* origina la responsabilidad solidaria pasiva de dicho trabajador y del *outsourcer* frente a la empresa cliente.

Artículo 6. Plazo para la renovación

Salvo pacto en contrario, el plazo de preaviso para renovar el contrato de *Outsourcing* es de 30 días.

2.11 Ejemplo de contratos de Servicios

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS que celebran, por una parte, **EL CLIENTE, S.A. DE C.V.** representada en este acto por el señor _____, con el carácter de presidente del consejo de administración, quien acredita su personalidad con el instrumento notarial que pone a la vista de las partes, a quien en lo sucesivo se le denominara como “**EL CLIENTE**”, y por la otra parte la sociedad **EL OUTSOURCING, S.A. DE C.V.**, representada en este acto por la señorita _____, en su calidad de representante legal, quien acredita su personalidad en términos del instrumento notarial que pone a la vista de las partes, y a quien en lo sucesivo se le denominara como “**EL PRESTADOR**”, al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

I. Declara “EL CLIENTE” por medio de su representante:

- a) Que es una persona moral de nacionalidad mexicana, debidamente constituida al amparo de las leyes que rigen en los Estados Unidos Mexicanos, como consta en la escritura pública número _____ de fecha ___ de _____ de 20___, otorgada ante la fe del Lic. _____ Notario Público ___ del Distrito Federal, inscrita en el Registro Público de Comercio del Distrito Federal bajo el folio mercantil _____, así como encontrarse debidamente inscrita en el Registro Federal de Contribuyentes bajo la clave _____.
- b) Que para efectos del presente convenio, señala como con domicilio el ubicado en _____.
- c) Que estará representada en este acto por el señor _____, quien acredita su personalidad de Presidente del Consejo de Administración, con el testimonio notarial número _____ de fecha ___ de _____ de 20___, otorgada ante la fe del Lic. _____, Notario Público ___ del Distrito Federal, que pone a la vista de la otra parte, para los efectos legales a que haya lugar.
- d) Declara su representante legal que las facultades con las que comparece en este acto, no le han sido revocadas o disminuidas y que por supuesto se encuentran vigentes, hecho que acredita poniendo a la vista de las partes el instrumento notarial respectivo.
- e) Que desea contratar los servicios de “EL PRESTADOR”, en los estrictos términos establecidos en el presente contrato.

II. Declara “EL PRESTADOR”:

- a) Que es una persona moral de nacionalidad mexicana, debidamente constituida al amparo de las leyes que rigen en los Estados Unidos Mexicanos, como consta en la escritura pública número _____, de fecha ___ de _____ de _____, otorgada ante la fe del Notario Público número ___ del Distrito Federal, Lic. _____, inscrita en el Registro Público de Comercio del Distrito Federal bajo el folio mercantil _____, así como encontrarse debidamente inscrita en el Registro Federal de Causantes bajo la clave _____.
- b) Tener domicilio ubicado en _____.
- c) Que estará representada en este acto por la señorita _____, quien acredita su personalidad de representante legal, con la escritura pública número _____, de fecha ___ de _____ de _____, otorgada ante la fe del Notario Público número ___ del Distrito Federal, Lic. _____.
- d) Que desea presentar sus servicios a “EL CLIENTE”, en los estrictos términos establecidos en el presente contrato.
- e) Que su objeto social le permite llevar a cabo los actos para los cuales se le contrata en este instrumento.

III. Declaran **ambas partes**:

- a) Ser plenamente capaces, que no media violencia, dolo o mala fe de ninguna de las partes para suscribir el presente contrato.
- b) Que de conformidad con las declaraciones que anteceden, las partes convienen en otorgar y obligarse en los términos de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. OBJETO

Con sujeción estricta a los términos y condiciones previstas en el presente contrato, **“EL PRESTADOR”** se obliga a prestar a favor de **“EL CLIENTE”** los servicios de personal y administración de nómina en forma quincenal, tal y como se describen en la cláusula subsiguiente y respecto del personal que éste último le solicite de conformidad con lo previsto en dicha cláusula.

La presentación de servicios comprende, la elaboración de recibos de nómina, la elaboración de cartas de antigüedad, la cuantificación de finiquitos, la atención de despidos, y la asesoría para la atención de oficios relativos a descuento de pensión alimenticia de personal.

SEGUNDA. SOLICITUD DE PERSONAL

“EL CLIENTE” podrá presentar el candidato a **“EL PRESTADOR”** previo a su asignación, proponiendo por escrito las condiciones de contratación para que **“EL PRESTADOR”** lleve a cabo el procedimiento de inducción correspondiente, reservándose el derecho de aceptar o rechazar en su caso al candidato propuesto, último supuesto en el que **“EL PRESTADOR”** deberá señalar por escrito de manera sucinta las cuestiones específicas que motivaron el rechazo.

Para efectos de la prestación de los servicios objeto del presente contrato, **“EL CLIENTE”** entregara a **“EL PRESTADOR”** el control o reporte según corresponda, conforme a las opciones señaladas en el **Anexo “A”**, a efecto de que esta última proceda a la elaboración de la nómina correspondiente, y estar en condiciones de pagar al personal el importe total de las percepciones que al mismo corresponden con relación al periodo respectivo, en las fechas estipuladas.

Para el caso de que **“EL CLIENTE”** requiera los servicios de reclutamiento y selección de personal por parte de **“EL PRESTADOR”**, con independencia de la administración de nómina, deberá solicitarlo por escrito señalando el perfil del puesto y las condiciones de contratación.

TERCERA. PRESTACIÓN DEL SERVICIO.

Conforme al objeto del presente contrato los servicios de personal que presta **“EL PRESTADOR”** a **“EL CLIENTE”** serán de carácter temporal, por lo que al término máximo de un año podrán darse por terminados los servicios de los empleados, sin perjuicio de que el presente contrato siga vigente.

Para efectos del párrafo anterior, **“EL PRESTADOR”** podrá llevar a cabo un procedimiento de sustitución de los empleados cuando estos cumplan con un año de servicio o en su caso en el mes de diciembre de cada año, lo que suceda primero según sea conveniente para no afectar la producción de **“EL CLIENTE”**, por lo que si **“EL PRESTADOR”**, no realiza la sustitución del personal en el tiempo mencionado, es bajo propio riesgo, salvo que exista consentimiento por escrito por parte de **“EL CLIENTE”** para que el personal humano que corresponda permanezca más de un año, caso en el que **“EL CLIENTE”** deberá pagar a **“EL PRESTADOR”** las cantidades que en su momento se generen con motivo de contingencia laboral con los empleados, no obstante lo anterior, **“EL PRESTADOR”** negociara con el personal de que se trate la cantidad a pagar por concepto de contingencia, procurando que sea la menor en beneficio de **“EL CLIENTE”**

Asimismo **“EL PRESTADOR”** cotizara a **“EL CLIENTE”** el aumento al porcentaje de prestaciones que se genere por los años consecutivos de servicio de los empleados.

CUARTA. CONTRAPRESTACIÓN.

“EL CLIENTE” se obliga a pagar a “EL PRESTADOR” como contraprestación por los servicios que esta última le otorgue en los términos del presente contrato, la cantidad que resulte de la suma de los siguientes conceptos:

- a) El importe de la prestación total económica de correspondiente al Personal.
- b) El monto equivalente de la cantidad que represente el monto descrito en el inciso anterior, corresponde a prestaciones e impuestos, de conformidad con la legislación vigente.
- c) AGUINALDO, VACACIONES, PRIMA VACACIONAL. Estas prestaciones las eroga “EL CLIENTE”, al momento que las requiera “EL CLIENTE” a “EL PRESTADOR”, para efectos de finiquito o liquidación en su caso, o en el periodo que corresponda, conforme a lo ordenado en la legislación vigente.
- d) TIEMPO EXTRA. En caso de que el personal labore tiempo extra “EL CLIENTE” se obliga a notificar y a pagar a “EL PRESTADOR” la cantidad que resulte del tiempo extra laborado, así como lo correspondiente a prestaciones e impuestos, de conformidad con la legislación vigente, y con base al sueldo mensual bruto de la persona de quien se trate.
- e) PRIMA DOMINICAL. En caso de que el empleado preste su servicio el día domingo, se le pagará de acuerdo con el artículo 71 de la Ley Federal de Trabajo, una prima adicional de un 25% (veinticinco por ciento) sobre el salario de un día ordinario de trabajo, misma cantidad que “EL CLIENTE”, se obliga a pagar adicionando un monto correspondiente a prestaciones e impuestos de acuerdo a la legislación vigente.
- f) Si “EL CLIENTE” requiere reclutamiento y selección de personal, “EL PRESTADOR” cobrará el 5% (cinco por ciento) mensual, sobre sueldo bruto por cada uno de los empleados asignados por “EL CLIENTE”, durante el tiempo que dure la relación de trabajo, el cual se cobrará como concepto adicional e independiente, en la factura mensual que corresponda.
- g) En caso de que “EL CLIENTE” no notifique a “EL PRESTADOR” las altas, bajas y modificaciones dentro de los límites de tiempo establecidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, “EL CLIENTE” pagará a “EL PRESTADOR” las multas, recargos e intereses o cualquier tipo de gastos en los que “EL PRESTADOR” incurriera por notificaciones extemporáneas ante dicho instituto.
- h) “EL CLIENTE” no se responsabiliza por omisiones que sean imputables a “EL PRESTADOR” con relación a las altas, bajas y modificaciones dentro de los límites de tiempo establecidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social respecto de los trabajadores que pone a disposición de “EL CLIENTE”.
- i) En caso de que “EL CLIENTE” sea quien reclute y seleccione al personal, será responsable del pago de las incapacidades prenatal y postnatal cuando el personal reclutado sean mujeres que no cumplan con las semanas de cotización requeridas por el Instituto Mexicano del Seguro Social para el pago de dichas prestaciones.
- j) Los conceptos que se refieren a prestaciones otorgadas deberán ser modificadas de común acuerdo entre las partes; no así los cambios que pudiesen sufrir los impuestos o cualquier pago, que se derive de las prestaciones, que sea establecido o requerido por cualquier autoridad competente ya que deberá ser cubierta por “EL CLIENTE” y no son sujetos a negociación.
- k) En ningún momento el pago al que corresponda a favor de “EL PRESTADOR” será inferior a la cantidad mensual de \$.00 () más IVA, en el domicilio de “EL PRESTADOR”, el cual se encuentra señalado en el apartado de las Declaraciones.

A la cantidad que resulte de la presente cláusula, se le sumará el importe del Impuesto al Valor Agregado correspondiente.

QUINTA. FORMA DE PAGO.

La contraprestación determinada de conformidad con lo dispuesto en la cláusula que antecede, será pagada por **"EL CLIENTE"** a **"EL PRESTADOR"** en un plazo máximo de 2 (dos) días naturales contados a partir de la fecha de proceso y autorización de **"EL CLIENTE"**, conforme a lo establecido en el **Anexo "B"** que forma parte integrante del presente contrato.

En el supuesto de que **"EL CLIENTE"** se abstenga de pagar a **"EL PRESTADOR"** la contraprestación prevista dentro del plazo mencionado, **"EL CLIENTE"** pagará además a **"EL PRESTADOR"**, intereses moratorios sobre la cantidad adeudada y no pagada a razón de 2.5 (dos punto cinco) veces la tasa TIIE (Tasa de Interés Interbancario de Equilibrio), promedio del periodo, a partir de la fecha del pago de la nómina a los empleados, y hasta aquella en que se realice efectivamente el pago respectivo por parte de **"EL CLIENTE"** a **"EL PRESTADOR"** y se determinara sobre la base de un año de 360 días por número de días efectivamente transcurridos.

Si la moratoria de pago excede de diez días posteriores, **"EL PRESTADOR"** se reserva el derecho de suspender el servicio de personal temporal objeto de este contrato en forma inmediata.

"EL CLIENTE" podrá solicitar por escrito a **"EL PRESTADOR"** un plazo mayor al de 2 (dos) días para el pago de la contraprestación a que se refiere la cláusula cuarta que antecede, el cual de ser concedido por **"EL PRESTADOR"**, no podrá ser mayor de 30 (treinta) días, debiendo pagar **"EL CLIENTE"** a **"EL PRESTADOR"** durante el plazo solicitado y concedido, intereses por financiamiento por la tasa TIIE (Tasa de Interés Interbancario de Equilibrio) promedio del periodo, mas de 18 (dieciocho) puntos porcentuales de sobre tasa a partir de la fecha del pago de la nómina a los empleados y hasta que se realice efectivamente el pago respectivo.

SEXTA. CONFLICTOS COLECTIVOS.

"EL PRESTADOR" no será responsable de cualquier conflicto laboral de naturaleza colectiva que se le presente a **"EL CLIENTE"**, salvo que se trate de los trabajadores que hayan sido contratados o formen parte de la nómina que administra **"EL PRESTADOR"**.

En caso de que alguna de las parte fuere emplazada a huelga, dará aviso a la otra tan pronto como sea posible, a fin de que tome las medidas que juzgue convenientes para evitar perjuicios en sus labores en proceso.

Será obligación de **"EL CLIENTE"** pagar los servicios materia del presente contrato, en tanto no se suspendan las labores por parte de los empleados de **"EL PRESTADOR"**. En caso de que por parte de los empleados de **"EL PRESTADOR"**, se suspendan las labores o se impida el ingreso a las instalaciones de **"EL CLIENTE"**, el prestador de servicios se obliga de manera inmediata a sustituir al personal causante de los eventos y a responder de los daños y perjuicios que se hubiesen causado al cliente.

SEPTIMA. RESPONSABILIDAD LABORAL.

"EL PRESTADOR" asume expresamente el carácter de patrón respecto de las personas que se encuentren comprometidas dentro de su personal y/o que fueron ofrecidas para laborar con **"EL CLIENTE"**, para todos los efectos legales a que haya lugar, motivo por el cual **"EL PRESTADOR"** igualmente se obliga a sacar a **"EL CLIENTE"** en paz y a salvo de cualquier conflicto individual de trabajo que en este ultimo instauren dichas personas en relación con el trabajo que la mismas desempeñen.

"EL PRESTADOR" atenderá los procedimientos que el personal interponga ante la Procuraduría del Trabajo y la Junta de Conciliación y Arbitraje, aceptando y reconociendo **"EL CLIENTE"** que, **"EL PRESTADOR"** podrá realizarlo por conducto de un tercero.

OCTAVA. RELACION DE TRABAJO.

En virtud de lo dispuesto en la cláusula que antecede, ambas partes reconocen que no existen relación laboral alguna entre **“EL CLIENTE”** y el personal proporcionado por **“EL PRESTADOR”**, por lo que será por cuenta y a cargo de éste último el oportuno, exacto y fiel cumplimiento de las obligaciones que las leyes y reglamentos aplicables imponen a **“EL PRESTADOR”** en su carácter de patrón, respecto del personal.

En el supuesto de que cualquier persona comprendida dentro del personal temporal instaurare acción laboral alguna en contra de **“EL PRESTADOR”**, por causas no atribuibles directamente a éste, tales como que el personal de **“EL CLIENTE”** ejecute directamente la sanción o despido del trabajador, entregue al personal de **“EL PRESTADOR”** credenciales, constancias laborales, realice pago de bonos, gratificaciones, vales o cualquier otro concepto en forma directa, que el centro de trabajo no cumpla con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir accidentes y enfermedades; el que los representantes de **“EL CLIENTE”** no guarden la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra para con los empleados de **“EL PRESTADOR”**, así como que **“EL CLIENTE”** incumpla lo estipulado en la cláusula tercera y/o novena del presente acuerdo de voluntades, **“EL PRESTADOR”** se lo notificará a **“EL CLIENTE”** para que en su caso comparezca a juicio a fin de hacer valer su defensa; y para el caso de que **“EL PRESTADOR”** conviniere judicial o extrajudicialmente con el (los) actor(es) en dicho juicio **“EL CLIENTE”** deberá pagar a **“EL PRESTADOR”** la cantidad que hubiere sido entregada al (los) actor(es) de que se trate, previa comprobación que resulte a través del procedimiento laboral instaurado.

Las partes convienen que la documentación que por cuestiones de trabajo deba manejar los empleados de **“EL PRESTADOR”**, y que pertenezca o sea propiedad de **“EL CLIENTE”**, bajo ningún motivo será considerada como aquella que pueda implicar la existencia de una relación laboral entre los empleados de **“EL PRESTADOR”** y **“EL CLIENTE”**. En caso de que por cualquier circunstancia de dicha documentación que manejen los empleados de **“EL PRESTADOR”** las autoridades laborales determinen una relación laboral entre los empleados de **“EL PRESTADOR”** y **“EL CLIENTE”**, aquel se obliga a sacar a salvo y en paz a este para el caso de que sea demandada laboralmente, ya que se insiste y las partes reconocen en que la única relación laboral que existe es entre los empleados de **“EL PRESTADOR”** y este ultimo.

Para efectos del párrafo anterior, se considerarán causas directamente atribuibles a **“EL PRESTADOR”**, la falta de pago de nómina; la no observancia de lo dispuesto por la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social; el no cumplimiento con las debidas retenciones y pago de impuestos y otras cargas patronales.

NOVENA. RETIRO O SUSTITUCION DEL PERSONAL

“EL PRESTADOR” se obliga a retirar o sustituir al personal temporal que le indique **“EL CLIENTE”** en los términos y condiciones siguientes:

- a) Durante los treinta días, contados a partir de la firma del primer contrato individual de trabajo que se dé entre el empleado y **“EL PRESTADOR”**, se descubra que el trabajador engaño a **“EL CLIENTE”** o a **“EL PRESTADOR”** con certificados o referencias falsas en los que se le atribuyan capacidad, aptitudes o facultades del que carezca.
- b) Después de los primeros treinta días de la firma del primer contrato individual de trabajo, la sustitución o retiro del personal únicamente podrá llevarse a cabo a través de la terminación del contrato temporal que esté vigente con el empleado de que se trate, debido **“EL CLIENTE”** dará aviso por lo menos 5 (cinco) días hábiles de anticipación a la fecha de sustitución requerida.

-
-
- c) En cualquier momento, siempre y cuando “EL CLIENTE” manifieste y compruebe a “EL PRESTADOR” la causa justificada de conformidad con la Ley Federal de Trabajo y así mismo aporte los elementos necesarios para hacer valer la rescisión del contrato individual de trabajo, ante la autoridad laboral competente.

En virtud de lo anterior “EL CLIENTE” deberá entregar a “EL PRESTADOR” una solicitud por escrito que contenga en su caso la justificación del retiro o sustitución de tal manera que la persona o personas a sustituir no sean consideradas para efecto del pago del periodo inmediato posterior en que se elabore la nómina del personal temporal de “EL PRESTADOR”.

DECIMA. FIANZA.

Las partes convienen que los empleados de “EL PRESTADOR” asignados a “EL CLIENTE” no manejen dinero, valores o documentos negociables propiedad de “EL CLIENTE” o su personal, en caso contrario, se requerirá el afianzamiento de los empleados de “EL PRESTADOR”, quién hará los trámites necesarios para la obtención de la fianza correspondiente y cobrará a “EL CLIENTE” por el precio de la misma de manera independiente a la facturación de la contraprestación establecida en la cláusula cuarta del presente contrato.

De no llevarse a cabo este trámite, “EL PRESTADOR” no será responsable de los delitos patrimoniales que cometan sus empleados.

Para el caso de que “EL PRESTADOR” haya tramitado la fianza para cubrir a sus empleados y alguno de ellos realice cualquier delito patrimonial (robo, fraude y/o abuso de confianza) en contra de “EL CLIENTE”, la Compañía Afianzadora responderá en su caso con forma a los términos y condiciones vigentes contratados por “EL PRESTADOR” ante la Compañía Afianzadora, por una suma afianzada hasta por \$ 00 (-----). “EL CLIENTE” deberá sujetarse a los procedimientos y requisitos determinados por la Compañía Afianzadora para el caso de reclamación con el objeto de que esta pueda determinar la procedencia del pago reclamado, de lo contrario “EL PRESTADOR” no será responsable de resarcir a “EL CLIENTE” la cantidad reclamada.

DECIMA PRIMERA. VEHICULOS, MAQUINARIA Y EQUIPO.

“EL CLIENTE” no podrá asignar o utilizar a los empleados de “EL PRESTADOR” para manejar u operar automóviles, motocicletas, montacargas, camiones o cualquier otro vehículo automotor, maquinaria y equipo.

DECIMA SEGUNDA. TERMINO.

Las partes convienen que el presente contrato entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y permanecerá vigente hasta en tanto cuales quiera de las partes desee darlo por terminado en cuyo caso deberá dar el aviso correspondiente y por escrito a la otra parte, con cuando menos 60 (sesenta) días de anticipación a la fecha de terminación deseada.

DECIMA TERCERA. RESCISION.

Previo aviso por escrito, ambas partes tendrán la facultad de dar por terminado el presente contrato, inmediatamente y sin necesidad de declaración judicial previa, cuando se susciten cuales quiera de las siguientes circunstancias:

- a) En caso de que alguna de las partes incumpla en cualquiera de las obligaciones a su cargo derivadas del presente contrato.
- b) En caso de concurso mercantil de cualquiera de las partes.
- c) En caso de disolución y/o liquidación.
- d) En caso de que sea designado judicialmente un depositario o interventor en los negocios.

DECIMA CUARTA. PROPIEDAD INTELECTUAL.

La titularidad de los derechos de propiedad industrial e intelectual de los trabajos que realicen los trabajadores de **“EL PRESTADOR”** al amparo de este contrato, serán propiedad de **“EL CLIENTE”**, por lo que **“EL PRESTADOR”** se obliga a no utilizarlos con fines personales o distintos a los señalados en el presente instrumento.

DECIMA QUINTA. DISPOSICIONES GENERALES.

Ambas partes estipulan que el importe, anticipos, liquidaciones, o cualquier cosa que le sea entregada a **“EL PRESTADOR”** por el pago de los servicios derivados de este contrato, son de carácter civil y por ende las únicas obligaciones y relación que se deriva del presente contrato son de carácter civil y de ninguna manera serán de carácter laboral, por lo que tanto **“EL CLIENTE”** como **“EL PRESTADOR”** solo podrán exigir derechos derivados de este contrato y de la ley civil aplicable y no de las leyes laborales o derivadas de una supuesta labor de subordinación.

Los contratantes conviene en que los servicios que se mencionan en la clausula primera de este instrumento, se presentaran en las instalaciones de **“EL CLIENTE”**, o en el lugar que esté señale o acepte.

La remuneración acordada por ambas partes cubre cualquier eventualidad que surja y que no haya sido previamente contemplada y acordada, así como el uso adicional de recursos tanto humanos como materiales y de tiempo que sean necesarios para llevar a cabo con éxito el objeto del presente contrato.

“EL PRESTADOR” se obliga a hacer cumplir a sus trabajadores que ponga a disposición de **“EL CLIENTE”**, con todas las medidas de seguridad que **“EL CLIENTE”**, tiene impuestas en sus instalaciones en los lugares en los que se presente a laborar el personal de **“EL PRESTADOR”**.

La falta de cumplimiento de estas disposiciones es responsabilidad directa y exclusiva de **“EL PRESTADOR”**, y de toda la responsabilidad civil o de cualquier tipo que se genere por la falta de cumplimiento a las medidas de seguridad referidas.

DECIMA SEXTA. CONFIDENCIALIDAD.

Ambas partes convienen en que toda la información y documentación escrita, gráfica o electromagnética, relacionada con cada una de las partes en el desempeño de sus actividades será considerada en todo momento como confidencial.

Por lo tanto, ambas partes se obligan a manejar bajo estricta confidencialidad toda la información y documentación, relacionada con este contrato, con las partes que en él como un secreto industrial en los términos de la Ley de La Propiedad Industrial, quedando prohibido el transmitir o autorizar su uso, divulgación o publicación, sin la aprobación por escrito de ambas partes. Esta cláusula no incluirá la información que sea de dominio público y aquella que no se considere secreto industrial en termino de lo dispuesto por el articulo 82 de la Ley de La Propiedad Industrial.

DECIMA SEPTIMA. DOMICILIO Y AVISOS.

Las partes designan como sus domicilios para todo tipo de comunicaciones, avisos y notificaciones (judiciales y extrajudiciales), los siguientes:

“EL PRESTADOR”: Calle de _____ número _____, Colonia _____, Delegación _____, C.P. _____, en _____ l.

“EL CLIENTE”: Calle de _____ número _____, Colonia _____, Delegación _____, C.P. _____, en _____ l.

Toda la correspondencia se dirigirá y todos los avisos se harán, en los domicilios antes indicados a menos que cualquiera de las partes comunique a la otra su cambio de domicilio, caso en el cual, la correspondencia se dirigirá o los avisos se harán en el nuevo domicilio. Los avisos entre las partes se entenderán hechos cuando se envíen por correo certificado con acuse de recibo o personalmente o por escrito, con acuse de recibo, o vía fax, confirmado de recibo por **“EL PRESTADOR”**.

Las partes convienen igualmente que cualquier aviso que **“EL CLIENTE”** le haga o entregue a **“EL PRESTADOR”**, de conformidad con el presente contrato, deberá ser suscrito por las personas anteriormente señaladas como responsables y que ocupen el cargo de Gerente o Director pues de lo contrario dichos avisos no producirán efecto alguno.

DECIMA OCTAVA. LEY APLICABLE Y JURISDICCION.

Para todo lo relativo a la interpretación, celebración, cumplimiento y ejecución del presente Contrato, las partes se someten a la jurisdicción de los Tribunales competentes de la Ciudad de México, Distrito Federal, renunciando a cualquier otro fuero que por razón de sus domicilios presentes o futuros, pudieran corresponderles.

Leído que fue el presente contrato, lo firman las partes por duplicado en la Ciudad de México, Distrito Federal, **siendo el _____ de _____ de _____.**

“EL PRESTADOR” _____ Nombre y empresa	“EL CLIENTE” _____ Nombre y empresa
TESTIGO _____ NOMBRE	TESTIGO _____ NOMBRE

ANEXO A

EL PRESENTE ANEXO FORMA PARTE INTEGRANTE DEL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS CELEBRADO ENTRE **EL CLIENTE, S.A. DE C.V. (“EL CLIENTE”)** Y **EL OUTSOURCING, S.A. DE C.V. (“EL PRESTADOR”)** CON FECHA __ DE _____ DE _____, CON RELACION A SU CLÁUSULA SEGUNDA.

Opción 1

“**EL PRESTADOR**” proveerá a los empleados temporales, durante la vigencia del contrato, un Reporte de Tiempo Individual en forma diaria, el cual antes de ser devuelto a “**EL PRESTADOR**” deberá ser revisado y firmado por la persona facultada por “**EL CLIENTE**” para efectos de validación. ()

Opción 2

“**EL CLIENTE**” diseñara e implementará un Control de Tiempo Laborado por día para los empleados temporales, el cual deberá ser entregado a “**EL PRESTADOR**” debidamente revisado y firmado por la persona facultada para efectos de validación, dicho control de tiempo no deberá contener redacción alguna que actualice relación laboral entre “**EL CLIENTE**” y los empleados de “**EL PRESTADOR**”. ()

Opción 3

“**EL CLIENTE**” elaborará un Reporte de Incidencias debiendo detallar las faltas, incapacidades, y en general cualquier eventualidad que afecte el pago de salario a los empleados temporales, el cual deberá ser entregado a “**EL PRESTADOR**” debidamente revisado y firmado por la persona facultada para efectos de validación. ()

Opción 4

“**EL CLIENTE**” implementará un control de tiempo a través de tarjetas chocadoras debiendo entregar a “**EL PRESTADOR**” un detalle de las faltas, incapacidades, retardos y en general cualquier eventualidad que afecte el pago de salario a los empleados temporales, y que se desprenda de las tarjetas referidas, este detalle deberá estar debidamente revisado y firmado por la persona facultada para efectos de validación. ()

Nota.- Para el caso de no aplicar cualquiera de las cuatro opciones antes descritas, “**EL CLIENTE**” y “**EL PRESTADOR**” determinaran mediante un nuevo anexo la forma de control correspondiente para efecto de calcular el pago de salario a los empleados temporales.

EL PRESENTE **ANEXO “A”** SE FIRMA EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, EL DIA __ DE _____ DE _____.

“**EL PRESTADOR**”

“**EL CLIENTE**”

Nombre y empresa

Nombre y empresa

TESTIGO

TESTIGO

NOMBRE

NOMBRE

ANEXO "B"

EL PRESENTE ANEXO FORMA PARTE INTEGRANTE DEL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS CELEBRADO ENTRE **EL CLIENTE, S.A. DE C.V. ("EL CLIENTE")** Y **EL OUTSOURCING, S.A. DE C.V. ("EL PRESTADOR")** CON FECHA __ DE _____ DE _____, CON RELACION A SU CLÁUSULA QUINTA.

CALENDARIO DE PAGOS

PERIODO	F ECHA DE RECEPCION DE CORTE E INFORME DEL CLIENTE	F ECHA DE PROCESO Y AUTORIZACION DEL CLIENTE	F ECHA DE PAGO DE NOMINAS Y CONTRAPRESTACION POR SERVICIOS	F ECHA DE PAGO A EMPLEADOS	F ECHA DE RECEPCION DE FACTURAS
---------	---	---	---	-------------------------------	------------------------------------

0 1/01/2010	1 5/01/2010	0 9/01/2010	1 1/01/2010	1 3/01/2010	1 5/01/2010	1 6/01/2010
1 6/01/2010	3 1/01/2010	2 4/01/2010	2 6/01/2010	2 8/01/2010	3 1/01/2010	0 1/02/2010
0 1/02/2010	1 5/02/2010	0 9/02/2010	1 1/02/2010	1 3/02/2010	1 5/02/2010	1 6/02/2010
1 6/02/2010	2 8/02/2010	2 4/02/2010	2 6/02/2010	2 8/02/2010	2 8/02/2010	0 1/03/2010
0 1/03/2010	1 5/03/2010	0 9/03/2010	1 1/03/2010	1 3/03/2010	1 5/03/2010	1 6/03/2010
1 6/03/2010	3 1/03/2010	2 4/03/2010	2 6/03/2010	2 8/03/2010	3 1/03/2010	0 1/04/2010
0 1/04/2010	1 5/04/2010	0 9/04/2010	1 1/04/2010	1 3/04/2010	1 5/04/2010	1 6/04/2010
1 6/04/2010	3 0/04/2010	2 4/04/2010	2 6/04/2010	2 8/04/2010	3 0/04/2010	0 1/05/2010

Para el caso de que cualquier fecha coincida con un día inhábil, la actividad señalada se deberá llevar a cabo el día hábil inmediato anterior. Las facturas presentadas por **"EL PRESTADOR"** a **"EL CLIENTE"** deberá reunir todos los requisitos exigidos por las leyes fiscales aplicables.

EL PRESENTE ANEXO "B" SE FIRMA EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, EL DIA __ DE _____ DE _____.

"EL PRESTADOR"

"EL CLIENTE"

Nombre y empresa

Nombre y empresa

TESTIGO

TESTIGO

NOMBRE

NOMBRE

CAPITULO III IMPLEMENTACION.

3.1 Razones para adoptar outsourcing

Pedemos tomar en cuenta que cuando nos valemos de la subcontratación como una herramienta en nuestra empresa logramos:

1. 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 %.
2. 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 al razón de ser de la compañía.
3. Tener acceso al **dinero** efectivo. Se puede incluir la transferencia de los **activos** del **cliente** al proveedor.
4. 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.

3.2 Razones estratégicas más importantes

- 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

La subcontratación tiende a usarse para **proyectos** o componentes de proyectos específicos, normalmente para ser ejecutados en corto plazo los convenios 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.

3.3 Áreas de la empresa que deben pasar.

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

El proceso de Outsourcing no sólo se aplica a los sistemas de producción, sino que abarca la mayoría de las áreas de la empresa. A continuación se muestran los tipos más comunes.

- ✓ Sistemas financieros.
- ✓ Sistemas contables.
- ✓ Actividades de Mercadotecnia.
- ✓ Área de Recursos Humanos.
- ✓ Sistemas administrativos.
- ✓ Actividades secundarias.

Aquí es preciso definir que una actividad secundaria es aquella que no forma parte de las habilidades principales de la compañía. Dentro de este tipo de actividades están la vigilancia física de la empresa, la limpieza de la misma, el abastecimiento de papelería y documentación, el manejo de eventos y conferencias, la administración de comedores, entre otras.

- ✓ Producción.
- ✓ Sistema de transporte.
- ✓ Actividades del departamento de ventas y distribución.
- ✓ Proceso de abastecimiento.

Se puede observar que el Outsourcing puede ser total o parcial.

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

Parcial: Solamente se transfieren algunos de los elementos anteriores.

3.4 Áreas de la empresa que no deben pasar a outsourcing

Respecto a las actividades que no se deben subcontratar están:

- ✓ La Administración de la planeación estratégica.
- ✓ La tesorería
- ✓ El control de proveedores
- ✓ Administración de calidad
- ✓ Servicio al cliente
- ✓ Distribución y Ventas

Hoy en día uno de los objetivos de las empresas es lograr poseer la mayor eficiencia al menor costo, sin dejar por un lado los estándares de calidad y servicio al cliente.

También podemos concluir que debido a las diferentes posibilidades de Outsourcing de servicios o productos, las empresas deben elegir la que mas se ajuste a sus directrices internas. En un contexto de globalización de mercados, las empresas deben dedicarse a innovar y a concentrar sus recursos en el negocio principal. Por ello el Outsourcing ofrece una solución óptima.

3.5 Fabricar o Comprar

En Outsourcing deben considerarse dos decisiones gerenciales: la decisión sobre "Fabricar" o "Comprar" y la fijación correcta del tamaño, es decir, encontrar el tamaño idóneo, o la cantidad necesaria de personal para una organización. Ambas decisiones son centrales para la estrategia del Outsourcing.

La decisión de "Fabricar" (continuar produciéndolo dentro de la empresa) o "Comprar" (comprar el servicio, contratar un Outsource para que provea el mismo) es fundamental en el proceso de Outsourcing. La pregunta es válida tanto para compañías como para las personas en sí. ¿Cuántos de Uds., por ejemplo estarían mejor si algunas de las cosas que hacen se las transfieran a otros, lo que les dejaría más tiempo para los aspectos vitales de su trabajo?

Actualmente quienes han trabajado para grandes corporaciones o instituciones gubernamentales saben bien que las empresas pueden prosperar si las personas escapan de lo que parecía ser un pilar fundamental de seguridad hacia el ambiente temerario de la acción positiva y el éxito.

Mirando en retrospectiva desde el auto empleo hacia el mundo del empleo, los distintos papeles dentro de las organizaciones pueden parecer aún más adversarios que los que se observan en una relación cliente proveedor tradicional. Esto trae a la mente ideas interesantes acerca de la naturaleza de la competencia.

La competencia es un poco como el consejo o la crítica, pueden ser constructivas o destructivas. Dentro de las organizaciones es necesario cierto grado de actividad competitiva, pero no debe ser destructiva o negativa para los objetivos de la organización. Por ejemplo en el caso de Procter & Gamble: cada división compite con las demás y esto, aunque desde un punto puede ser positivo, crea un desgaste y clima de tensión entre los empleados, que según un empleado de Mercadeo de Tío Rico, división de helados de Unilever Andina, ex empleado de P&G, "para trabajar allí debes necesariamente ser soltero, pues todos los casados terminan divorciándose a causa de las presiones del trabajo". Por eso P&G está haciendo una reestructuración y cambiando muchas de sus políticas tradicionales.

La competencia destructiva prácticamente no existe en una relación sana cliente - proveedor, haciendo a esta potencialmente la más positiva y rentable de todas las relaciones. La decisión de "Fabricar" o "Comprar" comienza con la organización misma.

El Outsourcing está reconocido como un mecanismo vital para estimular el empleo local a través de lo que se conoce como enlaces nacionales. La nueva relación cliente - proveedor es benéfica ya que cada uno comparte los mismos objetivos.

El empleo de personal externo y el diálogo nuevo y fresco que resulta, dan lugar a una creatividad y a un potencial o espontaneidad que antes eran difíciles de obtener. Lo que ha sucedido es que las ventajas de las economías de escala han sido neutralizadas con lo que podría llamarse parálisis de movimiento, debido a que las estructuras administrativas burocráticas han hecho que la creatividad y flexibilidad sean difíciles de obtener. Los nuevos procesos de aplanamiento de las organizaciones y la creación de relaciones más estrechas con los proveedores han ayudado a asegurar que la decisión de "Comprar" puede ser más favorable que la de fabricar, excepto en los casos que hay enormes economías de escala.

3.6 Factores a considerar en la etapa de transición.

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, por ello es importante tener en cuenta los siguientes factores:

1. **Claridad de Objetivos:** El elemento más importante en el éxito a largo plazo de una relación de Outsourcing, es la claridad de objetivos. El cliente debe tener muy definidas las metas que se pretenden alcanzar con el Outsourcing y tan o más importantes aún, éstas deben estar adecuadamente externalizadas, habiéndose comprometido el proveedor a ser medido en su desempeño con base a ellas.
2. **Expectativas Realistas:** El Outsourcing es un medio, una herramienta, no una persona. Es importante entonces fijarle frontera dentro de los límites de lo posible, en principio muchas veces violado en el afán del proveedor de amarrar el negocio y del cliente de solucionar sus problemas operativos con una varita mágica. El amplio historial del Outsourcing bien explotado. Ayuda a mantener las expectativas de ambas partes firmemente ancladas dentro de lo realizable. Existe ya una base de conocimientos producto de las experiencias de la industria en los últimos designios. Que permite establecer claramente las posibilidades de éxito de una transacción de Outsourcing basada en las condiciones actuales tanto del cliente como el del proveedor. Este debe ser el parámetro que fije las expectativas de ambos lados al entrar en una relación de Outsourcing.
3. **Compromiso del Cliente:** Como toda herramienta empresarial sofisticada, el Outsourcing requiere de recursos altamente calificados por parte del cliente, que puedan explotar sus

beneficios potenciales mediante funciones de gerencias y supervisión adecuadas: Es importante recalcar aquí el delicado balance entre macro-gerencia y micro-gerencia del proveedor de Outsourcing por parte del cliente. La macro-gerencia lleva al cliente a no asignar suficientes recursos a supervisión y control del proveedor, quedando este último a la deriva en términos de directrices operativas, mientras que la micro-gerencia lleva al cliente por un lado comerse los ahorros esperados en infraestructura informática, al crear una neoburocracia de control administrativo dedicada al manejo de la relación: por el otro lado, y mas gravemente aún. ata de manos al proveedor, constreñido por una avalancha de requisitos administrativos que le impiden implantar los procedimientos optimados sobre los cuales se fundaba su promesa al cliente de eficiencia operativa y economía de escala.

4. **Definición detallada de la Cartera de Servicios Incluidos:** En muchas coacciones el proveedor tiende a ser explícitamente vago sobre la cartera de servicios incluidos en el costo básico de una transacción de Outsourcing. Mas aún, esta vaguedad es muchas veces utilizada exitosamente como estrategia de penetración del cliente: se gana al cliente con precios artificialmente bajos para luego sacar la carta secreta del engorde del negocio a futuro: una vez firmado el contrato y concluida la transferencia de operaciones al proveedor comienza la letanía de excepciones o servicios no incluidos, que originan innumerables cargos adicionales para evitar este mal casi endémico es sumamente importante la definición clara y precisa de todos los servicios incluidos. Una transacción de Outsourcing. A mayor precisión a priori, menores sorpresas a posteriori. Cuando son garantía de actitud de una relación de negocios pudiendo afectar peligrosamente operaciones críticas del cliente.
5. **Definición adecuada de Niveles y Modelos de Servicio:** En este rubro entran los criterios mínimos de localidad de los servicios prestados como parte de la transacción de Outsourcing entre las partes. Cada servicio debe tener asociado tanto el modelo de prestación adoptado, como los parámetros de aceptación y medición de su desempeño. Así el progreso de la relación puede ser monitoreados por una batería de indicadores, los cuales sirven tanto para mostrar el éxito de la transacción como para tomar medidas prebendas y/o correctivas en caso de que algunos servicios muestren tendencias a la degradación, antes de convertirse en problemas críticos.
6. **Flexibilidad Financiera:** El éxito de toda transacción de Outsourcing tiene como fundamento el beneficio económico de ambas partes como medida de prevención frente a situaciones cambiante, toda transacción debe incorporar suficiente flexibilidad financiera como para adaptarse a condiciones cambiantes que puedan afectar el costo total de la relación comercial entre ambas partes, para así garantizar de alguna manera el beneficio económico buscado originalmente.
7. **Compromiso del Proveedor:** Una de las ventajas más competitivas mas fuerte del Outsourcing es la disponibilidad por parte del proveedor de recursos altamente calificados para resolver los problemas operativos en la infraestructura informática del cliente. Como tal, el proveedor debe comprometerse a mantener la disponibilidad prometida a lo largo de la relación. Evitando la rotación excesiva de personal, así como la utilización de clientes amarrados a largo plazo como escuela de sus cuadros profesionales, con su posterior resignación a nuevos clientes. Como toda relación exitosa de negocios, es necesario garantizar una continuidad y calidad mínima por parte del proveedor en los recursos humanos asignados a la atención y cumplimientos de los compromisos contraídos.
8. **Conformidad Gerencial:** El éxito de todo proyecto a largo plazo depende en gran medida de la continuidad del equipo gerencial responsable del mismo. En el caso del Outsourcing este requisito se acentúa mas aún, dado que las condiciones generales de la transacción se fijan justo antes del comienzo formal de la relación, al momento de la negociación y firma del contrato de prestación de servicios. A partir de allí, el éxito de la transacción depende de adecuada interpretación y seguimiento de las cláusulas establecidas en el contrato, es esencial que los equipos gerenciales responsables del proyecto por ambas partes se involucren plenamente en las negociaciones contractuales, para así llevar consigo a la relación el espíritu del contrato. Esta es ciertamente una garantía importante para el éxito de la relación a largo plazo.

-
-
9. **Flexibilidad Tecnológica:** Todos sabemos que la innovación tecnológica es el modus operandi en el mundo de la informática. Al mismo tiempo las transacciones de Outsourcing generalmente se expresan en contrato de prestación de servicios a largo plazo. Por tanto. Para evitar problemas causados por obsolescencia tecnológica no prevista en la transacción original, ésta debe incorporar definiciones y procedimientos de actualización tecnológica. Así como criterios básicos de evaluación e incorporación de nuevas tecnologías a los servicios prestados tales salvaguardas garantizan una de las promesas básicas del Outsourcing, la tecnología, manejada por expertos redituando beneficios reales al negocio.
10. **Flexibilidad Operativa:** Uno de los objetivos mas importante del Outsourcing es profesionalizar la operación informática del cliente, mas allá de compromisos formales y definiciones exactas de servicios prestados, el resultado esperado de una solución de Outsourcing es generalmente, el mejoramiento y eficiencia de la operación debido a la variedad de situaciones y cambios de condiciones operativas que puedan ocurrir durante el transcurso de la relación, es muy importante que la transacción original incorpore suficientes elementos de flexibilidad que puedan ser utilizados posteriormente para cambiar los términos operativos. o hasta la definición de los servicios prestados, sin necesidad de recurrir a tortuosas renegociaciones del contrato.

3.7 Metodología para la evaluación

La metodología del **Outsourcing** es parte de la toma de decisiones gerenciales, la misma incluye los pasos de todo proceso administrativo de evaluación, planeación y ejecución, ayuda a planear y fijar expectativas de negocios e indica aquellas áreas donde se necesitan conocimientos especializados para realizar las distintas actividades de la organización.

Para ello es preciso pasar de un enfoque de abastecimiento tradicional que consiste en un conjunto de actividades que permite identificar y adquirir los bienes y servicios que la compañía requiere para su operación de fuentes internas o externas a una visión estratégica enfocada a aumentar el valor y la calidad de los productos de la empresa.

Es preciso aclarar que Outsourcing es diferente de relaciones de negocios y contratación, ya que en éstas últimas el contratista es propietario del proceso y lo controla, es decir, le dice al suplidor qué y cómo quiere que se desempeñen y se fabriquen los productos o servicios comprados por lo que el suplidor no puede variar las instrucciones en ninguna forma. En el caso de Outsourcing el comprador transfiere la propiedad al suplidor, es decir, no instruye al mismo en como desempeñar una tarea sino que se enfoca en la comunicación de qué resultados quiere y le deja al suplidor el proceso de obtenerlos.

3.8 Fases de la Metodología:

Para cada una de las fases se contestaran las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué hace la Fase?
- ✓ ¿Cuánto tiempo deberá tomar?
- ✓ ¿Quién participa?
- ✓ ¿Qué se entrega?
- ✓ ¿Qué decisión se toma?

3.8.1 Fase O: Inicio

En la fase de inicio el ejecutivo promotor del proyecto de llevar el servicio de procesamiento de las nóminas con un proveedor externo tendrá la obligación de realizar un estudio denominado de factibilidad en donde se analizaran los puntos siguientes:

En que costos se incurrirá al sustituir un departamento de nóminas interno en la empresa por un servicio externo considerando como gastos más relevantes.

- Liquidación del personal en el departamento de nóminas
- Reestructuración administrativa, al suprimir el departamento de nóminas.
- Examinar los beneficios que se presentaran y las desventajas

En el reporte de factibilidad se establecerá todas las actividades que cubrirá el proveedor del servicio en el procesamiento de las nóminas: Dentro del estudio de factibilidad debemos de considerar quienes van a ser los encargados del proyecto es decir, definir el equipo de trabajo que se encargara de fijar los tiempos de entrega del trabajo que se llevo en el departamento y documentos necesarios de carácter legal y fiscal para que sean entregados al proveedor de servicios.

¿QUÉ HACE?

Identificar el alcance de lo que está considerando para el Outsourcing, Establece los criterios, las marcas importantes, iniciales y los factores "adelante/alto" para las decisiones iniciales. Asigna recursos iniciales para "poner las semillas" del proyecto.

¿CUÁNTO TIEMPO?

De dos a cuatro semanas.

¿QUIÉN PARTICIPA?

Esta fase es iniciada por el gerente ejecutivo o un miembro del consejo que esté patrocinando el estudio de factibilidad.

¿QUÉ SE ENTREGA?

Un documento que establece el alcance del proyecto y las cuestiones administrativas.

¿QUÉ SE DICE?

Examinar (o no) los beneficios estratégicos.

3.8.2 Fase 1: Evaluación.

Dentro de la fase de evaluación se examinara que tan factible es suprimir todo un departamento fundamental dentro de una organización estableciendo ciertas medidas de referencia como el costo actual del personal del departamento de nóminas, los gastos que se generan dentro del mismo departamento, analizar las funciones que realiza el departamento de nóminas. Así como revisar las actividades claves que realiza el mismo.

Dentro de este punto deberemos definir hasta que actividades desarrollarán el proveedor de servicios como ejemplo mencionaremos los siguientes:

- Cálculo de la nómina
- Determinando en pago a los trabajadores
- Determinando el impuesto sobre sueldos y salarios
- Determinando las cuotas a la seguridad social y al fondo de vivienda para los trabajadores.
- Tramites en diversas dependencias gubernamentales IMSS, INFONAVIT.
- Asuntos de carácter laboral como demandas etc.

En este apartado se hará un comparativo del nivel de servicios que presta el departamento de nóminas con el nivel que se desearía, con la posibilidad de ver en que forma se mejoraría internamente sin la necesidad de contratar un proveedor de servicios externo.

Se analizara los riesgos posibles por enfrentar sobre información a manejar ya que este tipo de actividades implican tener seguridad y confidencialidad Finalmente dentro de esta fase se mostraran los beneficios esperados sobre el servicio de nóminas como fechas de entregas del trabajo a realizar por parte de proveedor del servicio de nóminas, los costos y se analizara el listado de proveedores potencial para la prestación de este tipo de servicios.

¿QUÉ HACE?

Examina la factibilidad del Outsourcing; define el alcance y los límites del proyecto e informa en que grado el proyecto satisfaga los criterios establecidos.

¿CUÁNTO TIEMPO?

De cuatro a seis semanas.

¿QUIÉN PARTICIPA?

Un pequeño equipo encabezado por el patrocinador, por lo menos un gerente de una función (por ejemplo, de finanzas o de recursos humanos), que no se vea personalmente afectado por el resultado de la evaluación.

¿QUÉ SE ENTREGA?

Un estudio de factibilidad o de otro tipo (vea la lista de contenido). Una decisión acerca de si se debe o no proceder a la etapa de planeación.

¿QUÉ SE DICE?

Decisión acerca de proceder o no.

3.8.3 Fase 2: Planeación.

Como primera prioridad se debe hacer un análisis sobre las necesidades y fortalezas de la empresa, y así tomar una decisión sobre que actividad se va a subcontratar. Ya establecida la actividad (procesamiento de nóminas, etc.) se procederá a hacer una selección de proveedores en donde se establecerán los requisitos mínimos que deben cubrir y se enviara una solicitud a cada uno de ellos describiéndoles el servicio que se necesita en la organización para realizar un plan de trabajo para su selección, tomando en cuenta a cuantos proveedores se les solicito una cotización.

Todo esto con la finalidad de evaluar todos los aspectos para tener un buen proveedor del servicio y no perder tiempo ni dinero en buscar una segunda opción.

¿QUÉ HACE?

Estable los criterios para la licitación, define con detalle los requisitos y prepara una lista breve de invitaciones para el concurso.

¿CUÁNTO TIEMPO?

De ocho a diez semanas.

¿QUIÉN PARTICIPA?

El equipo formado durante la fase 1, mas 1 representante de compras (abastecimiento o contratos), del departamento jurídico y de recursos humanos, en caso de que no estén representados.

¿QUÉ SE ENTREGA?

En plan de proceso de licitación, incluyendo documentación para la licitación, descripción de los servicios, borradores de acuerdo al nivel de servicio y una estrategia para las negociaciones con los proveedores.

¿QUÉ SE DECIDE?

A quién se invita a concursar, bajo que criterios y las medidas del desempeño.

3.8.4 Fase 3: Contratación.

Aquí se seleccionara el principal proveedor que halla cumplido con los requisitos de costos y tipos de servicios en la elaboración de las nóminas, es necesario contar con 2 alternativas mas, con el objeto de que si no se llega a un acuerdo se tendrá otra opción como alternativa y no se perdería el tiempo en hacer una nueva investigación para realizar otra vez la selección del proveedor.

Finalmente de esta fase se negociara el contrato del servicio con los términos y condiciones necesarias (legales y laborales) para obtener el nivel deseado del servicio y mantener un control de las decisiones que se tomen.

Se deben fijar muy bien las cláusulas en el contrato como puede ser el porcentaje de la prima vacacional, el monto del salario, pago quincenal, semanal, en efectivo, cheque o tarjeta de debito. Entre mejor este detallado todo el contrato se procederá a trabajar con un mejor control para tener un buen resultado y una buena relación con el proveedor.

¿QUÉ HACE?

Selecciona a un contratista preferido como resultado de un proceso de licitación. Identifica a un proveedor de respaldo.

¿CUÁNTO TIEMPO?

De tres a cuatro meses.

¿QUIÉN PARTICIPA?

El equipo central de la fase de planeación. Puede incluir asesores externos. Participarán contratistas y sus socios.

¿QUÉ SE ENTREGA?

Invitación a concursar: Acuerdos de nivel de servicio, los encabezados del acuerdo. Contratos. Plan de transferencia del servicio a subcontratistas.

¿QUÉ SE DECIDE?

La concesión del contrato. A quién, para qué servicio, durante cuánto tiempo, con criterios de medición.

3.8.5 Fase 4: Transición.

Aquí se establecerá de qué manera se maneja la información que se entregara al proveedor como pueden ser el control de expedientes de trabajadores, pagos de cuotas de seguridad social. Fijar el tiempo de entrega y el lugar de ubicación en la organización donde se encontrara esta información.

¿QUÉ HACE?

Establece los procedimientos para la administración de la función subcontratada. Transfiere la responsabilidad formal de las operaciones. Transfiere personal y activos según se hayan acordado.

¿CUÁNTO TIEMPO?

De dos a tres meses.

¿QUIÉN PARTICIPA?

El equipo central y el gerente de función de la función subcontratada. Recursos Humanos, usuarios, gerencia y personal del proveedor.

¿QUÉ SE ENTREGA?

Un plan de transición. Documentación de los procedimientos de administración y revisión. Entrega de la responsabilidad formal al subcontratista.

¿QUÉ SE DECIDE?

Procedimientos de terminación. Fecha de entrega del servicio.

3.8.6 Fase 5: Administración.

Se deberá revisar el contrato de manera regular para comprobar que todos los servicios acordados, (procesamiento de nóminas, etc.) se entreguen en el tiempo y conforme al procedimiento establecido en el contrato para comprobar el cumplimiento de los objetivos planteados por la empresa y así convertirse con el tiempo en una empresa competitiva.

Que el pago a los trabajadores se haya realizado y el dinero de la nómina no sea utilizado en otros asuntos que no son responsabilidad de la empresa.

Toda esto se hace con la finalidad de trabajar conjuntamente el cliente y proveedor para seguir conservando su servicio que nos proporciona y así llevar una buena relación cliente-proveedor.

El proceso de evaluación del outsourcing se basa en lo que son centros de responsabilidad para llevar un control adecuado de cómo se realiza cada actividad, quien la realiza, cuantas personas intervienen y que herramientas y métodos o técnicas necesitan para su desarrollo, para que sea más fácil subcontratar el área que le cuesta más trabajo su realización, así como en términos monetarios (altos costos) a la empresa y por consecuencia no se tenga una especialización adecuada para su elaboración. Como se ha mencionado este proceso lleva una serie de pasos para subcontratar el servicio por esta razón con un control más rígido no se pierde tanto tiempo en la evaluación de cada actividad porque con la contabilidad y administración por centros de responsabilidad que basado en reportes tiene identificada el área más conflictiva y costosa para la empresa. No por esto se va a dejar de hacer los estudios necesarios, pero si el tiempo para tomar una decisión será más cortó ya que no tardara tanto este estudio.

¿QUÉ HACE?

Revisa el contrato de forma regular, comparándolo contra los niveles de servicios acordados. Planea las negociaciones para tomar en cuenta los cambios y requerimientos adicionales.

¿CUÁNTO TIEMPO?

De uno a cinco años, dependiendo de la duración del contrato. Normalmente de tres a cinco años.

¿QUIÉN PARTICIPA?

Representante del contratista responsable de la entrega del servicio, Representante de la función del usuario, responsable de la administración del contrato y del proveedor.

¿QUÉ SE ENTREGA?

Un servicio administrado. Revisiones regulares. Ausencia de sorpresas.

¿QUÉ SE DECIDE?

Verificación anual de la validez de la evaluación original. Decisión sobre la continuidad del contrato.

CAPITULO IV. VALORACION ADMINISTRATIVA, LABORAL Y FISCAL DE LAS EMPRESAS.

4.1 Aspectos administrativos.

La empresas dentro de sus prioridades esta el diseñar y establecer los controles administrativos necesarios que permitan tener orden en la operación de la empresa, en sus áreas operativas y financieras. Una de estas restricciones, quizás una de las más importantes, es la abundancia de procedimientos administrativos, reiterativos y costosos en términos de tiempo y esfuerzo para las empresas. A continuación mencionamos algunas de las cargas administrativas que tiene una empresa.

- Cálculo de Impuestos.
- Retenciones de Impuestos.
- Contabilización y Pago de Impuestos.
- Vigilancia del Trabajo.
- Formulación de Reglamentos.
- Formulación de Contratos Laborales.
- Planes de Previsión Social.
- Actas de Recorrido Mensual.
- Comisiones Mixtas.
- Nóminas.
- Recibos de Pagos.
- Pagos en efectivo y Cuentas Bancarias.
- Declaraciones Fiscales
- Conflictos Laborales.
- Demandas Laborales.
- Finiquitos.
- Liquidaciones.

4.2 Aspectos Laborales.

Los elementos esenciales de las relaciones obrero patronales tiene su finalidad en la equidad de ambas partes ya que esto nos ayuda a tener un mejor desarrollo dentro de las organizaciones y respecto al país nos permite tener una estabilidad que la necesitamos para no tener un clima de incertidumbre para que empresas extranjeras inviertan el capital en nuestro país.

El patrón debe tener un panorama muy amplio para con sus trabajadores o sindicato y cumplir sus necesidades sin llegar al paternalismo.

Para eso necesitamos saber el resultado del contenido de un orden general de relaciones de derecho establecido, desde luego más permanentes de menor limitación en su alcance.

Las obligaciones en términos generales se clasifican en función de la naturaleza de su objeto como lo menciona el Artículo 1824 del Código Civil se dice:

- I.- La cosa que el obligado debe de dar.
- II.- El hecho que el obligado debe hacer o no hacer.

La diversidad de objetos determinados, con esto se habla de obligaciones de no hacer que en términos menos técnicos se denominan prohibiciones, ahorra bien, en el derecho del trabajo, tiene un especial significado las conductas patronales, que si caracterizarse como una obligación típica de no hacer, no implica una conducta propia sino la aceptación de una conducta ajena, así podemos hablar de obligación de tolerar.

Con lo siguiente nos podemos dar cuenta de la complejidad de llevar a cabo de manera eficiente las relaciones obrero patronales. Con esto manejamos el derecho de preferencia, los descuentos, pagos, INFONAVIT, las medidas de seguridad e higiene, capacitación entre otras.

El objetivo fundamental es tener unas buenas relaciones laborales para la productividad de la empresa, los patrones y trabajadores teniendo siempre una equidad y responsabilidad con su trabajo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Título Sexto, Artículo 123, Apartado A y la Ley Federal del Trabajo constituyen el marco jurídico que regula la relación laboral de los trabajadores.

Todo trabajador tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, bajo condiciones que aseguren la vida, salud y un nivel económico decoroso para él y su familia. No pueden hacerse distinciones por raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social y se debe promover y vigilar la capacitación y adiestramiento del trabajador.

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO (Ley Federal del Trabajo Art. 25 y 56; 279 al 284)

La Ley Federal del Trabajo dispone que en ningún caso las condiciones de trabajo pueden ser inferiores a las fijadas en la propia Ley.

La jornada de trabajo no puede exceder el máximo legal, de ocho horas para la diurna, siete para la nocturna y siete y media para la mixta.

Por cada seis días de trabajo se tiene derecho a disfrutar, por lo menos, de un día de descanso con goce de salario íntegro.

Por más de un año de servicios se deberá disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas.

En ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsiguiente de servicios; después del cuarto año, el período de vacaciones aumenta en dos días por cada cinco de servicio.

Es importante que consten por escrito. Por ello, deberás solicitar a quien requiera de sus servicios, la firma de un contrato en el que se establecerán de manera clara y precisa los términos de la contratación:

- El nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio (trabajador y patrón).
- Si trabajas por obra, tiempo determinado, o por tiempo indeterminado.
- El tipo de trabajo se va a realizar.
- El lugar o lugares donde tiene que presentarte a laborar.
- Las horas de la jornada (nunca más de 8 horas).
- Cómo y cuánto van a pagar.
- Día y lugar del pago.
- Días de descanso.
- Vacaciones.

Derivado de todo lo antes mencionado las empresas realizan operaciones contractuales con trabajadores de donde nacen diversas obligaciones laborales como por ejemplo:

- Sueldos.
- Prestaciones.
- Finiquitos.
- Liquidaciones.
- Huelgas.
- Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Contratos Laborales.

4.3 Aspectos legales.

Ley Federal del Trabajo es la que rige las relaciones entre patrones y trabajadores nos menciona lo siguiente:

Artículo 1 La presente ley es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado "A" de la constitución.

Artículo 2 las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo 3 El trabajo es un derecho y un deber social, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo edad credo religioso, doctrina política o condiciona social.

Asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

La Ley del Seguro Social nos menciona lo siguiente:

Artículo 15 los patrones están obligados a:

Registrar e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de 5 días hábiles conforme a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos

I. Llevar registros tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante cinco años siguientes al de su fecha.

II. Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social

III. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta ley y los reglamentos que correspondan.

IV. Permitir inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetaran a lo establecido por esta ley, el código fiscal de la federación y los reglamentos respectivos.

Ley INFONAVIT nos menciona lo siguiente:

Artículo 29 son obligaciones de los patrones:

I. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el artículo 31 de esta ley.

II. Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del instituto.

III. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la ley federal del trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir prestamos otorgados por el Instituto, así como para enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto.

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

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto, las que se sujetaran a lo establecido por esta ley, el código fiscal de la federación y sus disposiciones reglamentarias.

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

Dentro del código financiero para el distrito federal en su capítulo V nos menciona lo siguiente:

Artículo 178 Se encuentran obligados al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el distrito federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo del personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Para los efectos de este impuesto, se consideraran erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

- I. Sueldos y salarios.
- II. Tiempo extraordinario de trabajo.
- III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- IV. Compensaciones.
- V. Gratificaciones y aguinaldos.
- VI. Participación patronal al fondo de ahorro.
- VII. Primas de antigüedad.
- VIII. Comisiones.
- IX. Derogado.
- X. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

Dentro de la ley del Impuesto Sobre la Renta en su título IV capítulo I nos menciona lo siguiente:

Artículo 113 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.

No se efectuara retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Informativas Declaración Anual.

Constancias. Se entregaran a tardar el 28 de febrero de cada año. En los casos de retiro del trabajador se proporcionará dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

Fundamento legal: Artículo 118 fracción III de la LISR, 153 del RISR y reglas 2.20.5, 3.13.7 de la RMF para 2006 y 3.13.8. adicionada en la 10ª RMF de 21 de diciembre del 2006.

En definitiva el pequeño esbozo de leyes referenciadas en párrafos anteriores nos da una clara idea que el llevar un departamento de nóminas requiere el cumplir con un sin fin de obligaciones de carácter social, fiscal, laboral y de seguridad social a los trabajadores.

Esta relación contractual laboral, provoca que las empresas tengan un departamento especializado para el debido cumplimiento de ésta actividad Las empresas buscan alternativas para aliviar toda esta carga laboral y planean sus estrategias.

Hay empresas que hacen una planeación fuera de las leyes fiscales como son las siguientes:

- Pago de un salario mínimo para ahorrarse contribuciones como: IMSS, SAR e INFONAVIT, los diferenciales se los pagan a los trabajadores por fuera y no hay forma de deducirlos para efectos fiscales.
- Contratos por tiempo determinado (*Mensuales, Trimestrales o Semestrales*) con la falsa creencia de que se ahorran obligaciones laborales.
- Honorarios asimilables a salarios para evitar obligaciones laborales.
- Obtención de servicios de trabajadores sin prestaciones de ningún tipo.
- A los trabajadores se les hace firmar hojas en blanco para el caso de una demanda laboral presentar pruebas de que la relación laboral quedo debidamente finiquitada y liquidada.

Las empresas que están dentro de las leyes fiscales hacen lo siguiente:

- Contratos laborales debidamente requisitados para evitar consecuencias legales.
- Formulación de reglamentos internos para deslindar responsabilidades.
- Implementación de las diversas comisiones mixtas y actas de recorrido mensual.
- Formulación de un plan de previsión social para ahorro de contribuciones sin afectar el ingreso de los trabajadores.
- Personal exclusivo para el manejo de nóminas.
- Contratación de abogados laboristas para defensa por demandas laborales.

Tomando en cuenta todo lo anteriormente mencionado se procede a realizar una valorización de la empresa, para ver si resulta conveniente la implantación de la subcontratación dentro de la empresa.

A continuación vamos a analizar el siguiente ejemplo para poder valorar si es posible la contratación de este servicio.

EJEMPLO:

Con los siguientes datos elaborar la nomina y el calculo del pago de las cuotas obrero patronales que erogaría una empresa, así como sus costos anuales.

BUSSINESS, S.A. DE C.V.			
EMPLEADO	FECHA INGRESO	SUELDO DIARIO	SUELDO MENSUAL
		30	
1	01/01/2010	187.91	5,637.17
2	01/01/2010	122.87	3,685.97
3	01/01/2010	193.74	5,812.25
4	01/01/2010	108.41	3,252.28
5	01/01/2010	101.18	3,035.29
6	01/01/2010	177.68	5,330.34
7	01/01/2010	144.88	4,346.42
8	01/01/2010	122.86	3,685.69
9	01/01/2010	122.86	3,685.69
10	01/01/2010	175.25	5,257.44
11	01/01/2010	203.79	6,113.63
12	01/01/2010	174.35	5,230.45
13	01/01/2010	122.86	3,685.69
14	01/01/2010	195.13	5,853.87
15	01/01/2010	246.99	7,409.83
16	01/01/2010	108.41	3,252.28
17	01/01/2010	101.18	3,035.29
18	01/01/2010	177.68	5,330.34
19	01/01/2010	144.88	4,346.42
20	01/01/2010	122.86	3,685.69
21	01/01/2010	122.86	3,685.69
22	01/01/2010	175.25	5,257.44
23	01/01/2010	203.79	6,113.63
24	01/01/2010	174.35	5,230.45
25	01/01/2010	122.86	3,685.69

Calculo de la nómina:

BUSSINESS, S.A. DE C.V.													
<u>CALCULO NOMINA ENERO 2010</u>													
SMDF 2010		57.46											
EMPLEADO	FECHA INGRESO	SUELDO MENSUAL	SUELDO DIARIO	AGUINALDO	DIAS VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	UNIDAD	FACTOR INTEGRACION	SDI	SALARIO MENSUAL	RETENCION ISR	SUBSIDIO ACREDITABLE	
			30	15	25%								
1	01/07/2010	5,637.17	187.91	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	196.40	5,637.17	402.46	294.63	
2	01/07/2010	3,685.97	122.87	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	128.42	3,685.97	213.67	392.77	
3	01/07/2010	5,812.25	193.74	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	202.50	5,812.25	421.51	324.87	
4	01/07/2010	3,252.28	108.41	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	113.31	3,252.28	185.92	392.77	
5	01/07/2010	3,035.29	101.18	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	105.75	3,035.29	172.03	406.62	
6	01/07/2010	5,330.34	177.68	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	185.71	5,330.34	369.08	324.87	
7	01/07/2010	4,346.42	144.88	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	151.43	4,346.42	262.03	382.46	
8	01/07/2010	3,685.69	122.86	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	128.41	3,685.69	213.66	382.46	
9	01/07/2010	3,685.69	122.86	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	128.41	3,685.69	213.66	382.46	
10	01/07/2010	5,257.44	175.25	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	183.17	5,257.44	361.15	324.87	
11	01/07/2010	6,113.63	203.79	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	213.00	6,113.63	454.30	294.63	
12	01/07/2010	5,230.45	174.35	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	182.23	5,230.45	358.21	324.87	
13	01/07/2010	3,685.69	122.86	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	128.41	3,685.69	213.66	382.46	
14	01/07/2010	5,853.87	195.13	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	203.95	5,853.87	426.04	294.63	
15	01/07/2010	7,409.83	246.99	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	258.16	7,409.83	595.33	253.54	
16	01/07/2010	3,252.28	108.41	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	113.31	3,252.28	185.92	392.77	
17	01/07/2010	3,035.29	101.18	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	105.75	3,035.29	172.03	406.62	
18	01/07/2010	5,330.34	177.68	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	185.71	5,330.34	369.08	324.87	
19	01/07/2010	4,346.42	144.88	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	151.43	4,346.42	262.03	382.46	
20	01/07/2010	3,685.69	122.86	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	128.41	3,685.69	213.66	382.46	
21	01/07/2010	3,685.69	122.86	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	128.41	3,685.69	213.66	382.46	
22	01/07/2010	5,257.44	175.25	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	183.17	5,257.44	361.15	324.87	
23	01/07/2010	6,113.63	203.79	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	213.00	6,113.63	454.30	294.63	
24	01/07/2010	5,230.45	174.35	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	182.23	5,230.45	358.21	324.87	
25	01/07/2010	3,685.69	122.86	0.0411	6	0.0041	1.0000	1.0452	128.41	3,685.69	213.66	382.46	
115,644.92										7,666.41		8,757.38	
NETO A PAGAR										116,735.89			

Calculo de las cuotas obrero-patronales:

BUSSINESS, S.A. DE C.V.

NOMINA DEL MES ENERO 2010

S MDF 2009	57.46
PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO	1.81%
DIAS DEL PERIODO	31

ENFERMEDAD Y MATERNIDAD (INASISTENCIA NO SE DESCUENTA , INCAPACIDAD SI)

EMPLEADO	FECHA INGRESO	SDI	DIAS LABORADOS	ESPECIE-CUOTA FIJA		ESPECIE-EXCEDENTE		PRESTACION EN DINERO		PENSIONADOS Y BENEFICIARIOS	
				PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR	PATRON
				20.40%	0.40%	1.10%	0.25%	0.70%	0.375%	1.05%	
1		196.40	31	363.38	2.98	8.19	15.22	42.62	22.83	63.93	
2		128.42	31	363.38	0.00	0.00	9.95	27.87	14.93	41.80	
3		202.50	31	363.38	3.73	10.27	15.69	43.94	23.54	65.91	
4		113.31	31	363.38	0.00	0.00	8.78	24.59	13.17	36.88	
5		105.75	31	363.38	0.00	0.00	8.20	22.95	12.29	34.42	
6		185.71	31	363.38	1.65	4.55	14.39	40.30	21.59	60.45	
7		151.43	31	363.38	0.00	0.00	11.74	32.86	17.60	49.29	
8		128.41	31	363.38	0.00	0.00	9.95	27.86	14.93	41.80	
9		128.41	31	363.38	0.00	0.00	9.95	27.86	14.93	41.80	
10		183.17	31	363.38	1.34	3.68	14.20	39.75	21.29	59.62	
11		213.00	31	363.38	5.04	13.85	16.51	46.22	24.76	69.33	
12		182.23	31	363.38	1.22	3.36	14.12	39.54	21.18	59.32	
13		128.41	31	363.38	0.00	0.00	9.95	27.86	14.93	41.80	
14		203.95	31	363.38	3.91	10.77	15.81	44.26	23.71	66.39	
15		258.16	31	363.38	10.64	29.25	20.01	56.02	30.01	84.03	
16		113.31	31	363.38	0.00	0.00	8.78	24.59	13.17	36.88	
17		105.75	31	363.38	0.00	0.00	8.20	22.95	12.29	34.42	
18		185.71	31	363.38	1.65	4.55	14.39	40.30	21.59	60.45	
19		151.43	31	363.38	0.00	0.00	11.74	32.86	17.60	49.29	
20		128.41	31	363.38	0.00	0.00	9.95	27.86	14.93	41.80	
21		128.41	31	363.38	0.00	0.00	9.95	27.86	14.93	41.80	
22		183.17	31	363.38	1.34	3.68	14.20	39.75	21.29	59.62	
23		213.00	31	363.38	5.04	13.85	16.51	46.22	24.76	69.33	
24		182.23	31	363.38	1.22	3.36	14.12	39.54	21.18	59.32	
25		128.41	31	363.38	0.00	0.00	9.95	27.86	14.93	41.80	

BUSSINESS, S.A. DE C.V.

INVALIDEZ Y VIDA (SI SE DESCUENTA INASISTENCIA Y INCAPACIDAD)		RIESGO DE TRABAJO	GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	SEGURO DE RETIRO	CESANTIA Y VEJEZ (SI SE DESCUENTA INASISTENCIA Y INCAPACIDAD)		INFONAVIT	PAGO IMSS	
TRABAJADOR	PATRON	PATRON	PATRON	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	PATRON	TRABAJADOR	PATRON
0.625%	1.75%	1.81%	1.00%	2.00%	1.125%	3.15%	5.00%		
38.05	106.55	110.01	60.88	121.77	68.49	191.78	304.42	147.58	1,373.53
24.88	69.67	71.94	39.81	79.62	44.79	125.40	199.05	94.55	1,018.53
39.23	109.86	113.43	62.78	125.55	70.62	197.74	313.88	152.83	1,406.73
21.95	61.47	63.47	35.13	70.25	39.52	110.65	175.63	83.42	941.45
20.49	57.37	59.24	32.78	65.57	36.88	103.26	163.91	77.86	902.88
35.98	100.75	104.03	57.57	115.14	64.77	181.35	287.85	138.38	1,315.35
29.34	82.15	84.82	46.94	93.89	52.81	147.87	234.72	111.49	1,135.92
24.88	69.66	71.93	39.81	79.61	44.78	125.39	199.04	94.54	1,018.48
24.88	69.66	71.93	39.81	79.61	44.78	125.39	199.04	94.54	1,018.48
35.49	99.37	102.60	56.78	113.57	63.88	178.87	283.91	136.20	1,301.53
41.27	115.55	119.31	66.03	132.06	74.28	207.99	330.15	161.86	1,463.88
35.31	98.86	102.08	56.49	112.98	63.55	177.95	282.46	135.39	1,296.41
24.88	69.66	71.93	39.81	79.61	44.78	125.39	199.04	94.54	1,018.48
39.52	110.64	114.24	63.22	126.45	71.13	199.16	316.12	154.07	1,414.62
50.02	140.05	144.61	80.03	160.06	90.03	252.09	400.15	200.71	1,709.67
21.95	61.47	63.47	35.13	70.25	39.52	110.65	175.63	83.42	941.45
20.49	57.37	59.24	32.78	65.57	36.88	103.26	163.91	77.86	902.88
35.98	100.75	104.03	57.57	115.14	64.77	181.35	287.85	138.38	1,315.35
29.34	82.15	84.82	46.94	93.89	52.81	147.87	234.72	111.49	1,135.92
24.88	69.66	71.93	39.81	79.61	44.78	125.39	199.04	94.54	1,018.48
24.88	69.66	71.93	39.81	79.61	44.78	125.39	199.04	94.54	1,018.48
35.49	99.37	102.60	56.78	113.57	63.88	178.87	283.91	136.20	1,301.53
41.27	115.55	119.31	66.03	132.06	74.28	207.99	330.15	161.86	1,463.88
35.31	98.86	102.08	56.49	112.98	63.55	177.95	282.46	135.39	1,296.41
24.88	69.66	71.93	39.81	79.61	44.78	125.39	199.04	94.54	1,018.48
Totales:					875.10	2450.29	3889.35	1877.96	18335.95

Determinación de los salarios anuales y sus efectos fiscales anuales de la empresa sin tener el servicio de outsourcing:

BUSSINESS, S.A. DE C.V.

	SALARIOS	IMSS	INFONAVIT	CESANTIA Y VEJEZ	2.5% S NOMINA	TOTAL
GASTOS MENSUALES	\$ 115,644.92	\$ 18,335.95	\$ 3,889.35	\$ 2,450.29	\$ 2,891.12	\$ 143,211.63
X No DE MESES	12	12	12	12	12	12
GASTO ANUAL	\$ 1,387,738.99	\$ 220,031.36	\$ 46,672.24	\$ 29,403.51	\$ 34,693.47	\$ 1,718,539.57

DEDUCCIONES

I.S.R.	\$ 1,387,738.99	\$ 220,031.36	\$ 46,672.24	\$ 29,403.51	\$ 34,693.47
---------------	------------------------	----------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Crédito fiscal 17.5%

I. E. T. U.	\$ 242,854.32	\$ 38,505.49	\$ 8,167.64	\$ 5,145.61	\$ 6,071.36
--------------------	----------------------	---------------------	--------------------	--------------------	--------------------

SE TIENEN LOS SIGUIENTES INGRESOS PARA EFECTOS DE I.S.R.

INGRESOS	\$ 2,000,000.00
MENOS DEDUCCIONES	\$ 1,718,539.57
BASE	\$ 281,460.43
TASA	30%
IMPUESTO A PAGAR	\$ 84,438.13

Y LOS SIGUIENTES INGRESOS PARA EFECTOS DE IETU

INGRESOS	\$ 2,500,000.00
MENOS DEDUCCIONES	\$ -
BASE	\$ 2,500,000.00
TASA	17.5%
IMPUESTO DETERMINADO	\$ 437,500.00
CREDITO FISCAL NOMINA	\$ 242,854.32
CREDITO FISCAL APORTACIONES IMSS	\$ 38,505.49
CREDITO FISCAL APORTACION INFONAVIT	\$ 8,167.64
CREDITO FISCAL CESANTIA Y VEJEZ	\$ 5,145.61
ACREDITAMIENTO I.S.R.	\$ 84,438.13
IMPUESTO A PAGAR	\$ 58,388.80

EL TOTAL DE IMPUESTO A PAGAR ES \$ 142,826.93

Determinación de los salarios anuales y sus efectos fiscales anuales de la empresa contando con la prestación del servicio de outsourcing:

Determinación del costo de los servicios del Outsourcing.	
Costo de Nomina Mensual	\$ 143,211.63
Gastos de Administración 15%	\$ 21,481.74
Subtotal	\$ 164,693.38
I.V.A 16%	\$ 26,350.94
Total	\$ 191,044.32

La determinación del cobro del servicio por parte de la empresa prestadora de servicios ya depende de las negociaciones que se den entre ambas partes.

BUSSINESS, S.A. DE C.V.	
SI CONTRATARA A LA PRESTADORA DE SERVICIOS QUEDARIA DE LA SIGUIENTE MANERA:	
	SALARIOS
GASTOS MENSUALES	\$164,693.38
X No DE MESES	12
GASTO ANUAL	\$1,976,320.56
DEDUCCIONES	
I.S.R.	\$1,976,320.56
I. E. T. U.	\$1,976,320.56

SI SE TIENEN LOS SIGUIENTES INGRESOS PARA EFECTOS DE I.S.R.

INGRESOS	\$2,000,000.00
MENOS DEDUCCIONES	\$1,976,320.56
BASE	\$23,679.44
TASA	30%
IMPUESTO A PAGAR	\$7,103.83

Y LOS SIGUIENTES INGRESOS PARA EFECTOS DE IETU

INGRESOS	\$2,500,000.00
MENOS DEDUCCIONES	\$1,976,320.56
BASE	\$523,679.44
TASA	17.50%
IMPUESTO DETERMINADO	\$91,643.90
CREDITO FISCAL NOMINA	
CREDITO FISCAL APORTACIONES IMSS	\$ -
CREDITO FISCAL APORTACION INFONAVIT	\$ -
CREDITO FISCAL CESANTIA Y VEJEZ	\$ -
ACREDITAMIENTO I.S.R.	\$7,103.83
IMPUESTO A PAGAR	\$84,540.07

EL TOTAL DE IMPUESTO A PAGAR ES \$91,643.90

CAPITULO V. IMPLEMENTACION ESTRATEGICA ATRAVES DE LAS SIGUIENTES FIGURAS CORPORATIVAS

5.1 Sociedades Cooperativas.

Es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios. Uno de los principios fundamentales que maneja es:

Funcionar sobre principios de igualdad en derechos y obligaciones de sus miembros. Acogida a la nueva modalidad de las sociedades de capital variable, la sociedad cooperativa puede ya desenvolverse no como una figura a la que equivocadamente se acuda por las ventajas que su estructura flexible ofrece, sino precisamente como a un tipo propio, cuya caracterización determinada no en función de datos formales sino materiales. De acuerdo a nuestra legislación, las cooperativas de producción son formalmente sociedades mercantiles, a pesar de que en esencia, no deben perseguir fines de lucro.

Desde el punto de vista de la Ley de Impuesto Sobre la Renta las Sociedades Cooperativas forman parte de las Personas Morales que se encuentran reguladas en el título II de la citada ley. Lo anterior significa que para efectos fiscales también se consideran como sociedades mercantiles. Las Sociedades Cooperativas funcionan con un número variable de socios nunca inferior a diez, teniendo un capital variable y duración indefinida, además conceder a cada socio un solo voto, no perseguir fines de lucro, procurar el mejoramiento social y económico de sus asociados mediante la acción conjunta de estos en una obra colectiva, repartir sus rendimientos a prorrata entre los socios en razón del tiempo trabajado por cada uno, si se trata de cooperativas de producción y de acuerdo con el monto de operaciones realizadas con la sociedad en las de consumo.

Deben estar registradas y autorizadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Las Sociedades Cooperativas no deberán desarrollar actividades distintas a aquellas para las que estén legalmente autorizadas, ni se les autorizarán actividades conexas; en caso de llevarlas a cabo necesitarán autorización de la Secretaría de Trabajo y previsión Social. Estas sociedades no deben pertenecer a cámaras de comercio ni a las asociaciones de productores.

Los anticipos son las cantidades que perciben periódicamente (semanal, decenal, quincenal o mensual), los socios de acuerdo con el trabajo realizado a cuenta de los rendimientos anuales. Los rendimientos o excedentes representan la diferencia de los ingresos, que es la que en cualquier empresa sin fines lucrativos constituyen las utilidades. En el caso de las sociedades cooperativas estos efectos se muestran en el balance general, de esta manera los excedentes de cada ejercicio son la diferencia entre el activo y el pasivo menos la suma del capital social. Los Rendimientos anuales que obtengan las Sociedades Cooperativas de Productores se distribuyen de acuerdo con el trabajo aportado por cada socio durante el año, la cantidad de trabajo y la preparación técnica requerida para el desempeño; así lo expresa el artículo 28 de la Ley de Sociedades Cooperativas.

La forma de distribución de los rendimientos es precisamente una característica distinta con respecto a las sociedades mercantiles propiamente dichas, ya que en las sociedades cooperativas de producción los rendimientos se distribuyen considerando los servicios que ha proporcionado cada socio, independientemente por el capital aportado por cada uno de ellos, mientras que en las sociedades mercantiles lo único que interesa para el reparto de utilidades es el monto de capital aportado por cada uno de los socios o accionistas.

Corresponde a la Asamblea General, fijar el monto de los anticipos y efectuar el reparto de los rendimientos generados entre los socios. Es importante asentar en los estatutos de la sociedad que los anticipos y rendimientos que obtengan los socios se les dará efecto de salarios sólo para el

cálculo del Impuesto Sobre la Renta, ya que entre otras leyes tales ingresos se consideran en su propia naturaleza.

Así también no se debe olvidar que una sociedad cooperativa puede arrojar pérdidas al final del ejercicio, por lo que en esa situación resulta conveniente establecer en el acta constitutiva que sucederá con los anticipos que recibieron los socios durante el ejercicio. Al respecto se puede hacer lo siguiente:

1. Devolver los anticipos
2. Aumentar el capital
3. Reducir el capital.

Efectos fiscales.

Los Anticipos y Rendimientos se consideran Ingresos Acumulables para quien los reciba en los términos del artículo 78 fracción II de la LISR y también se consideran como deducción de la sociedad cooperativa de producción en la determinación de su utilidad gravable, según lo expresa el artículo 22, fracción XI de la LISR.

Objeto.

Lo constituyen los anticipos y rendimientos que obtengan los miembros de sociedades cooperativas de producción. Por los anticipos y rendimientos se elaboran recibos, mismos que serán los comprobantes de pago. No hay obligación que dichos recibos sean impresos por establecimientos autorizados. Conforme a la regla 2.4.6. Letra D de la Resolución Miscelánea Fiscal del 06 de marzo del 2000.

Sujetos

Los sujetos pasivos involucrados en este apartado son dos:

Obligado directo ó Contribuyente: Es cada uno de los miembros o socios de las sociedades cooperativas de producción. Este sujeto tiene la obligación de pagar el Impuesto Sobre la Renta por los anticipos y rendimientos que perciba, mediante la retención a cuenta y retención de diferencia anual, respectivamente, además cumplirá con las siguientes obligaciones:

- Proporcionar datos necesarios al retenedor para su inscripción al Registro Federal de Contribuyentes. Si ya cuenta con su registro deber proporcionarlo al empleador (art.82 fracción I LISR).
- Solicitar constancias de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas según su caso particular (Art.82 fracción II LISR).
- Presentar declaración anual personal, cuando proceda en los términos del artículo 82 fracción III, de la LISR.
- Comunicar por escrito al retenedor que le presta servicios antes de que éste le efectúe el primer pago, si presta servicios a otro retenedor a fin de se acredite el subsidio y crédito general mensual una sola vez (art. 83 fracción I LISR).

Responsable Solidario: Este sujeto pasivo, es el retenedor que paga los anticipos y rendimientos, es decir, la Sociedad Cooperativa de Producción.

Este retenedor tiene la obligación de:

- Efectuar y enterar las retenciones del impuesto sobre la renta conforme al art.80 L.I.S.R. (art.83 fracción I LISR).
- Efectuar el cálculo anual, en los términos del artículo 81 de la LISR. (art. 83 fracción II LISR).

-
-
- Proporcionar constancias de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas mediante el formulario 37 constancia de retenciones por salarios y conceptos asimilados, para efectos del Impuesto Sobre la Renta (art.83 fracción III LISR.).
 - Solicitar constancias de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas a los socios que ingresen a la sociedad (art. 83 frac. IV LISR.).
 - Cerciorarse de que estén inscritos al Registro Federal de Contribuyentes y en su caso, solicitar datos para dichos registro a este si ya lo tuvieran, así como solicitar por escrito al prestador del servicio o socio que comunique si presta servicios a otro empleador. a fin de que se acredite una sola vez el subsidio y el crédito general mensual. (art. 83 frac. IV y IV LISR.).
 - Presentar declaración anual informativa en los términos del artículo 83 fracción V segundo párrafo de la LISR., mediante el formulario 27 de Declaración informativa de pagos y retenciones (excepto pagos al extranjero y crédito al salario).

EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Para completar el tema de sociedades cooperativas de producción se consideran los aspectos de Seguridad Social contemplados en el Artículo 19 de la Ley de Seguro Social, que indica que las sociedades cooperativas de producción pagaran la cuota correspondiente a cada uno de los socios cooperativistas como trabajadores, lo cual obliga a pagar cuotas del IMSS de cada uno de ellos lo cual representa un costo que deberá evaluarse. El Artículo 12 de RACERF estipula que la sociedad cooperativa estará obligada a inscribirse a el, como patrón desde que se constituya lo normal es que un patrón se inscriba en el desde el momento que tenga trabajadores, sin embargo, para las sociedades cooperativas de producción será desde el momento de constitución, esto se puede entender debido a que desde su inicio es lógico que la sociedad tenga socios que obtengan percepciones y contribuyan con el IMSS.

El Artículo 13 de RACERF, último párrafo indica que las sociedades cooperativas deberán tramitar ante el IMSS un registro patronal para el aseguramiento de sus trabajadores y otro registro patronal para el aseguramiento de sus socios o asociados.

Conforme el Artículo 57, tercer párrafo de la Ley general de sociedades cooperativas, las sociedades cooperativas deberán afiliar al sistema de Seguridad Social a sus trabajadores y socios que aporten trabajo personal.

El Artículo 12 de la Ley del Seguro Social establece que serán sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio los socios de sociedades cooperativas. Sin embargo, existen algunas excepciones para el pago de cuotas de Seguridad Social, según se podrá apreciar en información siguiente:

Por lo que se refiere a los Seguros de Riesgos de Trabajo, Guarderías y Retiros son a cargo totalmente del patrón, es decir, de la Sociedad Cooperativa. Es importante recalcar que el Régimen de Contribución Bipartita solamente es aplicable cuando sean asegurados los miembros de las sociedades cooperativas, ya que si se cuenta con trabajadores propiamente dicho, estos cotizarán en el régimen normal tripartita.

Seguro Social. Las sociedades cooperativas que contratan trabajadores deben cotizar bajo el régimen tripartita al cubrir las primas correspondientes y no bajo el régimen de excepción.

La Ley el Seguro Social prevé dos formas de integrar las cuotas correspondientes a las primas establecidas en ella; por regla general, tales cuotas se integran con la participación económica de los patrones trabajadores y el estado, y se les conoce como tripartita. Como caso de excepción la propia Ley reconoce las cuotas bipartitas, que se integran con la participación del estado y los patrones esa cuota constituye un caso especial para garantizar los beneficios de la Seguridad Social y se cubren en las situaciones particulares que el propio ordenamiento contempla. Pues bien, la Ley del Seguro Social en sus Artículo 116 y 179 establece el régimen de excepción en tratándose de la sociedades cooperativas de producción, con la finalidad de que sus miembros disfruten de la

Seguridad Social, y dispone que tales sociedades cubrirán el 50% de las primas totales y que el Gobierno Federal cubrirá el otro 50%. La aplicación de esta disposición tiene como presupuesto indispensable el que se trate de los socios de la cooperativa, en quienes se reúne la característica de ser patrones y trabajadores de tal sociedad. En efecto, la sociedad cooperativa es una sociedad clasista, una asociación de individuos de clase trabajadora, animados por las ideas de ayuda mutua y equidad, que mediante eliminación de intermediarismo, buscan, sin afán de lucro, obtener y repartir directamente y prorrata, entre los socios, beneficios extra capitalistas. Por regla general estas sociedades no pueden contratar trabajadores, así lo dice su Ley expresamente y su base descansa en el trabajo mutuo de sus integrantes; por ello, resulta obvio que el régimen bajo el cual coticen sea el bipartita de excepción, pues al reunirse en los socios la calidad del patrón y trabajador, es claro que no existe la relación tripartita y sería injusto que por un solo sujeto se cobrara una doble contribución. Sin embargo, cuando las sociedades cooperativas se presenta una situación distinta y el régimen de cotización debe ser tripartita, ya en el caso, la sociedad, por la naturaleza del vínculo de sus trabajadores, se convierte en un patrón, y de ser sujeta, como todos los patrones, al régimen obligatorio en los términos de la fracción I del Artículo 12 de la Ley de Seguro Social; este precepto establece que las personas vinculadas a otras por una relación de trabajo son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio y mientras ni sean consideradas como socio de la cooperativa debe cotizar en las mismas condiciones en que lo hace cualquier otro patrón; es decir, bajo el régimen tripartita; pues existiendo la relación trabajador-patrón-Estado, no existe ninguna circunstancia especial para que en este supuesto no cotice bajo el régimen general como lo hace cualquier otro patrón; considerando, a demás que esta situación no es la que debe regir en una sociedad cooperativa que por regla general no puede contratar trabajadores y debe desempeñarse únicamente con el servicio que prestan sus socios.

El beneficio que se considera en el Artículo 57 de la Ley General de Sociedades Cooperativas se refiere a los Artículo 116 y 179 de la Ley del Seguro Social de 1973, que fue derogada 1 de julio de 1997 con la entrada en vigor de la nueva y actual Ley del Seguro Social, donde se establecía que las Sociedades Cooperativas de Producción, en los seguros de enfermedades y maternidad y de invalidez vejez, cesantía y muerte, cubrían el 50% de las primas y el Gobierno Federal contribuía con el 50%, ó sea, que la aportación era bipartita.

De acuerdo con el Artículo Vigésimo Tercero Transitorio del decreto de la Ley del Seguro Social, publicado en el D.O.F. el 21 de diciembre de 1995 y que entró en vigor el 1 de julio de 1997, las sociedades cooperativas de producción que se hallan inscrito antes del 1 de julio de 1997 conforme a la Ley anterior, o sea la Ley de 1973, continuaran cubriendo el 50% de las primas totales y el gobierno Federal Contribuirá con el otro 50%.

No obstante, el Artículo Quinto transitorio del abrogado Reglamento para el pago de cuotas de Seguro Social publicado en el D.O.F. el 30 de julio 1997, establecía que las Sociedades Cooperativas de Producción que se encontraron en el supuesto del Artículo Vigésimo Tercer Transitorio, cubrirían las cuotas de los socios inscritos en el IMSS antes del 1 de julio de 1997 de acuerdo a lo siguiente:

- 1.- De los seguros de enfermedades y maternidad, invalidez y vida, así como en el ramo de cesantía en edad avanzada y vejez, del total de las cuotas, la sociedad pagara el 50% y el Gobierno Federal el restante 50%.
- 2.- En los seguros de riesgos de trabajo, guarderías y prestaciones sociales, así como de retiro, la sociedad cubrirá la totalidad de las cuotas.

El Artículo Noveno Transitorio del Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social publicado el 20 de Diciembre del 2001 en el D O F, señala que las Sociedades Cooperativas de Producción que se encuentran inscritas antes del 1 de julio de 1997, pagaran las cuotas relativas a los socios inscritos ante el IMSS antes de la fecha señalada de acuerdo con lo siguiente:

- 1.- Si se trata de seguros de enfermedades y maternidad invalidez y vida así como del ramo de cesantía en edad avanzada y vejez, las sociedades y asociados pagaran el 50% y el Gobierno Federal el 50% restante de las cuotas que corresponden a los patrones y al Gobierno.

2.- Del seguro de riesgo de trabajo, de guarderías y prestaciones sociales y retiro, las sociedades pagaran la totalidad de las cuotas. Base de cotización para los socios cooperativistas. Se excluyen los rubros previstos por el Artículo 27 de la Ley de Seguridad Social.

El Artículo 28-a de la Ley de Seguro Social, establece que la base de cotización para los socios de sociedades cooperativas se integra por el total de las percepciones que recibirán por la aportación de su trabajo personal, aplicándose en lo condensante establecido en los Artículos 28, 29, 30, 32 y demás aplicaciones de la Ley; numeral que de ninguna manera limita la aplicación del Artículo 27 del propio ordenamiento, el cual excluye como integrantes del salario base de cotización los siguientes conceptos: ahorro aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuota del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; las participaciones en las utilidades de la empresa; las despensas en especie o en dinero, los premios por asistencia y puntualidad, y; las cantidades aportadas para fines sociales, que están debidamente registrados en la contabilidad del patrón. Consideración que se confirma con el hecho de que el legislador busco que los socios de las sociedades cooperativas tributen ante el Instituto Mexicano del Seguro Social de igual forma que los trabajadores que se encuentran sujetos a una Relación Laboral subordinado bajo la dirección y dependencia de un patrón, al entrar en vigor la nueva Ley del Seguro Social vigente a partir de 1 de julio de 1997.

Aportaciones INFONAVIT

Al igual que las Sociedades y Asociaciones Civiles, apoyándonos en los mismos fundamentos legales, la Sociedad Cooperativa de Producción no tiene la obligación de efectuar aportaciones por sus socios. En el caso en que la sociedad cooperativa de producción contrate a personas que reúnan las características de trabajadores, por ello esta obligada a pagar las aportaciones correspondientes. Sociedades cooperativas, deben cubrir al INFONAVIT las aportaciones de sus trabajadores, no así de sus socios cooperativistas.

El art 123 apartado A fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el derecho de los trabajadores de obtener, por parte del patrón, habitaciones cómodas e higiénicas, lo que se considera una garantía de previsión social que deberá cumplirse mediante aportaciones efectuadas por las empresas al fondo nacional de la vivienda y que constituye depósitos a favor de sus trabajadores, y también dispone un sistema de financiamiento que permita a estos crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad tales habitaciones. Ahora bien, dicho precepto, en relación con el art 57 de la Ley General de Sociedades Cooperativas y la Ley del Seguro Social, ubica las sociedades cooperativas dentro de las normas que se relacionan, por una parte con la Seguridad Social, en tanto que dichas sociedades tienen el deber jurídico de cubrir la cuota de Seguridad Social correspondiente a los patrones por los trabajadores que tengan, a demás de incorporar a sus socios cooperativistas al aseguramiento del régimen obligatorio y, por otra, con la solidaridad social, en la medida en que, si bien no se les impone el deber de cubrir al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores las aportaciones de vivienda correspondientes a sus socios cooperativistas, si lo deberán efectuar, en su carácter de patrón, respeto de sus trabajadores.

En relación a las sociedades cooperativas de producción, estas no utilizan los servicios de sus miembros en forma subordinada, por lo que al no reunir la calidad de trabajadores, es claro que no están protegidos por la Ley Federal del Trabajo. La Ley del Seguro Social, en su artículo 19 atribuye la calidad de patrón a las Sociedades Cooperativas de Producción y en su artículo 12 fracción II, señala que son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, los miembros de la sociedad cooperativa de producción. Las Sociedades Cooperativas de Producción al afiliarse al IMSS. Los integrantes de las mismas, por las cuotas correspondientes a los Seguros de Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte se sujetan al régimen llamado de Contribución Tripartita. Las cooperativas que se registren ante el IMSS después del 1º de enero de 1997, ya no serían beneficiadas con el derecho a cotizar por sus socios en el régimen bipartita (pago de sólo el 50% de cuotas en los seguros de Enfermedades y Maternidad e Invalidez, Vejez Cesantía y Muerte), sino lo harán como todo patrón en el régimen tripartita. Socios en el régimen bipartita (pago de sólo el 50% de cuotas en los seguros de Enfermedades y Maternidad e Invalidez, Vejez Cesantía y Muerte), sino lo harán como todo patrón en el régimen tripartita.

5.2 Sociedades Civiles.

Se define como el resultado de un contrato mediante el cual dos o más personas se obligan a contribuir en recursos o esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituye una especulación comercial (Art. 2688 CCDF). Debe constituirse ante notario, y para que el contrato respectivo surta efectos contra terceros, debe inscribirse en el Registro Público de Sociedades Civiles.

Anticipos a miembros de Sociedades y Asociaciones Civiles, obligatoriamente deben considerarse como ingresos asimilables a Sueldos y Salarios, conforme al artículo 78 que al final de su primer párrafo y en la segunda parte de su fracción II, de la LISR, estipula:

*"Art. 78... Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:
II... así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles".*

Anticipos y rendimientos a socios

Las remuneraciones ordinarias que periódicamente cubren tanto las sociedades civiles como las asociaciones civiles a sus miembros, por las actividades propias de las mismas, se denominan "anticipos de remanentes", que se asimilan a salarios para efectos del impuesto sobre la renta las ganancias o utilidades que obtienen estas personas morales se denominan "remanentes" y se distribuyen entre los socios o asociados en las proporciones que acuerde la asamblea general; siendo generalmente en función del capital aportado o del trabajo realizado por cada miembro.

Los remanentes distribuidos con motivo del cierre de ejercicio se les aplica a su totalidad el régimen de dividendos establecidos en la LISR.

Derechos laborables.

Los Miembros de las Sociedades y Asociaciones Civiles en el desarrollo de sus actividades no están sujetos a una subordinación; más bien prestan un servicio personal independiente, es por ello que no están protegidos por la LFT. Se puede decir que de alguna manera hay subordinación de los administradores a los miembros que efectivamente desarrollan las actividades propias de estas personas morales, pero no con las características de una relación laboral propiamente.

Efectos fiscales.- Los anticipos que reciban los integrantes de las sociedades y asociaciones civiles se consideraran ingresos acumulables en los términos de la fracción II del artículo 78 de la LISR. Y en contrapartida son deducciones para la sociedad y asociación civil las entregas de dichos anticipos, conforme lo señalado expresamente en la fracción XI del artículo 22 de la LISR, siempre y cuando dichas entregas estén sujetas a una retención del ISR respectivo.

Objeto: Constituyen el objeto del Impuesto Sobre la Renta, los anticipos de remanentes que obtengan los socios y asociados de las sociedades y asociaciones civiles, respectivamente.

Sujeto : Los sujetos pasivos que intervienen en este tema específico son dos:

Obligado directo o contribuyente.- Es de cada uno de los socios y asociados de las sociedades y asociaciones civiles, respectivamente, que perciben los anticipos de remanentes, quienes tienen la obligación de pagar el impuesto sobre la renta respectivo y además cumplir con las obligaciones fiscales siguientes:

- ✓ Proporcionar datos necesarios al retenedor para su inscripción al Registro Federal de Contribuyentes. Si ya cuenta con su registro deberá proporcionarlo al empleador (Art. 82 Fracción I LISR).
- ✓ Solicitar constancias de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas según su caso particular (Art. 82 Fracción II LISR).

-
-
- ✓ Presentar declaración anual personal, cuando proceda en los términos del Art. 82 fracción III, de la LISR.
 - ✓ Comunicar por escrito al retenedor que le presta servicios antes de que este le efectúe el primer pago, si presta servicios a otro retenedor a fin de que se acredite el subsidio y crédito general mensual una sola vez (Art. 80-A fracción IV y Art. 141-B LISR).

Responsable solidario.- Este sujeto es el retenedor o sociedad y asociación civil que paga los anticipos de remanentes, quien tendrá las siguientes obligaciones:

- Efectuar y enterar las retenciones del impuesto sobre la renta conforme el art. 80 LISR (Art. 83 fracción I LISR).
- Efectuar el cálculo anual, en los términos del artículo 81 de la LISR (Art. 83 Fracción II LISR).
- Proporcionar constancias de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas mediante el formulario 37 Constancia de retenciones por salarios y conceptos asimilados para Efectos del Impuesto sobre la Renta (Art. 83 fracción III LISR).
- Solicitar constancias de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas a los miembros que ingresen a la sociedad o asociación civil (art. 83 fracción IV LISR).
- Cerciorarse de que estén inscritos al Registro Federal de Contribuyentes o en su caso, solicitar datos para dicho registro o éste si ya lo tuvieran, así como solicitar por escrito al prestador del servicio, socio o asociado que comunique si presta servicios a otro empleador, a fin de que se acredite una sola vez el subsidio y el crédito general mensual (art. 83 fracción IV y VI LISR).
- Presentar declaración anual informativa en los términos del artículo 83 fracción V segundo párrafo de la LISR, mediante el formulario 27 Declaración informativa de pagos y retenciones (excepto pagos al extranjero y crédito al salario) a contribuyentes que obtengan Ingresos Asimilados a Salarios y otras Retenciones. (art. 83 fracción V LISR).

No existe la obligación de afiliar al IMSS a los integrantes de las sociedades y asociaciones civiles, debido a que el vínculo que une al socio con la sociedad o asociación no es de carácter laboral, por tal razón no se cumple con el supuesto señalado en el Artículo 12 de la LSS. Sobre el particular el Tribunal Fiscal de la Federación Pública una resolución que a la letra dice:

Afiliación.- no existe obligación de hacerla cuando no se da una relación laboral por no tratarse de un trabajo personal subordinado.- El Artículo 20 de la Ley Federal del trabajo establece que 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. De lo anterior, se desprende que para que exista la relación laboral, entre otros elementos se requiere que haya subordinación en la prestación del trabajo de quien lo realiza a quien lo recibe; lo que se define como la facultad legal del patrón para disponer de la fuerza de trabajo de los empleados como mejor convenga a la empresa, según lo sostienen tanto la doctrina como los propios Tribunales de la Federación. En tal virtud, si por las características de un trabajo no se cumple con ese requisito, no puede hablarse de relación laboral y, por lo mismo, no existe la obligación de afiliar al Seguro Social al presunto trabajador.

Aportaciones INFONAVIT

De acuerdo con la Fracción XIII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, 136 de la LFT, y 23 de la Ley de INFONAVIT, los patrones están obligados a pagar al Instituto las aportaciones correspondientes a los trabajadores a su servicio, lo cual significa que la sociedades y asociaciones civiles no están obligadas a pagar aportaciones a favor de sus socios y asociados, pues éstos, no prestan sus servicios como consecuencia de un contrato o relación de trabajo con la sociedad o asociación, sino como una obligación derivada de su calidad de socios (criterio número 46 emitido y publicado en el mes de abril de 1985 por la subdirección del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores).

Ejemplo:

Una persona moral que presta los servicios, pudiera ser ideal que los llevara a cabo según sea el caso a través de una sociedad civil, porque desde el punto de vista fiscal la sociedad civil al recibir los ingresos los distribuye a los socios o asociados y esta o estas cantidades serán deducibles para ISR, por lo anterior, en principio la intención de una sociedad civil sería que obtuviera una utilidad de cero, y que de todo el remanente que obtuviera se repartiera a los socios o asociados, entonces, quienes pagan el impuesto son los socios o asociados a través de retención de ISR que llevará a cabo la sociedad civil, debido a que el ingreso de los socios o asociados será para ellos en lo personal ingreso por asimilados a salarios de conformidad con el art. 110 de la LISR.

Sociedad Civil			
Ingresos		\$1,000,000.00	
Deducciones		\$895,000.00	
Remanente		\$105,000.00	
Anticipo de socios		\$105,000.00	
Socio "X"	\$35,000.00		
Socio "Y"	\$35,000.00		
Socio "Z"	\$35,000.00		
Remanente neto			
Anticipo de socios para cada socio			
	Base como ingreso asimilado a salario	Retención del ISR Tasa 18.4%	Neto para cada socio
Socio "X"	\$35,000.00	\$ 6,438.00	\$28,562.00
Socio "Y"	\$35,000.00	\$ 6,438.00	\$28,562.00
Socio "Z"	\$35,000.00	\$ 6,438.00	\$28,562.00
Sociedad Anónima			
Ingresos		\$1,000,000.00	
Deducciones		\$895,000.00	
Utilidad		\$105,000.00	
Distribución a los socios		\$105,000.00	
Socio "X"	\$35,000.00		
Socio "Y"	\$35,000.00		
Socio "Z"	\$35,000.00		
Distribución a los socios			
	Base como ingreso asimilado a salario	Retención del ISR Tasa 18.4%	Neto para cada socio
Socio "X"	\$35,000.00	\$ 6,438.00	\$28,200.00
Socio "Y"	\$35,000.00	\$ 6,438.00	\$28,200.00
Socio "Z"	\$35,000.00	\$ 6,438.00	\$28,200.00

5.3 Sociedades en Comandita Simple.

Después de lo mencionado anteriormente relativo a las estrategias que llevan a cabo algunas Sociedades Cooperativas de Producción, con respecto a la previsión social, se usa de igual manera en las Sociedades en Nombre Colectivo con respecto a los alimentos ya que, en la Ley General de Sociedades Mercantiles en su art 49 se manifiesta “los socios industriales deberán percibir, salvo pacto en contrario las cantidades que periódicamente necesiten para alimentos; en el concepto de que dichas cantidades y épocas de percepción serán fijadas por acuerdo de la mayoría de los socios, una remuneración con cargo a gastos generales” sin embargo, como ya se menciono anteriormente, quien lleva a cabo estas estrategias lo hace con el único afán de tener un beneficio propio indebido, porque realmente las personas que están en las Sociedades Cooperativas de Producción o en las Sociedades en Nombre Colectivo o Sociedades en Comandita Simple o en otro tipo de sociedades que sea utilizadas para estos efectos a la sociedad de responsabilidad limitada, sociedades integradoras y otras, realmente los que participan son socios o asociados, o son disfraces para prestadores de servicios profesionales, personas físicas con actividad empresarial, o cualquier otro tipo de ingreso disfrazado; los ingresos que reciben por previsión social o alimentos son realmente eso, verdaderamente reciben esos conceptos, o solo es un nombre que se les dan las cantidades que se otorga, por existe la situación de quien tiene que comprobar que realmente esas cantidades de alimentos o previsión social se destinaron a lo que se pretende con documentación comprobatoria que lo avale es el contribuyente lo que se llama la carga de la prueba, en este caso es para el contribuyente, esto pone en riesgo a las famosas estrategias y lo más importante es que lo puedan poner en riesgo a usted, por esto como dice un refrán “ves la tormenta y no te incas”, o como se dice otro “si ves las barbas del vecino rasurar pon las tuyas a remojar”, porque si ya estamos viendo que el SAT anda de tras de estos asunto en y los tribunales no han resultado favorablemente, para que no nos esperamos a que nos ocurra. Por otro lado, en caso de una Sociedad Cooperativa de Producción, Sociedad en Nombre Colectivo o cualquier otra que sea lo que pretende, que cumpla con los requisitos de ley en un momento determinado si pudiera aplicarle el beneficio de las exenciones presentadas en el apartado anterior.

Como se deduce para Impuesto sobre Renta.

La persona que paga a una empresa por los servicios de Outsourcing, normalmente recibe una factura que cumple con requisitos fiscales y es por algún concepto que se considera como prestación de servicios de una u otra manera. Tomando en cuenta que es una empresa que lleva a cabo de una manera adecuada, en principio es deducible para el ISR, y no hay mayor trascendencia.

La empresa que lo lleva de manera adecuada, que recibe el ingreso por la prestación de servicios, deducirá las cantidades por sueldos y salarios sin mayor problema, así como los impuestos correspondientes, obviamente en caso de trabajadores será obligada el pago de las retenciones de contribuciones de sus trabajadores.

Ahora bien las empresas que pagan servicios de Outsourcing que llevan a cabo aquellas estrategias riesgosas mencionadas con anterioridad podrán tener consecuencias en su deducibilidad, debido a que, si se comprueban que están llevando a cabo algún acto de simulación como lo establece el art 109 del CFF que menciona: “será sancionado con las mismas penas del delito de defraudación fiscal, quien: simule uno o más actos o contratos obteniendo un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal”, podrán llegar a enfrentar controversias con la autoridad.

Por su parte la empresa que lleva acabo este sistema con las estrategias riesgosas comentadas con el apartado 2 de este capítulo, tendrá consecuencias de la misma manera que ya se menciona.

Debe recordarse que las sociedades cooperativas de producción podrán hacer deducible los rendimientos de sus socios de conformidad con el art 29 de la LISR, y será un ingreso acumulable para el socio, asimilable a salario, de acuerdo con el art 110 de la LISR.

El análisis de la legislación tributaria aplicable al mundo de negocios de las empresas cooperativas de producción dedicadas al Outsourcing en nuestro país, requieren 3 tipos de análisis:

1.- Aquellos que derivan del régimen de tributación del título II de las Personas Morales afectos a un régimen de deducciones normales.

2.- Aquellos que toman como régimen de opción la transparencia que determina los art 85-a y 85-B de la LISR: y por ultimo.

3.- Los que emplean una dualidad de conceptos que pueden acudir desde aquellos propios inherentes a deducciones de gastos, entrega de conceptos sociales y el cumplimiento de regímenes financieros por acuerdo de asambleas y otros de naturaleza extraeconómica y social.

Para quien recibe los servicios de una empresa que lleva de manera adecuada el Outsourcing, se le entregara una factura con requisitos fiscales con el concepto de prestación d servicios, será deducible para efectos del IETU al momento que sea pagada sin mayor trascendencia.

La sociedad que expidió la factura y que lleva a cabo Outsourcing de una manera adecuada, recibe un ingreso y los sueldos no serán deducibles, sin embargo se tendrá la oportunidad de un crédito que disminuye el IETU.

Como puede observarse a pesar de que los ingresos y egresos son la misma cantidad, por consiguiente de manera muy lógica para ISR, no existe una base para el pago de impuestos, sin embargo, par IETU, se genera un impuesto que proviene de una parte exenta de los salarios ($\$70,000 \times 17.5\% = 11,550$), lo cual obliga al contribuyente a pagar una cantidad de impuesto, realmente cuando ya no tiene dinero en caja, porque obviamente de lo que ingreso $\$1,000,000$ también egreso la misma cantidad, por tanto, no genero riqueza, y aun así tiene que pagar impuestos, la pregunta obligada es, el contribuyente ya no tiene dinero, ¿de dónde va a pagar los impuestos que genera el IETU?, deberá financiarlos, lo cual representa una situación que parece ser inequitativa y con falta de proporcionalidad a su capacidad contributiva, es por eso que este impuesto se le puede apreciar como inconstitucional.

La afectación será que la sociedad pague salarios con una parte exenta para ISR, tendrá que desembolsar una cantidad de IETU.

Sin embargo para la empresa que recibe la prestación del servicio no tiene la afectación mencionada debido a que ella, recibe una factura y la hace deducible, esto le representa una ventaja, porque en este caso está recibiendo los servicios el Outsourcing, pero si no los recibiera, en vez de esto recibirá los servicios de una empresa directamente de sus trabajadores contratados por ella misma, entonces, la repercusión seria para ella, en este caso tendría una desventaja, esta se trasladara a la prestadora de servicios, claro está que la empresa de Outsourcing tendrá que observar sus costos y considerarlo en su precio de venta para poder recuperar las cantidades adecuadas a sus expectativas.

Por otro lado, deberá considerarse que para IETU en caso de surgir una base negativa en el cálculo del impuesto del ejercicio, podrá llegar a perder el crédito correspondiente a los salarios parte gravada para ISR y a las cuotas de seguridad social a cargo de patrón.

Se considera que se realiza una práctica fiscal indebida:

1.- Quien para omitir total o parcialmente el pago de alguna contribución o para obtener un beneficio en perjuicio del fisco federal, constituya o contrate de manera directa o indirecta a una sociedad cooperativa, para que esta le preste servicios idénticos, similares o análogos a los que sus trabajadores o prestadores de servicios le prestan o le hayan prestado.

2.- La sociedad cooperativa que deduzca las cantidades entregadas a sus socio cooperativistas, provenientes de Fondo de Previsión Social, así como el socio cooperativista que no considere dichas cantidades como ingresos por los que esta obligado el pago del ISR.

3.- Quien asesore, aconseje, preste servicios o participe en la realización o la implementación de las prácticas anteriores.

Partes relacionadas

Se consideran que dos o más personas son partes relacionadas, cuando una participa de manera directa o indirecta en la administración, control o capital de la otra, o cuando una persona o grupo e personas principie directa o indirectamente en la administración, control o capital de dichas personas.

Transmisión del personal a otra empresa

El riesgo laboral que se tiene al contratar empresas prestadoras de servicios se da porque éstas son las que contratan al trabajador y para otra empresa, los que les prestan sus servicios es decir para sus clientes, a los que les prestan sus servicios, por lo que con estos últimos puede presumir una relación laboral, de conformidad con lo dispuesto por el art 21 de la ley de la materia, (Ley Federal del Trabajo), que establece que entre quien presta un trabajo personal y el que lo recibe se crea la citada presunción. Este riesgo se genera tanto con las empresas que crean su propia prestadora de servicios. Como las que se constituyen como negocio.

El problema más común con la creación de este tipo de sociedades, es cuando se constituyen y transmiten el personal a la prestadora de servicios, ya que en ocasiones no se da por terminada la relación con el patrón anterior, concentrándose únicamente en la contratación del personal en la empresa prestadora de servicio, y por lo tanto la relación con el primer patrón solo queda suspendida, lo que en caso de un juicio puede traer consecuencias graves ya que el trabajador puede determinar a las dos empresas, es decir a su patrón anterior y al actual que va a ser la prestadora de servicios y acreditar con ambas la prestación de un servicio y darse la presunción de relación laboral, máxime si el trabajador sigue prestando servicios para el patrón anterior, pero ahora bajo las ordenes y subordinación de la empresa prestadora de servicios.

Las consecuencias graves a que se hizo referencia en el párrafo antecede, s como ya se señalo, que en un conflicto laboral los trabajadores de la prestadora de servicios demanden al patrón anterior sin que en realidad sea su patrón, alegando la existencia de una relación laboral, ya que el trabajador podrá acreditar que trabajo con el patrón anterior y esa relación de trabajo nunca se dio por terminada y que esta continua al seguir prestando sus servicios para la misma empresa.

El contrato celebrado con el nuevo patrón se le reconozca la antigüedad generada con su anterior patrón y a demás, el patrón substituido le extienda una carta al trabajador, reconociéndole exactamente los mismos derechos y obligaciones adquiridos con el patrón substituto; asimismo, el trabajador deberá firmar de conformidad una copia de la carta de substitución patronal con la cual se acreditara la existencia de la substitución patronal y que la relación con su antiguo patrón concluyo.

Ejemplo: La sociedad que expide la factura y que lleva a cabo el outsourcing de una manera adecuada, recibe un ingreso y los sueldos no serán deducibles, sin embargo se tendrá la oportunidad de un crédito que disminuye el IETU.

A la fecha, en el senado está por aprobarse la iniciativa para regular a estas sociedades, modificando a si el Art. 15 de la Ley del Seguro Social, la cual ya fue aprobada por la cámara de diputados en el periodo pasado y puede ratificarse en este periodo en el senado, principalmente indica que las empresas que contraten los servicios, serán obligadas solidarias. Tendrán obligaciones como controlar la nomina, ver por el pago de sus contribuciones, de otra manera, la contratante tendrá que pagar esas contribuciones. Esto puede provocar que se inhiba la generación de empleos porque incrementa el conto administrativo que lleva a cabo las empresas contratantes.

Ejemplo:

La sociedad que expide la factura y que lleva a cabo el outsourcing de una manera adecuada, recibe un ingreso y los sueldos no serán deducibles, sin embargo se tendrá la oportunidad de un crédito que disminuye el IETU.

SOCIEDAD EN NOMBRE COLECTIVO Y COMANDITA SIMPLE			
	Datos	IETU	ISR
Ingresos	\$1,000,000.00	\$1,000,000.00	\$1,000,000.00
Ingresos por prestación de servicios			
Egresos			
Sueldos			
Parte exenta de los sueldos	\$70,000.00		
Parte gravada de los sueldos	\$700,000.00		
Cuotas patronales del IMSS	\$215,000.00		
Impuesto sobre nomina	\$15,000.00		
Sueldos	\$1,000,000.00		
Suma egresos			
Deducciones			
Parte exenta de sueldos para ISR			\$70,000.00
Parte gravada de sueldos para ISR			\$700,000.00
Cuotas patronales del IMSS			\$215,000.00
Impuesto sobre nomina		\$15,000.00	\$15,000.00
Base		\$985,000.00	
Tasa del impuesto		17.5%	30%
Impuesto		\$172,375.00	
Menos			
Acreditamiento			
Parte gravada de los sueldos		\$700,000.00	
Cuotas patronales del IMSS		\$215,000.00	
Suma		\$915,000.00	
Tasa del impuesto		17.5%	
Acreditamiento		\$160,125.00	
impuesto por pagar		\$12,250.00	

Por otro lado, deberá considerarse que para IETU en caso de surgir una base negativa en el cálculo del impuesto del ejercicio, podrá llegar a perderse el crédito correspondiente a los salarios parte gravada de ISR, y a las Cuotas de seguridad social a cargo del patrón como en el siguiente ejemplo:

	Datos	IETU	ISR
Ingresos	\$1,000,000.00	\$1,000,000.00	\$1,000,000.00
Ingresos por prestación de servicios			
Egresos			
Gastos	\$1,000,000.00		
Sueldos			
Parte exenta de los sueldos	\$70,000.00		
Parte gravada de los sueldos	\$700,000.00		
Cuotas patronales del IMSS	\$215,000.00		
Acreditamiento sobre nomina	\$15,000.00		
Suma egresos	\$2,000,000.00		
Deducciones			
Gastos		\$1,000,000.00	\$1,000,000.00
Parte exenta de sueldos			\$70,000.00
Parte gravada de sueldos			\$700,000.00
Cuotas patronales del IMSS			\$215,000.00
Impuesto sobre nomina		\$15,000.00	\$15,000.00
Base		-\$15,000.00	-\$1,000,000.00
Tasa del impuesto		17.5%	30%
Acreditamiento		\$2,625.00	
Menos			
Acreditamiento			
Parte gravada de los sueldos		\$700,000.00	
Cuotas patronales del IMSS		\$215,000.00	
Suma		\$915,000.00	
Tasa del impuesto		17.5%	
Acreditamiento		\$160,125.00	
impuesto por pagar			-

5.4 Multas y consecuencias por omisión de información ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las nuevas disposiciones son aplicables para todos los contratos de Outsourcing que se celebren a partir del 10 de julio de 2009, con independencia de la fecha en la que se haya constituido o haya iniciado actividades la empresa de Outsourcing.

Los contratos celebrados a partir del 10 de julio y hasta el 30 de septiembre de 2009, deben de ser informados dentro de los primeros quince días hábiles del mes de octubre del mismo año.

La asignación de un Registro Patronal de alcance nacional por cada una de las clases que prevé el texto reformado del Artículo 75 de la Ley del Seguro Social, es optativa para todas las empresas dedicadas al Outsourcing, pero entrará en vigor después de 250 días hábiles, contados a partir del 10 de julio del año 2009.

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

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.

Adicionalmente, la empresa de Outsourcing deberá proporcionar lo siguiente:

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 dónde se prestarán los servicios o se ejecutarán los trabajos contratados; asimismo, deberá señalar si el beneficiario de los servicios es responsable en cuanto a la dirección, supervisión y capacitación de los trabajadores.

La información puede presentarse en cualquiera de las formas siguientes:

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.

b) **Beneficiarios** de los servicios o trabajos, mediante el portal del IMSS, identificándose con su clave de identificación electrónica de beneficiario, cuando carezcan de registro patronal.

II. En formato pre-llenado en el portal IMSS, impreso en la subdelegación del Instituto que corresponda al domicilio fiscal del interesado.

Sin embargo, en lo que concierne a la obligación del patrón de incorporar 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, se ha previsto en el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de julio de 2009, que el Instituto autorizará el sistema de cómputo que deberá utilizar el patrón para cumplir con esa obligación, dentro de un plazo de 250 días hábiles.

El beneficiario que no cuente con registro patronal, podrá obtener su clave de identificación electrónica de beneficiario, previo registro de su información en el portal del IMSS, debiendo acudir por única ocasión a la subdelegación que le designe el sistema, para recibir dicha clave.

Dentro de los primeros 15 días hábiles del mes de octubre de 2009, es decir, entre el 1º y el 21 de octubre de 2009. Los primeros 15 días hábiles de los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año.

Se debe llenar un formato por cada contrato que sea celebrado, ante la Subdelegación del IMSS correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario, respectivamente. O bien, cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios y ejecutarlos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar dicha información, únicamente ante la Subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

El patrón de los trabajadores y la persona física o moral que sea beneficiaria de los trabajos ejecutados o de los servicios prestados deberá presentar la información trimestral.

Se le impondrá una multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal por cada contrato y trimestre en el que se incumpla con esa obligación informativa.

En el caso de que se contraten los servicios de Outsourcing y éste no inscriba en el IMSS a sus trabajadores o no pague las cuotas respectivas el IMSS determinará las cuotas y requerirá su pago a la empresa de Outsourcing, pero si ésta no atiende el requerimiento, la persona física o moral que se haya beneficiado con los trabajos ejecutados o los servicios prestados, asumirá la obligación de pagar esas cuotas.

En el caso de que los trabajadores ejecuten los trabajos en la obra de construcción bajo la dirección del contratista o subcontratista. Sin embargo, no debe perderse de vista que en el artículo 5º del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado, se establece que el propietario de la obra de construcción o el contratista, son obligados solidarios en el pago de las cuotas obrero patronales que se causen a cargo del contratista o del subcontratista a que se refieren las Fracciones II y III de ese artículo, respectivamente, en el supuesto de que no acrediten la celebración del contrato de intermediación, o bien, proporcionen datos que resulten falsos.

Por regla general, cuando se contratan los servicios de una empresa de Outsourcing, ésta y la empresa que contrata sus servicios, realizan una conciliación mensual del número de trabajadores que en el mes inmediato anterior prestaron los servicios o ejecutaron los trabajos. Por tanto, al realizar dicha conciliación, hay que asegurarse de que la empresa de Outsourcing acredite que pagó las cuotas de los trabajadores que ejecutaron trabajos o prestaron servicios en tu beneficio y que dicho pago se haya efectuado a más tardar el día 17 del mes siguiente al que se realizaron los trabajos o servicios. Solicitando los formatos de pago que emiten las entidades receptoras.

CAPITULO VI MAQUILA DE NÓMINA

6.1 Las empresas de Outsourcing Ofrecen los servicios de maquila de nómina de altura para cualquier tipo de empresa

En nuestro país las empresas de todos tamaños y giros enfrentan grandes retos, así como oportunidades, la diferencia entre las empresas que alcanzan el éxito y mejores ganancias radica en que han sabido sacar ventaja de las herramientas con que se cuenta en la actualidad, y las demás aun no. El servicio de maquila de nómina es una de estas herramientas, y es vital para el buen funcionamiento de la empresa.

En Outsourcing de Nómina sabemos la importancia de tener una gestión impecable de la nómina por su alto valor de costo beneficio, hemos creado las mejores soluciones para hacer frente a un sin número de modificaciones y regulaciones que imponen las autoridades en materia, en nuestro país.

El Outsourcing ofrece garantía total de nuestros servicios, ya que contamos con especialistas en todo el proceso de la nómina, como lo son los departamentos de: Informática, contabilidad, seguridad social, operación de nóminas, ventas, impuestos y asesoría legal.

6.2 Su departamento de nómina

6.2.1 Los recursos del Outsourcing son sus recursos

El Outsourcing se convierte en el Departamento de Nómina de su empresa, con todo su capital humano y tecnológico a su servicio. A su entera disposición para que, con absoluta confianza, se olvide de problemas: la nómina saldrá en tiempo y en forma, siempre, con beneficios reales en costos y, sobre todo, en tiempo y recursos para que se dedique al corazón de su negocio.

6.2.2 Departamento de Nómina

Cuatro Pilares

Una plataforma de última generación que es el referente en el mercado, tanto por su dimensión técnica como por su correspondencia respecto a las complejidades de la nómina en México. Ningún otro sistema o software incorpora tanto conocimiento práctico en este campo.

Capital Humano

Quienes mantienen a la vanguardia en términos tecnológicos y de operación y actualizado respecto las disposiciones legales y de procedimientos vigentes. Todos ellos trabajan para su empresa.

Los técnicos de sistemas, expertos en tecnologías de la información y en nómina mexicana.

Los especialistas en nómina mexicana, expertos en contabilidad, Seguridad Social, impuestos, Recursos Humanos, finanzas... todo aquello que incide o importa en el entorno del área de nómina.

Métodos de supervisión

Procedimientos puntuales de aseguramiento de seguridad, certeza a prueba de errores y calidad. y con metodologías precisas y documentadas, actualmente en proceso de certificación respecto a la Ley Sarbanes Oxley.

Esquema de Atención y Servicio al Cliente

El equipo de Operadores de Nómina y supervisores, especialistas de nóminas complejas, con experiencia de campo de años en empresas reales, como la suya. Una atención personalizada y directa que parte del conocimiento profundo de su empresa y las especificidades de su nómina.

6.2.3 A su disposición

- ✓ Toda la capacidad del sistema, En software de nómina.
- ✓ Hardware de última generación. Servidores de alto desempeño protegidos con plantas de luz de emergencia para asegurar la continuidad del servicio; tecnología de punta contra virus o hackers; unidades espejo o gemelas para proteger su información.
- ✓ Recursos Humanos especializados y en capacitación y actualización continua. Expertos en nómina mexicana, con especialistas en temas fiscales, de sistemas, de RH, finanzas y atención a clientes.
- ✓ Investigación y Desarrollo en nómina. Inversión constante para mantener nuestros equipos y software al día. Seguimos de cerca las tendencias y siempre estamos en busca de formas de agilizar y perfeccionar nuestro sistema y el servicio a nuestros clientes, así como ofrecerles más beneficios complementarios.
- ✓ Supervisión de calidad. Tenemos un Departamento de Calidad que asegura la seguridad, la confidencialidad, la eficiencia y la exactitud del servicio.
- ✓ Actualización permanente en materia de leyes, reglamentos y procedimientos ante las autoridades.

6.2.4 ¿Que hace el outsourcing?

6.2.4.1 Se encarga de su nómina

El negocio es procesar la nómina de empresas y organizaciones públicas o privadas en forma eficiente y segura, con un costo beneficio para éstas sumamente razonable en términos de ahorro tangible e invaluable en cuanto a los espacios de tiempo, energía y recursos que les abre para que se dediquen a lo que mejor saben hacer, al corazón de su negocio.

¿Qué es?

Es el servicio de procesamiento de nómina más completo y eficiente en términos de costo-beneficio en México. Nos encargamos de la nómina de su empresa prácticamente al 100%, entendiendo la nómina, en su nivel más básico, como el procedimiento de determinar el valor bruto devengado por cada empleado en cada periodo, efectuar las deducciones pertinentes, calcular el valor neto a pagar, preparar los cheques de pago y mantener un registro individual para diversos fines.

¿Qué no es?

- ✓ No es un esquema de subcontratación de personal
- ✓ No vendemos un software en una caja, para que usted lo instale, opere y se mantenga atento a los múltiples cambios que se suscitan en materia fiscal o de Seguridad Social. En resumen, no le dejamos el paquete, sino que nos encargamos de todo.

6.3 ¿Por qué el outsourcing es su mejor opción?

6.3.1 Mejor déjelo en manos de la autoridad en materia de nómina

Difícilmente puede pedir a sus empleados ese “extra” que toda empresa necesita para ganar en un entorno cada vez más competitivo si no cumple en tiempo y forma con el mínimo necesario. La buena imagen ante sus empleados comienza por pagarles en tiempo y forma. Asegúrese de hacerlo sin por ello descuidar el corazón de su negocio; puede confiar en nosotros al 100% en ese sentido.

Para una empresa, llevar la nómina por cuenta propia implica, de entrada, invertir en software: comprar la licencia de uso, instalar, capacitar a quienes lo van a operar, y sobre todo, mucho, mucho tiempo. Además está el hardware, los dispositivos de mantenimiento, el software antivirus. El círculo se cierra con la gente que hace funcionar todo eso: quienes se dedicarán

exclusivamente a la nómina y aquellos que, aunque estén en otras áreas o funciones –Sistemas, Recursos Humanos, incluso Mantenimiento- han de dedicar parte de su tiempo para dar soporte a los primeros. Por lo pronto, hay que invertir en espacio físico para que esa gente trabaje. Después, en capacitación y actualización, para empezar ante cualquier cambio en las leyes. Lo mismo que con el software: es menester gastar para que el proveedor lo mantenga al día, para insertar algún nuevo concepto de pago o tener acceso a otro tipo de reporte.

6.4 Cinco Argumentos de Peso

1. **Tiempo y recursos.** Para que la empresa y su gente se concentren en el corazón de su negocio.
2. **Mejor relación costo-beneficio.**
Muchos de los ahorros y beneficios más trascendentes no son tangibles o no pueden cuantificarse fácilmente y por anticipado. ¿Qué pasa con las multas, los recargos, por ejemplo? Se puede saber cuánto cuestan unas cuantas computadoras más y un software de nómina, pero, ¿y la luz, el espacio de oficina, los costos ocultos y, un paso más adelante, el tiempo de su gente y el suyo ante un problema que otro podría resolver mejor y sin costo adicional? ¿Cuánto vale ese tiempo que pudiera dedicar a cosas más importantes y a su alcance, en las que su empresa y su gente son los mejores? Por ejemplo, aumentar las ventas de su producto o servicio, o bien mejorar algún artículo y sus procesos de producción, quizá un ajuste a la distribución para ganarle terrenos a la competencia.
3. **Más y mejor control.**
Con los procesos, las políticas, los candados y las interfaces que hemos desarrollado, la Alta Dirección y los responsables de la nómina podrán verdaderamente llevar las riendas de todo lo relacionado.
4. **Seguridad.** De que no habrá fugas de información; de que sus bases de datos están a buen recaudo; de que la nómina se pagará en tiempo y forma; de que si hay algún cambio en las leyes será contemplado.
5. **Actualización continúa.** Sin tener que pedirla: leyes, reglamentos, procedimientos ante las autoridades; equipo tecnológico; capacitación de sus Operadores de Nómina. ¡Hay que pagar, ya sea por caso o eventualidad, o bien vía una cuota anual para actualizaciones!

6.4.1 ¿Y los riesgos?

La nómina mexicana es una de las más complicadas del mundo. Si quiere hacerla internamente, mantenerse actualizado y sentirse confiado de poder salir airoso ante cualquier problema al respecto, necesita contratar o formar a una especie de gurú en nómina.

¿Qué pasa si este personaje lo abandona de improviso, cuántos problemas le dejará? ¿Y si se pierden sus bases de datos o no hay luz para “sacar” la nómina a tiempo?

¡Absorbemos multas y recargos en caso de que las hubiere por causas imputables a nuestros servicios!

¡Deje que nosotros nos encarguemos de todo! Ahorrará en tiempo, dinero, control, seguridad y dolores de cabeza, con el mejor Departamento de Nómina de México a sus órdenes.

Una reflexión

El ahorro en términos de “datos duros” al optar por el Outsourcing de nómina es importante: software, hardware, sueldos... Pero el costo beneficio va mucho más allá. Tan sólo hay que pensar en las ventajas que supone tener un mayor control. Muchos de los ahorros y beneficios más trascendentes no son tangibles o no pueden cuantificarse fácilmente y por anticipado. ¿Qué pasa con las multas, los recargos, por ejemplo? Se puede saber cuánto cuestan unas cuantas computadoras más y un software de nómina, pero, ¿y la luz, el espacio de oficina, los costos ocultos y, un paso más adelante, el tiempo de su gente y el suyo ante un problema que otro podría resolver mejor y sin costo adicional? ¿Cuánto vale ese tiempo que pudiera dedicar a cosas más importantes y a su alcance, en las que su empresa y su gente son los mejores? Por ejemplo, aumentar las ventas de su producto o servicio, o bien mejorar algún artículo y sus procesos de producción, quizá un ajuste a la distribución para ganarle terrenos a la competencia.

6.5 Costo – Beneficio

6.5.1 De nuestras soluciones de procesamiento de nómina

Para hacer la comparación correcta

Para hacerse una idea lo más aproximada posible de lo que puede ganar y ahorrarse al confiarnos la nómina de su empresa habría que pensar en más de 100 conceptos. Sólo así podemos pensar en comparaciones válidas

No es comparable adquirir un paquete de software de nómina en una caja y contratar a alguien para que lo use frente a un servicio que conlleva consultas, soporte, actualizaciones. Outsourcing de Nómina incluso se hace responsable de multas y recargos ante las autoridades, en caso de que las hubiera.

Hay que sumar todo eso y agregar costos indirectos –papelería, luz, teléfonos, espacio de oficinas y un “largo etcétera” para no comparar peras con manzanas. ¿Y los riesgos?

6.5.2 Ahorro en dinero y tiempo en

- **Sistemas**

Software y Hardware, Adecuaciones al sistema, Renovación de licencias, Mantenimiento del sistema, Instalación, Capacitación, Personal de Sistemas, Soporte y Base de Datos

- **Departamento de Nómina**

Personal Operativo, Personal de Supervisión.

- **Administración**

Personal de Contabilidad, Personal de Auditoría, Personal de Recursos Humanos, Personal de Control de Calidad.

- **Seguridad Social**

Personal Operativo, Personal de Supervisión.

- **Riesgos**

Multas y Recargos, Errores en Procesos, Riesgos de Implantación.

- **Gastos Indirectos**

Renta de espacio físico, Riesgo Laboral, Papelería, Teléfono, Luz, entre otros.

6.5.3 Metodología ganar – ganar

- Más espacio y tiempo para concentrarse en actividades estratégicas.
- Respaldo al 100%.
- Optimización de funciones de su personal.
- No se requiere soporte en hardware ni software.
- Costos predefinidos.
- Privacidad y confidencialidad al 100%.
- Garantía del proceso.
- Absorbemos multas y recargos.
- Instalación rápida.
- Fácil auditabilidad de procesos.
- Sistemas diseñados con tecnología de punta.
- Flexibilidad en el alcance del servicio.
- Asesoría de Especialistas en IMSS, INFONAVIT, Legal, Laboral, ISR, etc.
- Costo Vs. beneficio comprobado.

6.6 Instalación y flujo

6.6.1 Implantación y flujo de servicio de nuestro servicio de nómina

Del conocimiento y análisis profundo del cliente y su nómina vamos a la parametrización exacta del sistema y la configuración de una plataforma operativa a la medida: desde el principio sabemos exactamente cómo se va a trabajar, tanto del lado del cliente como del nuestro.

Todo empieza con un análisis profundo y detallado de la nómina de su empresa. Todo lo que tiene que ver con ésta: incidencias que se capturan, formas de calcular, cuándo se captura y cuándo se requieren los cálculos, interfaces de entrada y salida, forma como se enviará la información necesaria para el procesamiento a Outsourcing de Nómina, interfaces con bancos.

¿Cuándo se reciba el reporte de incidencias? ¿Qué tan compleja es la nómina? De los bonos y las políticas de tiempos extras a disposiciones de contratos colectivos y sindicales, fondo de ahorro, vales de despensa, bonos de productividad, premios por asistencia perfecta y un muy largo etcétera. Nos aseguramos de poner todos los puntos sobre las íes⁷ para establecer desde el principio los parámetros de la relación con el cliente, en función de sus características y necesidades específicas. Tal es el cometido de este análisis técnico que descansa en dos categorías básicas: la parte de sistemas y la de operación.

De esta manera se parametriza el sistema de acuerdo con las necesidades y circunstancias de cada cliente. Creamos una estructura y un flujo de servicios coherentes, con una programación anual que contempla las fechas exactas de procesamiento y “entrega” y especificidades como ajustes anuales de impuestos o el día en que ha de pagarse el aguinaldo.

6.6.2 Modelo de implantación

- La rapidez de la instalación depende de factores como el tamaño del cliente, número de empleados y, sobre todo, de la complejidad de la nómina, en función, por ejemplo, de la cantidad de contratos colectivos, tipos de finiquitos, interfaces o cuentas para contabilidad.
- Las actividades realizadas son las siguientes:
 - ✓ Análisis detallado.
 - ✓ Adecuaciones de software.
 - ✓ Instalación de hardware.
 - ✓ Pruebas internas.

⁷ La expresión “Poner los puntos sobre las íes” viene de finales del siglo 16, cuando se empezaron a usar los caracteres góticos. Al principio 2 íes seguidas podrían confundirse con una “u”, por lo tanto se acordó poner un punto sobre cada í para mejor entendimiento. Significa esclarecer.

-
-
- ✓ Pruebas de volumen.
 - ✓ Carga de datos.
 - ✓ Proceso de Paralelos*:
 - ❖ Nómina semanal (4)
 - ❖ Nómina quincenal (2)
 - ❖ Nómina catorcenal (2)
 - ❖ Nómina mensual (1)
 - ✓ Pago en firme.
 - ✓ Contratación de personal.

6.7 mejoramiento del Outsourcing

6.7.1 Poder ser autoridad en materia de nómina

Diferencias para que la empresa logre ser el mejor en nominas

- **La razón de ser**

No se dedica a otras cosas, ni está en otras áreas y, al ver oportunidad de negocio, nos metimos aquí. Es nominita de formación, de corazón y por convicción.
- **Una estructura organizacional sólida y madura**

Gracias a que, con áreas operativas, administrativas, de comercialización y de supervisión bien delimitadas.

Por eso podemos ofrecerle el mejor departamento de nómina que su empresa puede tener en México.
- **La solidez de la solución: el paquete de servicio que se ha armado**

En el mercado hay varios sistemas robustos con lo que se puede procesar la nómina, ya sea bajo el esquema de Outsourcing o con la adquisición e instalación del software. Sin embargo, aunque muchos de ellos son de grandes empresas multinacionales, tienen un problema: no fueron creados ex profeso para la nómina mexicana, sino adecuados a ella, "parchados", como suele decirse.

Al contrario, el sistema, el software con el que trabaja Outsourcing de Nómina, nació en México, creado y actualizado por expertos en nómina mexicana, en función de sus características y su complejidad inherente.
- **La gama de servicios complementarios y adicionales que se manejan**

Han desarrollado un interesante menú servicios complementarios y adicionales para que le saque más jugo al potencial de nuestra plataforma de servicio, nuestro capital humano y nuestro sistema.

Lo mismo. Módulos de administración de Recursos Humanos cuestiones de nómina y servicios, para automatizar y liberar carga de trabajo meramente operativa del Departamento de Recursos Humanos. Asimismo, asesoría y servicios en Seguridad Social, para que cierre el círculo de los procesos de nómina de su empresa.

Todo esto por un costo marginal único, al escalar el servicio de procesamiento de nómina contratado, o bien mediante inversiones individuales que se pagan con creces por sus beneficios. Conozca nuestra gama de servicios.
- **Se compromete con su empresa al 100%, como socios**

¡Sí hacen hacemos responsables de multas o recargos en caso de que hubiese errores imputables a nuestro servicio!
- **Flexibilidad: Trajes a la medida**

No hay rigidez ni en nuestro sistema, ni en nuestro servicio. Nos amoldamos a las circunstancias y necesidades específicas de su empresa y su proceso de nómina, en vez de pedir que su empresa se adapte a nosotros.

Por eso se le pone mucha atención en el inicio, para conocer a fondo al cliente y sus especificidades.

Nos aseguramos de armar el mejor traje a la medida, que, entre sus atributos, está la capacidad de modificarlo cuando sea necesario, sin complicaciones y generalmente sin costos adicionales.

6.8 Servicios que ofrece.

6.8.1 El Sistema de Nominas Completo.

Se encarga de todo. De la captura hasta la impresión de recibos, archivo y consulta para efectos de la nómina regular y procesos bimestrales, anuales y especiales. Sólo requerimos la información a través de cualquier medio. Nosotros capturamos, procesamos y revisamos para liberar pagos. Nos convertimos en su Departamento de Nómina para todo el ciclo de ésta.

6.8.2 Procesamiento de nómina

- Sistemas soportados en tecnología de punta y un equipo de profesionales expertos en nómina por formación y por convicción.
- Procesos regidos por las más estrictas normas de supervisión y calidad.
- Capacidad para procesar cualquier tipo de nómina, por más compleja que sea: múltiples sindicatos, prestaciones, turnos, nóminas de aguinaldo, esquemas de fondo y/o caja de ahorro, etc.
- Garantía de actualización continua y sin costo extra para cualquier cambio en las leyes, sin necesidad de dar aviso del cambio.

6.8.3 Kiosco de información

Adiós a las filas de empleados ante los escritorios de Recursos Humanos.

Centros de información y trámite para consultas de todo tipo de información relacionada con la nómina., ya sea a través de terminales físicas o virtuales (de la red a la computadora de cada empleado poseedor de una clave de entrada al sistema).

El objetivo es desahogar la carga de trabajo del personal de Recursos Humanos, al proporcionar un sistema de autoservicio para consultas sobre la nómina individual y temas relacionados (como saldo de días de vacaciones), lo mismo que para impresión de recibos, actualización de datos y trámite de requerimientos (vacaciones, préstamos).

6.8.4 Presupuestos y simulación

Explote realmente la información de su nómina a partir de la pregunta “¿qué pasaría si...?”

Aproveche toda la información de su base de datos para tomar decisiones estratégicas. Hay una pregunta clave en materia de planeación: ¿qué pasaría si...? El sistema le permite responder a múltiples cuestionamientos estratégicos en materia de Recursos Humanos y administración financiera. Todo para que esculpa la estructura de Personal y nómina ideal para el momento que vive su empresa y para que ésta avance hacia sus objetivos principales.

Con el Módulo de Presupuestos y Simulación es posible hacer ejercicios tales como prever los efectos financieros de aumentos en sueldos o prestaciones, o bien de nuevos tipos de contrato. En ese sentido, pueden hacerse comparaciones analíticas según el nivel de aumento, en función de cómo se moverían variables como Seguridad Social y otros conceptos. Este es sólo un ejemplo de la explotación de la información de nómina.

6.9 control de Acceso / Tiempo y Asistencia

6.9.1 Control automatizado del tiempo efectivo laborado.

Desde el tradicional reloj checador y las tarjetas de asistencia, el control de tiempo y asistencia laboral es un área que ha experimentado una verdadera revolución gracias al desarrollo de las Tecnologías de la Información. Para las empresas, esto significa mayor control y ahorros reales que deben traducirse en un aumento en la productividad.

Instalamos –software y hardware– sistemas integrales para estos propósitos, con dispositivos de última generación (lectura biométrica o de tarjetas de proximidad, por ejemplo) y conectividad completa con nuestro sistema de nómina, cualquier software de administración de Recursos Humanos y cualesquiera que sean los dispositivos con los que cuente el cliente.

La información llega automáticamente a los supervisores para su calificación en línea y entrada a nómina. Adiós papeles.

6.9.2 Otros módulos

- Fondo de Ahorro
- Cajas de Ahorro
- Interfaces con terceros
- Control de Vacaciones
- Procesos anuales y
- PTU

6.9.3 Procesos ante el IMSS y el SUA

¿Qué es el SUA?

SUA son las siglas de Sistema Único de Autodeterminación, un programa informático para registrar, calcular y pagar las cuotas obrero-patronales por concepto de IMSS, SAR (Afore) e Infonavit. Se trata de que el patrón determine el monto: aquellos con cinco o más trabajadores están obligados a cumplimentar de esa forma las obligaciones por los conceptos citados, mientras que para quienes tienen entre uno y cuatro trabajadores resulta opcional.

EL SUA contempla la emisión de información sobre los siguientes conceptos:

- Cuotas obrero patronales a las cuentas individuales de los trabajadores, por concepto del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- Cuotas obrero patronales a los demás ramos del Seguro Social (Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida y Guarderías y
- Prestaciones Sociales).
- Aportaciones patronales por concepto de vivienda, que son contabilizadas en las cuentas individuales de los trabajadores.
- Amortización de créditos asignados a los trabajadores por el INFONAVIT.

6.9.4 IMSS y SUA. Consultoría y servicios

Evítense dolores de cabeza

Outsourcing de Nómina tiene un modelo de servicio a prueba de fallas para que su empresa cumpla a tiempo y en forma con todos los procesos ante el IMSS, incluyendo el SUA

¿Tiene frecuentemente problemas de control o de cálculo en la integración de salarios para efectos de obligaciones ante las instituciones de Seguridad Social? ¿No quisiera olvidarse de las complicaciones del cálculo de cuotas obrero-patronales a pagar, del SUA?

Ofrecemos, en ese sentido, un servicio complementario para que nuestros clientes de servicios de Procesamiento de Nómina cierren el ciclo, disponible también para cualquier organización que quiera sentirse totalmente en regla en cuanto a sus obligaciones de Seguridad Social.

El servicio ante el IMSS y de SUA asegura que estos procesos, además de los informes y los pagos correspondientes, se lleven a cabo tiempo y en forma, de acuerdo con lo establecido por leyes, reglamentos y procedimientos vigentes.

¡Absorbe multas y recargos!

- Un equipo de expertos en nómina y Seguridad Social, conocedores del sistema de Seguridad Social mexicano y de los riesgos y contingencias que enfrentan las empresas en sus obligaciones al respecto.
- Diagnóstico y auditoría.
- Soluciones integrales.
- Ahorros importantes por errores, multas y recargos.

6.10 Módulo de recursos humanos

¿Qué tanto se ocupa de su capital más valioso?

Siete Módulos de Recursos Humanos para optimizar la administración del capital humano de su empresa sin inversión inicial ni gastos.

¡Arme el menú de su compañía!

Software para apuntalar los procesos clave de Recursos Humanos, para administrar su desarrollo con eficacia, exactitud y oportunidad. Sus soluciones a la disposición de su empresa por un costo marginal, como complemento natural de nuestro sistema de nómina.

A la medida de sus necesidades y posibilidades

La mayoría de las empresas no necesita comprar y mantener el software y las soluciones de Recursos Humanos de alto costo que manejan las mega-corporaciones globales, lo cual, en realidad, está sólo al alcance de unos cuantos.

Los Módulos de Recursos Humanos cubren con eficiencia las necesidades básicas de administración de Capital Humano. Una vez resuelto el tema crítico de la nómina con nuestro sistema, ¿qué mejor que reforzar su Departamento de Recursos Humanos con una solución que no requiere de inversión inicial? Nuestros Módulos de Recursos Humanos se integran perfectamente a la operación actual de su empresa. Usted los maneja directamente sobre nuestro sistema.

6.11 Pasos de módulo de recursos humanos

- **Estructura Organizacional**

Ideal para la creación y diseño de estructuras organizacionales.

Manejo de historiales de los trabajadores.

Administración y control de vacantes.

Detallar puestos, funciones, responsabilidades y perfiles.

- **Reclutamiento, selección y contratación de personal**

Proporciona un proceso automatizado de reclutamiento, selección, entrevistas y contratación.

Permite llevar un manejo óptimo de las bolsas de trabajo interna y externa.

Facilita la búsqueda de candidatos idóneos a través de la comparación de perfiles contra datos de solicitud.

Soporte y asistencia para la aplicación de las pruebas de evaluación necesarias para la contratación.

- **Planeación de personal**

Permite diseñar y dar seguimiento a planes de vida y carrera por puesto.

Gran variedad de reportes que permite llevar un registro, por puesto, del personal con mejor preparación, así como de sus expectativas generales de carácter personal y profesional.

- **Compensaciones**

Creación de escenarios en función de posibles aumentos salariales o cambios en las mezclas de compensación: salarios, prestaciones y beneficios, bonos, etc.

Permite integrar los diferentes tabuladores de la compañía y realizar comparativos entre éstos y los que se manejan en el mercado.

Herramienta para hacer ejercicios de incremento de sueldos por porcentaje o importe por puesto, empleado, departamento, etc.

Permite elaborar informes como Libro de Sueldos y reportes estadísticos e históricos de aumentos por trabajador.

- **Servicios Médicos**

Controla y organiza todos los servicios del departamento médico de la empresa.

Permite dar seguimiento a detalle de casos y las acciones procedentes.

Expedientes clínicos por trabajador y registro pormenorizado de la atención que reciben los empleados y pacientes externos.

Permite emitir avisos de alta al IMSS, formas de riesgo de trabajo y reportes de enfermedades por departamento y/o accidentes.

Se integra en forma natural a la nómina, a la cual envía, a través de una interface directa, registros de incapacidades para su aplicación.

- **Entrenamiento (Adiestramiento de Personal)**

Permite llevar un registro pormenorizado de las diferentes tareas y ejercicios inherentes y estratégicos de cada departamento y puesto.

Calificar competencias: evaluar cuantitativa y cualitativamente las competencias que tiene cada empleado y cada equipo de trabajo en función de los requerimientos del puesto y el área.

Detección de personal a capacitar por especialidad.

- **Seguridad Industrial**

Organiza los equipos de seguridad y mantenimiento.

Asistencia para avisos de accidentes.

Determinación de cuotas de riesgo de trabajo.

Informa sobre las fechas de entrega de equipo y obtención de informes.

6.12 Esquema de aseguramiento

El esquema de calidad de Outsourcing de Nómina Cobertura total

¿Cómo aseguramos la exactitud y la calidad de nuestros servicios?

El margen de error en los servicios que presta Outsourcing de Nómina es prácticamente cero gracias a la solidez y madurez de nuestra estructura operativa y procedimientos, consolidados por un esquema de supervisión de calidad y un Departamento de Control de Calidad creado ex profeso para tal efecto.

Además de su cometido básico de asegurar continuidad, seguridad, exactitud y solvencia de respuesta en nuestros servicios, este departamento funge como área de soporte para el Departamento de Operaciones, al cual dicta procedimientos y supervisa mediante instrumentos como listas de chequeo. Es, así, un recurso interno de asesoría en temas fiscales o de legislación laboral, entre otros. Todos los procedimientos están documentados o en proceso de documentarse, además de que está en trámite la certificación respecto a la Ley Sarbanes Oxley de Estados Unidos, enfocada a registrar puntualmente todo aquello que pudiese poner en riesgo la operación y continuidad de una empresa, y en nuestro caso, el servicio que prestamos a nuestros clientes, estratégico en todos los sentidos.

Nuestra fórmula de supervisión: reglamentación y documentación de procedimientos (manuales operativos, certificaciones) + Autosupervisión + Supervisores + Departamento de Control de Calidad.

- El Departamento de Control de Calidad participa en el proceso desde la implantación del sistema, una vez que se ha designado un equipo de atención por parte del Área de Operaciones. Desde luego, está presente en las primeras juntas para levantar el análisis de la nómina del cliente y así establecer claramente todos los conceptos a tomar en cuenta.
- Tenemos implementados diferentes dispositivos y procedimientos de control, de principio a fin de los procesos, ya sea para cambios o como “llaves de paso” en ciertos tramos de la operación normal.
- Revisión puntual de una lista de verificación completa en cada captura periódica: altas, bajas, incapacidades, cambios de departamento, inasistencias, etc. Seguimiento por parte de los supervisores y Control de Calidad.
- Cotejo automatizado programado con cifras de control o pautas, a fin de detectar cualquier movimiento anormal, para su posterior aclaración.
- Una vez que el Departamento de Sistemas ha parametrizado el sistema base, Control de Calidad supervisa muy de cerca las pruebas paralelas: cuando Outsourcing de Nómina procesa la nómina en paralelo con el cliente para cotejar resultados y asegurarse de que el sistema funcione a la perfección.
- Control de Calidad opera directamente la nómina del cliente en los primeros periodos bajo nuestra responsabilidad, con objeto de asegurar la estabilidad del sistema y que no tenga problemas.

CAPITULO VII. ULTIMAS NOTICIAS DE LAS REFORMAS FISCALES Y LABORALES.

7.1 Comunicados de prensa del Servicio de Administración Tributaria

Al respecto el Servicio de Administración Tributaria publicó en la sala de prensa de su sitio web los comunicados siguientes:

Comunicado de prensa núm. 53/2010
México D.F., 21 de abril de 2010.

ACCIÓN DE FISCALIZACIÓN SIMULTÁNEA EN SIETE CIUDADES A UN DESPACHO POR PRÁCTICAS FISCALES INDEBIDAS

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con apoyo de la Procuraduría General de la República (PGR) y la Secretaría de Seguridad Pública (SSP), ejecutó este 21 de abril una acción de fiscalización simultánea al despacho Álvarez Puga y Asociados en 7 distintas ciudades del país.

Después de investigaciones realizadas y diversas denuncias presentadas, el Servicio de Administración Tributaria detectó que el despacho Álvarez Puga y Asociados —quien tiene presencia en 45 ciudades del país—, entre las actividades que desempeña están el asesorar a sus clientes de tal manera que estos incurrir, entre otras, en conductas de evasión fiscal en los esquemas de suministro de personal (Outsourcing) que se realizan utilizando la naturaleza legal jurídica de diversas sociedades mercantiles.

Estos esquemas abusivos de sustitución laboral consisten en transferir a los trabajadores de las empresas a sociedades cooperativas, sociedades en nombre colectivo, empresas integradoras e integradas, con el propósito de evitar el pago de reparto de utilidades, impuestos federales y locales, así como contribuciones de seguridad social.

Estas sociedades registran como socios cooperativistas o industriales (realmente empleados) al personal que se les transfiere de las empresas, de tal modo que reciben remuneraciones bajo el concepto de previsión social, alimentos, bonos u otros conceptos similares; en lugar de salarios omitiendo la retención y entero del Impuesto Sobre la Renta correspondiente.

Los trabajadores, al ser integrados a estos esquemas pierden el acceso a servicios de salud, pensiones de cesantía y vejez, guarderías para sus hijos y crédito para una vivienda digna.

En las acciones ejecutadas este 21 de abril, alrededor de 70 auditores del SAT y 7 representantes del IMSS, apoyados por 7 agentes del Ministerio Público de la Federación y 120 elementos de la Secretaría de Seguridad Pública Federal, iniciaron actos de revisión en las oficinas del despacho Álvarez Puga y Asociados ubicadas en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; Chihuahua, Chihuahua; Oaxaca, Oaxaca; Puebla, Puebla; Cancún, Quintana Roo; Mérida, Yucatán y el Distrito Federal.

El Instituto Mexicano del Seguro Social está verificando el cálculo correcto de las cuotas obreros patronales, en aquellos domicilios en los que se localicen empleados a quienes se les estén aplicando esquemas de sustitución laboral. Administración Central de Comunicación Institucional Este tipo de conductas se han detectado gracias al esfuerzo compartido del Servicio de Administración Tributaria (SAT), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), para detectar, investigar y fiscalizar a todos los involucrados en dichas prácticas.

Estas acciones en las que se interviene a las oficinas de este despacho tienen también un efecto disuasivo para otros despachos, consultores o asesores que se dediquen a actividades similares; sobre todo en esta época del año en la cual debe comenzar el reparto de utilidades a los trabajadores.

Los probables responsables de incurrir en este tipo de conductas, una vez que se haga la investigación necesaria y se presente la querrela correspondiente, podrían llegar a ser sujetos de acciones penales en su contra.

La ciudadanía puede denunciar cualquier práctica de este tipo a través del correo electrónico denuncias@sat.gob.mx. El SAT garantiza la confidencialidad de la denuncia.

Comunicado de prensa núm. 39/2008

México, D. F., 16 de junio de 2008.

SAT, IMSS E INFONAVIT DETECTAN CONDUCTAS DE EVASIÓN

- La evasión se detectó en los esquemas de suministro de personal (Outsourcing)
- La fiscalización conjunta impactará en una primera etapa a 455 contribuyentes

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) informa que se han detectado conductas de evasión fiscal en los esquemas de suministro de personal (Outsourcing) que se realizan utilizando la naturaleza jurídica de diversas sociedades mercantiles.

La conducta de evasión consiste en transferir a los trabajadores de las empresas a Sociedades Cooperativas, Sociedades en Nombre Colectivo, Empresas Integradoras e Integradas, con el propósito de evitar el pago de reparto de utilidades, impuestos federales y locales, así como contribuciones de seguridad social.

Este tipo de conductas se han detectado gracias al esfuerzo compartido del Servicio de Administración Tributaria, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), para detectar, investigar y fiscalizar a todos los involucrados en dichas prácticas.

Este esfuerzo conjunto tiene el propósito esencial de proteger a los trabajadores del país, quienes al ser integrados a estos esquemas pierden el acceso a servicios de salud, pensiones de cesantía y vejez, guarderías para sus hijos y crédito para una vivienda digna.

El IMSS y el INFONAVIT detectaron casos en donde se redujo drásticamente el importe de cuotas y aportaciones a nombre de los trabajadores, al momento de ser transferidos a dichas sociedades, situación que también afecta a los trabajadores en el largo plazo, ya que los montos de sus pensiones y créditos hipotecarios, serán inferiores a los que hubieran tenido derecho cuando cotizaban como trabajadores de las empresas.

Las revisiones serán coordinadas por un grupo estratégico de fiscalización que se encargará de dirigir y asesorar a los auditores de los tres organismos a nivel nacional, con la finalidad de garantizar los mejores resultados.

En el primer año, se estima que la fiscalización conjunta impactará a 455 contribuyentes.

En una primera etapa, las auditorías estarán dirigidas a las Sociedades Cooperativas en donde el SAT está teniendo muy buenos resultados, así como a las empresas y empresarios vinculados, despachos de consultores y asesores.

Con estas acciones el SAT, el IMSS y el INFONAVIT refrendan su compromiso con la sociedad de trabajar coordinadamente para erradicar la evasión y proteger los derechos de los trabajadores.

El Servicio de Administración Tributaria, en coordinación con el IMSS, la Secretaría del Trabajo, la Procuraduría General de la República y la de Seguridad Pública, realizó una acción de fiscalización simultánea al despacho Inteligencia en Dirección de Negocios (IDN) que ha asesorado a equipos de fútbol por evadir el pago de impuestos.

En un comunicado en conjunto, la PGR y el SAT informaron que se detectó que IDN asesora a sus clientes para incurrir en conductas de evasión fiscal bajo un esquema de suministro de personal (Outsourcing) que se realiza utilizando la naturaleza jurídica de diversas sociedades mercantiles.

“Además se ha sabido que este despacho ha asesorado a equipos de fútbol para realizar actividades tendientes a evadir la acción de las autoridades fiscales y no pagar las retenciones por salarios que se pagan a los futbolistas”.

De acuerdo con las investigaciones desde 16 de junio de 2008 el SAT, el IMSS y el INFONAVIT detectaron estos esquemas abusivos de sustitución laboral, por lo que el SAT presentó una querrela el 4 de diciembre de 2008 y de la investigación correspondiente se derivó una orden de aprehensión contra Sergio Castro López, uno de los pioneros de la adopción en México de esquemas fiscales agresivos.

El 10 de marzo de 2009, el SAT informó que estimaba en más de 230 mil el número de trabajadores laborando en estas sociedades y que ya tenía ubicado a 19 despachos de asesores que ofrecían esta planeación.

A esa fecha los impuestos omitidos por estas prácticas indebidas ascendían a 3 mil 400 millones de pesos.

En la investigación se generaron más de 500 auditorías dirigidas a sociedades simuladas, empresas, empresarios y asesores vinculados a estas acciones.

El 21 de abril del 2010, el SAT en coordinación con el IMSS ejecutó una acción de fiscalización en siete distintas ciudades del país al despacho Álvarez Puga y Asociados, que asesoraba a sus clientes en acciones de evasión fiscal bajo los esquemas de Outsourcing.

Las acciones de revisión de este martes se practicaron en las oficinas del despacho IDN en Tuxtla Gutiérrez, Chipas; Puebla, Puebla; Monterrey, Nuevo León, y el Distrito Federal.

En estas acciones participaron más de 70 auditores del SAT, personal del IMSS, de la Secretaría del Trabajo, 10 agentes del Ministerio Público Federal y 120 agentes de la Secretaría de Seguridad Pública Federal.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizó visitas para verificar las condiciones generales de trabajo, mientras el IMSS está verificando en cálculo correcto de las cuotas obrero patronales en aquellos domicilios donde se localizan empleados a quienes se les estén aplicando esquemas de sustitución laboral.

“Los probables responsables de incurrir en este tipo de conductas una vez que se haga la investigación necesaria y se presente la querrela correspondiente, podrían llegar a ser sujetos de acciones penales en su contra” informa el comunicado.

En el texto el SAT invitó a los trabajadores que hayan sido víctimas de este tipo de abusos y al público en general a denunciar el uso de estas prácticas indebidas al correo electrónico: denuncias@sat.gob.mx, garantizando la confidencialidad de la denuncia.

Fuente: Sitio web del Servicio de Administración Tributaria.

7.2 La Reacción del Servicio de Administración Tributaria, desde el punto de vista de la prensa

A razón de la reciente creación de múltiples empresas subcontratistas, el Servicio de Administración Tributaria ha tomado medidas estrictas para identificar a quienes se encuentran al margen de la ley, y quienes actúan de mala fe. La prensa y los noticieros han estado atentos a las acciones tomadas por la autoridad y como ejemplo tenemos los siguientes artículos publicados en los diferentes sitios web de noticias fiscales.

SAT, PGR y el IMSS catean un despacho por presunta evasión

El Sistema de Administración Tributaria (SAT) en coordinación con el IMSS y la PGR realizaron un operativo de fiscalización simultánea al despacho Álvarez Puga y Asociados, en siete de las 45 ciudades del país donde la firma tiene presencia.

Después de investigaciones realizadas y diversas denuncias presentadas, el SAT detectó que el despacho Álvarez Puga y Asociados asesora a sus clientes para que incurran en conductas de evasión fiscal mediante esquemas de suministro de personal (Outsourcing) utilizando la naturaleza legal jurídica de diversas sociedades mercantiles.

De acuerdo con funcionarios de la dependencia, estos esquemas "abusivos" de sustitución laboral, consisten en transferir a los trabajadores de las empresas a sociedades cooperativas, sociedades en nombre colectivo, empresas integradoras e integradas, para eludir el pago de reparto de utilidades, impuestos federales y locales, así como las contribuciones de seguridad social.

Estas sociedades registran como socios cooperativistas o industriales (realmente empleados) al personal que se les transfiere de las empresas, de tal modo que reciben remuneraciones bajo el concepto de previsión social, alimentos, bonos u otros conceptos similares, en lugar de salarios, omitiendo la retención y entero del Impuesto Sobre la Renta correspondiente (ISR).

Los trabajadores, al ser integrados a estos esquemas, pierden el acceso a servicios sociales, como de salud, pensiones de cesantía y vejez, guardería para sus hijos y crédito para una vivienda digna en el Infonavit.

Álvarez Puga y Asociados aconsejaban a sus clientes a seguir este esquema, por la cual el SAT decidió ejecutar una auditoría en 7 distintas ciudades del país: Tuxtla, Gutiérrez, Chiapas; Chihuahua, Chihuahua; Oaxaca, Oaxaca; Puebla, Puebla; Cancún, Quintana Roo; Mérida, Yucatán; y en sus oficinas ubicadas en Avenida Santa Fé 443 en la Torre Impulso, en el Distrito Federal.

VAN AUTORIDADES CONTRA OUTSOURCING

Al menos un 70 % de las empresas en Celaya utilizan esquemas de sustitución laboral también llamado Outsourcing- con los que pretenden reducir los costos, pero a la vez afectar las prestaciones de los trabajadores.

El pasado miércoles se realizaron operativos en Celaya por parte del Sistema de Administración Tributaria (SAT), la Procuraduría General de la República (PGR), la Secretaría de Seguridad Pública (SSP) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En Celaya los operativos contemplaron dos agencias de automóviles, así como en el Distrito Federal y Aguascalientes; en Tuxtla Gutiérrez se auditó un hotel. En todos se detectó la evasión de impuestos, informó el SAT en un boletín de prensa.

El líder de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), Arnulfo Bocanegra, ha declarado en varias ocasiones que uno de los problemas principales en la creación de empleos en Celaya es la utilización de Outsourcing.

El líder sindical ha dicho que es un grave problema pues es la manera de recurrir a la evasión fiscal y pago de cuotas, que afecta directamente a los trabajadores.

Las Outsourcing son sociedades o empresas integradoras que ofrecen trabajadores a las empresas establecidas con el propósito de evitar el pago de reparto de utilidades, pago de impuestos federales y locales, así como contribuciones de seguridad social.

Bocanegra señaló que esta medida afecta gravemente a los trabajadores porque tienen menos derechos y se ven afectados para obtener créditos para una casa, su prima vacacional y su pensión; además, los salarios que pagan son más bajos.

El SAT informó que se han detectado conductas de evasión fiscal en los esquemas de suministro de personal (Outsourcing) que se realizan utilizando la naturaleza jurídica de diversas sociedades mercantiles.

El SAT detalló que estos operativos son producto de investigaciones sobre despachos que ofrecen abiertamente asesoría para utilizar prácticas fiscales indebidas, y en los sitios mencionados se aplicó un esquema de autocorrección consistente en enterar las retenciones que se dejaron de efectuar a los trabajadores, así como de las cuotas obrero-patronales correspondientes, con su actualización y recargos correspondientes.

Desde junio del 2008, el SAT ha iniciado más de 950 auditorías, de las que están en integración 28 casos penales y se han determinado preliminarmente omisiones por más de 15 mil 500 millones de pesos.

Por último, el SAT invitó al público en general a hacer denuncias en las que se conservará el anonimato sobre prácticas en empresas que violenten el derecho de los trabajadores a percibir sus prestaciones laborales.

Por Defraudación Fiscal, el SAT Audita a Outsourcing *IDN, ICBG y “Despachos” como el de Álvarez Puga, en la Lista Negra

Argonmexico.com / ¡El respeto al derecho ajeno, es la paz!... Ante las trapacerías cometidas por empresas de servicios terciarios, también llamadas Outsourcing, para eludir las obligaciones fiscales y de carácter social, el Servicio de Administración Tributaria (SAT) las pone en el ojo del huracán y les aplica cientos de auditorías, 540; derivado de ello, ha iniciado 22 averiguaciones penales por defraudación fiscal, que involucran a sus directivos, los más altos.

Información oficial revela que el gobierno federal ya ejecutó actos de fiscalización simultánea en cinco ciudades de México en contra de los despachos de asesoría Inteligencia en Dirección de Negocios (IDN), e International Consulting Business Group (ICBG), donde detectó que asesoran a sus clientes para incurrir en evasión fiscal mediante las Outsourcing.

Al intervenir este jueves en el Foro Internacional IMEF 2010, el director del SAT, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, revela que suman 540 las auditorías abiertas a empresas de Outsourcing, con un total de 22 casos penales por defraudación fiscal. Tales casos “los tenemos en juicio en tribunales, casi todos los juicios los hemos venido ganando en todas las instancias”, previene.

Incluso alerta que seguirán con esas auditorías de manera enérgica, como con las denuncias penales y los operativos hacia esas que compañías que se escondían en esquemas de sociedades cooperativas, sindicatos, sociedades de responsabilidad limitada y otras variedades, con operaciones en toda la República Mexicana.

Su esquema básico consiste en cómo evadir el pago de impuestos sobre la nómina, el pago de la seguridad social de los empleados, y el del Infonavit. Detalla que “hay cuatro despachos que han estado activamente en esto, principalmente dos que son donde ya hemos hecho los operativos fuertes”.

Al respecto, la Procuraduría General de la República advierte que se emprenderían acciones penales en contra de los directivos de esas empresas. Los probables responsables de incurrir en este tipo de conductas, una vez que se haga la investigación necesaria y se presente la querrela correspondiente, podrían llegar a ser sujetos de acciones penales en su contra.

Desde el año pasado, la Agencia Informativa argonmexico.com y otros medios de comunicación habían revelado las acciones nefastas de ese tipo de empresas, cuyos daños afectan tanto al trabajador, como a IMSS e Infonavit; y que el SAT detectó diversos esquemas de evasión fiscal.

Un informe del SAT repone que equipos de futbol, asesorados fiscalmente por IDN, evadieron al fisco, al adoptar esquemas de cooperativas con lo cual dejaron de pagar el ISR y las cuotas del Infonavit y del Seguro Social.

El miércoles último, se realizó un operativo conjunto SAT-IMSS-PGR-SSP--Secretaría del Trabajo del Distrito Federal, como con autoridades de los estados de Puebla, Jalisco, Nuevo León y Chiapas.

En el DF, los órdenes de fiscalización se realizaron desde las 10:30 horas en la calle de Andrés Bello número 45, en la colonia Polanco; en Puebla, la acción fue realizada en el estadio Cuauhtémoc de futbol de la primera división.

Según el SAT, los esquemas utilizados de sustitución laboral consisten en transferir a los trabajadores de las empresas a sociedades cooperativas, sociedades en nombre colectivo, empresas integradoras o integradas, con el propósito de evitar el pago de impuestos federales y locales; el reparto de utilidades y las contribuciones de seguridad social; entre otras prestaciones.

Para la PGR, investigaciones iniciadas tras denuncias contra IDN se pudo establecer que el despacho es uno de los 19 detectados en el país que asesora a sus clientes para realizar planeaciones fiscales agresivas, entre los que se encuentran los equipos de futbol Puebla e Indios de Ciudad Juárez, para cometer evasión fiscal.

Un comunicado conjunto expone: “se ha sabido que este despacho (IDN), ha asesorado a equipos de futbol para realizar actividades tendentes a evadir la acción de las autoridades fiscales, y para no liquidar las retenciones correspondientes a los salarios que se pagan a los futbolistas”.

Las investigaciones derivan de la querrela presentada por el SAT ante la PGR en diciembre de 2008. Para marzo de 2009, el gobierno federal ya estimaba que más de 230 mil trabajadores se desempeñaban dentro de estos esquemas de sustitución laboral, y los impuestos evadidos ascendían a tres mil 400 millones de pesos.

IDN e International Consulting Business Group (ICBG) forman parte del segundo paquete de fiscalización en menos de un mes por estas prácticas. El 21 de abril pasado, el SAT realizó una inspección similar a la empresa Álvarez Puga y Asociados, en siete de las 45 ciudades del país, donde esta firma tiene presencia.

Tras diversas denuncias presentadas y las consecuentes investigaciones, el SAT detectó que el despacho Álvarez Puga y Asociados asesora a sus clientes, para que incurran en conductas de evasión fiscal mediante esquemas de suministro de personal (Outsourcing) utilizando la naturaleza legal jurídica de diversas sociedades mercantiles.

Funcionarios del SAT sostienen que estos esquemas “abusivos” de sustitución laboral, consisten en transferir a los trabajadores de las empresas a sociedades cooperativas, sociedades en nombre colectivo, empresas integradoras e integradas; todo ello para que eludan el pago de reparto de utilidades, impuestos federales y locales; como las contribuciones de seguridad social.

Estas sociedades registran como socios cooperativistas o industriales (realmente empleados) al personal que se les transfiere de las empresas, de modo que reciben remuneraciones bajo el concepto de previsión social, alimentos, bonos u otros conceptos similares, en lugar de salarios, omitiendo la retención y entero del Impuesto Sobre la Renta correspondiente.

Los trabajadores, al ser integrados a estos esquemas, pierden el acceso a servicios sociales, como los de salud, pensiones de cesantía y vejez, guardería para sus hijos y crédito para una vivienda digna en el INFONAVIT.

Álvarez Puga y Asociados aconsejan a sus clientes a seguir este esquema, por la cual el SAT decidió ejecutar una auditoría en las siguientes ciudades: Tuxtla, Gutiérrez, Chiapas; Chihuahua, Chihuahua; Oaxaca, Oaxaca; Puebla, Puebla; Cancún, Quintana Roo; Mérida, Yucatán; y en sus oficinas ubicadas en Avenida Santa Fe 443 en la Torre Impulso, en el Distrito Federal.

Más aún, entre los clientes de IDN, aparecen clubes deportivos, aerolíneas, hoteles, embotelladoras, gobiernos municipales y estatales, e instituciones educativas, entre otros. Aquí hemos reportado los abusos de que son objeto muchos empleados por parte de Outsourcing, como el caso de la refresquera transnacional Coca Cola y una de sus víctimas: Ángel Alvarado. *Si no sabes a dónde vas, por qué llevas tanta prisa...*

Audita el SAT los abusos por Outsourcing

Fuente: Nota Finanzas| Empresas| SAT.

◦Fraude por 10 mil MDP

Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, informó que la evasión fiscal ocasionada por esquemas de Outsourcing que hacen fraude a la ley alcanza los 10 mil millones de pesos MONTERREY, NUEVO LEÓN (07/JUN/2010).- Una serie de “auditorías enérgicas” en contra de distribuidores de automóviles, cadenas hoteleras y empresas de la construcción que utilizaron esquemas de Outsourcing (subcontratación) para reducir el pago de contribuciones comenzará el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

“Ya vamos a empezar a auditar de una manera muy enérgica, ya no sólo a los despachos, sino a las empresas que compraron estos esquemas. Empezaremos un programa fuerte en distribuidores de automóviles, el sector hotelero y construcción. Son los principales”, planteó Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, jefe del SAT.

El funcionario informó que la evasión fiscal ocasionada por esquemas de Outsourcing que hacen fraude a la ley alcanza los 10 mil millones de pesos. La cifra no comprende la evasión por cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al INFONAVIT.

Los 10 mil millones de pesos equivalen a poco más de dos veces los subsidios en materia de seguridad pública que van hacia las entidades federativas, municipios y el Distrito Federal (DF), el presupuesto del Instituto Politécnico Nacional (IPN) o dos veces el Programa de Apoyo Alimentario.

El jefe del SAT dijo que ya tienen identificados a todos los clientes de los despachos fiscales que ayudaron a la creación de planeaciones fiscales agresivas para no pagar impuestos. Añadió que la autoridad envió 100 cartas a empresas para invitarlas a autocorregirse en su situación fiscal, antes de que la autoridad los visite.

A esas misivas se sumarán 300 más que serán entregadas en estos días para que hoteleros, distribuidores de automóviles y empresas constructoras corrijan sus esquemas laborales para que paguen la contribución que les corresponde y eviten sanciones. “La administración no está en contra del Outsourcing, está en contra del fraude a la ley y éste es un vil fraude a la ley”, aseveró el jefe del SAT.

Expuso que el ejemplo más claro del fraude es interpretar que el pago de sueldos, ya no lo es, porque es previsión social y con ello el Impuesto sobre la Renta ya no se causa.

“Si alguien realmente cree eso, no pasa la prueba de la risa. Yo sí pido que se auto corrijan, busquen a su contador. No hay una receta única, porque cada caso es muy distinto, hay infinidad de variedades de este esquema de defraudación. Les pido que acudan a un asesor serio”, expresó Ortiz Mena.

El jefe del SAT mandó un mensaje a los empresarios: si el pago de impuestos a la nómina cae de 100% en un mes a 0% en el siguiente, por un cambio de nombre o razón social, entonces tiene un problema fiscal muy serio al cometer un fraude. Esa situación podría llevar hasta la cárcel a quienes incurran en ello.

Contra asesores

El funcionario agregó que los asesores fiscales no declaran el total de los ingresos derivados de los esquemas que venden y tienen un estilo de vida que no concuerda con su situación fiscal. “De las auditorías que nosotros tenemos a los despachos o asesores que venden el esquema, es que no declaran el 100% de los ingresos, si no llevan esquemas novedosos para triangular los ingresos”, expresó el funcionario.

Añadió que los asesores tienen gastos que cubren con tarjeta de crédito o de servicios. “Usas la tarjeta de la empresa, pero compraste trajes que usas tú, viajes a playas, comidas excesivas. Están ocultando ingresos vía la utilización de tarjeta y de servicios”, afirmó el director.

El SAT aplicará sanciones, incluso penales, a quienes eludan al fisco vía Outsourcing

El cruce de información de contribuyentes está facilitando al SAT la detección de irregularidades.

Fuente: El Informador Archivo

- o La Administración envía cartas de advertencia

Agregó que bajo esos esquemas de suministro de personal, “artificialmente” se registra a los trabajadores como “supuestos socios”

CIUDAD DE MÉXICO.- Todos los contribuyentes que utilizaron esquemas de Outsourcing para aminorar el pago de impuestos, si no se ponen al corriente enfrentarán sanciones que podrían llegar a la cárcel, advirtió el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

La autoridad en México envió una serie de misivas a los contribuyentes que adoptaron esos esquemas, en donde les invita a hacer un análisis de su situación fiscal para que se corrijan.

En la carta expone que detectaron varios despachos de asesoría fiscal que han ofrecido a sus clientes “planeaciones fiscales agresivas” para simular operaciones con el único propósito de eliminar cargas tributarias.

“De las revisiones efectuadas por la autoridad a los despachos de asesoría fiscal, que ofrecen los esquemas indebidos de sustitución laboral, se detectó que usted ha utilizado sus servicios”, expuso el órgano a cargo de Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. La carta exhorta a los contribuyentes a no hacer uso de esos esquemas fiscales. Acusó que en la simulación de operaciones utilizada por empresas se han establecido sociedades cooperativas, sociedades en nombre colectivo, empresas integradoras e integradas, sociedades en comandita simple o sociedades civiles particulares para evadir el pago de impuestos.

Agregó que bajo esos esquemas de suministro de personal, “artificialmente” se registra a los trabajadores como “supuestos socios”, con lo cual se les paga bajo el concepto de previsión social para evadir el pago de reparto de utilidades, impuestos federales y locales, así como las distintas contribuciones de seguridad social.

La carta, girada por las administraciones General de Auditoría Fiscal Federal y Central de Fiscalización Estratégica, informó que tales actuaciones conllevan a la omisión en el pago de impuestos. “Son contrarias a derecho y dan lugar a sanciones no sólo administrativas sino también de otra índole. Asimismo, se les exhorta a realizar un análisis de su situación fiscal y en su caso corregirla, ya que como ha sido demostrado, este esquema tiene el único propósito de dañar el interés de la sociedad y del fisco federal”, expuso el SAT.

En los argumentos del SAT se plantea que si del análisis realizado a su situación fiscal el contribuyente decide corregirse o ya lo hubiera hecho, deberá informarlo a la autoridad mediante el envío de un escrito en original y copia firmado por el contribuyente o su representante legal.

El contribuyente que recibe la carta tiene un plazo no mayor a 15 días hábiles para informar a la Administración General de Auditoría Fiscal Federal.

“Se le hace saber que de no atender esta invitación dentro del plazo antes citado, esta autoridad fiscal procederá a ejercer sus facultades de comprobación, de conformidad con lo dispuesto en el Código Fiscal de la Federación”, concluye el SAT.

En empresas no reguladas, 86% de los contratados mediante Outsourcing

Evaden obligaciones patronales y fiscales, advierte experto

En México, 86 por ciento de los trabajadores que son contratados anualmente bajo el esquema de Outsourcing laboran para empresas que no están reguladas y que utilizan dicha figura para evadir impuestos, contribuciones de seguridad social y pago de utilidades, advirtió Thierry Gonnet, presidente de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (Amech).

Durante un foro sobre esquemas legales de tercerización, Gonnet sostuvo que de las 800 mil personas que se emplean anualmente bajo esa modalidad, menos de la quinta parte (117 mil) llegan a empresas debidamente reguladas.

Comentó que a través de cruces de información, el Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) detectaron la existencia de varios tipos de empresas que simulan operaciones de Outsourcing o tercerización, con la única finalidad de evadir obligaciones patronales y fiscales.

Entre ellas destacó sociedades cooperativas y en nombre colectivo; empresas integradoras e integradas; sociedades en comandita simple o sociedades civiles particulares.

Explicó que bajo estos esquemas de suministro de personal se registra a los empleados como supuestos socios, con lo cual evaden los pagos de las distintas contribuciones de seguridad social, así como de impuestos locales y federales y, con mayor frecuencia, el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades.

Gonnet destacó que en América Latina, México es el único país en el que hace falta una regulación en la materia, por lo que emitió algunas recomendaciones para que las empresas eviten contratar proveedores que no cumplan con la ley.

Detalló que éstos deben estar legalmente constituidos como sociedad mercantil y contar con registros de las diferentes instancias gubernamentales, como el SAT, el IMSS, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las entidades recaudadoras locales (tesorería local).

Además, dijo, en caso de prestar servicios a nivel nacional deben contar con registros patronales en cada entidad de la República, con la finalidad de que el personal contratado reciba atención médica en su localidad o estado correspondiente, entre otras medidas.

El dirigente destacó los operativos de fiscalización que recientemente han desplegado tanto el SAT como el IMSS a despachos y empresas que han utilizado esquemas de Outsourcing para disminuir o eludir el pago de impuestos, en perjuicio de los trabajadores.

Recordó que las autoridades incluso han declarado que las sanciones podrían llegar a penas de cárcel para las empresas que no se pongan al corriente, lo que ha servido para regular el sector.

No obstante, resaltó que la legislación laboral no impide la subcontratación de personal en cualquier actividad productiva, sino únicamente la regula.

7.3 Empleos Temporales y mal Regulados.

Es evidente que este tipo de prácticas se basan en la subcontratación y la intermediación laboral que se vuelve concreto en empleos temporales y mal regulados, ya que el oficialismo de los hechos ante las instancias gubernamentales no reflejan el impacto de despidos, deficientes salarios y prestaciones y lo referente a los derechos laborales y humanos de miles de trabajadores que “trabajan” para este tipo de empresas. De acuerdo a cifras conservadoras la incidencia negativa en la evasión de cuotas obrero-patronales al IMSS se estima que diariamente hay un desvío de cuarenta millones de pesos. Cantidad bastante importante que no sólo queda en el monto financiero, sino que trasciende al plano de no protección para los trabajadores que trabajan en una empresa, pero dependen de otra para subsistir. Los trabajadores son muchas veces “fantasmas”, obreros de segunda o tercera categoría.

El Outsourcing ha funcionado sobre una plataforma de simulación que violenta los derechos de los trabajadores, tocando desde la seguridad social y terminando incluso con el reparto de utilidades, libertad de asociación en sindicato y el irrestricto derecho de huelga. Aún cuando hay una regulación en materia de reclutamiento y selección de personal en este tipo de empresas, muchas de las veces se da su cumplimiento como mera medida administrativa, pues muy poco sirve si la Ley no se cumple a cabalidad. Para citar un caso: la Secretaría del Trabajo tiene registradas unas 300 empresas Outsourcing cuando en la realidad operan 10 veces más de estas empresas en el mercado de trabajo.

El Outsourcing representa una modalidad de relación laboral y un contrato de trabajo que ha recorrido una senda de ilegalidad y carencia de ética, ya que se aplica al trabajador para que éste no acumule una antigüedad laboral y las prestaciones económicas más importantes que debe recibir por ley, tales como: subsidios por antigüedad, derechos de jubilación, etc. Es un instrumento jurídico laboral con truco para situar a los obreros en una temporalidad siempre indefinida, o sea, contratos de trabajo eventuales con las prestaciones mínimas de Ley, pero liquidándolo inmediatamente después de finalizar cada contrato.

Con esta maniobra legaloide los trabajadores pueden estar años laborando y jamás acumular derechos laborales legales en las empresas privadas contratantes e incluso en muchas dependencias públicas en los tres niveles de gobierno, Aunado a lo anterior, estas empresas terciarias tienen un negocio muy rentable, porque les cobran una comisión a las empresas donde sus trabajadores prestan sus servicios, o bien, trasladan esta cuota a los propios trabajadores (una especie de pre-pago para trabajar).

Ha habido indiferencia de las legislaciones federales y estatales, de un disimulo de autoridades laborales y del permiso por omisión del sector obrero, que desgraciadamente vivimos tratando de resolver los problemas inmediatos de nuestros agremiados, ante la ola de quejas y demandas que se dan continuamente a lo largo y ancho del país. Esta situación específica de reformas a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo al Outsourcing no puede seguir así, aún cuando ya hay una legislación en este sentido (promulgada el 30 de abril próximo pasado), porque esto haría sentir un mensaje equivocado en México de que hay complicidad para que empresarios sin escrúpulos y voraces violen la Ley laboral.

Las organizaciones sindicales han advertido en innumerables ocasiones sobre las intenciones que tienen afán de gran lucro de empresas nacionales y extranjeras para validar y legitimar ilegalmente estas violaciones a la normatividad laboral, porque sus intenciones quieren reflejarlas en un supuesto desarrollo económico y social del país al aceptar todos los requerimientos del capitalismo globalizado, que en realidad buscan crear una desigualdad social que pulverice a la base de la sociedad mexicana más desprotegida, la fuerza laboral de los trabajadores de estratos sociales más bajos.

Es imprescindible que las dependencias públicas del trabajo, como por ejemplo las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los Institutos de Investigaciones Jurídicas de Universidades Públicas etcétera, informen, motiven, vigilen y presionen como sociedad civil al gobierno federal y al Congreso Federal para que haya un estricto seguimiento en el respeto de los derechos de los trabajadores, a efecto de erradicar impunidades e ilegalidades en el Outsourcing.

No obstante que el sector obrero organizado de México ha insistido una y mil veces en que se acabe con la simulación del Outsourcing, esta subcontratación libera a muchas empresas de problemas de selección, capacitación, uniformes, vigilancia, evaluación, despidos y pagos, para enfocarse en su función prioritaria. Este mecanismo laboral apoya a las empresas a desprender alguna actividad, que no forme parte de sus capacidades principales, a un tercero especializado. Sin embargo, es hora de que haya un control permanente, pero sobre todo que esto permita que los trabajadores “terciarios” obtengan los beneficios y derechos de cualquier trabajador organizado sin menoscabo de las empresas que contratan dichos servicios a otras subrogadas.

Hasta el momento no existe ningún proyecto o planteamiento por la Secretaría del Trabajo que no afecte en gran medida las condiciones de trabajo en el país, sobre todo por las nuevas modalidades del Outsourcing, pues se viola la Constitución al afectar los derechos obreros y legaliza múltiples infracciones que ha permitido el Gobierno federal, negando las pésimas condiciones en las que se encuentra la plantilla laboral actualmente frente a la crisis financiera.

El proyecto presentado por Javier Lozano, titular de la Secretaría del Trabajo ante el Senado en febrero pasado avala la tercerización laboral violatoria de la Ley Federal del Trabajo, se reglamenta la contratación sin derechos e incluso se da luz verde para fragmentar el pago del salario mínimo y con lo que un trabajador podría ganar menos de siete pesos por hora, con lo que se condenaría a la peor de las miserias. Así pues, las empresas están reclutando a personal sin contratos colectivos de trabajo, como anteriormente se hacía, lo que deja desprotegidos a quienes buscan trabajo sin importar la edad, niveles de enseñanza escolarizada y un mejor estadio de vida a través de su fuerza laboral (profesional, administrativa y operativa), ya que no tienen ningún tipo de prestación o respaldo en caso de ser despedidos de manera injustificada.

Mientras que gobiernos de corte progresista en América Latina, de la Unión Europea y hasta el recién instaurado gobierno de Barack Obama impulsan la contratación colectiva para salir de la crisis; en México, se busca hundir en la pobreza a los obreros con esta reforma de corte neoliberal. En México se tiene todavía la creencia de que la clase trabajadora debe estar en las más mínimas condiciones laborales para solventar la economía nacional, por lo que en lugar de avanzar se retrocede en la búsqueda por la equidad salarial y la igualdad de clases sociales.

Las reformas a la Ley Federal de Trabajo solucionan en casi nada la problemática que enfrentan los trabajadores y especialmente a la mujer trabajadora, porque flexibiliza los derechos de las y los trabajadores y pretende legalizar el Outsourcing, cuyo principal motor es abaratar la mano de obra para que esto sea un factor atractivo para los empresarios e inversionistas.

Con la reforma laboral se pretende anular, de manera legal y bien fundamentada en raciocinios de equiparamiento a las economías avanzadas y los ritmos del mercado, lo cual agudizará más temprano que tarde la estabilidad en el trabajo y las garantías mínimas de las que deben gozar las y los trabajadores, a través de modificaciones como fomentar multifunciones para aumentar la productividad, incorporar la contratación individual y mejoras salariales a través de la

denominada productividad y competitividad que están centradas en el aumento de ganancias, pero que dejan de soslayo el concepto y los beneficios directos de la correcta distribución de la riqueza y los derechos laborales de la clase obrera mexicana.

El Outsourcing fomenta que las y los trabajadores llevan a cabo multifunciones, que pone de manifiesto una nueva forma de explotación laboral y disminuye los gastos del patrón al contratar menos persona. Esto ha dado pauta a que se incorpore la contratación individual de temporada, a prueba y destajo, lo que quiebra los derechos de estabilidad en el empleo, seguridad social. Las reformas flexibilizan, de manera enmascarada el dogma de que la crisis y los niveles de plus valor para los empresarios recaigan en las espaldas de los trabajadores.

¿Qué dice la nueva ley? Con la reforma, que lleva un mes sin publicarse tras su aprobación en el Congreso de la Unión el 30 de abril, se dice que habrá ventajas como: el que los trabajadores conozcan qué empresa es la que los contrató; exigir los derechos de seguridad social; competencia más adecuada entre las empresas de Outsourcing y en el caso del IMSS podrá exigir las cuotas obrero-patronales y terminar con la simulación en las relaciones laborales.

De acuerdo a los postulados de los hacedores de esta nueva reforma se va a poner orden en un aspecto de la Ley del Seguro Social donde habían quedado vacío que permitían abusar de este esquema laboral del Outsourcing, por lo que ahora, también el patrón que se beneficia del trabajo y servicios contratados, adquiriendo un carácter de obligado subsidiario con el trabajador, por lo que deberán cumplir con registros y control que permitan al IMSS dar seguimiento específico, garantizando con ello el cumplimiento de la empresa prestadora de servicios. A su vez, el prestador de servicios estará obligado a entregar una constancia al trabajador quién ofrece el servicio, el domicilio donde se estará realizando el trabajo y detallando el número de días que se estará laborando así como el salario base de cotización.

Sin embargo, del dicho al hecho hay un gran trecho, ya que el cumplimiento de las nuevas disposiciones, provenientes de la reconversión neoliberal del capitalismo permea al gobierno y sus dependencias ejecutoras, siendo nuevos ingredientes que hacen suponer que dichos razonamientos no se van a cumplir al 100% y mucho menos que los resultados sean mejorías, pues no van a pasar de ser informes bien estructurados para validar los requerimientos institucionales, pero que dejan olvidadas las verdaderas necesidades de los trabajadores. Si esto se permite el sector obrero organizado queda como espectador de dicha trama laboral.

Con tales antecedentes se hace necesaria la creación de políticas públicas amplias y con un contenido en perspectiva de género, que busquen mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, ya que persiste la discriminación, el acoso sexual y la diferencia salarial entre los sexos a trabajo igual.

El sector obrero organizado, debe luchar para que haya modificaciones sustanciales a la Ley del Trabajo y a las recientes reformas, a través de propuestas consolidadas, pero sobre todo unificadas, a fin de lograr lo siguiente:

A. Proyectos de economía solidaria-eficiente, tales son los casos de cooperativas financieras y sustentables con los apoyos y asesorías debidas, a fin de que sean los trabajadores organizados los productores de riqueza que se traduzca en más y mejores niveles de vida para ellos, sus familias y sus regiones.

B. Insistir para que se implante el seguro de desempleo, que pueda ayudar a los trabajadores a sortear la crisis global que se apoderó desde hace unos meses de la economía nacional. Esto ayudará a que el propio gobierno, conjuntamente con el sector obrero y empresarios seamos más creativos, responsables y propositivos para que en vez de invertir en desempleo se creen nuevas formas de trabajo constante.

C. Establecer comisiones interdependencias donde intervengamos para que las instituciones laborales, judicaturas y SHCP vigilen las contribuciones, cuotas y aportaciones de las empresas que contratan a trabajadores, a efecto de que haya una protección y garantía que otorguen certidumbre y permanencia en los rubros de contratación, salarios dignos y prestaciones sociales y económicas, jubilaciones o pensiones y reparto de utilidades, de acuerdo a la Ley.

D. Defender los derechos laborales de los trabajadores, como el caso específico e importante de asociación e incorporación a sindicatos y al beneficio del contrato colectivo.

E. Procurar que las comisiones de riesgos en el trabajo estén al pendiente de los ambientes laborales, ya que por las condiciones sui generis en el Outsourcing hay peligro de situaciones descontroladas (debido a despidos, rotaciones y poca preparación y sentido de pertenencia).

F. Hacer que en los institutos de seguridad social existan centros de atención psicológica y de canalización, para que los trabajadores afronten la inseguridad de no tener un empleo estable, que además de afectar su salud física y mental, implican ajustes negativos a su relación social y en su familia.

G. Ser garantes de que un porcentaje menor de empresas medianas y grandes tengan un tope o estén imposibilitadas a contratar los servicios de Outsourcing. Asimismo, es imprescindible que no haya preferencias de llenar vacantes por parte de trabajadores subcontratados, que atenten los derechos de antigüedad, especialización y experiencia de los obreros ya contratados por las empresas.

H. Establecer mecanismos legales, sociales y políticos donde el sector obrero organizado intervenga en las contrataciones de empresas "intermediarias", que puedan poner en riesgo la seguridad del trabajo, así como prestaciones y demás derechos relativos.

I. En esta nueva legislatura federal en la Cámara de Diputados se tiene la posibilidad de introducir y hacer valer las iniciativas, adecuaciones y reformulaciones en materia laboral por parte del sector obrero mexicano, con el objetivo de incorporar reformas a la Ley del Trabajo, que sirvan para estimular un nuevo esquema que beneficie a los trabajadores. De no hacerlo se estará dando cabida a la ideología de derecha, que impide cambio a favor del movimiento obrero, ya que su política es beneficiar a la clase patronal, en el entendido que "no hay desarrollo si los empresarios no cuentan con los incentivos para invertir".

J. Ser promotores de la Reforma del Estado, que contemple la discusión y elaboración de cambios trascendentales en materia económica-laboral, situación hacendaria, seguridad social, agenda legislativa de temas prioritarios para el país, entre otras, que incidan positivamente en la clase trabajadora de México.

ANTECEDENTES:

En el mes de octubre de 2008, el Servicio de Administración Tributaria (SAT), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet), firmaron las bases de colaboración para el intercambio de información, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores.

El primer objetivo de este esfuerzo conjunto es combatir los esquemas de suministro de personal (Outsourcing) que se realizan utilizando la naturaleza jurídica de diversas personas morales.

La coordinación de los cuatro organismos se realiza a través de un grupo de trabajo que se encarga entre otras cosas de:

- Brindar la asesoría y orientación necesaria.
- Programar actos de fiscalización e inspecciones laborales a los patrones y demás involucrados.
- Proponer las reformas legales que inhiban los esquemas abusivos de contratación.

Estas labores se suman a los acuerdos alcanzados previamente con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

REFORMA DEL 09 DE JULIO DE 2009 A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Aunque esta iniciativa de reforma fue presentada ante la Cámara de Diputados desde el mes de marzo de 2008, fue hasta el mes de abril de 2009 que el Congreso de la Unión la aprobó, misma que fue enviada al Ejecutivo Federal para su publicación y entrada en vigor correspondiente.

El día 09 de Julio de 2009 el IMSS hizo oficial mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación la reforma dirigida a las empresas que utilicen el Outsourcing, de donde sobresale lo siguiente:

ARTICULO 15-A

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

Con lo anterior nace el término Patrón del Outsourcing como le denominan a la propia agencia y el patrón beneficiario que sería la empresa "cliente" que le prestan esos servicios de contratación y se crean nuevas obligaciones por parte del Outsourcing.

Las agencias deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

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

II. Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados. El patrón (Outsourcing) incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto. (ojo : existirá un nuevo SUA o el SUA actual sufrirá reformas completas!!).

III. Cuando el patrón beneficiario disponga de trabajadores en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto,

IV. El patrón y el beneficiario deberán comunicar la información que se menciona en el párrafo anterior únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

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

ARTICULO 75

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

ARTICULO 304-A

Se crean también las infracciones y las multas relativas al caso de las omisiones de las obligaciones ya descritas con el cambio al Art. 304A:

XX. No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el Instituto.

XXI. Notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir notificar al Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción.

XXII. No presentar al Instituto la información señalada en el artículo 15-A de esta Ley.

ARTICULO 304-B

Se adicionó la multa por la cantidad equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal, de no cumplir con las nuevas obligaciones establecidas en el reformado artículo 15-A. De manera transitoria se estableció entre otras cosas que:

Aunque el Decreto entró en vigor el pasado 10 de julio, (al día siguiente de su publicación), la reforma al artículo 75 empezará su vigencia 250 días después de que se publicó.

Al cumplirse el plazo de 250 días, el patrón deberá utilizar para cumplir con las obligaciones correspondientes, con una versión especial del SUA.

Todos los Outsourcing de aquí en adelante:

1.-Tienen ya naturaleza patronal igual que cualquier otro régimen, independiente de sus características, con ellos ya son sujetos 100% responsables de sus obligaciones.

2.- Cada tres meses, deberán presentar ante la subdelegación que les corresponde antes del día 15 de cada mes (enero, abril, julio y octubre), la información de sus contratos de manera detallada.

3.- Cuando los trabajadores se encuentren bajo la jurisdicción de otra subdelegación diferente al del Registro patronal "matriz" deberán presentar esa información ante la subdelegación "origen".

4.- Se creará una función especial del IDSE para ese tipo de patrones "nuevos" para el envío de toda su información relativa antes descrita.

5.- En lo que se cumple el plazo antes comentado el patrón (Outsourcing) cada que celebre contrato con el beneficiario proporcionará 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 dónde se prestarán los servicios o se ejecutarán los trabajos contratados; asimismo, deberá señalar si el beneficiario de los servicios es responsable en cuanto a la dirección,

Formulario informativo Outsourcing

El Consejo Técnico del IMSS publicó el formulario para informar sobre los contratos celebrados, conforme al artículo 15 de la LSS

Se dio a conocer el Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS que contiene las reglas generales para el cumplimiento de las obligaciones informativas a cargo de las Outsourcing y sus clientes. Lo más relevante de este documento es:

Sujetos de aplicación

Los lineamientos deberán observarse por los patrones o sujetos obligados (Outsourcing) y los beneficiarios de los trabajos ejecutados o servicios prestados (clientes).

Cuándo y dónde presentar la información

El plazo para la presentación de la información vence **el próximo 21 de octubre**, pues los 15 días señalados en el numeral señalado se consideran hábiles. Cuando los servicios se presten en un solo centro laboral, la información se presentará en la Subdelegación correspondiente al registro patronal; si el beneficiario no cuenta con este último, cumplirá con esta obligación en la Subdelegación de su domicilio fiscal.

Datos del contrato

Respecto a la información del contrato, se indican las siguientes definiciones de personal:

- operativo: aquél que realiza actividades de producción de bienes o de prestación de servicios contratados, requieran o no de contar con conocimientos técnicos o especializados
- administrativo: aquellos trabajadores que desempeñen actividades de apoyo para la realización de los servicios o trabajos contratados, relacionados con la adquisición, control y suministro de insumos y administración de recursos, y
- profesional: los que realizan actividades que para su desempeño requieren cédula de ejercicio con efectos de patente, experiencia profesional equivalente o certificación de competencia

Información a presentar sólo por la Outsourcing

Para efectos de los datos que exclusivamente debe presentar la prestadora de servicios de suministro de personal se esclarece lo que debe entenderse por:

- dirección: la facultad de mando sobre los trabajadores, con respecto a la realización de los servicios o trabajos contratados
- supervisión: la verificación o validación de las actividades acorde a los servicios prestados o a los trabajos realizados, y
- capacitación: el proporcionar a los trabajadores conocimientos específicos que lo habiliten para realizar el servicio o trabajo contratado

Contratos que deben informarse

Por virtud del Decreto del 9 de julio, a más tardar el próximo 21 de octubre deberán informarse los datos de los contratos celebrados desde el 10 de julio y hasta el 30 de septiembre; no obstante, en los lineamientos emitidos se señala que *también tendrán que comunicarse los contratos en los que exista **novación***. Para el Seguro Social existe novación cuando las partes del contrato lo alteran sustancialmente al sustituir obligaciones tales como: objeto, período de vigencia, lugar de ejecución de los trabajos o de prestación de los servicios, perfiles, puestos, categorías o el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del cliente.

Medios de presentación de la información

El formato a utilizar es el denominado "**Información de los contratos a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social (PS-1)**", el cual podrá presentarse a través de:

- *Internet*: podrá hacerse vía:
 - IDSE. Esta aplicación puede ser empleada por los patrones y beneficiarios de los servicios, quienes deberán identificarse con su número patronal de identificación electrónica y certificado digital, o
 - portal del IMSS. Esta alternativa sólo tendrán que usarla aquellos beneficiarios que carezcan de número de registro patronal, quienes deberán identificarse con su clave de identificación electrónica de beneficiario e(l procedimiento para su obtención está señalado en las mismas reglas), o
- *formato pre-llenado*. Esta opción estará disponible en el portal del IMSS; dicha forma deberá llenarse e imprimirse para ser presentada por el patrón y el beneficiario interesados, en la Subdelegación que les corresponda.

Sanciones

La presentación de la información incorrecta, incompleta o falsa no exime al patrón, sujeto obligado o beneficiario del cumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de que se le impongan las sanciones procedentes conforme a la LSS.

Vigencia: 8 de octubre de 2009.

Fuente: Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300909/194.P.DIR del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, relativo a la aprobación de las Reglas Generales para el cumplimiento de la obligación establecida en el quinto párrafo del artículo 15-A de la

En su libro *Un futuro para México* (México, 2009), Jorge Castañeda y Héctor Aguilar Camín señalan a los monopolios como lastres para el país, pero no sólo se refieren a las empresas multinacionales, sino a los sindicatos, presuntos concentradores de la mano de obra, que deben ser derruidos para alentar el libre mercado laboral y atraer inversiones.

En ese sentido parece ir la reforma laboral esbozada por el gobierno federal a legisladores al iniciarse, este mes, el periodo ordinario de sesiones del Congreso de la Unión, al plantear alternativas de contratación individual, e indirecta, por medio de empresas terciarias llamadas *Outsourcing*, paralelamente al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), figura con la que funcionan los sindicatos.

Pero abiertas las opciones, el gobierno, como patrón, podría optar por mantener la figura del CCT en el caso de sus aliados políticos y subalternos: sindicato único petrolero (STPRM), magisterial (SNTE), en el eléctrico (Suterm), ahora también sindicato exclusivo del sector, con la desaparición oficial del SME, con su seguridad social intacta, por medio del ISSSTE.

En tanto, allanaría el camino para que consorcios trasnacionales como Volkswagen o Minera México desinflen de poder a sus sindicatos, al optar por contrataciones particulares, por hora, día, mes, o con *Outsourcing*, por temporadas, mientras resquebrajan con ello la seguridad social de los trabajadores afiliados al IMSS.

Alejandro Vega García, directivo del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), en entrevista con *buzos*, dijo que es un nuevo embate gubernamental, “tal vez más

que los de afectar derechos laborales conseguidos a lo largo de 100 años, con cortapisas para las huelgas y registro de dirigentes; abrir nuevas formas de contratar y minimizar organizaciones sindicales consideradas obstáculo para las inversiones y la creación de empleos

En el proyecto, a modo de análisis, distribuido entre legisladores nacionales, no se presenta una iniciativa específica de reforma, pero se plantea la necesidad de institucionalizar nuevas formas de contratación laboral más baratas, de manera alterna a los CCT, como la directa e individual, por horas, días o temporadas, e indirecta, con *Outsourcing*, empresas terciarias, las cuales reducen gastos y “problemas” legales en materia laboral a los consorcios.

De esta manera, señaló Alejandro Vega, se anticiparía la sustitución paulatina de sindicatos, en tanto “se afectaría la estabilidad del empleo, prestaciones y seguridad social. Por ejemplo, en el caso de la jubilación, un trabajador se vería obligado a laborar tal vez 50 años para completar las cotizaciones necesarias, porque trabajaría sólo algunos horas, días y temporadas”, dijo el directivo del CILAS.

El IMSS, explicó, sería uno de los principales damnificados, al reducirse las cuotas patronales, con que avanzaría, de la mano de las Afores, la contratación privada de servicios de seguridad social, por parte de los trabajadores, ya que éstos no tendrían un empleo fijo, como hasta ahora.

La sombra de Lozano

Según ha dicho el secretario del Trabajo, Javier Lozano, el planteamiento gubernamental no impone cambios constitucionales en materia laboral, al menos de manera directa, porque su “borrador” de reforma, enviado a los legisladores, resalta maneras de “darle la vuelta” a los conceptos constitucionales. En el proyecto no se propone derogar el CCT o la huelga, con cambios al Artículo 123 constitucional, pero propone alternativas de contratación para la legislación secundaria, la Ley Federal del Trabajo (LFT), ampliación de requisitos para estallar una huelga y para obtener registro de dirigencias sindicales (“toma de nota”).

El esbozo de reforma plantea adicionar la fracción IV del Artículo 920 de la LFT, para hacer más estrictos los requisitos para tramitar un emplazamiento a huelga, cuyo objetivo sea conseguir la titularidad de un CCT. También, crear un apartado en el Artículo 899, para fijar nuevos requerimientos para modificar la titularidad de esos contratos. Además, exigir que en las demandas laborales se describan los nombres y firmas de los trabajadores inconformes, lo cual sería certificado por la autoridad.

El abogado laborista, Arturo Alcalde Justiniani, observó que “en otras palabras, esta reforma representa solicitar permiso a los demandados”, lo que considera “un absurdo que no encuentra antecedente en la doctrina laboral mexicana, ni en ningún otro país, porque jamás se dará esa autorización, además que dar a conocer previamente los nombres y firmas de los trabajadores inconformes provocaría, como ya sucede en la práctica, represión inmediata”.

El citado proyecto gubernamental no supone tampoco cambiar el modelo de salario fijo, con de trabajo específicas de ocho horas y tiempos extras, sino establecer jornadas alternativas de contratación por horas y días, así como la creación de un “banco” para depositar horas extras, que se pagarían o se compensarían con tiempo laboral, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Por su bajo costo, este modelo, sería adoptado en la práctica, de manera mayoritaria, por los consorcios empresariales. De esta forma, el mismo mercado

Desinflar sindicatos

La solicitud empresarial al gobierno va en el sentido de poner mayores requisitos a los sindicatos para ejecutar una huelga, y reducir su poder. Los patrones se protegen de las consecuencias económicas.

El conflicto entre Minera México y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, que tiene detenidas las minas de Cananea, Sonora; Sombrerete, Zacatecas, y Taxco, Guerrero, originó, hasta finales de 2009, pérdidas de por lo menos 40 mil millones de pesos en 26 meses de huelga, la cual se mantiene a la fecha.

En el marco del control político, el Gobierno no ha mostrado interés por derogar la “toma de nota”, por medio del cual la Secretaría del Trabajo reconoce y registra legalmente a las dirigencias de los sindicatos.

El 16 de junio de 2006, la STyPS se la negó al dirigente del sindicato minero, Napoleón Gómez Urrutia, y desde entonces se ha mantenido un conflicto, agravado con la huelga en las mencionadas minas. Con el respaldo de la misma dependencia federal, Minera México liquida trabajadores, como vía para retirar sustento a la huelga, y levantarla próximamente, en tanto se resuelve el litigio laboral que se mantiene.

El 5 de octubre de 2009, la misma dependencia negó la toma de nota a Martín Esparza como dirigente del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME). El secretario Javier Lozano expuso que se incumplieron requisitos federales y los estatutos del sindicato.

A las 23 horas del 10 de octubre, la Policía Federal tomó las instalaciones de Luz y Fuerza del Centro (LFC) y poco después se publicó un decreto presidencial para declarar extinta la empresa gubernamental. De esa forma fueron despedidos 44 mil trabajadores afiliados al SME. Se desató otro conflicto político, que hasta la fecha no ha concluido. Hay un litigio de por medio, y un proceso de liquidación interrumpido, que a diciembre llevaba 61.57 por ciento de avance, según la STyPS, es decir, poco más de 27 mil trabajadores, lo cual es negado por el líder sindical, Martín Esparza.

Flexibilizar la ley es ganancia

La “flexibilización” de la ley laboral, exigida desde los años 90 por empresarios, es apoyada por el gobierno federal, aunque su objetivo sea particularmente maximizar las ganancias de los consorcios dentro del mercado libre, con la disminución de costos en contratación, nóminas, liquidaciones, jubilaciones y obligaciones como las que implican el pago de cuotas al IMSS y otras prestaciones como el Infonavit

“Esos objetivos no son nuevos, vienen desde los años 90, cuando empezaron las reformas legales para instalar el modelo económico del libre mercado. Carlos Salinas profundizó la aplicación, con una diversidad de reformas y la venta de empresas nacionales; de hecho, llegó al gobierno con la promesa de hacer una reforma laboral con ese perfil. El mismo proyecto mantuvo Ernesto Zedillo. Igual Vicente Fox con la llamada Ley Abascal (alusión al secretario del Trabajo, el fallecido panista Carlos Abascal Carranza) y ahora con Felipe Calderón, que incluso, yo diría, es mucho más agresiva que las anteriores”.

EL especialista del CILAS Alejandro Vega expuso que en materia de flexibilización laboral en beneficio de las grandes empresas, “el gobierno dio aliento; porque ninguna empresa ha podido despedir a 44 mil trabajadores de una sola vez, como lo hizo el gobierno Federal, en el caso de Luz y Fuerza del Centro”.

De manera similar se expresó el presidente colegiado de la Unión de Juristas de México (UJM), Eduardo Miranda Esquivel, quien afirmó a buzos que “la reforma tiene por objeto congraciarse con los grandes capitales nacionales y extranjeros, para mantener bajos los salarios de los trabajadores y reducir a su mínima expresión los sindicatos”.

En el mundo del mercado libre y la economía globalizada, los costos del crecimiento económico son cargados a los trabajadores y sus familias, y los sindicatos sustituidos por nuevas formas de contratación libre, y terciaria, por medio de Outsourcing, que ofrecen mano de obra barata. Es el futuro que se busca para México.

“La reforma gubernamental pretende darle figura jurídica a las Outsourcing, porque de acuerdo con la legislación actual son ilegales, aunque, en los hechos, ya vienen funcionando en el país desde hace varios años, porque benefician a los consorcios empresariales”, explicó Alejandro Vega García, del CILAS.

Aunque técnicamente sean ilegales, las Outsourcing han mostrado un notable crecimiento en el país, de 28 por ciento entre 2006 y 2009, de acuerdo con la consultora Ernst & Young. Se calcula que 2 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, un millón de mexicanos, están contratados por medio de aquéllas.

Estos formatos de contratación son sugerencia, a modo de instrucción, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), a la que pertenece México desde el 18 de mayo de 1994, por gestión de Carlos Salinas de Gortari, cuatro meses después de poner en marcha el Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos y Canadá.

El presidente de la misma, José Ángel Gurría, ha dicho al respecto que el país necesita urgentemente reformas “estructurales”, fiscal, energética, y laboral.

Al respecto, el pasado 2 de febrero de 2010, la consultora KPMG internacional, dio a conocer su estudio Atracción “Nearshore” Latinoamérica, en donde expone que México tiene amplias posibilidades “de desarrollar la industria del *Outsourcing*, por su cercanía con Estados Unidos, pero no lo ha conseguido por su burocratismo y sus obstáculos regulatorios (Ley Federal del Trabajo)”.

Señala que “parte del problema es que México sigue siendo un país muy burocrático y las importantes reformas laborales y energéticas están detenidas debido a discusiones políticas en el Congreso, y los sindicatos tienen mucho poder, lo que puede causar problemas a las empresas”.

De quitar esos obstáculos, afirma la consultora, el país podría incluirse en las perspectivas de crecimiento del *Outsourcing*, que representarán ganancias por 450 millones de dólares a partir de 2012.

Cumplir a los empresarios

Vicente Fox llegó al gobierno en el año 2000 comprometido con los empresarios a promover una reforma laboral, que no pudo conseguir, pese a la operación de su secretario del Trabajo, cuyo proyecto fue rechazado, aunque sí allanó el surgimiento y crecimiento, por la vía de los hechos, de las empresas *Outsourcing*, a partir de 2003.

El miércoles 1 de Mayo de 2002, en Los Pinos, un representante empresarial hablaba durante un evento conmemorativo del Día del Trabajo. El presidente del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), Claudio X. González, presionaba a Fox, al destacar la urgencia de cumplir y concretar una reforma laboral, porque la legislación vigente “frena las inversiones”

X. González, considerado “ideólogo” del empresariado mexicano, afirmó que “el sector empresarial desea aportar más a México en la forma de inversiones y creación masiva de empleos, pero el factor más importante que impide esto es el marco institucional que rige las relaciones obrero-patronales en nuestro país”.

Al final de su sexenio, sin reforma laboral, los dueños de los consorcios nacionales cuestionaron la ineficacia política de Fox, al no acordar con los partidos de oposición reformas estructurales, como la del Trabajo.

El segundo mandatario de origen panista, Felipe Calderón, asumió el poder con un refrendo en campaña de la misma promesa a los patrones, de sacar adelante las reformas, fiscal energética y laboral, mismas que son planteadas en su decálogo presentado, el re-lanzar su plan de gobierno, en el marco de su Tercer Informe.

Calderón comenzó el año 2010 con la promoción de las reformas, primero la política, y, a partir de este mes, empieza el cabildeo de la laboral, para cumplir con el empresariado, de cara al proceso electoral federal de 2012.

MEXICO, D. F., Palacio Legislativo 18 de Marzo de 2010./Notilegis.- El grupo parlamentario del Partido de Acción Nacional presentó esta mañana su propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo a fin de mejorar las condiciones laborales, para jóvenes, mujeres y grupos vulnerables, así como elevar productividad y competitividad.

El diputado José Gerardo De los Cobos Silva subrayó que la finalidad es fortalecer la justicia en el ámbito laboral, por lo que se contempla abreviar los tiempos de huelga y tener mayor claridad en cuanto a la demanda de la titularidad de los contratos colectivos.

“Sindicatos más fuertes velarán mejor por los intereses de sus agremiados a través de la participación de los trabajadores”, aseguró.

Asimismo, el legislador comentó que la iniciativa busca que se pueda combatir la evasión de las obligaciones patronales, en la contratación de niños, subcontratación, contingencia sanitarias y riesgos de trabajo.

Comentó que es importante también ampliar los periodos de descanso para las madres trabajadoras en momentos de embarazo, así como reducir la jornada de trabajo durante la lactancia y combatir el hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

“En la realidad social se están dando cambios sustanciales por lo que resulta importante hacer cambios jurídicos importantes para el impulso de productividad porque es necesaria e impostergable en esta economía del mundo globalizado”, enfatizó.

Esta propuesta -refirió- contemplan nuevas modalidades para la capacitación y oportunidades de trabajo para mujeres, jóvenes y grupos vulnerables para que ellas no presenten certificados de no embarazo.

“La falta de trabajo no es sólo una cuestión económica, sino es una ofensa de la dignidad a la persona, el trabajo debe ser honrado porque es fuente de riqueza de condición de una vida decorosa”, dijo.

El legislador De los Cobos Silva, indicó que la urgencia de crear reformas laborales, se ven reflejadas en las más de 300 iniciativas de reforma que han presentado las distintas bancadas, por lo que para Acción Nacional es necesario impulsar nuevas acciones que ayuden a combatir los rezagos que existen para acabar con la pobreza.

La iniciativa fue turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, para su análisis, discusión y en su caso aprobación.

REVISAREMOS A FONDO PROPUESTA DE REFORMA LABORAL DEL PAN: ENCINAS RODRÍGUEZ

El coordinador del PRD, Alejandro Encinas Rodríguez, aseguró que su bancada estará dispuesta a revisar la Reforma Laboral que presentó la fracción parlamentaria del PAN, ya que no permitirán que se desregulen los derechos de los trabajadores.

En entrevista, Encinas Rodríguez afirmó que el Estado tiene la responsabilidad de tutelar el derecho laboral y agrario, porque tiene que garantizar las relaciones entre desiguales, ya que “eliminar la contratación colectiva y desaparecer la seguridad, estabilidad y permanencia del empleo, va contra la norma constitucional que garantiza el derecho social”.

El diputado del PRD, aseveró que su fracción no está de acuerdo que se quiera, en la Reforma, individualizar la relación laboral y dejar en una situación de indefensa a los trabajadores. Alejandro Encinas señaló que “nosotros tenemos reservas claras de origen de la propuesta del PAN, donde no estamos de acuerdo que se desregule los derechos de los trabajadores”.

Entrevistado por separado, el diputado Agustín Guerrero Castillo (PRD), comentó que se cuidará en la reforma laboral, presentada por Acción Nacional, se respete la Constitución, los derechos de los trabajadores, a través de sus representaciones.

Guerrero Castillo subrayó que “no estaremos en ánimo de discutir con Acción Nacional una reforma que contravenga los derechos constitucionales o que dé marcha atrás a las garantías y prerrogativas de los ciudadanos”.

El legislador dejó en claro que nunca vamos a estar a favor de una iniciativa que restrinja la relación laboral, prestaciones, horarios, entre otras garantías de los trabajadores de primera, segunda y tercera categoría.

SE REVISARÁ ESCRUPULOSAMENTE PROPUESTA DE REFORMA LABORAL DEL PAN: ROJAS GUTIÉRREZ

Citaremos al titular de la STyPS para que la explique, adelante.

Pocos minutos después de que el PAN presentó la iniciativa de reforma laboral, el coordinador del PRI en la Cámara de Diputados, Francisco Rojas Gutiérrez, dijo que analizarán la propuesta “escrupulosamente” a fin de que no vulnere los derechos de los trabajadores, por lo que adelantó, citarán a comparecer al titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Javier Lozano Alarcón.

“Seguramente pediremos que el secretario de Trabajo venga a la Cámara a comparecer, ya veremos si a las comisiones o al pleno para que haga favor de explicarnos el contenido y alcance de la iniciativa que presentan”, precisó el legislador.

En rueda de prensa, el líder de los priistas, aclaró que la propuesta del PAN en materia laboral no se había cabildeado previamente con las demás fuerzas políticas.

“En este momento no la conozco, vamos a estudiarla y espero que efectivamente sea una reforma de fondo y no cosmética, (para que no) resulte ser solamente maquillaje”.

La cuestión, afirmó Rojas Gutiérrez, está en la letra chiquita, en lo general podemos decir muchas cosas, el asunto es cómo viene redactado y los fundamentos sobre los cuales se realizó.

“Vamos a tener que hacer un trabajo muy escrupuloso de revisión de tal manera que no se vulnere ningún derecho de los trabajadores, estamos abiertos a discutir nuevas modalidades con toda apertura”.

Francisco Rojas subrayó que su bancada la integran diversos líderes sindicales, además de que “no hay duda de que la mayor parte de las iniciativas laborales que se presentan en la cámara provienen del PRI”.

Regular la figura del outsourcing, transparentar arcas en sindicatos, ampliar requisitos para llevar una huelga, reconocer el trabajo doméstico y pago por hora, bases de Reforma Laboral del PAN: Vázquez Mota

El PAN presentó su propuesta de Reforma Laboral que pretende regular por vez primera la figura del outsourcing, transparentar los sindicatos, ampliar los requisitos para llevar una huelga, regula el trabajo doméstico, el trabajo por internet realizado desde casa, tipifica como delito la contratación de menores de 14 años y contempla modalidades de contratación por hora y temporada.

La coordinadora del PAN en la Cámara de Diputados, Josefina Vázquez Mota, informó que la propuesta de reforma laboral pretende incluir nuevas modalidades de contratación individual, limitar la generación de salarios vencidos (caídos), eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador con una antigüedad menor a tres años al momento del despido, suprimir el escalafón ciego, a efecto de privilegiar la productividad.

Además de incorporar la multihabilidad obligatoria, como mecanismo para incrementar la productividad y los ingresos de los trabajadores, vincular la capacitación y el adiestramiento con la productividad y fortalecer la regulación para la contratación de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero.

Mientras que para fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral, se prevé: incluir el arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga, así como incorporar requisitos para la tramitación de las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo, establecer nuevos requisitos para el trámite de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo, declarar la inexistencia de la huelga si el sindicato no cumple con lo estipulado para el emplazamiento.

Así como negar el trámite a emplazamientos a huelga por incumplimiento al contrato colectivo o contrato ley, cuando no se precisen las violaciones y su forma de reparación, respetar los derechos de terceros para la restitución de la posesión de bienes de su propiedad, en caso de huelgas estalladas, establecer un procedimiento sumario para los conflictos individuales en materia de seguridad social, prever el uso de herramientas tecnológicas en los procedimientos jurisdiccionales.

En tanto que para fortalecer la transparencia y la democracia sindical señala que es necesario: obligar a las dirigencias gremiales a difundir efectivamente la información sobre la administración del patrimonio sindical entre sus agremiados y, las organizaciones que cuenten con más de 150 asociados.

En conferencia de prensa, Vázquez Mota, refirió que es necesario hacer obligatorio el voto libre, directo y secreto en el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores, prever que la elección de la directiva sindical deba realizarse mediante voto libre, directo y secreto y eliminar el descuento obligatorio de las cuotas sindicales por nómina, suprimir la llamada

“cláusula de exclusión por separación”. A fin de apuntalar las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo, se propone: tipificar como delito la contratación de menores de 14 años, fuera del círculo familiar, regular la subcontratación, tercerización u Outsourcing, facultar a la autoridad para la clausura inmediata de los centros de trabajo, cuando exista peligro inminente para la salud y la vida de los trabajadores.

Además de establecer el uso obligatorio de unidades de verificación para el caso de actividades de alto riesgo, incorporar derechos y obligaciones de patrones y trabajadores ante contingencias sanitarias, eliminar de la Ley las tablas de enfermedades y de valuación de incapacidades permanentes de trabajo, incrementar el monto de las sanciones por infracciones a la Ley.

La propuesta mejora las oportunidades y condiciones de trabajo de las mujeres, ya que prohíbe la exigencia de certificados de ingravidez, flexibiliza los periodos de descanso pre y post natal de las madres trabajadoras, así como la reducción de la jornada por motivo de lactancia. También se castiga el acoso y el hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

Incluye disposiciones a favor de los jornaleros agrícolas, trabajadores domésticos, trabajadores mexicanos en el extranjero y propicia las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus actividades laborales. Vale la pena destacar que se propone sancionar con cárcel el trabajo infantil fuera del círculo familiar.

Es una propuesta que se conformó con más de 300 iniciativas presentadas en los últimos años. Las iniciativas provenientes de todos los partidos son (29% del PRI, 26% del PAN, 23% del PRD, 9% del PVEM, 2.4% de Convergencia, 1.5% del PT y 0.9% de Nueva Alianza).

Al ser cuestionada, Vázquez Mota, sobre las razones que suponen a su fracción que dicha iniciativa transitará, reveló que ha iniciado pláticas con los coordinadores de las demás fuerzas parlamentarias, con el objetivo de convencerlos que es una propuesta conformada con de todos los partidos y que es urgente para el país. “Se propone mejores oportunidades de empleo con pleno respeto al artículo 123 constitucional, al que no se plantea modificación alguna”, aclaró.

México: Outsourcing, en auge y sin control

Señaladas por incurrir en violaciones a los derechos laborales, las empresas de tercerización de servicios crecen en México sin control ni vigilancia por parte de la Secretaría del Trabajo

Señaladas por incurrir en violaciones a los derechos laborales, las empresas de tercerización de servicios –también llamadas *Outsourcing* crecen en México sin control ni vigilancia por parte de la Secretaría del Trabajo. Abocada a investigar sólo los casos en que se recurre a este esquema para evadir al fisco, la dependencia a cargo de Javier Lozano Alarcón relega otro tipo de anomalías y aduce que la regulación de esta figura depende de su aprobación como parte de la reforma laboral impulsada por el gobierno federal. Posturas contrarias consideran que legitimaría la simulación laboral y que debería prohibirse en lugar de alentarse.

Durante los siete años que trabajó en Logística en Mantenimiento y Administración, SA de CV, Estela Sánchez Garzón nunca tuvo vacaciones; luego de que la empresa accedió a concederle unos días de descanso, repentinamente fue despedida. Por sus años de trabajo como afanadora en diversas compañías –la última de ellas fue la agencia trasnacional de mensajería DHL Global Forwarding, SA de CV–, la empresa le dijo que “por ley” tenía derecho a una “liquidación” de 300 pesos. Nada mal si se compara con lo que la compañía *Outsourcing* de limpieza ofreció a sus compañeros Héctor Hernández y Tamara Hernández Trinidad, quienes también fueron despedidos “sin justificación” al regresar de sus vacaciones: Héctor, quien fungió como supervisor de limpieza por un año, podía recibir 300 pesos; los 6 meses de trabajo de Tamara se solventaban con 50 pesos.

Aunque su centro de trabajo era la compañía de mensajería –incluso los trabajadores refieren que el proceso de reclutamiento fue en sus oficinas y no en las de la empresa de servicios de limpieza–, ésta no se hizo responsable de los trabajadores puesto que formalmente no eran sus empleados, sino de Logística en Mantenimiento y Administración, SA de CV.

No obstante, en la demanda interpuesta ante la Junta Especial 15 de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, figura como demandada DHL Global Forwarding, SA de CV, como consta en parte del expediente 751/07 al que *Contralínea* tuvo acceso. El titular de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del gobierno capitalino, Benito Mirón Lince, señala que esta situación complica la vigilancia de las empresas *Outsourcing*, pues los trabajadores suelen denunciar a las compañías en las que prestan sus servicios y no a aquellas por las que son contratados, y la autoridad local inspecciona sólo a las primeras, que son las que podrían negar la relación de trabajo.

Tras cuatro años de pelea por una liquidación justa, los extrabajadores afirman que Logística en Mantenimiento y Administración, SA de CV, no ha querido hacerse responsable; incluso piensan que la empresa pudiera haber cambiado su razón social para evitar ser encontrada.

Tres cartas patronales, fechadas entre 2005 y 2006, así como unos cuantos recibos de pago con el nombre de la empresa y otros tantos estados de cuenta bancarios, en los que figuran pagos de nómina hechos por Juan Carlos López Loyo (la persona que los habría despedido), son los únicos documentos que respaldan a Estela para demostrar su relación laboral con la empresa en la que trabajó desde 2001, ya que durante todo ese tiempo nunca firmó un contrato.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) reconoce que no cuenta con mecanismos de control sobre empresas como Logística en Mantenimiento y Administración, SA de CV, que emplean trabajadores a través de un esquema de subcontratación, mejor conocido como *Outsourcing*.

En entrevista con *Contralínea*, el director general de Inspección Federal del Trabajo en dicha dependencia, Rafael Avante Juárez, dice que tampoco se tienen datos sobre cuántas de estas compañías hay en el país, no obstante que se trata de un esquema de contratación en auge, bajo el cual se encuentran empleados 2.4 millones de personas, de acuerdo con el diputado federal Reginaldo Rivera de la Torre.

Modelo en auge

En diciembre pasado, el legislador del Partido Revolucionario Institucional e integrante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social en la Cámara de Diputados señaló que México ocupaba el lugar 19 en el mundo en hacer de la subcontratación el modelo de trabajo preponderante. Acorde con las cifras ofrecidas por el priista, para el final del sexenio de Felipe Calderón Hinojosa, este esquema de contratación llegará a ser utilizado en la cuarta parte de las empresas de entre 500 y 5 mil trabajadores del país.

Ello significaría un crecimiento de 15 por ciento en un trienio, pues, para el primer semestre de 2009, el número de personas contratadas por empresas *Outsourcing* equivalía a la décima parte de la población económicamente activa que entonces se encontraba ocupada.

“Parece ser que el sistema económico le está ganando terreno de manera abrupta al legal en lo relacionado con las [empresas] *Outsourcing*, ya que la falta de una regulación expresa en la materia ha dado lugar a toda una serie de interpretaciones, que han propiciado abusos en contra de los trabajadores”, señaló el diputado federal.

En su *XI informe de violaciones a los derechos humanos laborales durante 2007*, el Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal) advierte de la rápida expansión de los regímenes de subcontratación en México, sin que se haya hecho hasta ahora una adecuada valoración de sus implicaciones en cuanto a la indefensión de los trabajadores, que sumada a su precaria situación laboral, complica aún más su capacidad de emprender acciones de defensa contra estos sistemas de organización del trabajo.

Bueno,/ malo

Para Avante Juárez, existen dos tipos de *Outsourcing*, uno “positivo” y otro “fraudulento”. El primero es aquél que ofrece servicios especializados (que pueden ser de vigilancia, mensajería, informática o limpieza) para “optimizar recursos” a las empresas contratantes;

mientras que el esquema “fraudulento” busca evadir las responsabilidades del patrón a través de la subcontratación.

Sin embargo, Avante Juárez no explica en qué categoría se encontrarían empresas como Logística en Mantenimiento y Administración, SA de CV, dedicadas a ofrecer servicios especializados, pero supuestamente violadoras de los derechos de sus trabajadores.

El encargado de la vigilancia y control de los centros de trabajo en el país concibe “muy complicado” crear un listado de empleadores como fórmula para evitar que incurran en prácticas fraudulentas. En lugar de eso, considera más viable responsabilizar de cualquier violación a la ley a la empresa contratante, “más allá de los nombres, denominaciones o domicilios que tengan las contratistas”.

Mas la propuesta es sugerida sólo para los centros de trabajo donde se detecte una subcontratación “fraudulenta”, con lo que exime a aquéllas empresas dedicadas a los servicios especializados –como los de limpieza–, en cuyo caso se responsabilizaría únicamente a las empresas contratistas, a decir de Avante Juárez.

El funcionario asegura que un área en la que la STPS sí se ha preocupado por llevar a cabo inspecciones para identificar empresas que simulen relaciones laborales es la que concierne a la evasión fiscal. En colaboración con el Servicio de Administración Tributaria y el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Secretaría del Trabajo ha realizado 184 inspecciones para detectar esta anomalía tan sólo en un año y medio.

Entre la regulación y la prohibición

Para el titular de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo capitalina, Mirón Lince, el gobierno federal impulsa el *Outsourcing* mediante su propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, en la que pretende dotar de un marco legal a esta figura para beneficiar a las grandes empresas, nacionales y extranjeras.

Señala que la reforma laboral promueve la flexibilización en la contratación y la precarización del trabajo para favorecer a las “grandes empresas trasnacionales” en detrimento del mercado interno. “El *Outsourcing* va a contribuir al debilitamiento del salario y a abaratar la mano de obra para permitir la competitividad en el mundo global a las empresas trasnacionales o a las empresas nacionales grandes, que son las que tienen capacidad de exportación”, afirma Mirón Lince.

Considera que, en lugar de eso, lo que se debería reglamentar es la prohibición de este esquema de contratación bajo cualquier circunstancia, ya que “cualquier empresa que ejerza esa actividad está violentando los derechos de los trabajadores”, sin importar si se trata de la empresa contratante o la contratista.

En sus informes de trabajo de 2007 y 2009, el Cereal enfatiza su preocupación respecto de la regulación de esta figura de contratación, a la que califica como “otra deformación que impulsa la [llamada] *ley Lozano*”. Para la asociación de defensa laboral, regular el *Outsourcing* significa “darle carta de ciudadanía a la simulación laboral y legalizar el retroceso en la naturaleza protectora del derecho del trabajo” y se “premiaría” a las subcontratistas por el incumplimiento del pago de indemnizaciones por despido injustificado, prima de antigüedad, vacaciones y demás prestaciones, señalan

Evasión fiscal en la mira

El director general de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Alfredo Avante Juárez, refiere que desde octubre de 2008, en colaboración con el Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Instituto Mexicano del Seguro Social, la STPS ha llevado a cabo 184 inspecciones para identificar empresas que recurran a la figura de la cooperativa para evadir impuestos. Esta forma de simulación laboral “es la figura que debemos controlar”, considera Avante Juárez. Sin embargo, la falta de un marco legal deja en el limbo a las empresas que de forma irregular recurren al *Outsourcing* para evitar cumplir con sus obligaciones sociales.

El pasado 20 de mayo se dio a conocer que el despacho Inteligencia en Dirección de Negocios asesoraba a sus clientes para incurrir en conductas de evasión fiscal a través de esquemas de *Outsourcing*. De acuerdo con la nota de Ignacio Álvarez Hernández, publicada en el diario *Unomásuno* el 27 de mayo, la consultora a cargo de Horacio Sainz Castro propuso al club de futbol Cruz Azul (cuya razón social es Cooperativa Cruz Azul, SCL) la integración de una sociedad de nombre colectivo, a través de la cual los jugadores recibirían sus sueldos exentos del pago del Impuesto Sobre la Renta, pues figurarían como socios industriales de dicha cooperativa.

El periódico *El Universal* señaló el 20 de mayo que, de acuerdo con la Procuraduría General de la República (PGR) –que realiza junto con el SAT la investigación para detectar a empresas evasoras– se estableció que el despacho es uno de los 19 detectados en el país que asesoran a sus clientes para evadir al fisco.

Además del equipo Cruz Azul, el SAT y la PGR investigan a los clubes Puebla, Indios de Juárez, Tecos y Oaxaca, así como a las empresas Mexicana de Aviación, Cementos Cruz Azul, Famsa, Casas ARA, Spintex, KN (Kamel Nacif) y a la Universidad Panamericana.

CONCLUSIÓN

Ante un panorama económico caracterizado por la crisis, las empresas buscan mecanismos que mejoren su competitividad para sobrevivir. La reducción de costes y la especialización en las áreas críticas del negocio son dos factores clave en esta carrera por la supervivencia. Pero encontrar quien realice mejor y más barato las tareas secundarias pero imprescindibles de la empresa es una labor compleja que debe ser estudiada con detenimiento.

Se puede decir que hay una tendencia muy marcada a la práctica del Outsourcing en las empresas a nivel mundial. Cada día más las organizaciones buscan alcanzar una mayor eficiencia a un menor costo, sin dejar de lado los estándares de calidad y servicio al cliente exigidos. El Outsourcing es de mucha ayuda a las empresas pues disminuye su carga fiscal, administrativa y laboral.

La implementación de la herramienta del Outsourcing dentro de las organizaciones tiene sus ventajas y sus desventajas, las cuales se pueden analizar antes de contratar los servicios de una compañía Outsourcing

Al involucrarse en un proceso de Outsourcing las empresas deben definir claramente una estrategia que guíe todo el proceso y contenga los aspectos importantes en el desarrollo del mismo.

Es una buena opción, con muchos beneficios, dentro de la investigación se tocan temas específicos para la implementación del Outsourcing, los cuales se deben de analizar de manera objetiva, para que al momento de decidir la contratación de una empresa Outsourcing, que va hacer la encargada de llevar el control de alguna de las partes administrativas de la entidad, quede protegida ante cualquier situación de carácter, legal, fiscal o de competencia. y así alcanzar un beneficio al implantar esta herramienta administrativa.

Es importante destacar que así como la operación del Outsourcing representa una ventaja operativa para las empresas, intrínsecamente también conlleva a una serie.

Como podemos observar, la valoración de contratar una prestadora de servicios debe de ser muy minuciosa pues no podemos implementarla a la ligera, ya que tendría graves consecuencias, es de mucha ayuda a las empresas pues disminuye su carga fiscal, administrativa y laboral, sin embargo la parte que es mas preocupante es definir correctamente al proveedor pues el debe de ser confiable y que respete el salario de los trabajadores y sus prestaciones, para que no repercuta en ellos.

ANEXOS



Este formato consta de 4 secciones. Favor de llenarlo conforme a lo instruido en la sección IV

Patrón o sujeto obligado []

Beneficiario de los servicios o trabajos contratados [] (1)

I. De las partes en el contrato																						
A. Del patrón o sujeto obligado																						
A.1 Nombre, denominación o razón social (2)	A.2 Clase de persona moral (3)																					
A.3 Objeto social: (4)																						
A.4 Registro Federal de Contribuyentes (5)	A.5 Registro patronal (6)																					
A.6 Domicilio fiscal (7)																						
Calle:	Número y/o letra exterior: Número y/o letra interior:																					
Entre la calle de:	y la calle de:																					
Colonia:	Localidad:																					
Municipio o delegación:	Entidad federativa: Código Postal:																					
A.7 Domicilio social (8)																						
Calle:	Número y/o letra exterior: Número y/o letra interior:																					
Entre la calle de:	y la calle de:																					
Colonia:	Localidad:																					
Municipio o delegación:	Entidad federativa: Código Postal:																					
A.8 Domicilio convencional para efectos del contrato (9)																						
Calle:	Número y/o letra exterior: Número y/o letra interior:																					
Entre la calle de:	y la calle de:																					
Colonia:	Localidad:																					
Municipio o delegación:	Entidad federativa: Código Postal:																					
A.9 Datos del acta constitutiva																						
Número de la escritura pública (10)	Fecha (11)																					
	<table border="1"> <tr> <td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td> </tr> <tr> <td colspan="3">Día</td> <td colspan="3">Mes</td> <td colspan="4">Año</td> </tr> </table>											Día			Mes			Año				
Día			Mes			Año																
A.10 Nombre del representante legal del patrón o sujeto obligado: (12)																						
A.11 Datos del notario público																						
Nombre (13)	Notaría																					
	Número (14) Ciudad (15)																					
A.12 Registro Público de la Propiedad y el Comercio																						
Sección,	(16)	Fecha de inscripción (17)																				
Partida ,																						
Volumen y																						
Foja o																						
Folio mercantil																						
		<table border="1"> <tr> <td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td> </tr> <tr> <td colspan="3">Día</td> <td colspan="3">Mes</td> <td colspan="4">Año</td> </tr> </table>											Día			Mes			Año			
Día			Mes			Año																



<p>Fecha</p> <table style="margin: auto;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Día</td> <td style="text-align: center;">Mes</td> <td colspan="6" style="text-align: center;">Año</td> <td style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;"> </td> </tr> </table>											Día	Mes	Año								<p>(48)</p>
Día	Mes	Año																			

IV. Instructivo de llenado

No.	Dato	Anotar
1	Patrón o sujeto obligado / Beneficiario de los servicios o trabajos contratados	Marcar con una "X" el recuadro que corresponda a la persona que presenta el Formato.
I. De las partes en el contrato		
A. Del patrón o sujeto obligado. Este apartado debe ser llenado por el prestador de servicios y el beneficiario de éstos.		
2	A.1 Nombre, denominación o razón social	Nombre (s), apellido paterno y materno del patrón o sujeto obligado, si es persona física, o bien la denominación o razón social si se trata de persona moral, sin abreviaturas.
3	A.2 Clase de persona moral	El tipo de persona moral que corresponda (sociedades civiles, mercantiles, sindicatos, asociaciones profesionales, sociedades cooperativas, mutualistas, asociaciones, fundaciones temporales o perpetuas, entre otras).
4	A.3 Objeto social	Giro mercantil o actividad que realiza el patrón conforme a su acta constitutiva.
5	A.4 Registro Federal de Contribuyentes	Clave que emite el Servicio de Administración Tributaria (SAT) (a personas físicas en 13 posiciones y a personas morales en 12 posiciones), del patrón o sujeto obligado que presta el servicio.
6	A.5 Registro Patronal	El número de Registro Patronal asignado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
7	A.6 Domicilio fiscal	Corresponde al domicilio registrado ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT). Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas.
8	A.7 Domicilio social	Corresponde al domicilio donde se halle establecida su administración. Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas.
9	A.8 Domicilio convencional para efectos del contrato	Corresponde al domicilio convencional establecido en el contrato de prestación de servicios. Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas.
A.9 Datos del acta constitutiva		
10	Número de la escritura constitutiva	El número de la escritura otorgada ante el notario público, del patrón o sujeto obligado.
11	Fecha	Día, mes y año en que se otorgó la escritura ante el Notario Público.
12	A.10 Nombre del representante legal del patrón o sujeto obligado	Nombre (s), apellido paterno y materno del representante legal del patrón o sujeto obligado. Sin abreviaturas.
A.11 Datos del Notario Público		
13	Nombre	Nombre (s), apellido paterno y materno, del Notario Público ante el que se otorgó el acta constitutiva. Sin abreviaturas.
14	Número	El número asignado al notario.
15	Ciudad	La entidad federativa en donde se encuentra ubicada la notaría.
A.12 Registro Público de la Propiedad y el Comercio		
16	Sección, Partida, Volumen y Foja, o folio mercantil	Señalar la sección, partida, volumen y foja, o en su caso el folio mercantil, asignado por la Dirección General del Registro Público correspondiente a la entidad federativa.
17	Fecha de inscripción	Día, mes y año de inscripción en la Dirección General del Registro Público correspondiente a la entidad federativa.
B. Del Beneficiario de los Servicios o Trabajos Contratados. Este apartado debe ser llenado por el prestador de servicios y el beneficiario de éstos.		
18	B.1 Nombre, denominación o razón social	Nombre (s), apellido paterno y materno del representante legal del beneficiario de los servicios o trabajos contratados. Sin abreviaturas.
19	B.2 Clase de persona moral	El tipo de persona moral que corresponda (sociedades civiles, mercantiles, sindicatos, asociaciones



		profesionales, sociedades cooperativas, mutualistas, asociaciones, fundaciones temporales o perpetuas, entre otras).
20	B.3 Objeto social	Giro mercantil o actividad que realiza el patrón conforme a su acta constitutiva.
21	B.4 Registro Federal de Contribuyentes	Clave que emite el Servicio de Administración Tributaria (SAT) (a personas físicas en 13 posiciones y a personas morales en 12 posiciones), del patrón o sujeto obligado que presta el servicio.
No.	Dato	Anotar
22	B.5 Registro Patronal	El número de Registro Patronal asignado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
23	B.6 Domicilio fiscal	Corresponde al domicilio registrado ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT). Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas.
24	B.7 Domicilio social	Corresponde al domicilio donde se halle establecida su administración. Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas.
25	B.8 Domicilio convencional para efectos del contrato	Corresponde al domicilio convencional establecido en el contrato de prestación de servicios. Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas.
B.9 Datos del acta constitutiva		
26	Número de la escritura constitutiva	El número de la escritura otorgada ante el notario público, del Beneficiario de los servicios o trabajos contratados.
27	Fecha	Día, mes y año en que se otorgó la escritura ante el Notario Público.
28	B.10 Nombre del representante legal del Beneficiario de los de los servicios o trabajos contratados	Nombre (s), apellido paterno y materno del representante legal del beneficiario de los servicios o trabajos contratados. Sin abreviaturas.
B.11 Datos del notario público		
29	Nombre	Nombre (s), apellido paterno y materno, del notario público ante el que se otorgó el acta constitutiva. Sin abreviaturas.
30	Número	El número asignado al notario.
31	Ciudad	La Entidad Federativa en donde se encuentra ubicada la notaria.
B.12 Registro Público de la Propiedad y el Comercio		
32	Sección, Partida, Volumen y Foja, o folio mercantil	Señalar la sección, partida, volumen y foja, o en su caso el folio mercantil, asignado por la Dirección General del Registro Público correspondiente a la entidad federativa.
33	Fecha de inscripción	Día, mes y año de inscripción en la Dirección General del Registro Público correspondiente a la Entidad Federativa.
II. Del Contrato. Esta sección debe ser llenada por el prestador de servicios y el beneficiario de éstos.		
34	C.1 Objeto	Giro mercantil o actividad que realiza el patrón conforme a su acta constitutiva.
C.2 Periodo de vigencia		
35	Fecha de inicio	Día, mes y año de inicio de la vigencia contrato.
36	Fecha de conclusión	Día, mes y año en que finaliza la vigencia del contrato.
C.3 Datos del Personal		
37	No.	El número progresivo de acuerdo al personal contratado.
38	Perfiles, puestos o categorías	Especificar el cargo de acuerdo a la función que desempeña el personal contratado.
39	Señalar el tipo de personal: Operativo Administrativo Profesional	Marcar con una "X" el recuadro para señalar el tipo de personal contratado.
40	Número estimado mensual de personal	El número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.
Nota: Los datos requeridos del punto 1 al 46 deberán ser proporcionados por ambas partes del contrato, esto es el patrón o sujeto obligado que presta el servicio y el beneficiario de éstos.		



	III. Datos adicionales que proporciona el patrón o sujeto obligado. Esta sección sólo debe ser llenada por el patrón o sujeto obligado.	
	D.1 Información del beneficiario de los servicios o trabajadores contratados	
41	Monto estimado mensual de la nómina	El importe mensual estimado que perciben los trabajadores. Este rubro únicamente se deberá llenar hasta el 16 de marzo de 2010.

No.	Dato	Anotar
42	Señalar si el beneficiario de los servicios o trabajadores contratados es responsable de: Dirección Supervisión	Marcar con una "X" el o los recuadros para señalar si el beneficiario de los servicios o trabajadores contratados es responsable de ejercer las tres funciones relacionadas. Este rubro será llenado durante el plazo de 250 días en que el Instituto debe autorizar el sistema de cómputo que utilizará el patrón para cumplir con las obligaciones correspondientes al sexto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social.
43	D.2 Domicilios donde se prestarán los servicios	Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas. Este rubro será llenado durante el plazo de 250 días en que el Instituto debe autorizar el sistema de cómputo que utilizará el patrón para cumplir con las obligaciones correspondientes al sexto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social.
44	Nombre y firma del patrón o representante legal	Nombre (s), apellido paterno y materno y firma del patrón o representante legal.
45	Lugar y Fecha	La ciudad o localidad, día, mes y año de la elaboración del documento.
46	Delegación	El nombre de la Delegación que por su circunscripción territorial resulta competente.
47	Subdelegación	El nombre de la Subdelegación que por su circunscripción territorial resulta competente.
48	Sello	El sello de recepción de la Subdelegación que por su circunscripción territorial resulta competente.

GLOSARIO

Abrogar. Abolir o revocar una ley, o código o norma jurídica en su totalidad.

Acogida. Persona sin recursos a quien se admite y mantiene en un establecimiento benéfico.

Análogas. Que se asemeja a otra cosa, parecido. Semejante

Bipartita. Compuesto de dos: pacto bipartita.

Call Center. Unidad funcional dentro de la empresa diseñada para manejar grandes volúmenes de llamadas telefónicas entrantes y salientes, desde y hacia sus clientes, con el propósito de dar soporte a las operaciones cotidianas de la entidad.

Core Business (o corazón de negocio). Conjunto de actividades que realiza una empresa y que la caracteriza, define y diferencia en el mercado.

Conexas. De la cosa que esta relacionada o enlazada con otra.

Contractual. Del contrato o relativo a el

Eludir. Evitar con astucia o habilidad

Externalización. Estrategia empresarial dirigida a obtener ventajas competitivas de primer orden o de rango inferior mediante la contratación de servicios para la empresa en el exterior de la misma

Inclusión. Introducción de una cosa dentro de otra o dentro de sus límites

Incólumes. Sano, sin lesión ni daño

Remanente. Termino contable con que se designa los beneficios no repartidos pendientes de aplicación.

Remuneración. Es la contraprestación en dinero y adicional en especie avaluables en dinero que percibe el trabajador del empleador por causa del contrato del trabajo.

Retenedor. Tercer obligado en virtud de que la administración fiscal requiere de su colaboración para tutelar el adecuado cumplimiento de la obligación tributaria sustantiva.

Subsidio. Ayuda de carácter oficial que se concede a una persona o entidad.

Tripartita. Compuesto de tres partes.

ABREVIATURAS

CFF. Código Fiscal de la Federación

Art. Artículo

IETU. Impuesto Empresarial a Tasa Única

CCDF. Código Civil del Distrito Federal

LFT. Ley Federal de Trabajo

INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía

IMSS. Instituto Mexicano del Seguro Social

SAR. Sistema de Ahorro para el Retiro

STPS. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

LISR. Ley del Impuesto Sobre la Renta

RACERF. Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de empresas, Recaudación y Fiscalización

SAT. Servicio de Administración Tributaria

INFONAVIT. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

IVA. Impuesto al Valor Agregado

IT Tecnología Informática

SUA Sistema Único de Autodeterminación

AFORE. Administradoras de Fondo para el Retiro

BIBLIOGRAFÍA

Protección corporativa y fiscal de empresas cooperativas de producción: Outsourcing

Maestro Oswaldo Guillermo Reyes Corona.
Editorial TAX
2da. Reimpresión Diciembre 2009.

Outsourcing Aspectos Laborales y Fiscales.

L. C. Javier Martínez Gutiérrez.
Editorial ISEF.
1ra. Edición Diciembre 2008

Régimen Legal y Fiscal de las Sociedades Cooperativas.

L. C. Antonio Luna Guerra.
Editorial ISEF.
Séptima Edición Febrero 2010

Derecho Financiero Mexicano.

Sergio Francisco de la Garza
Editorial Porrúa
Décima octava edición 2000

Diccionario Enciclopédica Vox1 Larousse

Editorial S.L., 2009

http://www.buzos.com.mx/390/reporte_especial.html

<http://tecnologia.glosario.net/terminos-tecnicos-internet/outsourcing-1272.html>

http://www.ceet.es/cooperacion/modulo4/Mod4_sc1_ap4.htm

<http://luisgarciag.blogspot.com/2009/08/outsourcing.html>

<http://www.wikilearning.com/monografia/outsourcing>

http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/260E6C6D-4746-4B28-B7BA-5A84EC82C11/0/Preguntasfrecuentes_261109.pdf

<http://economy.blogs.ie.edu/archives/2009/03/%C2%BFque-es-el-outsourcing-externalizacion.php>

<http://www.universia.net.co/laboral-empresarial/destacado/que-es-el-outsourcing/diez-reglas-para-el-exito-del-outsou.html>

www.wordreference.com

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/boletin/cont/122/art/art6.pdf>

www.thefreedictionary.com

<http://es.mimi.hu/economia/remanente.html>

http://www.fastcompany.com/magazine/81/offshore_extra.html “Una breve historia del outsourcing en el extranjero” Consultado Agosto 2010

<http://cnnextension.com/.../ventajas-y-desventajas-del-outsourcing> Consultado Agosto 2010

www.serviciosta.com Consultada: Agosto 2010

<http://www.intelegis.com.mx/PDFs/200909/200909-reformasLeyIMSS.pdf><http://www.contactodigital.com/noticias/nacional/14573-presenta-pan-propuesta-de-reforma-laboral.html>