



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN**

**EL OUTSOURCING Y SUS EFECTOS FISCALES
EN EL IDE Y EN IETU**

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN CONTADURÍA

Presenta:

ENRIQUE LOPEZ ROBLEDO

Asesor:

L.C. GUSTAVO ARMANDO RODRIGUEZ MEDINA

CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO

2010.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DRA. SUEMI RODRIGUEZ ROMO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E

ATN: L. A. ARACELI HERRERA HERNANDEZ
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos
comunicar a usted que revisamos la Tesis :

El Outsourcing y sus Efectos Fiscales en el IDE y el IETU

que presenta El pasante: Enrique López Robledo
con número de cuenta: 40407264-5 para obtener el título de :
Licenciado en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en
el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 13 de Abril de 2010

PRESIDENTE	<u>M.A José Filemón Mondragón Domínguez</u>	
VOCAL	<u>M.A Maria Esther Monroy Baldi</u>	
SECRETARIO	<u>L.C Gustavo Armando Rodríguez Medina</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C Verenice Trujillo Albarrán</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.A Sergio V. Hurtado Magdaleno</u>	

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mis padres, quienes han forjado su vida para formar mi ser. Gracias por su amor, su confianza, sus valores y su apoyo en los momentos más difíciles de mi vida y sobre todo su paciencia. Pienso que no existen las palabras exactas para agradecer todo lo que han hecho por mí. “Los amo”

A mi hermano Eduardo porque fue testigo del esfuerzo que impuse para terminar la carrera. Agradezco hermanito lo que has hecho por mí, por estar conmigo y aguantar de todo. Te quiero mucho lo sabes.

A mi hermana Erika que desde pequeño me ha transmitido su amor y apoyo para conmigo.

A toda mi familia: abuelitas, tíos, primos, sobrinos, me es difícil nombrar a cada uno de ustedes pero solo les puedo decir que los sueños si se cumplen.

A mis amigos de la FESC: Tavo, Chispa, Chinita, Kris, Miriam, Alba, Linda y Greñas y a muchos que no nombre pero que ahí han estado siempre “”en las buenas y en las malas “”.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Porque me diste el don de la vida y la oportunidad de conseguir un sueño que perseguí por muchos años el cual hoy puedo decir que ya es realidad

A LA UNAM:

Porque entre miles de aspirantes me dio la oportunidad y un lugar privilegiado de pertenecer a la máxima casa de estudios del país, , agradezco todo el tiempo que me alojo dentro y fuera de sus aulas, sus profesores y enseñanzas hicieron de mi un profesionista que se enorgullece hoy de tener la sangre azul y la piel dorada por siempre. Simplemente mi alma mater.

A LA FES CUAUTILÁN

Porque gracias a ti queridísima Facultad aprendí a valerme por mi mismo, a no caer en los momentos más difíciles, fuiste la causa de que hoy llegue a la meta que siempre anhele años atrás y que hoy se convierte en una realidad

A MI ASESOR DE TESIS L.C GUSTAVO ARMANDO RODRIGUEZ MEDINA

Agradezco infinitamente el apoyo otorgado e incondicional en los cuatro años y medio de la carrera, porque dejas huella en mi persona y nunca recibí un no de respuesta de tu parte, gracias por tu amistad, por los valores y por escucharme, además gracias por ser partícipe de tantos logros tanto de mis compañeros como el mío, “gracias por todo”.

A CADA UNO DE MIS PROFESORES

Nunca olvidare el tiempo valioso que dedicaron a hacernos mejores personas, su experiencia y su conocimiento fueron la guía y esa luz que dieron pauta a la formación de mi persona y de miles de estudiantes que han pasado por aquí.

INDICE.

	Pagina
Introducción	1
Capítulo 1. Generalidades de los Outsourcing.	3
1.1 Antecedentes.	3
1.2 ¿Qué es el Outsourcing?	5
1.3 El Outsourcing en México y el mundo.	6
1.3.1 El Outsourcing en el mundo.	6
1.3.2 Portales para el empleo.	11
1.3.3 Transformación Global	12
1.3.4 <i>El Outsourcing en México.</i>	12
1.3.4.1 (Outsourcing) de Recursos Humanos México.	13
1.3.4.2 La subcontratación en México.	15
1.3.4.3 El Outsourcing de personal como una evasión fiscal.	16
1.4. Panorama General de una empresa de Outsourcing	18
1.4.1 Modalidades Básicas de Outsourcing.	18
1.4.3 Áreas que si pueden pasarse a Outsourcing.	19
1.4.4 Áreas que no se deben contratarse para Outsourcing.	19
1.4.5 Diez razones para contratar Outsourcing.	21
1.4.6 Consejos para un buen Outsourcing.	21
1.4.7 Sociedades con éxito.	22
1.4.8 Riesgos latentes al subcontratar	22
1.4.9 Tipos de trabajadores.	23
1.5 Ventajas y Desventajas.	24
1.5.1 Principales ventajas del Outsourcing	24
1.5.2 Principales desventajas del Outsourcing	25
1.5.3 Puntos de cuidado	26
1.5.4 Las dos caras del Outsourcing	27
Capítulo 2. El Outsourcing y su aplicación del IDE.	29
2.1 Antecedentes del IDE	29
2.2 Concepto de IDE.	30
2.3 Sujeto y Objeto de IDE.	30
2.3.1 Quienes nos están obligados al pago	31
2.4 El Outsourcing como contribuyente del IDE	31
2.5 Acreditamiento del IDE	32
2.5.2 IDE pagado en el mes	33
2.5.3 Devolución del IDE	34
2.5.4 Opción de acreditar IDE estimado en pagos provisionales	34
2.5.5 IDE estimado mayor que IDE pagado	35
2.5.6 IDE estimado menor que IDE pagado	35
2.6 Registro contable del IDE	35
2.7 Mecanismo para reducir los impactos financieros del IDE	37

Capítulo 3. Aspectos Generales del IETU.	39
3.1 Antecedentes del IETU.	39
3.1.1 Adopción del IETU en México.	39
3.2. Elementos Del IETU.	41
3.2.1 Sujeto.	41
3.2.2 Sujetos exentos.	41
3.2.3 Objeto.	41
3.2.4 Tasas	42
3.3 Ingresos Gravados.	43
3.3.1 Reglas particulares.	43
3.3.2 Obtención de los ingresos.	43
3.3.3 comparativo de ingresos gravados para ISR y IETU.	44
3.4 Ingresos Exentos.	46
3.5 Deducciones.	47
3.5.1 Salarios	49
3.5.2 Requisitos de las deducciones	50
3.5.3 Comparativo de deducciones autorizadas para ISR y IETU	51
3.5.4 Deducciones Autorizadas aplicables	54
3.5.5 Deducción de Cuentas por Pagar por Operaciones con Público en	55
Gral.	
3.6 Créditos Fiscales.	56
3.7 Acreditamiento del ISR contra IETU	56
3.7.1 ISR a Pagar	57
3.7.2 Crédito por salarios gravados	58
3.7.3 Crédito por Aportaciones de Seguridad Social	59
3.7.4 Crédito por nomina	59
3.7.5 Ingresos Gravados del IETU efectivamente cobrados.	60
3.7.6 <i>Deducciones para efectos del IETU efectivamente pagadas</i>	60
<i>acumuladas al periodo</i>	
3.7.7 IETU a pagar	61
3.7.8 Pago de impuestos Federales	62
3.7.9 Crédito por exceso de Deducciones	62
3.7.10 Crédito Fiscal para Aplicarse contra el ISR del ejercicio 2008 o	63
contra	
pagos provisionales y del ejercicio del IETU a partir de 2009	
3.8 Ingresos Base para pagos Provisionales	64
3.8.1 Conceptos de Ingresos más comunes que en la práctica pueden	64
gravar para ISR y IETU	

Capítulo 4. Aspectos generales del ISR.	69
4.1 Antecedentes.	70
4.2 Sujetos Objeto, Base y Tasas	71
4.2.1 Sujeto.	71
4.2.2 Objeto	74
4.2.3 Base	74
4.2.4 Tasa	75
4.3 Ingresos Acumulables.	76
4.4 Deducciones Autorizadas.	78
4.4.1 Porcientos máximos de deducciones autorizadas.	80
4.5 Momentos de causación	82
4.6 Pagos Provisionales y declaración anual.	83
4.6.1 Como se calcula	85
4.6.2 Otros Aspectos.	88
4.7 Declaraciones anuales.	90
4.7.1 Deducciones Personales	90
4.7.2 Declaración Anual de las Personas Morales 2008	92
4.7.3 Algunas de las Reformas al ISR	93
Capítulo 5. Aspectos Generales de Seguridad Social.	95
5.1 Seguridad Social.	96
5.1.1 Inscripción, derechos y obligaciones de las empresas en el seguro. Social	96
5.2 Principales Problemas prácticos de las empresas en materia de seguro social.	102
5.3 Los Outsourcing como mecanismo para evitar obligaciones fiscales.	114
5.4 Mecanismo de los organismos con los que cuenta el gobierno mexicano con la finalidad de controlar totalmente a la industria de los Outsourcing.	130
Caso practico	139
Conclusiones	159
Bibliografía.	163

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo lo realice, pensando en la gran carga tributaria que pueden desarrollar algunas empresas, por la entrada en vigor de nuevos impuestos a la esfera fiscal Mexicana, En el año 2008 muchos contadores, abogados y especialista en materia fiscal, comentaron, sus puntos críticos y débiles que podría contraer el nuevo Impuesto Empresarial a Tasa Única, y el impuesto a los depósitos en efectivo.

La mayoría de esos comentarios tuvieron tendencias a que el IETU limitó y condicionó los conceptos que pueden deducir los empresarios en los costos y gastos en los que incurren al obtener un ingreso y que tendría efectos de mayor desembolso de efectivo en cada empresa y que la bases sobre la cual fue creada y motivada en la exposición de motivos era inconstitucional.

Tantos fueron los agravios en contra del IETU que surgieron más de 30,000 amparos, mismos que el pasado 30 septiembre de 2008 la Suprema Corte de Justicia de la Nación los rechazo de forma tajante.

Con la entrada en vigor del IDE el 1 de julio de 2008, solo impacta a los contribuyentes que no están inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes, ya que este sector no tiene la manera de recuperar el impuesto retenido por concepto de depósitos en efectivo mayores a \$ 25,000.00, donde se resiente el impacto financiero, ya que se calcula netamente con base en flujo de efectivo, de todos los ingresos obtenidos al vender un bien o servicios, y notar que realmente de ese ingreso, ya no debemos tomar en cuenta el 2% , y que solo servirá para acreditar el impuesto contra ISR y/o IETU, en pagos provisionales y declaración anual.

Aunado a lo anterior identificamos que las entidades gubernamentales, señalaban a un sector de contribuyentes como simuladores fiscales, este sector denominado Outsourcing, quien hasta la elaboración de este trabajo, han sido objeto de revisiones de gabinete, visitas domiciliarias, requerimientos, y auditorias fiscales integrales, con la finalidad de desaparecerlas o evitar su proliferación, que en los últimos años ha crecido de manera increíble.

La autoridad señala que este tipo de empresas denominas Outsourcing, utilizan mecanismos fiscales indebidos para pagar menos impuestos, y que estos repercuten tanto a los empleados, como a las arcas de erario gubernamental; especialmente hace mención a las empresas constituidas como Sociedades Cooperativas de Producción, Sociedades Cooperativas, Sociedad en Comandita por Acciones y Sociedades en Comandita Simple.

Por lo anterior, mi trabajo se realizó en base al impacto que puede tener del IETU y el IDE en las empresas de Outsourcing constituidas como Sociedad Anónima de Capital Variable, que solo manejan personal de nómina y que no tienen dentro de su Capital empresarial activos fijos, pérdidas o inventarios que ayuden a disminuir la carga fiscal del IETU.

Con el contenido de este material proporcionamos las herramientas y conocimientos necesarios para entender de forma clara y concisa la aplicación de estos impuestos.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DE LOS OUTSOURCING

CAPÍTULO I. GENERALIDADES DE LOS OUTSOURCING.

1.1 ANTECEDENTES.

El Outsourcing viene a ser la externalización de determinadas áreas funcionales. Sus siglas en inglés traducidas al español, nos sugiere que se trata del trabajo con recursos externos. Por tanto, aplicado con carácter general, no es un concepto nuevo puesto que responde al acto mediante el cual una organización contrata a un tercero para que realice un trabajo en el que está especializado, con los objetivos de reducir costos y/o evitar a la organización la adquisición de una infraestructura propia que le permita la correcta ejecución del trabajo.

El Outsourcing es una práctica que data desde el inicio de la era moderna. Este concepto no es nuevo en Latinoamérica, ya que muchas compañías competitivas lo realizan como una estrategia del negocio.

Delegar responsabilidades y compromisos que no son inherentes a la esencia del negocio ha sido una constante en las organizaciones. Al comienzo de la era postindustrial se inicia la competencia en los mercados globales, y es entonces cuando las empresas deciden que otros asuman responsabilidades, porque no parecía suficiente su capacidad de servicios para acompañar las estrategias de crecimiento.

Hoy en día se habla de volver al inicio y retomar estos conceptos bajo el nombre de Reingeniería de Procesos. La realidad es que siempre se ha hecho Outsourcing, pero con una concepción probablemente equivocada.

Hay que tratar de obtener el mejor provecho posible a un programa de esta índole y darle valor agregado para obtener una solución efectiva a los procesos empresariales.

Existen dos posiciones que explican el nacimiento del *Outsourcing*: por un lado, aquella que explica que el Outsourcing nace inicialmente en los años 70 del siglo pasado con la revolución post-industrial, encontrando su punto de ebullición dos décadas después con la revolución informática, culminando con el modelo fordista.

En la otra que sostiene que en Italia la economía informal es la creadora de la especialización flexible, antecedente del *Outsourcing*, que 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. Aparecieron los grandes comerciantes nacionales, internacionales y multinacionales.

El término y el concepto de Outsourcing se hizo popular durante la mayor cooperación económica y el crecimiento de las empresas.

Hacia mediados de la década de los 90, las empresas empezaron a considerar al Outsourcing como una manera de aumentar su eficiencia en costos. Aquellas funciones de negocios necesarias para la operación de una empresa, pero no relacionadas con el negocio principal, estaban siendo delegadas a un incipiente grupo de empresas de servicios: desde contabilidad hasta procesamiento de datos e incluso protección y seguridad física. Otros tipos de proveedores de servicios se dedicaron a brindar asistencia en las áreas de recursos humanos, distribución principal interna, mantenimiento de planta, etc.

El Derecho Laboral Internacional abordó el tema de la *externalización productiva* u Outsourcing en la 85° Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llevada a cabo en 1997, donde se adoptó el término de subcontratación para delinear los derechos laborales del trabajador, confundiendo aún más el panorama de la figura contractual del Outsourcing, llegando al extremo de dudarse doctrinariamente si es que el contrato de Outsourcing es un contrato comercial o, como algunos consideran (aunque se trata de una minoría), un contrato laboral.

Todo lo anterior sumado a la ausencia de programas formales de entrenamiento dio lugar a problemas cada vez más complejos de resolver. Fue en este entorno, que se dio reconocimiento a la necesidad de grupos de especialistas técnicos, cuyo objetivo funcional es minimizar los tiempos improductivos, otorgando soporte, ayuda formal y consistente a los usuarios de una plataforma de equipos y software en constante crecimiento y evolución. Sin menoscabo de las principales actividades que dan razón de ser una organización, “EL NEGOCIO”.

La dinámica de los procesos de negocio exige una pronta respuesta a los problemas del diario. El área de soporte debe resolver con prontitud además de eficacia. La precisión de un diagnóstico, salvo en casos verdaderamente de excepción, pareciera ser enemigo natural de la rapidez en la respuesta. El riesgo incurrido en operaciones aceleradas es de consideración. No obstante, la expectativa del usuario es inmediata exactitud en el diagnóstico, precisión y efectividad en la solución con riesgo bajo.

En los albores del nuevo milenio, el Outsourcing también preparó el terreno para las prácticas de “Offshore Outsourcing”, o simplemente “Offshoring”. Este puede definirse como una reubicación de procesos de negocios, tales como manufactura o producción, a una ubicación que ofrezca menores costos. En el cual se delegan trabajos a diferentes proveedores de servicios (o se recurre a distintas compañías para una o más actividades específicas) el Offshoring emplea la misma estructura u organización de negocios interna que la empresa “nodriza”. Esta modalidad se ha hecho cada vez más atractiva para los empresarios debido a que éstos se enfrentaban a un esquema laboral que mermaba las utilidades de sus empresas, y también dicho término se utiliza para describir un fenómeno que se está extendiendo a toda la industria. Posiblemente es parte de un movimiento más amplio de la sociedad para la conformación de un mundo más productivo y menos derrochador, planteándole a la gerencia delicados retos de relaciones humanas, ya que puede afectar a cualquier empleado y a cualquier gerente que no está dentro de las llamadas “ventajas competitivas”.

El Outsourcing surge como una atractiva herramienta de gestión de negocios que sirve para ayudar a la empresas a mejorar el funcionamiento de su estructura interna, analizando

factores externos (tecnología, información, ambiente) con el propósito de crear un proceso en el negocio que podría ser desempeñada eficientemente y/o más efectivamente por otra corporación, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio. Para contratar el Outsourcing, la regla es comparar los costos de lo que se va a contratar con los costos de hacerlo la misma empresa, ya que en muchos casos puede no resultar favorable.

1.2 ¿QUÉ ES EL OUTSOURCING?

Outsourcing: Significa contratar algún servicio por fuera, siempre y cuando, no se trate de una tarea estratégica para la organización, sino que representa un área que se puede delegar a un despacho especializado para crear procesos y disminuir costos. La definición de Outsourcing se puede sintetizar como: "la decisión de una organización de entregar una parte de sus procesos, comúnmente en el ámbito logístico, productivo o de negocio, para que sea desarrollado por una empresa especializada, que por poseer dicho carácter, se asume que puede desempeñarlo con mayor eficiencia".

El Outsourcing es un proceso en la que una empresa cede algunas tareas a otra que se especializa en ellas. Se le llama también subcontratación porque una empresa no contrata empleados con puesto y sueldo fijo sino más bien a una o varias empresas con sus propios empleados que hacen trabajos específicos. Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de su negocio.

El Outsourcing consiste en que una empresa contrata, a una agencia o firma externa especializada, para hacer algo en lo que no se especializa. Un buen ejemplo es la nómina. Todo negocio tiene que manejarla, pero existen firmas especializadas que lo pueden hacer mejor y a un costo menor del que maneja un negocio cualquiera. La empresa que contrata provee información básica acerca de su personal, la firma contratada se encarga de calcular los pagos y de hacer los cheques. Esto resulta más económico ya que se evita tener todo un departamento encargado de la nómina, pagar los salarios de la gente del departamento, correr con gastos como seguridad social, fondos de pensiones, etc. Otro ejemplo es el servicio de computadores, estos se pueden alquilar, junto con su mantenimiento, reparación y actualización, lo cual evita costos innecesarios de personal y renovación de equipos por ejemplo. Un servicio de Outsourcing, tiene un marco jurídico definido, que las empresas involucradas debiesen conocer y cumplir, por lo cual, estos servicios necesariamente están soportados por contratos de internet. La empresa definen los términos en que se entregan los servicios, los compromisos asumidos tanto por el prestador como por la empresa que los recibe, y las sanciones en caso de incumplimiento.

Los principales objetivos que pueden lograrse con la contratación de un servicio de Outsourcing son los siguientes: Optimización y adecuación de los costos relacionados con la gestión, en función de las necesidades reales.

- Eliminación de riesgos por obsolescencia tecnológica.
- Concentración en la propia actividad de la organización.

La norma básica y más importante es no dar en Outsourcing ninguna de las funciones o áreas que consideramos como fundamentales en nuestra empresa. Ejemplo: Microsoft nunca hará Outsourcing de la programación y el desarrollo de su software, esa es su labor fundamental, pero si lo hará con el servicio de aseo.

Hacer Outsourcing es bueno, pero hacerlo a la ligera, puede traer como consecuencia altos costos y posibles interrupciones del negocio. Otro factor a tener en cuenta tiene que ver con la parte legal del contrato, es dejar bien sentadas las condiciones y las sanciones en caso de incumplimientos por parte de la firma contratista. El Outsourcing tiene mucho de subcontratación, pero no sólo es eso, es más bien establecer alianzas con firmas colaboradoras que harán más eficientes nuestras tareas fundamentales.

1.3 EL OUTSOURCING EN MÉXICO Y EN EL MUNDO

1.3.1 El Outsourcing en el mundo

Existen actualmente en el mercado, grandes empresas de Outsourcing que se dedican a ofrecer una gran cantidad de mano de obra especializada y experta en las diferentes áreas de la organización que van desde la administración, contabilidad, recursos humanos, impuestos, logística, etc. Así las empresas pueden prescindir de los problemas cotidianos inherentes a estas actividades y centrarse a pensar y tomar decisiones acerca de los problemas y estrategias típicas del negocio y su actividad principal.

En la medida en que los esfuerzos y los recursos de la organización estén más y más concentrados en sus áreas de beneficios, éstas serán aún más eficientes y exitosas; y de eso dependerá la fortaleza de toda la organización.

Hoy en día, el Outsourcing es una de las estrategias de negocios más ampliamente utilizadas en el mundo. Este fenómeno de negocios ha generado nuevos empleos para muchos países. Algunas de estas vacantes no tenían precedentes hasta que el Outsourcing se convirtió en una fuerza sustancial en el mercado. No fue sino hasta la entrada del nuevo siglo que finalmente se modificaron los puestos de gerentes e ingenieros. Ahora hay cabida para una fuerza laboral que puede generar reportes de actividades, reportes semanales de actualización, todos ellos en respuesta a las especificaciones de un mercado en continua evolución. Las actividades auxiliares, como por ejemplo servicio al cliente, soporte técnico y servicios de "front desk", también están siendo contratadas bajo el esquema de Outsourcing.

Hoy, muchas empresas están optando por el Outsourcing por diversos motivos. Sin embargo, la causa principal parece tender más hacia su afán por abatir costos o, cuando menos, adelgazar su estructura de gastos. Otras prefieren asignar los trabajos o actividades auxiliares con un carácter secundario, de modo que la empresa pueda concentrar sus energías en operar su negocio principal como le he venido mencionando

Otras compañías pequeñas recurren al Outsourcing en un intento por allegarse habilidades y tecnologías a las que de otra manera no tendrían acceso debido a restricciones de tiempo o dinero.

En la India se tiene la mayor cantidad de empresas dedicadas al Outsourcing pues muchas compañías estadounidenses y británicas han delegado actividades como call center, telemarketing, soporte técnico, administración de datos, software, e-learning, animación, arquitectura, atención en salud y servicios financieros.

Por otro lado la India carece de una ley específica que regule al contrato de *Outsourcing*, rigiéndose entonces por sus normas de Derecho Internacional Privado, cuyo principio fundamental señala: “la ley apropiada es la ley que las partes han escogido expresa o implícitamente, o aquella que le puede ser imputada en razón del lugar donde tengan una más amplia conexión”, lo que se complementa con la jurisprudencia hindú, según la cual las partes pueden someterse tanto a las normas del Derecho hindú como al Derecho del territorio que ellos crean conveniente y, a falta de pacto, se regirán por las leyes hindúes.

En Italia, Estados Unidos y la mayoría de países latinoamericanos han dedicado sus esfuerzos a regular los beneficios laborales de los trabajadores del *Outsourcer*, a propósito del interés en este tema de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más no regulan propiamente al contrato de *Outsourcing* en el ámbito empresarial. Suiza sí es un ejemplo digno de resaltar en la materia examinada porque regula al contrato de *Outsourcing* mediante la Circular de la Comisión Federal de Bancos sobre la *externalisation d'activités* y, aunque meritoria, es sectorial pues se restringe al ámbito bancario.

El contrato de *Outsourcing* no es meramente jurídico porque, al insertarse en la estructura organizativa del negocio, este será de carácter económico; así, podemos mencionar: focalización al *core business*, delegación de facultades, transferencia del riesgo, reducción de costos, estabilidad en el precio, maximización del capital y diversificación.

El sistema de subcontratación se ha transformado en una verdadera fuente de trabajo para profesionales y técnicos.

Actualmente la globalización de los negocios está llevando a las empresas a considerar alternativas de solución que no son nuevas, sino que simplemente no han sido tomadas en cuenta para beneficio propio, estas decisiones están siendo fundamentadas en la demanda mundial de servicios de calidad global o de clase mundial como son llamados, todos los procesos deben ser generados con transparencia y con estándares específicos para acoplarse al mundo de negocios y así participar en un mercado de ganar-ganar.

Así también las pequeñas y medianas empresas están teniendo que reconfigurar la forma en que operan en la actualidad debido a que tienen negociaciones con las Grandes empresas y los requerimientos de inversión o colaboración son cada vez más demandantes, es así como últimamente se ve la necesidad de incorporar servicios que en otros países se han utilizado desde mucho tiempo atrás como son aquellos de la planeación de recursos de la Empresa (ERP) que ayudan al intercambio de información interna de la empresa para optimizar procesos de producción y mejorar la rentabilidad de la empresa. Existen diferentes aplicaciones dedicadas a satisfacer dichas demandas, sin embargo el costo de muchas de ellas es demasiado elevado para empresas que tendrían que invertir miles de dólares en la

adquisición de uno de ellos, es por esto que un nuevo mercado de consultorías para diferentes tipos de empresas está emergiendo para proporcionar estos servicios de manera externa y facilitar las operaciones de la misma en conjunto con un bajo costo de interrelación. Estas empresas permiten contacto directo con el cliente y aseguran la operatividad de la organización a la que sirven ya que esta última puede dedicar todo su tiempo para las actividades clave que le permitan generar ingresos. Contar con estos servicios es una muy buena opción hoy en día para el ahorro de recursos empresariales, el mercado es muy pequeño aún, las necesidades son emergentes y el panorama es muy incierto, pero las posibilidades de éxito de este tipo de negocios debieran ser consideradas por las PYMES a las cuales beneficiaría de forma directa.

Actualmente los sistemas de planeación de los recursos de la empresa (ERP), esta planeación puede ser considerada como una solución de tecnologías de información que permitan integrar los procesos de competencias de las empresas. Estos productos son modulares en estructura y fácilmente ofrecen capacidades para logísticas integradas, planeación financiera, ventas, procesos de órdenes, producción y planeación de los recursos materiales; las organizaciones pueden escoger implementar uno o algunos cuantos módulos al mismo tiempo con seguimientos de implementación de otros módulos planeados a futuro.

Según Shang, el interés por utilizar los sistemas ERP están determinados por el éxito, teniendo numerosos beneficios en su implementación de tipo operacional y estratégico. La evidencia de estudios con los que se cuenta en la actualidad indican que contar con un sistema ERP mejora la información en sí misma y la integración de operaciones de negocios, así como las organizaciones tienden a tener un alto desarrollo financiero con respecto al valor del mercado que aquellas que no han invertido en este tipo de sistemas.

Las ventajas de competitividad son sustentables si la decisión es tomada con anticipación y determinación de la alta gerencia, ningún plan de implementación funcionará si no se ha llevado a cabo la tarea de seleccionar el mejor sistema ERP que convenga a las necesidades de la empresa.

Las compañías, incluso las más pequeñas necesitan desarrollar su propio concepto estratégico de ERP más allá de la selección de un proveedor, pronto el mercado de ERP's estará dividido entre los vendedores líderes de ERP con arquitecturas avanzadas de soporte para requerimientos globales y los vendedores de PYMES que se concentran en compañías con necesidades de tipo single-site. Por esta razón los planeadores de Tecnologías de Información deben considerar al ERP como el control de su infraestructura y trabajar con los proveedores del mismo para construir una arquitectura de información que se permite interconectividad y servicios que incrementen las capacidades existentes. Sin embargo esto puede resultar muy costoso para las grandes organizaciones, considerando precios de cientos de millones de dólares (Robey 2002) siendo para las pequeñas empresas una inversión de aproximadamente el 50% de sus ganancias anuales agregando que puede resultar en un proceso fallido; más aún la implantación puede llevar mucho tiempo haciendo que las operaciones de negocios existentes sean disrupting contratando los recursos con los que cuenta la empresa (Deepindir 2004).

De acuerdo con un reporte de la India, solamente del 8 al 10% de las casi 3 millones de PYMES está utilizando sistemas de Tecnologías de información según Rajalakshmi (2004), director del parque de tecnología de Software de la India, según el estudio solamente el 35% de una muestra de 4,000 PYMES (con menos de 500 empleados) se encuentran en preparación de implementar un sistema ERP. Los resultados también mostraron que las pequeñas empresas de algunos sectores como pieles, acero y químicos no han invertido en TI, pero usan portales de tipo Third Party para comprar y vender sus productos. La situación actual de las PYMES lleva a pensar en una propuesta más llegada a ellas, el Outsourcing; aunque muchas compañías implementan un sistema ERP para la instalación y la configuración del sistema por consultores expertos, algunas compañías están yendo un paso más allá empleando firmas consultoras o ASP para la continuidad, el mantenimiento y las actualizaciones del sistema ERP una vez instalado. El modelo de ASP consiste de un vendedor ERP o de una firma tecnológica experimentada que ofrecerá mantenimiento a las aplicaciones de la Organización y proporcionará acceso a esas aplicaciones por Internet o por medio de una red interna.

Las compañías más pequeñas son mayormente atraídas al modelo ASP por los sistemas ERP porque ellas no pueden hacer frente a los altos precios de un sistema ERP, sin embargo, ellas también no desean instalar un sistema pequeño que no tenga posibilidades de ser escalado con su anticipado pronóstico de crecimiento y necesite la instalación de un nuevo sistema con reconfiguración y los cambios empleados en la conversión de datos. El modelo ASP les permite además “pagar mientras crecen” y administrar sus costos de soporte de Tecnologías de Información con un contrato que asegura sus gastos en ERP no serán más que una cuota específica mensual. (Outsourcing Journal, 1999).

La empresa quiere contar con consultoría para sus procesos de TI para poder dedicar sus esfuerzos en las funciones principales de la empresa.

Contrato de incentivos específico, el componente de garantía, de penalización y las reglas de pago del contrato deben ser automáticamente generadas basadas en la opción del cliente. Paul (2000) propone un modelo de costos para que las pequeñas empresas puedan delimitar su decisión y conocer en qué pagos debe incurrir si decide emplear la consultoría, lo conceptos básicos del modelo de costos de transacción es que el total del costo del Outsourcing puede ser dividido como sigue:

- El costo del servicio de proceso de información, que puede ser estimado del mercado.
- Costos de set-up y de contrato que incluye el costo de encontrar un vendedor, las tarifas de negociación y otros cargos incurridos en la institucionalización de la relación.
- Cuando previamente esto ha sido visto en términos “horizontales” (Bryson y Ngwenyama, 2000), se considera la situación cuando el contrato es a largo plazo, y la actitud del vendedor y las condiciones del contrato varían en diferentes periodos, esto puede deberse a muchos factores como las condiciones del mercado, la presencia de riesgos y sus correspondientes costos. De igual forma, el valor de un nivel de desarrollo dado al Outsourcer y el costo del ASP puede variar en diferentes periodos.

Las consideraciones especificadas proporcionan un panorama general de los aspectos a considerar para que cualquier empresa pueda tomar la decisión de consultoría para sus propósitos, se hace énfasis en las PYMES porque son las que presentan una situación financiera más delicada, pero también es adoptable para empresas grandes, el ERP es un auxiliar para implantar un Outsourcing pues pretende que se utilice la competitividad de acuerdo a los intereses planteados por el cliente, por lo es recomendable visualizar el mundo actual y determinar la factibilidad de implantarlo en el negocio.

A las PYMES les hace falta analizar la rentabilidad e interés de desarrollar interna o externamente cada una de sus actividades de la empresa: fabricación, distribución, gestión de recursos humanos, gestión de almacenes,

Nuevas Tecnologías e Internet, etc. En el caso de las Nuevas Tecnologías de la Información e Internet, las organizaciones cada vez tienen iniciativas más importantes. El problema es que no es habitual disponer de personal interno que conozca suficientemente estas áreas para conseguir los deseados resultados en la organización.

Debido a esta falta de personal calificado, en muchas ocasiones se desarrollan soluciones internamente que acaban siendo más caras y menos profesionales que si se hubiese externalizado todo su desarrollo y mantenimiento.

Las empresas necesitan una gran flexibilidad en sus procesos de recursos humanos y una rápida adecuación a los cambios legislativos a través de sus herramientas de información. El Outsourcing se convierte así en un instrumento indispensable que ayuda a atender estas necesidades de flexibilización y adecuación a los continuos cambios.

La visión de la externalización se ha vivido como un todo o nada, es decir o se externaliza todo el proceso, o se deja en casa. El rápido desarrollo de la tecnología está cambiando el panorama del "todo o nada". La aparición de las últimas versiones de software y el desarrollo de las telecomunicaciones han facilitado la gestión compartida de los procesos.

Actualmente no sólo es posible que empresa y proveedor interactúen dentro de un mismo proceso. Ahora, cualquiera de las dos partes puede obtener información online del estatus de cada uno de los procesos que le afectan. Por ejemplo, en un proceso de nómina tradicional, la empresa informa de las incidencias producidas durante el mes al proveedor, y la empresa obtiene toda la información al finalizar el mes. Con la tecnología actual, es posible que la empresa esté actualizada con los datos relevantes durante todo el proceso, pudiendo interactuar en cualquier momento con los datos y procesos que el proveedor le facilita.

1.3.2 Portales para el empleo

La implantación de los portales del empleado es uno de los principales catalizadores de estos procesos en la mayor parte de las empresas. A través de estos portales, los empleados obtienen información de forma autónoma, ya que pueden imprimir sus nóminas e, incluso, obtener información sobre su retención a efectos del IRPF, y ellos mismos pueden modificar sus datos básicos, como domicilio, cuenta bancaria o situación familiar.

El empleado también podrá realizar de forma independiente distintas tareas, como solicitar anticipos por gastos, consultar el estatus de su última liquidación de gastos o los beneficios sociales ofrecidos por la empresa. Con esta herramienta, los procesos se simplifican y las consultas al departamento de recursos humanos desaparecen. Además, la gestión de los distintos procesos se puede realizar de forma conjunta por proveedores externos y la empresa, ofreciendo al empleado una solución unificada en la que puedan intervenir en su gestión el departamento de recursos humanos y varios proveedores.

El desarrollo de herramientas no sólo simplifica el trabajo, sino que abre la posibilidad de subcontratar determinadas actividades sin que el destinatario final del servicio se vea afectado ni por la calidad ni por una mayor complejidad en los procesos.

Desde el punto de vista fiscal, dada la complejidad que tienen los aspectos tributarios para el empleado y su efecto en la renta disponible, la compañía está obligada a aportar información al expatriado sobre las implicaciones fiscales derivadas de la expatriación, tanto en el país de destino como en el de origen.

En casi todos los casos, es la empresa la que se encarga de todos los aspectos tributarios, tanto con Hacienda del país como con los impuestos que se deben pagar en el país de destino. Por eso cada vez es más frecuente negociar la retribución en neto y que la empresa se encargue del pago de los distintos impuestos a los que esté sujeto el expatriado.

1.3.3 Transformación Global.

Pese a que la situación de incertidumbre del mercado ha hecho que el coste vuelva a cobrar importancia a la hora de contratar un Outsourcing el ahorro ha pasado a ser el segundo factor en importancia, por detrás de la calidad del servicio. Esta estrategia obliga a la empresa a replantearse sus objetivos. La cuestión estriba en poder sobrevivir en un entorno cada vez más competitivo. “Eso obliga a las empresas a buscar enfoques distintos de colaboración; enfoques más creativos y donde la empresa proveedora del servicio se involucre más”, apunta Rafael Galán, responsable de Outsourcing & Netsourcing en la consultora Accenture. En estos casos, es normal que la compañía de Outsourcing trabaje de acuerdo a resultados y asuma un riesgo compartido con el cliente.

La empresa que da el servicio se convierte en un socio ‘de facto’ y muchas de estas alianzas acaban con la creación de una empresa mixta para la prestación de los servicios ‘externalizados’, donde ambos se reparten los costes y los riesgos.

1.3.4 El Outsourcing en México.

En México, el trabajo temporal surge desde los años setenta. En la actualidad, el porcentaje de ocupación frente a las contrataciones permanentes es del 56.3%, cifra importante de la

población económicamente activa (PEA). Por lo que se detecta que existe un mercado prospecto del 45% aproximadamente en vías del crecimiento de esta tendencia.

México tiene una gran potencial para hacerle frente a la India en TI (Tecnologías de la Información), sobre todo en soporte técnico vía *Outsourcing*.

Actualmente la India acapara más del 30% en este rubro y México siendo el 6to. Tiene un gran potencial para *arrebatarle* el puesto a la India. Se cuentan con grandes ventajas como: idiomas, capacidad técnica, precios, zona horaria y actitud en el servicio.

1.3.4.1 (Outsourcing) de Recursos Humanos México

El término y el concepto de outsourcing se hizo popular durante la mayor cooperación económica y el crecimiento de las empresas de los 1980's. El outsourcing presenta la oportunidad de un negocio existente a delegar tareas específicas asociadas con una empresa particular la función o funciones de los departamentos dentro de su organización a una entidad externa especializada en la gestión de esas funciones. Por ejemplo, si un negocio fuera considerar el outsourcing de funciones y de las responsabilidades concernientes a las necesidades de los recursos humanos y requisitos de ese negocio, intentarían emplear un individuo o una firma de outsourcing que se especializa en las operaciones de las muchas funciones de un departamento de los recursos humanos. Éstos incluyen las ventajas administración y mantenimiento, nómina de pago, reclutamiento y procesos y procedimientos relacionados terminación, y entrenamiento de empleados y programas del empleado de desarrollo. La empresa de contratación externa de recursos humanos o individual sería asignado a la gestión de las necesidades de recursos humanos de la empresa y paga una cuota por sus servicios. Los que proporcionan servicios de outsourcing, son subcontratados, y no empleados de la compañía a la que prestan sus servicios.

Un número grande de empresas más pequeñas que experimenten crecimiento rápido considerará outsourcing de recursos humanos como alternativa viable a emplear a personal interno para lograr las tareas asociadas a las necesidades de los recursos humanos del negocio. El outsourcing de recursos humanos puede ayudar a menudo a satisfacer las metas estratégicas del negocio para reducir costes y tener en cuenta la habilidad del personal fijo actual, de la experiencia y energía que se dirigirán estratégicamente hacia los aspectos y las funciones del negocio en el cual son los más eficaces. Esto hace que el personal en condiciones de proseguir las tareas que serán más rentables para la empresa en su

Un negocio que utiliza Outsourcing de recursos humanos asigna la gerencia de todas las funciones concerniente a los empleados del negocio a un tercero proveedor que se especializa en la gestión de los recursos humanos. El Outsourcing de recursos humanos se ve típicamente

como método rentable de manejar todas o una porción operaciones relacionadas con los recursos humanos de un negocio particular.

1. Descripción - Outsourcing de recursos humanos.

El Outsourcing presenta la oportunidad para que un negocio delegue tareas específicas asociadas con una empresa en particular de acuerdo a la función o funciones de los departamentos dentro de su organización a una entidad externa especializada en la gestión de esas funciones.

Por ejemplo, si un negocio fuera considerar el Outsourcing de funciones y de las responsabilidades concernientes a las necesidades de los recursos humanos y requisitos de ese negocio, intentarían emplear un individuo o una firma de Outsourcing que se especializa en las operaciones de las muchas funciones de un departamento de los recursos humanos. Éstos incluyen las ventajas administración y mantenimiento, nómina de pago, reclutamiento y procesos y procedimientos relacionados terminación, y entrenamiento de empleados y programas del empleado de desarrollo.

La empresa de contratación externa de recursos humanos o individual sería asignado a la gestión de las necesidades de recursos humanos de la empresa y paga una cuota por sus servicios. Los que proporcionan servicios de Outsourcing, son subcontratados, y no empleados de la compañía a la que prestan sus servicios.

El Outsourcing de recursos humanos puede ayudar a menudo a satisfacer las metas estratégicas del negocio para reducir costes y tener en cuenta la habilidad del personal fijo actual, de la experiencia y energía que se dirigirán estratégicamente hacia los aspectos y las funciones del negocio en el cual son los más eficaces. Esto hace que el personal en condiciones de proseguir las tareas que serán más rentables para la empresa en su conjunto.

Las empresas que subcontratan en materia de recursos humanos tienden a ser pequeñas para las empresas de tamaño medio con un número de empleados que van desde 10 a 1500. Para estas empresas, el Outsourcing de recursos humanos se utiliza como un enfoque estratégico para aliviar su personal interno de hora relacionados con las responsabilidades y centrarse en las operaciones básicas de la empresa.

En el Outsourcing, las funciones del departamento de recursos humanos, la firma puede tener acceso a la experiencia y al conocimiento de los profesionales de recursos humanos para mejorar relaciones del empleado, velar por el cumplimiento de la normativa, y ayudar a gestionar y reducir los gastos de funcionamiento.

Una firma de el Outsourcing de los recursos humanos puede ahorrar a las pequeñas empresas de tamaño medio el precio por los propietarios de negocios que permitan el momento de concentrarse en las operaciones diarias y los objetivos estratégicos del negocio principal en lugar de utilizar ese tiempo para gestionar funciones de recursos humanos.

Las firmas profesionales del Outsourcing de los recursos humanos están a menudo íntimamente familiarizadas con la mejor relación costo-eficacia, empleando programas de beneficio con menos costos de seguro médico y programas 401 k, y podrán presentar una

variedad de planes para acomodar las necesidades de sus empleados que adhieran a empresa pautas presupuestarias de la compañía. El Outsourcing de los recursos humanos también conecta el negocio con un experto en el área de la gestión de conflictos y de la nómina de sueldos.

Muchas personas se encuentran en una situación de los que necesitan información sobre la gestión de los empleados, ya que avanzar en sus carreras. En muchas industrias, la promoción requiere que la gestión de las personas, y ser un buen gestor es una habilidad importante y vital, tanto si está activa la gestión de personas y si desea avanzar en su carrera.

Gracias al Outsourcing el mercado de servicios Tecnologías de Información (IT) ha crecido en 2008 aproximadamente 11%. La oferta de Outsourcing de servicios IT con mayor potencial en México recae sobre la seguridad, las aplicaciones, los centros de datos, sobre el hospedaje y las redes, de acuerdo con información de la firma de análisis Select. Por su parte la Secretaría de Economía ha estimado que las exportaciones de IT de México alcanzarán en 2013 de \$8,000 a \$10,000 millones de dólares, un incremento exponencial comparado con los \$1,700 millones de dólares registrados el año pasado.

1.3.4.2 La subcontratación en México.

A lo largo de los años de historia fiscal en México, las practicas de elusión fiscal, de planeación fiscal o de delitos fiscales, crecen y se diversifican. Las formas de evasión que encontramos son: contribuyentes menos incrementos-reducciones de capital, venta de títulos de valor, sistemas de aseguramiento de bienes o personas con recuperación de primas, compra de tecnología en el extranjero, duplicidad de cédulas de identificación fiscal, arreglo con los auditores del fisco, facturas apócrifas. Dejar de pagar las obligaciones es un delito cuando se hace en violación de las leyes y a de acuerdo la conducta al tipo penal, la legislación penal debe de proteger al Estado que solo puede vivir económicamente de sus contribuyentes y de los ingresos provenientes de sus propios recursos naturales. Las necesidades públicas que debe atender el Estado no pueden esperar a la buena fe y voluntad altruista de los ciudadanos para obtener ingresos, por ello, las leyes deben obligar a las personas a tomar parte de su patrimonio y entregarlo al fisco a fin de que se destine a los gastos que requiere la atención del servicio público.

El Outsourcing no es un nuevo esquema de plantación estratégica empresarial. En la actualidad el uso continuo de la tecnología influye porque se necesita a personal especializado y en empiezan a surgir grande empresas de subcontratación como Manpower, Accenture, Adecco, etc.

Por ejemplo:

- Un hotel contratará a una empresa de edecanes para atender un numeroso congreso.
- Una empresa comercial contrata el servicio de marketing con otra empresa que tiene personal experimentado para esa actividad.
- El aeropuerto contrata el servicio de limpieza, de seguridad etc.

De esta manera, mientras las empresas se quieren "ahorrar" el costo laboral, son sujetas a prácticas donde los trabajadores no tienen ningún compromiso, no hay productividad y existe una gran rotación de personal. Por ello es preciso que se regule totalmente la actividad de estas empresas de *outsourcing*, ya que "cualquier ex director de recursos humanos pone su empresa *patito* y empieza a cobrar".

1.3.4.3 El Outsourcing de personal como una evasión fiscal.

La planeación fiscal no sólo está prohibida por las leyes mexicanas, sino que es un parte esencial de la buena Administración de negocios, al grado de que si un administrador no realiza una planeación fiscal podría decirse que no ha hecho su trabajo completo, ahora bien, en la planeación fiscal importan los medios lícitos e ilícitos.

La planeación fiscal que se ha realizado al proveer a una cantidad de esquemas legales de tal índole que le eviten o reduzcan el pago de un impuesto podría calificarse de elusión en tanto la estructura legal hubiera sido forzada, impertinente, no constitutiva de un tipo legal porque no cuadra sobre el tipo penal y, sin embargo, tal elusión tendría aspecto de delito si en alguna medida hay ciertas cosas esencialmente fuera de la realidad. En la evasión fiscal se entiende que el obligado al pago de la contribución no lo hace, por el simple hecho de no cubrirla a pesar de que las leyes le obligan y que el estado tiene la atribución de exigirla. La defraudación fiscal es una de las modalidades de la infracción tributaria material, consistiendo en una omisión llevada a cabo por el contribuyente cualificada por una serie de circunstancias que produce como resultado de la sustracción total o parcial de la contribución debida con el consiguiente perjuicio para la hacienda pública.

El SAT en su comunicado 39/2008, difundió en los medios de comunicación su decisión de entrar en un programa de detección de la evasión en relación con las estructuras de Outsourcing de empleados; fundamentalmente el SAT determina lo siguiente:

1. 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.
2. La conducta que denota la persecución de la evasión consiste en transferir a los trabajadores de las empresas y 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.
3. Que el propósito esencial es 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.
4. Establece que también 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.

5. Para las revisiones, las autoridades han formado un grupo estratégico de fiscalización que se encargara de dirigir y asesorar a los auditores de los 3 organismos a nivel nacional. El primer año, se estima que la fiscalización conjunta impactará a 455 contribuyentes, empresas vinculadas con cooperativas, empresarios involucrados en la estrategia, despacho de consultores y Asesores de todo tipo.

La intervención de las autoridades fiscales no necesariamente deberá de recaer en acciones penales. Las omisiones descubiertas por la utilización de Outsourcing serán liquidadas y con ellos podría sobrevenir la aplicación de multas, por infracciones a las disposiciones fiscales, que desde luego es independiente de que se exija el pago de las contribuciones respectivas y sus demás accesorios.

Es cada vez más frecuente la utilidad de las firmas conocidas como Outsourcing, ello con la finalidad de que las empresas eviten las cargas tributarias, especialmente el pago de prestaciones y las cuotas patronales al IMSS, al SAR y el INFONAVIT.

No es para menos si consideramos que uno de los costos más altos que asumen las empresas, junto con el energético, es el laboral y, recientemente, el fiscal. A decir del gremio empresarial la figura del Outsourcing está permitiendo relaciones de trabajo informales y favorece la evasión fiscal. El auge que ha tenido el Outsourcing en México se debe a muchos factores, como la falta de personal de TI calificado, los bajos costos de empresas externas, la visión de una dirección de TI en la organización. Por estas razones las empresas proveedoras de servicios se vuelven cada vez más fuertes y propician que los profesionistas mexicanos de TI no sean tomados en cuenta y sean remplazados.

Por otro lado las autoridades fiscales, laborales y de seguridad social irán contra las empresas de Outsourcing que evaden sus responsabilidades y también contra las compañías que crean sus propias firmas intermediarias para evadir el pago del reparto de utilidades.

En México existe un gran número de empresas que no solamente contratan empresas de Outsourcing de dudosa actuación, sino también crean su propia empresa de Outsourcing con el fin de evadir el pago del reparto de utilidades y eso es el colmo, incluso, crean figuras jurídicas como las cooperativas, donde convierten a sus trabajadores en socios, situación que no es otra cosa que un engaño", dijo Javier Lozano, Secretario del Trabajo y Previsión Social".

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, junto con el Sistema de Administración Tributaria (SAT), el Instituto Mexicano del Seguro Social y el INFONAVIT sellaron un convenio que permitirá fiscalizar a las firmas de Outsourcing, de esta manera, la simulación llegará a su fin, dijo Lozano.

Alfredo Gutiérrez Ortiz, director del SAT dijo: "en estos momentos solamente en el rubro de cooperativas se tienen en la mira a mil 105 dedicadas al Outsourcing de personal, quienes tienen más de 7 mil 900 clientes. Por lo que no es justo que empresas evadan sus obligaciones fiscales. Si le cumplen al fisco, le cumplen al trabajador".

Pablo Reyes Pruneda, director de Incorporación y Recaudación del IMSS señaló: "El objetivo de este convenio es intercambiar información clave entre los organismos involucrados en este esfuerzo. El IMSS cuenta con una base de datos muy precisa y puntual sobre dónde y quiénes

son los que no cumplen y nosotros la ponemos en manos de las autoridades correspondientes para cumplir con el objetivo de que todas las firmas cumplan con la Ley”.

Por su parte, Javier Lozano, Secretario del Trabajo aclaró que este convenio no se contrapone ni sustituye a la iniciativa que se encuentra en el Senado de la República para regular a las empresas de Outsourcing y adelantó que el viernes se reúne con Juan Molinar Horcasitas, titular del IMSS, para ver qué modificaciones y qué sugerencias se le pueden sumar a la propuesta.

Como se puede observar que en México existe gran inconformidad por la utilización de empresas Outsourcing debido a que estas no cumplen al trabajador en todas las formas jurídicas que corresponderían, por tal motivo la empresa de Outsourcing debe considerar estos factores que podían limitar su funcionamiento.

1.4 PANORAMA GENERAL DE UNA EMPRESA DE OUTSOURCING.

El Outsourcing, conocido también como externalización, es aquella actividad por la cual una empresa contrata a un profesional que le aporta el mantenimiento, gestión o explotación de una parte estructural de la empresa.

Lógicamente, es un terreno abonado para la pequeña y mediana empresa. De hecho, muchas PYMES tecnológicas viven (y algunas muy bien) de ofrecer estos servicios a grandes firmas. Un estudio de la consultora Métodos y Tecnología analiza este sector.

El subcontrato depende del área y varía en sus especificaciones. Puede ir desde únicamente contratar empleados de la empresa externa y proveerles las herramientas hasta delegar todo el paquete a la empresa subcontratada.

1.4.1 Modalidades básicas de Outsourcing.

Deslocalización. Traslado de tareas y servicios de empresas de un país desarrollado a uno en vías de desarrollo en áreas de aprovechar los menores costos y facilidades laborales que ahí se ofrecen.

In-house. Subcontratación de 3 empleados de otra empresa que laboran dentro de las instalaciones de la empresa contratante.

Off-site. Se subcontrata a otra empresa pero sus empleados trabajan en oficinas fuera del territorio de la empresa que adquirió sus servicios.

Co-sourcing. Hibridación entre el empleo tradicional y el Outsourcing. El trabajo es realizado por empleados internos pero con recursos humanos o técnicos externos. Es una modalidad de colaboración, como su nombre lo dice.

Out-tasking. Control externo de una serie de tareas específicas sin que se pierda el control, ni la propiedad de los entornos informáticos.

La idea de implementar el Outsourcing no es adelgazar tanto la empresa hasta dejar en completa soledad al dueño y a los socios. No pierda de vista que la compañía necesita una identidad propia y una estructura sólida que la sustente.

Expandirse con la subcontratación de múltiples empresas implica serios riesgos. Uno de ellos es perder el control sobre la calidad en los servicios recibidos. Además puede entrar en la tentación de querer subcontrataciones en áreas esenciales de su empresa, lo que debilitaría la orientación y la identidad de la empresa. También corre el riesgo de escoger una empresa externa que no cumpla con los requerimientos de la suya, por lo que no hacer un análisis exhaustivo del panorama y de la empresa escogida, se puede traducir en pérdida de tiempo y dinero.

El profesionalismo de la empresa subcontratada tiene que ser notable por que de antemano cuenta con ciertas desventajas. Los trabajadores no son pagados directamente por la empresa contratante, por lo que no tienen un incentivo de lealtad hacia esta.

El Outsourcing se convierte así en un instrumento indispensable que ayuda a atender estas necesidades de flexibilización y adecuación a los continuos cambios.

1.4.3 Áreas que si pueden pasarse a Outsourcing.

En una empresa u organización existen varias áreas o departamentos que pueden ser otorgadas a pasar a Outsourcing, estas no sólo comprenden las sistemas de producción si no que también, la infinidad de áreas de la empresa, entre las más comunes tenemos.

- En los sistemas financieros
- En las labores de Mercadotecnia
- En el área de Recursos Humanos
- Sistema Administrativo.
- Sistemas Contables
- En actividades secundarias: limpieza, vigilancia, comedores, papelería, etc.,

1.4.4 Áreas que no deben contratarse para Outsourcing.

En la entidad o empresa es muy importante establecer parámetros que nos indiquen a grosso modo un perfecto control sobre el recurso humano que se esté contratando, en este apartado se estipulara que áreas son vulnerables y por ende no se debe contratar por Outsourcing ese recurso humano las cuales abarca:

- La tesorería.

Ya que es un área donde se requiere un riguroso control del efectivo es importante no contratar personas ajenas a la empresa ya que se puede prestar la oportunidad para un robo donde la única perjudicada sea la empresa misma, en este caso el personal que opera en el área de tesorería tendrá que ser contratado por la empresa y a su vez afianzar a la persona que ocupe el cargo.

- El control a proveedores.
Es determinante establecer un persona que no sea de Outsourcing en el control de proveedores ya que como la empresa está pagando por el servicio tiene muchas limitantes en el control que pueda tener la persona sobre los proveedores de alguna mercancía o servicio
- El servicio al cliente.
En esta área al igual que tesorería y el control a proveedores es importante no tener a un empleado por parte de Outsourcing ya que la cara que vende ante el cliente no es la de la empresa sino más bien presta el servicio salvo algún inconveniente que se pueda tener
- Distribución y ventas.
Esto bien por el control de las ganancias y mercancías
- La administración de la calidad.
Porque al no tomar en cuenta y tener el control de estándares sobre la administración se corre el riesgo de una caída en los diferentes sectores que conlleve la empresa

Ante los puntos señalados es necesario tomar en cuenta otros riesgos que se corren al contratar los servicios de Outsourcing en dichas áreas como lo son:

- El rechazo por parte del personal a este servicio.
- Se incrementa la dependencia sobre personal externo a la empresa.
- No se puede controlar el personal contratado.
- Que el proveedor que se seleccione no sea el adecuado.
- Haber realizado una mala negociación en el contrato.

1.4.5 Diez razones para contratar Outsourcing

Como ya se comento, existen riesgos muy importantes que se corren al contratar los servicios del outsourcing, ahora veremos algunas razones validas que se tienen para la contratación de outsourcing

1. Acceso a soluciones globales.
2. Acelera los beneficios de cambios corporativos.
3. Riesgos compartidos.
4. Los recursos propios libres para otros propósitos.
5. Hace fondos capitales disponibles.

6. Renovación constante.
7. Reduce y controla los costos operacionales.
8. Los recursos no disponibles internamente.
9. La difícil tarea de administrar o fuera de control.
10. Mejora el foco de la compañía.

Esto bien porque hay puntos de la compañía donde bien vale la pena hacer contratación de Outsourcing.

1.4.6 Consejos para un buen Outsourcing

1. Tener una buena asesoría: una buena asesoría es indispensable, pues así se evitarán problemas, peligros y riesgos innecesarios, un buen asesor es de gran ayuda para realizar una negociación adecuada identificando la mejor opción para la empresa, así como el mejor precio al contratar a alguien externo.
2. Identificar las capacidades: es de suma importancia identificar las capacidades que requiere la empresa y establecer que giro necesita al contratar.
3. Involucrar líderes: por lo general los que realizan las elecciones para elegir a la empresa externa que ayudará en las labores de la empresa son los abogados de la misma, pero esto no debe ser así ya que los altos ejecutivos también tienen que estar involucrados en dichas elecciones.
4. Crear un compromiso: cuando se negocia un contrato con alguien externo es de suma importancia llevar una buena relación cliente-prestador para que así se mantengan bien protegidos los intereses de la compañía.
5. Integración del equipo: en este punto nos referimos a que tanto el personal externo como el interno lleven una relación amena, para así no generar problemas que nos puedan traer consecuencias para la empresa.
6. Valorar el personal: Es importante establecer roles y reglas en el convenio, así como seguirlas adecuadamente, ya que si estas no son seguidas correctamente nos puede causar deserción o despido de personal que nos perjudicaría tanto económicamente como en pérdida de tiempo.
7. Medir el antes y el después de Outsourcing: Es de gran importancia hacer una revisión del antes y el después de haber implantado la estrategia de Outsourcing, para saber si el cambio funciona y saber si el proveedor es el adecuado, etc.

1.4.7 Sociedades con Éxito

Una sociedad Outsourcing con éxito dependerá categóricamente de estas características:

1. Ser abiertos.

Esto será indicio por que el abrirse a nuevos mercados y darse oportunidades con varias empresas, dependerá el crecimiento

2. Establecer una relación y trabajar conjuntamente

Tiene que trabajar en conjunto para quien sea contratado ya que las buenas relaciones conllevan al éxito

3. Saber donde nos encontramos actualmente en términos de productividad y rentabilidad.
El saberse ubicado es vital para el buen desempeño y productividad
4. Conocer las necesidades mutuas.
Conocer las diferentes necesidades tanto de la empresa como del outsourcing es simplemente necesario para contrarrestar debilidades
5. Conocer los beneficios mutuos.
Conocer los beneficios ayudara a un mejor control de esas virtudes para eliminar debilidades y aumentar los éxitos

1.4.8 Riesgos latentes al subcontratar

El subcontratar por parte de una empresa es correr riesgos tales como los que a continuación se mencionan

- Pérdida de control.
- Riesgos de seguridad.
- Amenaza a la confidencialidad.
- Calidad/Experiencia del subcontratista.
- Escala de costos.
- Posibilidad de la eliminación de la actividad por parte del cliente final, es decir, romper el contacto entre
- el cliente y quien hace el desarrollo.
- Pérdida de talento experto dentro de la compañía.
- Cambio en compromiso / estabilidad financiera del subcontratista.
- Cambio en el negocio y la tecnología durante la vida de un contrato.
- Retorno del servicio a la compañía original.
- Incompatibilidad de las motivaciones / habilidades, cliente-proveedor.
- Cambios en el entorno.

1.4.9 Tipos de trabajadores

En una empresa se puede encontrar dos tipos de trabajadores: trabajadores de planta o permanentes y trabajadores temporales.

1. Los trabajadores de planta de una empresa, tienen puestos de trabajo a tiempo completo y disfrutan de una serie de privilegios de los que no disponen los trabajadores temporales. Muchos de éstos esperan mantener una relación duradera con la empresa, lo que incluye desarrollar su carrera profesional dentro de la misma y beneficiarse de una serie completa de prestaciones y de seguridad laboral.
2. Los trabajadores eventuales mantienen una relación con la empresa de carácter más provisional que los empleados tradicionales a tiempo completo, ya que la duración de

su relación laboral se basa en la conveniencia y en las necesidades de capacidad de trabajo de la misma.

Las empresas contratan a trabajadores eventuales para hacer frente a aumentos temporales de la cantidad de trabajo o para realizar trabajos que no forman parte del conjunto principal de sus actividades. Una vez que la empresa ya no precisa de sus servicios es fácil despedir a este tipo de trabajadores. Los trabajadores eventuales engloban a los empleados temporales, a los empleados a media jornada, a la contratación externa y la subcontratación, a la contratación de mano de obra extranjera y a los universitarios en práctica.

Existen agencias de empleo temporal que proporcionan a las empresas empleados temporales para realizar trabajos durante un corto tiempo con un contrato de servicio temporal que en nuestro país máximo es de 6 meses prorrogables por otros seis.

Los empleados temporales trabajan para la agencia de trabajo temporal, y una vez concluido un trabajo sencillamente se les envía a otra empresa. Los empleados temporales se utilizan para sustituir a empleados que se hayan dado de baja por enfermedad o por asuntos familiares. Asimismo, pueden utilizarse para aumentar la producción cuando la demanda aumenta y para realizar trabajos complementarios a las actividades normales de los empleados de planta.

Los empleados temporales proporcionan dos ventajas principales:

- Por lo general, los trabajadores temporales reciben menos salario que los de planta. Los empleados temporales no suelen beneficiarse de seguros médicos ni de prestaciones por jubilación o vacaciones por parte de la empresa que utiliza sus servicios. Por otro lado, tampoco es frecuente que las agencias de trabajo temporal ofrezcan estas prestaciones.

- Los empleados temporales pueden ser trabajadores altamente motivados, ya que muchas empresas eligen a sus trabajadores de planta entre los empleados temporales con mejores rendimientos

1.5 VENTAJAS Y DESVENTAJAS.

1.5.1 Principales Ventajas del Outsourcing.

- Menores costos.
- Mayor calidad en el servicio.
- Mayor tiempo para que la empresa se dedique a su giro principal dejando actividades secundarias a otra empresa.

- Maneja de una manera mucho más eficiente las labores que pueden causar problemas a la empresa.
- Le permite a la empresa enfocarse al máximo en sus actividades empresariales.
- Se incrementan los beneficios de reingeniería.
- Permite destinar los recursos para otro tipo de propósitos.
- Los riesgos se comparten.
- El proveedor del servicio ofrece una calidad mayor en su trabajo, por ser este especializado.

1. Concentración en la actividad.

La subcontratación permite que su compañía se enfoque en lo realmente importante para ella. Concentrar los esfuerzos y el presupuesto a su área y dejar lo demás a terceros, significa un aumento de la calidad de la misma.

Así, todos los niveles de su empresa estarán orientadas al mismo fin: buscar soluciones, mejorar los procesos y brindar nuevas ideas para su crecimiento. El resultado final es una capacidad competitiva superior con la cual enfrentar el reto propio del negocio.

2. Menor número de departamentos y empleados.

Se eliminan las preocupaciones con respecto a subdivisiones innecesarias de la empresa. El Outsourcing elimina la necesidad de tener a un grupo de empleados con sueldo y prestaciones fijas. Subcontratar a un externo significa adquirir un solo costo fijo hacia una empresa que debe hacerse cargo de todo y no dejárselo a la productividad y gastos variables de empleados fijos.

3. Eficiencia en los costos.

Outsourcing significa adelgazar su empresa, es decir, quitarle los sobrantes. Eso impacta en una reducción de costos y un alza en la producción. Piense que si su empresa busca abarcar todas las áreas terminará por elevar tanto sus costos que inevitablemente se reflejara en un precio más alto para su cliente.

4. Mayor calidad.

Las firmas que se subcontratan se especializan en eso, Su éxito depende del grado de calidad y productividad con que efectúa sus tareas. De este modo, están obligados a ofrecer la mayor calidad.

5. Actualización tecnológica.

Debido a que las empresas subcontratadas se especializan en la materia, precisan de estar al día en cuanto a tecnologías y métodos se refiere. El Outsourcing para una empresa significa tener la confianza de que las actividades que se ceden son atendidas con las herramientas de última generación y, por tanto, son de mayor calidad.

6. Gestión de funciones complejas.

Al tener una compañía, usted adquiere eventualmente funciones complicadas y específicas que son difíciles de manejar con sus recursos humanos y técnicos. En vez de buscar soluciones que provocan dolores de cabeza, subcontratar a una empresa especializada permite salir de la dificultad sin adquirir necesariamente obligaciones futuras con ella.

7. Eficiencia en recursos físicos.

Al tener menos departamentos y gente, reduce también los espacios físicos otorgados a ellos, así como los muebles, accesorios y herramientas tecnológicas. También se revaloran los recursos ya instalados como maquinarias y equipos en aras de optimizar su utilización para mejores fines.

Con respecto a las ventajas competitivas que México posee en IT (técnicas de información) con respecto a otros países, según Gartner las 10 categorías que colocan a México con potencial para el área de IT, son el criterio, el idioma, el ambiente político económico, la mano de obra, la compatibilidad cultural, la madurez global y legal, la infraestructura, el apoyo gubernamental, la seguridad y privacidad de datos y la propiedad intelectual.

Estados Unidos percibe a México como la tercera nación del mundo que mejores oportunidades ofrece para invertir, gracias a su región geográfica con Estados Unidos, los costos de mano de obra bajas, de acuerdo con Development Counsellors Internacional (CDI).

Como se puede observar entre las ventajas que se obtienen al contratar una empresa de Outsourcing es que los costos disminuyen ya que la empresa contratada responde a la empresa contratante con rapidez a los cambios que se pudieran enfrentaren un su entorno. Esto sirve a la empresa para redefinir la estructura empresarial logrando una competencia y compromiso de tipo específico con la tecnología y esto permite mejorar la información, la calidad y el tiempo de entrega de la información solicitada. Permite disponer de servicios de información en forma rápida considerando las presiones competitivas.

1.5.2 Principales Desventajas del Outsourcing.

Como en todo proceso existen aspectos negativos que forman parte integral del mismo. El Outsourcing no queda exento de esta realidad.

Se pueden mencionar las siguientes desventajas del Outsourcing:

- 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 Estancamiento en lo referente a la innovación por parte del suplidor externo.
- El costo puede que sea superior al esperado.
- En caso de que el proveedor no resulte satisfactorio, el cambio de proveedor genera gasto financiero y de tiempo.
- Pérdida de control directo sobre esa área.

- Como se tiene una empresa ajena, las actualizaciones e innovaciones de esa área las obtiene la empresa mientras la compañía que contrata no las adquiere.
- El proveedor externo podría utilizar la información que obtenga en beneficio personal, incluso se puede convertir en competencia.
- La empresa pierde contacto con las nuevas tecnologías que ofrecen oportunidades para innovar los productos y procesos.

1.5.3 Puntos de Cuidado.

Todo exceso es malo. La idea no es adelgazar tanto la empresa hasta dejar en completa soledad al dueño y a los socios. No pierda de vista que la compañía necesita una identidad propia y una estructura sólida que la sustente.

El expandirse con la subcontratación de múltiples empresas implica serios riesgos. Uno de ellos es perder el control sobre la calidad en los servicios recibidos. Además puede entrar en la tentación de querer subcontrataciones en áreas esenciales de su empresa, lo que debilitaría la orientación y la identidad de la empresa.

Al contratar el Outsourcing se corre el riesgo de escoger una empresa externa que no cumpla con los requerimientos de la suya, por lo que no hacer un análisis exhaustivo del panorama y de la empresa escogida, se puede traducir en pérdida de tiempo y dinero.

El profesionalismo de la empresa subcontratada tiene que ser notable por que de antemano cuenta con ciertas desventajas. Los trabajadores no son pagados directamente por la empresa contratante, por lo que no tienen un incentivo de lealtad hacia esta.

Las desventajas que se encuentran en el Outsourcing es que limita a las empresas a encontrar nuevas tendencias innovadoras explotando por cuenta propia la tecnología y el factor humano, porque como se sabe el Outsourcing recorta la mano de obra, por lo que este sería un factor que pudiera generar mayores costos que a futuro generen problemas para la entidad económica.

1.5.4 Las dos caras del Outsourcing.

Contratar un ente externo y especializado para manejar la infraestructura tecnológica de su empresa puede ser beneficioso siempre y cuando se establezcan claramente las responsabilidades de cada uno de los actores en el proceso.

El Modelo clásico de la organización ha sido heredado de la revolución industrial y está basado en grandes corporaciones verticalmente integradas donde cada una de ellas posee y administra todos o casi todos los recursos necesarios para llevar a cabo procesos del negocio. Tradicionalmente, los logros empresariales han sido asociados con la posesión y administración directa de dichos recursos.

Con el transcurrir del tiempo, las empresas se han vuelto más complejas y especializadas, lo que ha impulsado a proveedores de tecnología a ofrecer sus servicios a todos aquellos gerentes interesados en abordar un cambio organizacional en el sector de las TI, un proceso imprescindible para alcanzar el éxito y aumentar la productividad. Es aquí donde surge el

Outsourcing: práctica de delegar a terceros la operación, actualización, optimización y/o adecuación de los sistemas automatizados de información de las empresas, de acuerdo con las necesidades del negocio.

Los tipos de ofertas que se presentan para la prestación de un servicio en Outsourcing son:

- Oferta escrita: Documento impreso que contiene la presentación de la empresa, aspectos técnicos y económicos necesarios para la prestación del servicio, presentado a un cliente específico.
- Oferta para licitación pública o privada: Conjunto de solicitados por el cliente mediante invitación directa a empresas seleccionadas o mediante licitación pública, para lo cual suministra un pliego petitorio, que contiene todas las especificaciones del servicio y las condiciones comerciales deseadas por él. En la licitación pública por lo general el pliego es adquirido únicamente mediante el pago de una suma fijada por el cliente.

Para la elaboración, revisión y modificaciones de ofertas para prestación de servicios en Outsourcing se debe contar con un concepto de servicio que cumpla con las especificaciones requeridas por el cliente.

Todas las ofertas escritas deben presentarse como mínimo en dos ejemplares, el original que debe estar en poder del cliente y una copia que debe quedar como registro en el respectivo archivo de la empresa.

Los valores unitarios se deben presentar al cliente de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- El tipo de cliente y sus requerimientos.
- El lugar a donde se va a prestar el servicio.
- La cantidad de personal y los cargos necesarios.
- La dotación e implementos necesarios para la prestación del servicio, quien es responsable por proporcionar la dotación.
- Equipos o herramientas necesarios para el desarrollo del contrato.
- El porcentaje de aportes parafiscales y prestaciones acorde al tipo de cliente.
- Costos inherentes a impuestos de timbre y expedición de pólizas solicitadas por el cliente.
- El tiempo de prestación del servicio (si aplica).
- Las condiciones de pago del servicio.

CAPÍTULO II

ASPECTOS GENERALES DEL IDE DENTRO DE
LOS OUTSOURCING

CAPÍTULO II. ASPECTOS GENERALES DEL IDE DENTRO DE LOS OUTSOURCING.

2.1 ANTECEDENTES DEL IDE.

Los antecedentes del IDE en México se remontan al 20 de junio de 2007, fecha en la que el Ejecutivo Federal presentó ante el Congreso de la Unión un paquete de iniciativas a las que se denominó “Reforma Integral de la Hacienda Pública” mediante las cuales propuso, entre otras, la aprobación de dos nuevas leyes de impuestos originalmente denominadas “Ley de la Contribución Empresarial de Tasa Única” y “Ley del Impuesto contra la Informalidad”, denominaciones que fueron cambiadas por los legisladores, por las de “Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única” (LIETU) y la que nos ocupa, la “Ley del Impuesto a los Depósitos en Efectivo” (LIDE), respectivamente.

De acuerdo con la iniciativa, el nuevo gravamen (en adelante IDE) constituye una medida de control y facilita la identificación de personas físicas o morales que obtienen ingresos que no declaran al fisco y por los que deberían pagar impuestos.

Originalmente la propuesta se hizo para que se gravara con una tasa de 2% a los depósitos en efectivo excedentes a veinte mil pesos durante el transcurso de un mes, mediante retención por la institución financiera correspondiente, Esta propuesta fue modificada por los legisladores en el monto mencionado, quedando la tasa del 2% pero sobre los depósitos en efectivo excedentes a veinticinco mil pesos en el transcurso de un mes en una o varias cuentas de una misma institución financiera. De igual forma se propuso que el IDE pudiera ser acreditado contra el ISR a cargo del contribuyente en su declaración mensual o anual, lo cual fue aprobado por los legisladores.

El Impuesto a los Depósitos en Efectivo tiene varios propósitos, además de la obtención de la recaudación del gravamen para sufragar los gastos públicos; la administración tributaria lo debe utilizar para compeler a los contribuyentes a que cumplan de manera cabal y oportuna con todas sus obligaciones fiscales en otros impuestos a que se encuentren afectados, es decir, para inducir el cumplimiento en el pago de otras contribuciones mediante la utilización accesoria del gravamen como instrumento de política financiera, económica y social. Así, el IDE también tiene fines extrafiscales, estos son:

- Incorporarlo como una nueva contribución federal complementaria del ISR
- Que auxilie en el control de la evasión fiscal.
- Que sea un gravamen de control del flujo de efectivo
- Que impacte en quienes obtienen ingresos que no son declarados a las autoridades fiscales.
- Ampliar la base de contribuyentes logrando una mayor equidad tributaria.

Los fines extrafiscales del IDE fueron expresados en la iniciativa presidencial, en la exposición de motivos y en los dictámenes de las Cámaras de Diputados y Senadores.

Así mismo, una de las finalidades del IDE es lograr una mejor captación de los recursos para la satisfacción de los fines fiscales, por ejemplo: incrementar la recaudación del ISR.

2.2 CONCEPTO DE IDE.

Es un Impuesto mexicano que grava el excedente de los depósitos en efectivo que superen los \$15,000.00, este impuesto fue creado con la intención de regularizar al comercio informal.

La Ley del Impuesto a los Depósitos en Efectivo fue aprobada por el Congreso de la Unión el 1° de Octubre de 2007, como parte del paquete de Reforma Fiscal propuesto por el Ejecutivo encabezado por el Presidente Felipe Calderón.

El 1° de Noviembre del 2009 se realizó un cambio a la ley reduciendo la cantidad de efectivo de \$25,000 a \$15,000 aumentando la tasa del 2 al 3%, por lo que a partir del 1° de enero de 2010 la Ley del Impuesto a los Depósitos en Efectivo (LIDE), obliga al pago del impuesto a las personas físicas y morales (empresas) que realicen depósitos en efectivo mayores a \$15,000.00 mensuales, tanto en moneda nacional como extranjera, en cualquier tipo de cuenta abierta a su nombre (Titular), en las instituciones del Sistema Financiero.

2.3 SUJETOS Y OBJETO DEL IDE.

Se establece que en el artículo 1° de la LIDE

“Las Personas Físicas y Morales, están obligadas al pago del impuesto establecido en esta ley respecto de todos los depósitos en efectivo, en moneda nacional o extranjera, que se realicen en cualquier tipo de cuenta que tengan a su nombre en las instituciones del sistema financiero.

SUJETO Y OBJETO

SUJETOS OBLIGADOS AL PAGO DEL IDE

- Personas Físicas
- Personas Morales

OBJETO

- Depósitos en efectivo
- Adquisiciones en efectivo de cheques de caja.

TIPO DE MONEDA

- Nacional
- Extranjera

2.3.1 Quienes no están obligados al pago.

El artículo 2 de la LIDE nos menciona que no están obligados al pago del IDE:

- La Federación, entidades federativas y municipios.
- Las entidades de la administración pública paraestatal que estén consideradas como no contribuyentes del Impuesto Sobre la Renta.
- Las personas morales con fines no lucrativos conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- Las instituciones del sistema financiero por los depósitos en efectivo que se realicen en cuentas propias con motivo de su intermediación financiera o de la compraventa de moneda extranjera, salvo los que se realicen en las cuentas concentradoras.
- Las personas físicas y morales por los depósitos en efectivo que se realicen en cuentas propias, abiertas con motivo de los créditos que les hayan sido otorgados por instituciones del sistema financiero, hasta por el monto adeudado a dichas instituciones.

2.4 EL OUTSOURCING COMO CONTRIBUYENTE DEL IDE

Las empresas Outsourcing están obligadas a pagar el importe excedente de \$15,000 pesos en los depósitos en efectivo, ya sea en moneda nacional o extranjera, que se realicen en cualquier tipo de cuenta abierta a su nombre en las instituciones del sistema financiero.

De acuerdo con el artículo 8 de la LISR el sistema financiero se compone por:

- Las instituciones de crédito e instituciones de seguros y fianzas.
- Sociedades controladoras de grupos financieros.
- Almacenes generales de depósito.
- Administradoras de fondo para el retiro.
- Arrendadoras financieras.
- Uniones de crédito.
- Sociedades Financieras populares.
- Sociedades de inversión de renta variable.
- Sociedades de inversión en instrumentos de deuda.
- Empresas de factoraje financiero.
- Casas de bolsa.
- Casas de cambio.
- Sociedades financieras de objeto múltiple a las que se refiere la ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares de crédito.
- Sociedades financieras de objeto limitado, que sean residentes en México o en el extranjero.

Las posibilidades de gravar los depósitos a la empresa son amplias dada la amplitud de integrantes del sistema financiero (lo cual es una fortaleza pero al mismo tiempo una debilidad de la LIDE).

Las instituciones que forman parte del sistema financiero tendrán las siguientes obligaciones:

- Calcular, recaudar y enterar el IDE.
- Informar al SAT en forma mensual y por ejercicio fiscal.
- Responder solidariamente respecto del IDE causado, que no fue recaudado y enterado.
- Llevar un registro de los depósitos en efectivo que se reciban, conforme a las reglas que emita SAT.

También, deberán efectuar el cálculo, recaudación y entero del IDE, dependiendo de tres factores:

- Si el depósito es a la vista o es con plazo (30, 60 días).
- El monto total de los depósitos efectuado en la misma institución.
- La disponibilidad de recursos o fondos en las cuentas.

2.5 ACREDITAMIENTO DEL IDE.

Los contribuyentes pueden acreditar (restar) el monto del IDE efectivamente pagado en el mismo mes contra el monto del pago provisional del Impuesto Sobre la Renta (ISR) del mes de que se trate.

El remanente del IDE que en su caso resulte podrá restarse o acreditarse contra el ISR retenido a terceros en el mismo mes, por ejemplo, el retenido a los trabajadores.

Si después de hacer el acreditamiento anterior existiera una diferencia de IDE, se podrá compensar contra otras contribuciones federales a cargo por ejemplo, el IETU y el IVA.

La diferencia que en su caso resulte después de la compensación podrá solicitarse en devolución, siempre que sea dictaminada por contador público registrado.

1. Acreditamiento contra el ISR.

El IDE se podrá acreditar contra el ISR propio del ejercicio, salvo que en los pagos provisionales de ese ejercicio:

- Se hubiere acreditado contra el ISR retenido a terceros.
- Se hubiese compensado contra otras contribuciones federales propias (IA, IETU).
- Se hubiere solicitado su devolución.

2. Acreditamiento contra ISR retenido a terceros

Si el IDE pagado es mayor que el ISR del ejercicio, se podrá acreditar la diferencia contra el ISR retenido a tercero.

3. Compensación contra contribuciones federales.

Si el IDE pagado es mayor que el ISR propio y retenido a terceros, la diferencia se podrá compensar contra contribuciones federales, acorde con el 23 del CFF.

4. Devolución del IDE.

Si después de los acreditamientos y compensaciones, subsisten diferencias, se podrá solicitar su devolución.

5. Consecuencias de no acreditar el IDE, pudiendo hacerlo.

Se perderá el derecho a hacerlo en los ejercicios posteriores y hasta por la cantidad por la que pudo haberlo efectuado.

Este es un inconveniente para el contribuyente se encuentra en la pérdida del derecho del acreditamiento puesto que se le resta la posibilidad de acreditar el impuesto de acuerdo con la decisión del contribuyente en particular al establecer:

“Es importante establecer que cuando el contribuyente no acredite en un ejercicio el Impuesto a los Depósitos en Efectivo, pudiendo haberlo hecho de conformidad con la mecánica que se establece para tal efecto, perderá el derecho a hacerlo en los ejercicios posteriores y hasta por la cantidad por la que no pudo haberlo efectuado. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado jurisprudencia tratándose del acreditamiento del impuesto activo, en el sentido que es acorde a la garantía de proporcionalidad tributaria establecer que, cuando el contribuyente no efectuó el acreditamiento o solicite la devolución del impuesto al activo en un ejercicio, pudiendo haberlo hecho conforme al artículo 9° de la ley del Impuesto al Activo, perderá el derecho de hacerlo en ejercicios posteriores.

2.5.2 IDE pagado en el mes.

1. Acreditamiento contra pago provisional del ISR del mes.

Contra el monto del pago provisional ISR propio del mes, se podrá acreditar una cantidad equivalente al monto del IDE efectivamente pagado en ese mes.

2. Acreditamiento contra ISR retenido a terceros del mes.

Si el IDE pagado en el mes es mayor que el pago provisional del mismo mes, se podrá acreditar la diferencia contra el ISR retenido a terceros de ese mes.

3. Compensación contra contribuciones federales.

Si el IDE pagado en el mes es mayor que el ISR propio y retenido a terceros en los pagos provisionales, la diferencia se podrá compensar contra contribuciones federales, acorde con el 23 del CFF.

2.5.3 Devolución del IDE

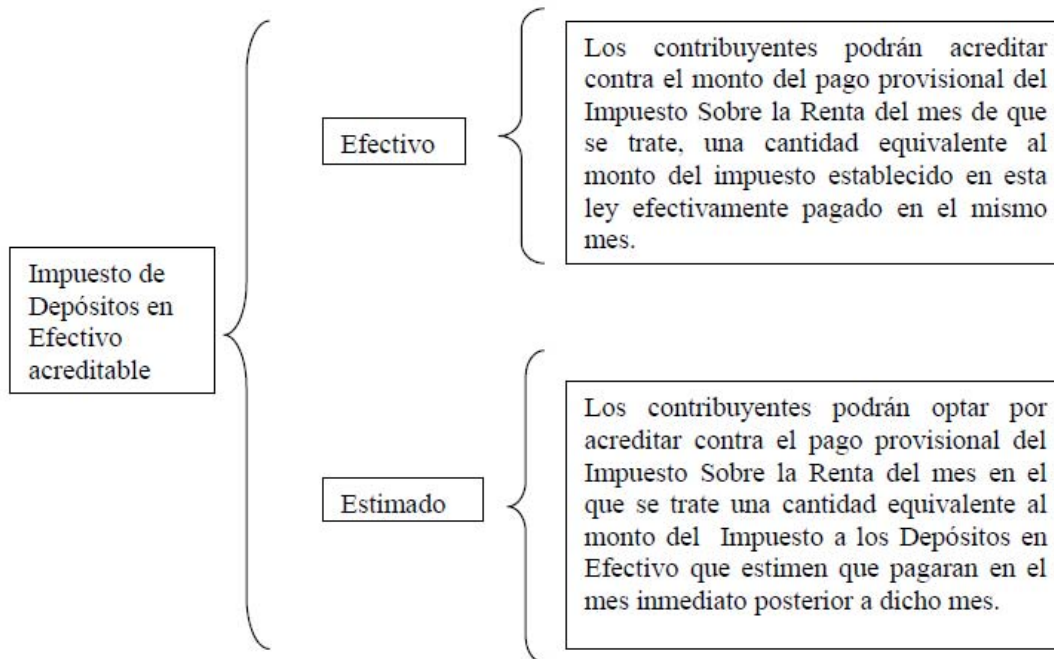
Si después de los acreditamientos y compensaciones, subsisten diferencias, se podrá solicitar su devolución, siempre y cuando:

- La devolución sea dictaminada por contador público registrado.
- El dictamen cumpla con las reglas de carácter general que expida el SAT.

2.5.4 Opción de acreditar IDE estimado en pagos provisionales.

El acreditamiento en los pagos provisionales establece dos formas para los contribuyentes,

FORMAS DE ACREDITAR IDE



En lugar de acreditar el IDE efectivamente pagado contra el pago provisional del ISR (julio/julio), se podrá optar por acreditar el IDE que estimarán pagar en el mes inmediato posterior a dicho mes (agosto/julio).

2.5.5 IDE estimado mayor que IDE pagado

- Una vez que se conozca el IDE efectivamente pagado en el mes, se comparará con el IDE acreditado en el mismo mes.
- Si resulta mayor el IDE acreditado estimado, la diferencia se enterará junto con el pago provisional del ISR del mes inmediato siguiente al del acreditamiento.
- Si el IDE estimado y acreditado fue mayor que el IDE pagado en 5% o más, se pagará la diferencia con actualización y recargos.

2.5.6 IDE estimado menor que IDE pagado

- Si resulta menor el IDE acreditado estimado que el IDE efectivamente pagado, la diferencia podrá acreditarse, compensarse o devolverse, conforme a lo establecido en el artículo 8.
- Una vez elegida la opción a que se refiere el artículo 9, el contribuyente no podrá variarla respecto al mismo ejercicio.

2.6 REGISTRO CONTABLE DEL IDE.

El IDE, también debe contabilizarse, es decir, registrando en nuestros libros contables. La cuenta que se propone para contabilizar el IDE puede denominarse IDE retenido por acreditar, que es de naturaleza deudora; forma parte del activo de la entidad económica.

Recordemos que el activo está formado por todos los bienes y derechos que pertenecen a la entidad económica. Al conjunto de bienes y derechos se le denomina recursos, desde nuestro punto de vista el IDE retenido por acreditar es un derecho.

Se carga a esta cuenta el importe de las retenciones del IDE que nos efectúan las instituciones que conforman el Sistema Financiero Mexicano.

Se abona a esta cuenta el importe de este impuesto, ya sea por acreditamiento, compensación o devolución.

Su saldo es deudor y representa el derecho que tiene la entidad económica de recuperar el IDE recaudado por los bancos y pendiente de acreditar a una fecha determinada. Se presenta en el Estado de Situación Financiera en el grupo de Activo Circulante.

Ejemplo: Registro Contable del IDE cuando se efectúa la retención por el banco.

CONCEPTO	CARGO	ABONO
IDE retenido por acreditar	\$5500.00	
Bancos		\$5500.00

Bancomer, S.A. cuenta 0020536

El contribuyente podrá demostrar la recaudación y el entero del IDE con las constancias o estados de cuenta que reciba de manera mensual o anual de las instituciones de crédito.

Ejemplo: Presentación de la cuenta IDE retenido por acreditar en el estado de situación financiera.

Activo (bienes y derechos)	Importe
Circulante	
Efectivo en caja y bancos	\$1400.00
Instrumentos financieros	\$1300.00
Cuentas por cobrar	\$2300.00
Inventarios	\$1500.00
Pagos anticipados	\$2000.00
Subsidio al empleo por acreditar	\$1000.00
IDE retenido por acreditar	\$5500.00

Ejemplo: Registro contable del IDE cuando se efectúa el acreditamiento contra el ISR propio y retenido a terceros.

CONCEPTO	CARGO	ABONO
Impuesto por pagar	\$4,500	
-ISR propio		
Impuesto retenido por pagar	\$1,000	
-ISR por salarios		
IDE retenido por acreditar		\$5,500

EL IDE es un impuesto recaudado y como tal no es posible reflejarlo en la aplicación electrónica, será en papeles de trabajo en donde se reflejara el acreditamiento y la diferencia a cargo será la que pase al campo de impuesto a cargo de la aplicación electrónica. Cuando el monto a acreditar sea mayor, entonces se debe presentar la declaración informativa de las razones por las cuales no se realiza el pago, (avisos en cero).

2.7 MECANISMO PARA REDUCIR LOS IMPACTOS FINANCIEROS DEL IDE.

Actualmente los empresarios están utilizando algunos mecanismos para reducir el impacto financiero del IDE, entre estos están los siguientes:

- En la adquisición de cheques de caja es preferible girar la instrucción al banco que lo cargue a la cuenta y no pagarlo en efectivo.
- Instalar en sus negocios las llamadas terminales de puntos de venta, con el fin de aceptar de sus clientes el pago de la prestación de servicios o venta de mercancías a través de tarjetas bancarias.
- Contratar los servicios de banca electrónica para realizar transacciones vía internet, ya sea de pagos a proveedores o de cobros a clientes, incluso sirve para realizar planeación financiera en aquellos impuestos que se manejan con base en el flujo de efectivo, como el IETU o el IVA, y no depender de la fecha de cobro del cheque “cuando quiera” el proveedor o prestador de servicio.
- Realizar pagos a proveedores por medio de tarjetas de crédito, ya que cuando se paguen estas, dichos depósitos están exentos de IDE hasta por el monto del adeudo.
- Utilizar los fondos revolventes que ofrecen los bancos es una buena estrategia, solo hay que cuidar muy bien que el costo financiero (intereses) no sea muy gravoso.
 - El pago de salarios a trabajadores deberá efectuarse con abonos a sus cuentas de nómina, vía transferencia electrónica de fondos, también se recomienda pagarlos con cheques.
- Otra estrategia buena es la apertura de cuentas bancarias en diferentes instituciones financieras, con el objeto de fragmentar o dividir el depósito en efectivo.
- Realizar el procedimiento señalado en las disposiciones fiscales relativas a las figuras jurídicas del acreditamiento, compensación o en su caso devolución, con el objeto de efectuar la recuperación de este impuesto.

- Algunos empresarios están, cambiando su efectivo por cheques personales y oficiales, como una forma de disminuir su depósito; práctica, aunque es efectiva, implica mucho riesgo, pues siempre está latente la posibilidad de que algunos cheques reboten por falta de fondos ocasionando altos costos financieros por concepto de comisiones bancarias.
- En última instancia, muchos interpusieron juicio de amparo por considerar que este impuesto viola sus garantías constitucionales. Se espera un fallo favorable para ellos de nuestro máximo tribunal.

CAPÍTULO III

ASPECTOS GENERALES DEL IETU DENTRO DE
LOS OUTSOURCING

CAPÍTULO III. ASPECTOS GENERALES DEL IETU DENTRO DE LOS OUTSOURCING.

3.1 ANTECEDENTES DEL IETU.

El Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU) tiene su origen en el denominado “flat tax”, que parte en principio de las teorías del catedrático de la Universidad de Stanford, Alvin Rabushka, las cuales fueron acogidas en la práctica por los países ex-soviéticos.

Este tipo de impuesto busca: establecer sistemas sencillos en el cobro de las contribuciones; imponer tasas fijas sin que existan múltiples deducciones, exenciones y tratos preferenciales; superar el sistema de múltiples gravámenes progresivos y acumulados, o bien, la doble tributación por un concepto, al igual que procura el ahorro y la inversión de las empresas.

Los primeros países que adoptaron tal corriente fueron Estonia, Letonia y Lituania en 1997 con tasas del 23%, 25% y 33%, respectivamente; les siguió Rusia en 2001 con una tasa del 13%, Serbia en 2003 con 14%, Ucrania en 2004 con 13%, Georgia en 2005 con 12%, entre otros países que han adoptado tales sistemas, y ahora en 2008 otro país de Europa del este (Bulgaria) ha implantado tal sistema con una tasa también fija del 10%.

Este tipo de impuesto genera una serie de incertidumbre entre los contribuyentes puesto que hay quienes afirman que existe una falta de progresividad por establecer tarifas fijas para gravar el ingreso de las personas, y porque sirven realmente para economías nacientes que se pretenden desarrollar donde se pretende exista mayor inversión extranjera por lo que no se pueden aplicar en países desarrollados con importantes gastos sociales.

3.1.1 Adopción del IETU en México.

En nuestro país, a partir de 2008 se introduce el IETU como un impuesto de control que sustituye con ese carácter al impuesto al activo, lo que se planteó en un origen fue en cierta forma sencillo, no obstante, se volvió sumamente complejo por la intervención dada a diversos sectores para su aprobación, lo que provocó tener una Ley con más artículos transitorios (21) a los propuestos originalmente (19).

Adicionalmente se establece una regulación administrativa amplia a través del Decreto publicado el 5 de noviembre de 2007 y en reformas dadas en la Resolución Miscelánea Fiscal (RMISC) 2007. Mucha de esa complejidad deriva de la creación de un sistema de crédito sumamente confuso y difícil de calcular, que reporta realmente pocos beneficios a los causantes.

La Ley de Ingresos de la Federación (LIF) ya desde hace algunos años ha venido estableciendo que toda iniciativa en materia fiscal, entre otras cuestiones, debe ofrecer certidumbre jurídica a los contribuyentes y una forma sencilla y accesible de pago de los tributos un ejemplo de esto es el artículo 31 de la LIF del 2007.

Este tipo de impuestos busca en gran medida la simplificación fiscal y la eliminación de gravámenes, el IETU surge en México como un impuesto sumamente complejo.

En opinión del Lic. Iván Rueda del Valle, el IETU no se ajusta a los principios constitucionales que debe observar cualquier contribución, ya que no atiende a la riqueza, no están definidos claramente los elementos del tributo, se otorgan situaciones de excepción sin justificación alguna y se pretende desconocer los derechos adquiridos en el caso de inventarios y otros activos. En estos términos, además de vulnerar el estado de derecho, se evidencia el trabajo legislativo en perjuicio de los contribuyentes,

Garantías Vulneradas con el IETU

GARANTÍAS VULNERADAS CON EL IETU	A QUIÉN AFECTA
Proporcionalidad tributaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A las personas físicas al gravarlas con una tasa fija y no con una tarifa progresiva, amén de no permitirles las deducciones personales ▪ A las personas físicas con menores ingresos, al ser un impuesto regresivo ▪ A todas las corporaciones al gravar algo más que su utilidad ▪ A cualquier persona con deudas, al no justificar los fines extrafiscales del gravamen para no permitir la deducción de los intereses
Legalidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A todas las empresas, pues no se encuentra claramente definido el objeto del tributo ▪ A cualquier persona que cubra aportaciones de seguridad social y vivienda, al no existir justificación alguna para no poder deducirlas ▪ A los contribuyentes, pues los elementos del tributo incluyen conceptos confusos e indeterminables ▪ A todos, al exigir la RMISC la presentación de declaraciones informativas cuando la ley nada establece ▪ A las personas físicas al aprobarse un impuesto experimental
Equidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A todos los contribuyentes, pues se dan múltiples tratos preferenciales, cuando la idea de un flat tax, y la misma iniciativa, suponen lo contrario
Retroactividad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A quien cuente con inventarios y saldos del IA por recuperar, al implicar un sistema por encima de otro afectando los beneficios ya adquiridos

Cuadro 1. (Lic. Iván Rueda del Valle Periódico Reforma)

Dos problemas que históricamente ha tenido el Estado mexicano son el bajo porcentaje recaudatorio con que cuenta y la demanda de mayores recursos, teóricamente para atender las necesidades sociales e invertir en infraestructura.

Uno de los factores que merma la recaudación son los denominados regímenes especiales, sobre todo la consolidación, que si bien es un sistema de diferimiento del impuesto, la autoridad hacendaria ha considerado que en realidad se utiliza como una planeación fiscal y desatiende el espíritu por el cual fue creado.

Por ello el Ejecutivo Federal presentó una iniciativa que creaba una nueva contribución que permitiría obtener ingresos públicos, pese a que los contribuyentes utilizaran prácticas para eludir el pago del impuesto sobre la renta (ISR), e inclusive permitiera que la mayor parte de los contribuyentes exentos del ISR paguen, haciendo más “equitativo” el orden tributario.

La iniciativa sufrió modificaciones sustanciales por el Congreso de la Unión, pero conservó en esencia el alcance que se buscaba con la nueva contribución, surgiendo la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única (LIETU). Por tratarse de un nuevo gravamen es indispensable conocer al sujeto, objeto, ingresos, deducciones y tasa aplicable.

3.2 ELEMENTOS DEL LIETU.

3.2.1 Sujeto.

De acuerdo al artículo primero de la LIETU se establece como sujetos de este impuesto a:

- Personas físicas y Personas Morales residentes en el territorio nacional.
- Residentes en el extranjero con establecimientos permanentes en el país.

3.2.2 Sujetos Exentos.

- Federación, Estados y Organismos Públicos.
- Partidos Políticos y Sindicatos Obreros.
- Asociaciones o Sociedades Civiles con fines no lucrativos y autorizadas para recibir donativos. Otras sociedades con fines no lucrativos y el sector primario.

3.2.3 Objeto.

Artículo primero de la ley del IETU en sus fracciones I al III establece que serán sujetos a este impuesto:

Gravar los ingresos que se obtengan por las siguientes actividades:

- Enajenación bienes.
- Prestación servicios independientes.
- Otorgamiento del uso o goce temporal de bienes.
- Ingresos de fuente mundial de establecimientos permanentes.

3.2.4 Tasas.

El artículo primero del IETU en su último párrafo establece la tasa será de 17.5%, pero el artículo cuarto transitorio de la misma ley establece las tasas para los ejercicios fiscales de 2008 en adelante.

- 16.5% 2008.
- 17% 2009.
- 17.5% 2010 (artículo Cuarto Transitorio).

La iniciativa sufrió modificaciones sustanciales por el Congreso de la Unión, pero conservó en esencia el alcance que se buscaba con la nueva contribución, surgiendo la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única (LIETU), (véase cuadro 2. De la dirección electrónica ahí descrita)

SUJETOS	OBJETO	TASA
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Personas físicas y morales residentes en territorio nacional ✚ Residentes en el extranjero con establecimiento permanente por los ingresos atribuibles al mismo 	<p>Ingresos obtenidos, independientemente del lugar en donde se generen, por las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Enajenación de bienes ✓ Prestación de servicios independientes ✓ Arrendamiento de bienes 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ 16.5% 2008 ✚ 17% 2009 ✚ 17.5% 2010 <p>(Artículo Cuarto Transitorio)</p>

Cuadro 2. (<http://www.saludempresarial.com/fiscal IDC>)

No estarán afectos al impuesto los ingresos por actividades realizadas con anterioridad a su vigencia, aún cuando la contraprestación sea recibida con posterioridad, excepto cuando los contribuyentes hubieran optado para los efectos del ISR por acumular únicamente la parte del precio cobrado en el ejercicio. Lo anterior será aplicable si el comprobante con requisitos fiscales se emite en la misma fecha en que se hubiesen acumulado los ingresos (Art. Octavo Transitorio).

Esta norma transgrede el principio de proporcionalidad tributaria y retroactividad al gravar una actividad realizada con anterioridad a la vigencia de la norma, y que repercute en la capacidad económica del gobernado, al obligarle a considerar ingresos que en principio no estaban gravados por una contribución distinta del ISR (Art. 1o de la LIETU).

3.3 INGRESOS GRAVADOS.

La Resolución Miscelánea Fiscal para 2007 (RMISC 2007) y la LIETU, consideran como tales:

El precio o la contraprestación (reglas 17.1. y 17.2.) las cantidades que se carguen o cobren al adquirente por impuestos o derechos a cargo del contribuyente, intereses normales o moratorios, penas convencionales o cualquier otro concepto, incluyendo anticipos o depósitos, con excepción de los impuestos trasladados anticipos o depósitos que se restituyan, bonificaciones o descuentos, si se hubiese efectuado su deducción indemnizaciones derivadas de pólizas contratadas de seguros o reaseguros relacionados con bienes que hubieran sido deducidos para efectos del ISR para los intermediarios financieros, por las actividades gravadas distintas a la prestación de servicios por los que paguen o cobren intereses (Art. 2 de la LIETU).

3.3.1 Reglas Particulares.

Si los ingresos no se obtienen en efectivo o cheques sino en bienes o servicios, o no existe contraprestación, se considerará ingreso el valor de mercado o en su defecto el de avalúo.

En las permutas y los pagos en especie, el ingreso será conforme al valor de cada bien cuya propiedad se trasmita, o cuyo uso o goce temporal se proporcione, o por cada servicio prestado.

3.3.2 Obtención de los Ingresos.

Los ingresos se obtienen cuando se cobren efectivamente las contraprestaciones en los términos de la LIVA. En el caso de la exportación, si no se recibe el ingreso durante los 12 meses siguientes a la misma, se entenderá percibido el ingreso al término de ese plazo por la parte correspondiente al servicio prestado o exigible (regla 17.3. de la RMISC 2007).

Cabe mencionar que no existe artículo transitorio que señale el tratamiento de las exportaciones efectuadas con anterioridad a la vigencia de la norma, por lo que le resultaría aplicable el inconstitucional artículo octavo transitorio ya comentado.

Tratándose de bienes que se exporten y sean enajenados o se otorgue su uso o goce temporal, con posterioridad en el extranjero, el acto estará afecto al pago del impuesto cuando el ingreso sea acumulable para efectos del ISR.

3.3.3 Comparativo de ingresos gravados para ISR y IETU

En el siguiente cuadro veremos un comparativo de lo que se que grava para el nuevo impuesto el IETU y de lo que se grava en el ISR se extrajo de la LIETU

CONCEPTO	ISR	IETU
Depósitos en garantía.	no	no
Ventas netas.	sí	sí
Servicios.	sí	sí
Arrendamiento.	sí	sí
Ajuste anual por inflación acumulable.	sí	no
Ganancia por enajenación de activos fijos deducibles.	sí	no
Ingresos cobrados por ventas realizadas y facturadas antes de 2008.	no	no
Ingresos cobrados por ventas realizadas antes de 2008 por las que se optó por acumular sólo el precio cobrado.	sí	sí
Ingresos cobrados por ventas realizadas no facturadas antes de 2008.	no	sí
Contraprestación por enajenación de activos fijos deducibles.	no	sí
Inventario acumulable.	sí	no
Intereses por préstamos a personas morales.	sí	no
Intereses por préstamos a personas físicas.	sí	no
Intereses por ventas a plazos.	sí	sí
Ganancia por enajenación de activos no deducibles del ISR (3).	sí	sí
Ganancia por enajenación de terrenos ya deducidos del ISR (3).	sí	sí
Ganancia por enajenación de acciones.	sí	no
Ganancia por fluctuación cambiaria.	sí	no
Ganancia por venta de divisas.	sí	no
Ganancia por operaciones financieras derivadas de capital (4).	sí	sí
Ganancia por operaciones financieras derivadas de capital por la enajenación de divisas (4).	sí	no
Regalías con partes independientes nacionales.	sí	sí
Regalías con partes independientes extranjeras.	sí	sí
Regalías con partes relacionadas nacionales.	sí	no
Regalías con partes relacionadas extranjeras.	sí	no
Renta de equipos industriales, comerciales o científicos con partes independientes nacionales.	sí	sí
Renta de equipos industriales, comerciales o científicos con partes independientes extranjeras.	sí	sí
Renta de equipos industriales, comerciales o científicos con partes relacionadas nacionales.	sí	sí
Renta de equipos industriales, comerciales o científicos con partes relacionadas extranjeras.	sí	sí
Dividendos.	no	no
Anticipos o depósitos sobre compras que se restituyan al contribuyente.	no	sí
Bonificaciones o descuentos que reciba sobre compras.	no	sí
Pago en especie.	sí	sí
Servicios en dación en pago.	sí	sí
Ventas por exportación (después de 12 meses).	no	sí

Cuadro 3. (Información proporcionada IDC, LIETU.)

NOTAS

Aquí se detallan algunos aspectos importantes a cerca del anterior cuadro comparativo

- No comprende intereses ni regalías.
- La prestadora de servicios factura a la empresa industrial el costo total de la nómina más sus gastos incurridos a fin de obtener un resultado fiscal de cero.
- Tratándose de inversiones totalmente no deducibles del ISR, se considera ganancia el precio obtenido por su enajenación (Art. 27 de la LISR).
- Se considera gravada para el IETU cuando la enajenación de los bienes que amparen (subyacente) se encuentre gravada para dicho impuesto.
- Para el supuesto donde se crea la prestadora de servicios, el costo total de los salarios pasa a su cargo; mientras la empresa que maneja sólo la industria considerará en su lugar el monto facturado por la prestadora de servicios.
- Bajo el supuesto donde se crea la prestadora de servicios estos gastos se dividen en un 50% para cada empresa.
- En el caso donde se crea la prestadora de servicios, estos pasan a su cargo en su totalidad.
- Se consideran no deducibles las erogaciones amparadas con comprobantes expedidos por quien efectuó la erogación, ni aquéllas cuya deducción proceda por un determinado por ciento del total de los ingresos o erogaciones del contribuyente que las efectúe o en cantidades fijas con base en unidades de medida, autorizadas mediante reglas o resoluciones administrativas, toda vez que la IETU tiene un efecto de recuperación de la recaudación que se pierde en las partes de la cadena productiva que operan en la informalidad, sin embargo por 2008 se permite la deducción de algunos gastos por auto facturación (Art. Décimo Tercero Transitorio).
- Deducible conforme al Artículo Quinto Transitorio de la LIETU por no aplicar el estímulo del mismo artículo.

3.4 INGRESOS EXENTOS.

No se pagará el IETU por los ingresos:

- Percibidos por la Federación, Entidades Federativas, Municipios, órganos constitucionales autónomos (por ejemplo el IFE) y las entidades de la administración pública paraestatal que no sean contribuyentes para el ISR.
- No afectos al ISR recibidos por:
- Partidos, asociaciones, coaliciones y frentes políticos legalmente reconocidos.
- Sindicatos obreros y organismos que los agrupan.
- Asociaciones o sociedades civiles organizadas con fines científicos, políticos, religiosos y culturales, salvo si tienen instalaciones deportivas con un valor mayor al 25% del total de las instalaciones.

- Cámaras de comercio e industria o quien tenga su mismo objeto, agrupaciones del sector primario, colegios de profesionales, organismos que conforme a la ley agrupen a las sociedades cooperativas.
- Afores, sociedades cooperativas de ahorro y préstamo, sus federaciones y confederaciones, y sociedades mutualistas que no operen con terceros si no realizan gastos para la adquisición de negocios. También será aplicable a las asociaciones o sociedades, o cooperativas de ahorro y préstamo, así como las asociaciones y sociedades dedicadas a captar recursos entre sus socios o asociados sin autorización, pero que conforme a las recientes reformas a la Ley de Ahorro y Crédito Popular se encuentren en proceso de regularización (Art. Décimo Transitorio).
- Asociaciones de padres de familia y sociedades de gestión colectiva (derechos de autor).
- Obtenidos por personas morales con fines no lucrativos o fideicomisos, autorizados para recibir donativos deducibles, si los ingresos se destinan a los fines propios de su objeto y no se otorgan beneficios sobre el remanente, y éste no se hubiese determinado de manera ficta (Art. 95, penúltimo párrafo de la LISR). Las sociedades o asociaciones dedicadas a la enseñanza con reconocimiento oficial que no cuenten con la autorización para recibir donativos, causarán el IETU por 2008, pero si obtienen dicha autorización, podrán solicitar la devolución del impuesto efectivamente pagado (Art. Décimo Segundo Transitorio).
- Percibidos por personas físicas y morales del sector primario hasta los límites de exención del ISR, si están inscritos en el CFC; pero, se permitirá la exención si se inscriben durante el plazo y cumplen los requisitos que se establezcan en reglas de carácter general a publicarse en agosto (Art. Décimo Tercero Transitorio).
- De personas morales que tengan como accionistas fondos de pensiones y jubilaciones, si sus ingresos provienen de la enajenación u otorgamiento del uso o goce de terrenos o construcciones, y bajo las condiciones de la LISR (Art. 179, penúltimo párrafo).
- Derivados de la enajenación de partes sociales, documentos pendientes de cobro y títulos de crédito, con excepción de certificados de depósito de bienes, certificados de participación inmobiliaria no amortizables u otros títulos que otorguen a su titular derechos sobre inmuebles, salvo si es un acto accidental, o son emitidos por fideicomisos inmobiliarios inscritos en el Registro Nacional de Valores y su enajenación se haga en bolsa de valores o mercados reconocidos, o enajenación de moneda nacional o extranjera, salvo quien obtenga el 90% de sus ingresos por este concepto.
- Percibidos por personas físicas en forma accidental, si no percibe ingresos por actividades empresariales o profesionales, o arrendamiento. Será aplicable a la enajenación de bienes hecha por contribuyentes que obtienen ingresos de las citadas actividades, siempre que éstos no hubiesen sido deducidos para los efectos del IETU, a menos que hubiesen optado por el crédito adicional por inversiones anteriores a 2008 (Art. Décimo Cuarto Transitorio).

3.5 DEDUCCIONES.

En su artículo 5o la LIETU establece que se podrán efectuar las siguientes deducciones:

- Erogaciones para adquirir bienes, servicios, o el uso o goce temporal de bienes para realizar las actividades gravadas o para la administración de las actividades mencionadas o en la producción, comercialización y distribución de bienes y servicios, que den lugar a los ingresos por los que se deba pagar el impuesto (para el régimen de propiedad en condominio ver regla 17.4. de la RMISC 2007). No serán deducibles los sueldos dada la existencia del crédito fiscal que más adelante se comenta.
- Contribuciones, salvo el IETU, ISR e Impuesto a los Depósitos en Efectivo (IDE), aportaciones de seguridad social e impuestos trasladados, o se hubiesen causado con anterioridad al 1o de enero de 2008, sin importar si se cubren con posterioridad a esa fecha (Art. Décimo Quinto Transitorio).

El IVA e Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios (IESPS) serán deducibles si no se pueden acreditar, así como las contribuciones a cargo de terceros pagadas en México cuando formen parte de la contraprestación, excepto tratándose del ISR retenido o las citadas aportaciones. También son deducibles los aprovechamientos por la explotación de bienes de dominio público o por la prestación de un servicio público sujeto a una concesión o permiso, si son deducibles para ISR.

- Devoluciones, descuentos o bonificaciones, así como depósitos o anticipos devueltos.
- Indemnizaciones por daños y perjuicios y las penas convencionales, siempre que la ley imponga la obligación de pagarlas por provenir de riesgos creados, responsabilidad objetiva, caso fortuito, fuerza mayor o por actos de terceros, salvo si se hubiesen originado por culpa imputable al contribuyente.
- Creación o incremento de las reservas matemáticas vinculadas con los seguros de vida, o de pensiones derivados de las leyes de seguridad social (en este supuesto también será deducible la reserva matemática especial y las otras reservas previstas, si cumplen con la condición de que toda liberación sea destinada al fondo especial de los seguros de pensiones, donde el Gobierno Federal participe como fideicomisario), realizada por las instituciones de seguros autorizadas, así como la creación o incremento que dichas instituciones realicen de los fondos de administración ligados a los seguros de vida.
- Las reservas catastróficas si exceden de los intereses reales (intereses devengados sobre los recursos afectos que exceden al ajuste por inflación), tratándose de seguros de terremoto y otras catástrofes.
- La disminución de las reservas se considerará ingreso afecto al IETU, salvo las destinadas al fondo especial de seguro de pensiones.
- Pago de indemnizaciones a los asegurados o cantidades pagadas por las instituciones de fianzas para cubrir reclamaciones.
- Premios pagados en efectivo por quienes organicen sorteos, loterías, rifas, sorteos o juegos con apuestas y concursos de toda clase, autorizados conforme a la ley.

- Donativos no onerosos o remunerativos en los términos de la LISR.
- Pérdidas por créditos incobrables para los contribuyentes dedicados a la intermediación financiera, si ya prescribieron o existe una notoria imposibilidad de cobro (artículo 31, fracción XVI de la LISR), aún cuando se hubiera optado por deducir las reservas preventivas globales para efectos del ISR.

También serán deducibles las quitas, condonaciones, bonificaciones y descuentos sobre la cartera de créditos; si se acepta una dación en pago, la diferencia del valor de mercado o avalúo del bien y el crédito será la deducción.

Las instituciones de crédito podrán optar por deducir las citadas reservas, sin poder variar dicha opción en los ejercicios posteriores:

- Si el saldo de las reservas es menor a los créditos calificados como riesgo tipo C, D y E al 31 de diciembre del ejercicio relativo sea menor a la misma fecha del ejercicio anterior, la diferencia será ingreso gravable.
- El monto de los créditos recuperados cuya reserva se hubiese deducido será ingreso gravable.
- Las cantidades recuperadas deducidas como pérdidas serán ingreso gravable.
- Pérdidas por créditos incobrables y caso fortuito o fuerza mayor, deducible para el ISR, hasta por el monto del ingreso afecto al IETU. Si se recuperan las cantidades, serán ingresos gravables.

Se permite como deducción adicional, tanto para el impuesto del ejercicio en una tercera parte en cada ejercicio fiscal a partir 2008 hasta agotarlo, como para pagos provisionales en una doceava parte esa cantidad, las erogaciones efectuadas en inversiones (como las define la LISR) nuevas (utilizadas por primera vez en México) adquiridas del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2007, hasta por el monto efectivamente pagado.

La deducción se actualizará por el factor correspondiente al período comprendido desde el mes de diciembre de 2007 y hasta el último mes del ejercicio fiscal en el que se deduzca el monto que corresponda, y tratándose de los 45 pagos provisionales, por el correspondiente al período comprendido desde el mes de diciembre de 2007 y hasta el último mes al que corresponda el pago provisional relativo.

La parte efectivamente pagada con posterioridad al citado período, será deducible en los términos de la LIETU (Art. Quinto Transitorio).

Las erogaciones que se hubiesen devengado con anterioridad al 1o de enero de 2008, aún cuando el pago se efectúe con posterioridad a dicha fecha, serán no deducibles (Art. Noveno Transitorio).

3.5.1 Salarios.

Dentro de las deducciones a que tienen derecho los contribuyentes, el segundo párrafo de la fracción I, del artículo 5o de la LIETU, señala expresamente que “no serán deducibles las erogaciones que efectúen los contribuyentes y que a su vez, para la persona que las reciba, sean ingresos en los términos del artículo 110 de la LISR (sueldos y salarios)”.

Por lo anterior y ante la entrada en vigor del IETU, algunos contribuyentes comienzan a planear la eliminación de los vales despensa y otras prestaciones en sus empresas, a pesar de que la propia ley permite al contribuyente el acreditamiento de un monto que se calcula como sigue, (véase Cuadro 4).

Crédito por salarios

	Prestaciones de seguridad social
Más:	Ingresos gravados pagados a los trabajadores
Igual:	Base del crédito
Por:	Factor (en 2008 de 0.165, para 2009 de 0.17 y de 2010 en adelante 0.175)
Igual:	Crédito por salarios acreditable contra el IETU

Cuadro 4. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

Considerando que las prestaciones de previsión social constituyen un ingreso exento para los trabajadores en términos del artículo 109 de la LISR, ciertos contribuyentes se han planteado la posibilidad de sustituir dichas prestaciones por salario para poder incrementar el crédito a que tienen derecho en el IETU.

Sin embargo, deberán evaluarse todos los efectos que esta decisión implica, porque al incrementar el salario, También aumentarán los siguientes conceptos:

- Impuesto sobre nóminas.
- Cuotas de seguridad social (IMSS, INFONAVIT y SAR).
- Salario integrado base de los pagos por despido injustificado.
- Salario sobre el cual se calculan las demás prestaciones (aguinaldo, prima vacacional, etc.).

Por lo tanto, en cada empresa se deberán realizar los cálculos inherentes para tomar la decisión correcta.

El pago de las cuotas obreras no es una deducción permitida en el IETU ni puede formar parte de crédito fiscal alguno. Esto obedece, en primer término, a que como deducción la misma está excluida, ya que la erogación realizada por el patrón tiene la naturaleza de una aportación de seguridad social, independientemente que se hace por cuenta del trabajador, y la aportación de referencia expresamente se excluye de las deducciones permitidas (artículo 5o, fracción II de la LIETU).

Respecto a considerar esta partida en el crédito fiscal de sueldos y salarios, es primeramente necesario determinar su naturaleza gravada o exenta en materia del ISR.

Para ello, la fracción IX, del artículo 109 de la LISR ubica como ingreso exento la cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones, y de acuerdo con los penúltimos párrafos de los artículos 8o y 10 de la LIETU, en la base del crédito fiscal de nóminas se tomarán los ingresos gravados que sirvan de base para calcular el ISR por el pago de salarios y conceptos asimilados que regula el Capítulo I de su Ley, por lo que se concluye que al tener dichas cuotas la naturaleza de ingreso exento, las mismas no pueden considerarse en la cuantificación del crédito fiscal de nóminas correspondiente.

En el mismo sentido ocurre para el crédito por las aportaciones de seguridad social, toda vez que por prescripción de los citados artículos 8 y 10, únicamente se considera en el crédito el monto de las aportaciones de seguridad social a cargo del patrón pagadas en el período relativo, en cuyo caso sólo podrán incluirse las que causen los trabajadores de salario mínimo, pues en términos del artículo 36 de la Ley del Seguro Social, corresponde a los patrones pagar íntegramente esa contribución por quienes perciban, como cuota diaria, el salario mínimo.

3.5.2 Requisitos de las deducciones.

Las erogaciones deben reunir los siguientes requisitos:

- Corresponder a actos por los cuales se deba pagar el impuesto; si se realizan en el extranjero o se pagan a residentes en el extranjero, las erogaciones deben ser deducibles como si se hubiesen realizado en el país (ver regla 17.5. de la RMISC 2007).
- Ser estrictamente indispensables.
- Haber sido efectivamente pagadas; se considera como tal la compensación o dación en pago, la suscripción de cheque cuando éste sea cobrado y títulos de crédito suscrito por persona distinta, ya que se presume que los suscritos por el contribuyente son dados en garantía, por lo cual sólo hasta que se realice o quede satisfecha la obligación se considera efectuado el pago.
- Cumplir con los requisitos de deducibilidad de la LISR. No cumplen con dichos requisitos las erogaciones amparadas con comprobantes expedidos por quien efectuó la erogación, salvo, en el ejercicio 2008, si se aplica la auto facturación prevista en la regla 2.5.1. en los términos y bajo las condiciones previstas en las reglas 2.5.2. y 2.5.3. de la RMISC 2007; pero en tales disposiciones también se establecerán los términos a que deberán sujetarse los documentos que se emitan durante el plazo

correspondiente (Art. Décimo Tercero Transitorio), ni aquéllas cuya deducción proceda por un determinado por ciento del total de los ingresos o erogaciones del contribuyente que las efectúe o en cantidades fijas con base en unidades de medida, autorizadas mediante reglas o resoluciones administrativas (ver regla 17.6. de la RMISC 2007).

- Cumplir, tratándose de bienes de importación, con los requisitos para su legal estancia.
- Si las erogaciones son parcialmente deducibles para el ISR, lo serán para el IETU, y tratándose del pago a plazos, la deducción procederá por el monto de las parcialidades efectivamente pagadas en el mes o en el ejercicio relativo (Art. 6o de la LIETU).

3.5.3 Comparativo de deducciones autorizadas para ISR y IETU.

CONCEPTO	ISR	IETU
Inventario inicial.	no	no
Compras.	no	sí
Inventario disponible.	no	no
Inventario final.	no	no
Mercancías utilizadas.	no	no
Mano de obra (5).	no	no
Insumos menores utilizados (compras).	no	sí
Depreciación de inversiones.	no	no
Costo de producción.	no	no
Inventario inicial producción en proceso.	no	no
Inventario final producción en proceso.	no	no
Costo total de artículos producidos.	no	no
Inventario inicial productos terminados.	no	no
Inventario final productos terminados.	no	no
Costo de lo vendido.	sí	no
Devoluciones de bienes enajenados.	sí	sí
Descuentos o bonificaciones otorgados.	sí	sí
Depósitos o anticipos que le devuelvan por ventas.	sí	sí
Indemnizaciones por daños y perjuicios y penas convencionales.	sí	sí
Donativos deducibles del ISR (hasta el 7% de la utilidad fiscal del ejercicio).	sí	sí
Gastos con residentes en el extranjero con establecimiento permanente en México.	sí	sí
CONCEPTO	ISR	IETU

Gastos con residentes en el extranjero sin establecimiento permanente en México.	sí	sí
Regalías con partes independientes.	sí	sí
Regalías con partes relacionadas.	sí	no
Aprovechamientos por la explotación de bienes de dominio público.	sí	sí
Otorgamiento de permisos.	sí	sí
Sueldos y salarios (5) (incluye horas extra).	sí	no
Prestaciones de previsión social (5).	sí	no
Otras prestaciones (totalmente exentas) (5).	sí	no
Cuotas al IMSS, SAR e Infonavit (5).	sí	no
Pagos asimilados a salarios (5).	sí	no
Otras contribuciones y derechos.	sí	sí
Contribuciones y derechos devengados en 2007 pagados en 2008.	no	no
Servicios a sociedades mercantiles (2).	sí	sí
IVA no acreditable.	no	no
IVA no acreditable deducible.	sí	sí
Pérdidas por créditos incobrables y caso fortuito o fuerza mayor por exportaciones acumuladas.	sí	sí
Depreciación de inversiones parcialmente deducibles.	sí	no
Importe de las inversiones parcialmente deducibles.	no	sí
Gastos parcialmente deducibles.	sí	sí
Honorarios a personas físicas.	sí	sí
Arrendamiento de locales a personas físicas (6).	sí	sí
Combustible y lubricantes.	sí	sí
Cuotas y suscripciones.	sí	sí
Fletes y acarreo.	sí	sí
Bienes de importación.	sí	sí
Gastos de transporte de mercancías.	sí	sí
Servicios de comedor.	sí	sí
Transporte de viáticos (7).	sí	sí
Gastos para hospedaje y alimentos (7).	sí	sí
Arrendamiento de automóviles (7).	sí	sí

CONCEPTO	ISR	IETU
Luz (6).	sí	sí
Teléfonos (7).	sí	sí
Mantenimiento (6).	sí	sí
Papelería y útiles de oficina (7).	sí	sí
Intereses por préstamos bancarios.	sí	no
Intereses por préstamos de terceros.	sí	no
Intereses por pago extemporáneo a proveedores.	sí	sí
Gastos por auto facturación por compra de desperdicios (8).	sí	sí
Gastos por auto facturación por arrendamiento para anuncios (8).	sí	no
Deducción adicional por inversiones del último cuatrimestre 2007.	no	sí
Compras de activos fijos.	no	sí
Depreciación de activos.	sí	no
Honorarios a personas físicas devengados en 2007 pagados en 2008.	sí	no
Compras de materias primas devengadas en 2007 pagados en 2008.	no	no

Cuadro 5. (Información proporcionada IDC, LIETU)

NOTAS:

1. No comprende intereses ni regalías.
2. La prestadora de servicios factura a la empresa industrial el costo total de la nómina más sus gastos incurridos a fin de obtener un resultado fiscal de cero.
3. Tratándose de inversiones totalmente no deducibles del ISR, se considera ganancia el precio obtenido por su enajenación (Art. 27 de la LISR).
4. Se considera gravada para el IETU cuando la enajenación de los bienes que amparen (subyacente) se encuentre gravada para dicho impuesto.
5. Para el supuesto donde se crea la prestadora de servicios, el costo total de los salarios pasa a su cargo; mientras la empresa que maneja sólo la industria considerará en su lugar el monto facturado por la prestadora de servicios.
6. Bajo el supuesto donde se crea la prestadora de servicios estos gastos se dividen en un 50% para cada empresa.
7. En el caso donde se crea la prestadora de servicios, estos pasan a su cargo en su totalidad.
8. Se consideran no deducibles las erogaciones amparadas con comprobantes expedidos por quien efectuó la erogación, ni aquéllas cuya deducción proceda por un determinado por ciento del total de los ingresos o erogaciones del contribuyente que las efectúe o en cantidades fijas con base en unidades de medida, autorizadas mediante reglas o resoluciones administrativas, toda vez que la IETU tiene un efecto de recuperación de la recaudación que se pierde en las partes de la cadena productiva

que operan en la informalidad, sin embargo por 2008 se permite la deducción de algunos gastos por auto facturación (Art. Décimo Tercero Transitorio).

9. Deducible conforme al Artículo Quinto Transitorio de la LIETU por no aplicar el estímulo del mismo artículo.

3.5.4 Deducciones autorizadas aplicables

El Artículo Quinto Transitorio establece una deducción adicional por las inversiones realizadas en bienes nuevos en último cuatrimestre de 2007 (septiembre a diciembre), que sean deducibles y por el monto de la contraprestación efectivamente pagada en 2007, (véase Cuadro 6).

DEDUCCIÓN ADICIONAL MENSUAL POR INVERSIONES DEL ÚLTIMO CUATRIMESTRE.

CONCEPTO	IMPORTE
MOI Efectivamente pagado.	152,173.21
Entre Tres.	3
Deducción Adicional por inversiones del último cuatrimestre.	50,724.40
Entre Doce.	12
Deducción Adicional Mensual por Inversiones del último cuatrimestre.	4,227.03

Cuadro 6. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

Tratándose de pagos provisionales se deducirá la doceava parte de la deducción correspondiente al año, multiplicada por los meses a que corresponde el pago provisional. Se actualizará por el periodo de Diciembre 2007 al último mes al que corresponda el pago provisional, (Véase Cuadro 7).

DEDUCCIÓN ADICIONAL DEL PERIODO ACTUALIZADA POR INVERSIONES DEL ÚLTIMO CUATRIMESTRE 2007

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
Deducción Adicional Mensual por Inversiones del último cuatrimestre	4,227.03	4,227.03	4,227.03	4,227.03	4,227.03	4,227.03
Meses Acumulados al periodo de pago	1	2	3	4	5	6
Deducción Adicional del periodo por inversiones del último cuatrimestre	4,227.03	8,454.06	12,681.09	16,908.12	21,135.15	25,362.18
Factor de Actualización	1.0046	1.0076	1.0149	1.0172	1.0000	1.0000
Deducción adicional del periodo actualizado por inversiones del último cuatrimestre	4,246.47	8,518.31	12,870.04	17,198.94	21,135.15	25,362.18
INPC del último mes del periodo en que se aplica	126.1460	126.5210	127.438	127.728	125.5640	125.5640
INPC de diciembre 2007	125.5640	125.5640	125.5640	125.5640	125.5640	125.5640
Factor de Actualización	1.0046	1.0076	1.0149	1.0172	1.0000	1.0000

Cuadro 7. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

3.5.5 Deducción de cuentas por pagar por operaciones con público general.

Artículo Sexto del decreto del 5 de noviembre de 2007.

Existen empresas que realizan la mayoría de sus ventas con el público en general, cuyo ingreso se obtiene de inmediato aún cuando la adquisición de los bienes enajenados se encuentra pendiente de pago, mecanismo que ocasiona una asimetría importante entre el ingreso gravable y las deducciones respectivas, ya que dichos contribuyentes no podrán deducir los pagos de dichas adquisiciones en los primeros meses de 2008.

Por tal motivo se otorga el estímulo fiscal consistente en una deducción respecto de las cuentas y documentos por pagar de sus adquisiciones de producto terminado del último bimestre de 2007.

El beneficio consiste en deducir de los ingresos gravados por el IETU en 2008, el monto de las cuentas y documentos por pagar, originados por la adquisición de productos terminados entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de 2007.

El requisito para aplicar este estímulo es que cuando menos el 80% de sus operaciones las efectúen con el público en general.

No se consideran operaciones efectuadas con el público en general cuando por las mismas se expidan comprobantes que cumplan los requisitos del artículo 29-A CFF.

Otro requisito es que los productos terminados se hayan destinado a su enajenación, no sean inversiones ni formen parte de sus inventarios al 31 de diciembre de 2007, hasta por el monto de la contraprestación efectivamente pagada por dichas cuentas y documentos por pagar en 2008.

No se incluirán los intereses que no formen parte del precio ni los impuestos que se hayan trasladado y que sean acreditables.

Ejemplo:

Se enajenaron mercancías con el público en general y no se expidió comprobante con todos los requisitos fiscales, durante noviembre y diciembre de 2007 por \$ 50,000.00 generándose cuentas por pagar por \$ 40,000.00.

Los \$ 40,000.00 de cuentas por pagar podrán deducirse en el IETU en el momento en el que sean efectivamente pagadas durante el ejercicio de 2008.

3.6 CREDITOS FISCALES.

Según el art. 4 del CFF son créditos fiscales los que tenga derecho a percibir el Estado o sus organismos descentralizados que provengan de contribuciones de aprovechamientos, o de sus accesorios, incluyendo los que se deriven de responsabilidades que el estado tenga derecho a exigir de sus servidores públicos o de los particulares, así como aquellos a los que las leyes les den de ese carácter y el estado tenga derecho a percibir por cuenta ajena.

3.7 ACREDITAMIENTO DE ISR CONTRA IETU.

Contra el IETU a cargo de los pagos provisionales es posible efectuar diversos acreditamientos, siendo uno de los más importantes el del ISR a cargo del propio contribuyente correspondiente a los pagos provisionales (Art. 10 de la LIETU).

Por ello, es menester conocer que se considera como pago del ISR propio, toda vez que algunos contribuyentes llegan a cubrir su ISR a cargo con diversos acreditamientos o incluso mediante compensación de otros impuestos, (véase cuadro 14).

Para tales efectos, la LIETU establece:

SE CONSIDERA ISR PROPIO ACREDITABLE CONTRA EL IETU.	NO ES ISR PROPIO ACREDITABLE CONTRA EL IETU.
<p>El que se cubra:</p> <ul style="list-style-type: none">• En efectivo.• Mediante el acreditamiento del ISR que terceras personas retuvieron al contribuyente. Por ejemplo el retenido por bancos, en el extranjero, las retenciones que las personas morales efectúan a personas físicas por honorarios y arrendamiento.• Con el acreditamiento del impuesto a los depósitos en efectivo (IDE).• Por medio de compensaciones en términos del artículo 23 del Código Fiscal de la Federación.	<p>El que se cubra:</p> <ul style="list-style-type: none">• Con el acreditamiento del subsidio para el empleo pagado a los trabajadores o el estímulo fiscal por gastos de casetas en términos de la fracción VIII del artículo 16 de la Ley de Ingresos de la Federación para 2007.• Mediante reducciones. Por ejemplo la reducción del ISR para contribuyentes del sector primario en términos del penúltimo párrafo del artículo 91 de la LISR.

Cuadro 14. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC, LIETU)

Aún cuando el ISR propio es acreditable contra el IETU, se trata de dos impuestos independientes, por lo que en algunos supuestos los contribuyentes tener la obligación de efectuar pagos provisionales de ambos.

Para comprender mejor el acreditamiento del ISR contra el IETU en los pagos provisionales, considérense el caso de la empresa "Bombas, S.A. de C.V.", que desea determinar su pago provisional de ISR e IETU de junio 2008 considerando los pagos que se han efectuado en el

ejercicio. Toda vez que el ISR efectivamente pagado podrá acreditarse contra el IETU, como primer punto deberá determinarse el pago provisional de ISR.

3.7.1 ISR a pagar

	CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
	Ingresos nominales del periodo	\$548,789.00	\$592,088.45	\$638,804.23	\$689,205.88	\$743,584.22	\$802,253.01
Más:	Ingresos nominales de meses anteriores	0.00	548,789.00	1,140,877.45	1,779,681.68	2,468,887.56	3,212,471.78
Igual:	Ingresos nominales acumulados al periodo	548,789.00	1,140,877.45	1,779,681.68	2,468,887.56	3,212,471.78	4,014,724.79
Por:	Coefficiente de utilidad	0.2845	0.2845	0.2804	0.2804	0.2804	0.2804
Igual:	Utilidad fiscal para pagos provisionales	156,130.47	324,579.63	324,579.63	692,276.07	900,777.09	1,125,728.83
Menos:	Pérdidas fiscales de ejercicios anteriores pendientes de amortizar	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Igual:	Resultado fiscal	156,130.47	324,579.63	499,022.74	692,276.07	900,777.09	1,125,728.83
Por:	Tasa	28%	28%	28%	28%	28%	28%
Igual:	ISR	43,716.53	90,882.30	139,726.37	193,837.30	252,217.59	315,204.07
Menos:	Pagos provisionales anteriores	0.00	42,466.53	88,325.30	135,862.37	188,666.30	245,739.59
Igual:	ISR a cargo	43,716.53	48,415.77	51,401.07	57,974.93	63,551.29	69,464.48
Menos:	ISR acumulado retenido por bancos	1,250.00	2,557.00	3,864.00	5,171.00	6,478.00	7,785.00
Menos:	Subsidio para el empleo pagado a los trabajadores en el mes	743.45	743.45	743.45	743.45	743.45	743.45
Igual:	ISR a cargo del periodo	41,723.08	45,115.32	46,793.62	52,060.48	56,329.84	60,936.03
Menos:	Compensación de saldos a favor de IVA	4,500.00	8,000.00	0.00	5,600.00	15,000.00	7,200.00
Igual:	ISR a pagar	\$37,223.08	\$37,115.32	\$46,793.62	\$46,460.48	\$41,329.84	\$53,736.03

Cuadro 15. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

Con los resultados vistos con anterioridad, el ISR propio acreditable contra el IETU es el siguiente:

	CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
	ISR a pagar	\$37,223.08	\$37,115.32	\$46,793.62	\$46,460.48	\$41,329.84	\$53,736.03
Más:	Compensación de saldos a favor de IVA	4,500.00	8,000.00	0.00	5,600.00	15,000.00	7,200.00
Más	ISR acumulado retenido por bancos	1,250.00	2,557.00	3,864.00	5,171.00	6,478.00	7,785.00
Más	ISR pagado en efectivo o mediante compensación en meses anteriores	0.00	41,723.08	86,838.40	133,632.02	185,692.50	242,022.34
Igual:	ISR propio efectivamente pagado Acreditable	\$42,973.08	\$89,395.40	\$137,496.0	\$190,863.5	\$248,500.3	\$310,743.3
				2	0	4	7

Cuadro 16. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

La empresa cuenta con trabajadores, por lo que tendrá derecho a determinar un crédito fiscal para aplicarse contra el IETU, considerando los pagos efectuados que a su vez sean ingresos gravados para el ISR de sus trabajadores, así como el monto de las aportaciones de seguridad social a cargo de la empresa (Art. 10, penúltimo párrafo de la LIETU).

3.7.2 Crédito por salarios gravados.

	CONCEPTO	ENERO	FEBRER O	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
	Ingresos gravados de los trabajadores	\$20,000.00	\$20,000.00	\$20,000.00	\$20,000.00	\$20,000.00	\$20,000.00
Por:	Factor	0.165	0.165	0.165	0.165	0.165	0.165
Igual:	Crédito por salarios gravados	\$3,300.00	\$3,300.00	\$3,300.00	\$3,300.00	\$3,300.00	\$3,300.00

Cuadro 17. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

3.7.3 Crédito por aportaciones de seguridad social

CONCEPTO		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
	Aportaciones de seguridad social pagadas	\$0.00	\$547.75	\$1,357.83	\$547.75	\$1,389.59	\$547.75
Por:	Factor	0.165	0.165	0.165	0.165	0.165	0.165
Igual:	Crédito por aportaciones de seguridad social	\$0.00	\$90.38	\$224.04	\$90.38	\$229.28	\$90.38

Cuadro 18. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

3.7.4 Crédito por nómina.

CONCEPTO		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
	Crédito por salarios gravados	\$3,300.00	\$3,300.00	\$3,300.00	\$3,300.00	\$3,300.00	\$3,300.00
Por:	Factor	0.00	90.38	224.04	90.38	229.28	90.38
Igual:	Crédito por nómina (1)	\$3,300.00	\$3,390.38	\$3,524.04	\$3,390.38	\$3,529.28	\$3,390.38

Cuadro 19. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

Nota: (1) Deberá aplicarse de forma acumulada para cada pago provisional

Determinados los acreditamientos el contribuyente puede efectuar contra el IETU de los pagos provisionales, se procede a determinar el monto de estos considerando los ingresos efectivamente cobrados y las deducciones efectivamente erogadas o acumulados.

Debe tomarse en cuenta que el monto de los ingresos gravados para IETU puede diferir de los considerados para el ISR, toda vez que el momento de acumulación de ingresos para éste último puede ser distinto al cobro en términos del artículo 18 de la LISR.

3.7.5 Ingresos gravados de IETU efectivamente cobrados

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
Ingresos efectivamente cobrados en el mes	\$523,873.98	\$565,207.64	\$609,802.52	\$657,915.94	\$709,825.51	\$765,830.74
Más Ingresos efectivamente cobrados de meses anteriores	0.00	523,873.98	1,089,081.62	1,698,884.14	2,356,800.08	3,066,625.59
Igual: Ingresos gravados del IETU efectivamente cobrados	\$523,873.98	\$1,089,081.62	\$1,698,884.14	\$2,356,800.08	\$3,066,625.59	\$3,832,456.33

Cuadro 20. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

3.7.6 Deducciones para efectos del IETU efectivamente pagadas acumuladas al periodo

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
Deducciones efectivamente pagadas en el mes	\$216,789.00	\$233,893.65	\$252,347.86	\$272,258.11	\$293,739.27	\$316,915.30
Más Deducciones efectivamente pagadas de meses anteriores	0.00	216,789.00	450,682.65	703,030.51	975,288.62	1,269,027.89
Igual: Deducciones para efectos del IETU efectivamente pagadas acumuladas al periodo	\$216,789.00	\$450,682.65	\$703,030.51	\$975,288.62	\$1,269,027.89	\$1,585,943.19

Cuadro 21. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

3.7.7 IETU a pagar.

CONCEPTO		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
	Ingresos gravados del IETU efectivamente cobrados	\$523,873.98	\$1,089,081.62	\$1,698,884.14	\$2,356,800.08	\$3,066,625.59	\$3,832,456.33
Menos:	Deducciones efectivamente pagadas acumuladas al periodo	216,789.00	450,682.65	703,030.51	975,288.62	1,269,027.89	1,585,943.19
Igual:	Base gravable	307,084.98	638,398.97	995,853.63	1,381,511.46	1,797,597.70	2,246,513.14
Por:	Tasa (1)	16.5%	16.5%	16.5%	16.5%	16.5%	16.5%
Igual:	IETU	50,669.02	105,335.83	164,315.85	227,949.39	296,603.62	370,674.67
Menos:	Crédito por nómina	3,300.00	6,690.38	10,214.42	13,604.80	17,134.08	20,524.46
Igual:	IETU a cargo	47,369.02	98,645.45	154,101.43	214,344.59	279,469.54	350,150.21
Menos:	ISR propio efectivamente pagado acreditable	42,973.08	89,395.40	137,496.02	190,863.5	248,500.34	310,743.37
Igual:	IETU a cargo después del acreditamiento del ISR	4,395.94	9,250.05	16,605.41	23,481.09	30,969.20	39,406.84
Menos:	Pagos provisionales anteriores	0.00	4,395.94	9,250.05	16,605.41	23,481.09	30,969.20
Igual:	IETU a pagar	\$4,395.94	\$4,854.11	\$7,355.36	\$6,875.68	\$7,488.1	\$8,437.64

Cuadro 22. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

Nota: (1) Para 2008 la tasa es de 16.5%, para 2009 de 17% y de 2010 en adelante de 17.5% (Art. Cuarto Transitorio de la LIETU)

Como se observa, este contribuyente ha tenido que efectuar pagos por ambos impuestos, aún con el acreditamiento del ISR propio contra el IETU, (véase Cuadro 23)

3.7.8 Pago de Impuestos Federales.

CONCEPTO		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	TOTAL
	ISR a pagar	\$42,973.08	\$46,422.32	\$48,100.62	\$53,367.48	\$57,636.84	\$62,243.03	\$310,743.37
Más:	IETU a pagar	4,395.94	4,854.11	7,355.36	6,875.68	7,488.11	8,437.64	39,406.84
Igual:	Total a pagar	\$47,369.02	\$51,276.43	\$55,455.98	\$60,243.16	\$65,124.95	\$70,680.67	\$350,150.21

Cuadro 23. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

3.7.9 Crédito por exceso de deducciones.

La LIETU prevé que cuando las deducciones autorizadas sean mayores a los ingresos gravados del ejercicio, los contribuyentes tendrán derecho a un crédito fiscal por el monto que resulte de aplicar la tasa del 16.5% para 2008, a la diferencia entre ambos conceptos (Art. 11 de la LIETU).

Las características de este crédito son las siguientes:

- Podrá acreditarse contra el IETU del ejercicio así como contra los pagos provisionales, en los 10 ejercicios siguientes hasta agotarlo. Tratándose de contribuyentes que cuenten con concesión para la explotación de bienes del dominio público o la prestación de un servicio público, el plazo será igual al de la concesión otorgada.
- Podrá acreditarse contra el ISR del ejercicio en el que se generó, en este caso el importe aplicado ya no podrá acreditarse contra el IETU y la aplicación del mismo no dará derecho a devolución alguna.
- Se actualizará para cada ejercicio fiscal en que se pueda aplicar.
- Cuando el contribuyente no lo acredite en un ejercicio pudiéndolo haber hecho, perderá el derecho a aplicarlo en ejercicios posteriores hasta por la cantidad en la que pudo haberlo acreditado.
- El derecho al acreditamiento es personal del contribuyente y no podrá ser transmitido a otra persona ni como consecuencia de fusión.
- Se aplicará sin perjuicio del saldo a favor que se genere por los pagos provisionales efectuados en el ejercicio fiscal de que se trate. La principal característica del crédito radica en que el mismo sólo puede determinarse en el cálculo del IETU del ejercicio, como se muestra en el siguiente ejemplo (Art. 11 de la LIETU), (véase cuadro 24).

3.7.10 Crédito fiscal para aplicarse contra el ISR del ejercicio 2008 o contra pagos provisionales y del ejercicio del IETU a partir de 2009.

	CONCEPTO	ENERO
	Ingresos gravados del ejercicio 2008	\$5,000,00
Menos	Deducciones autorizadas del ejercicio 2008	7,50000
Igual:	Exceso de deducciones sobre ingresos del ejercicio	(2,500,000.00)
Por:	Tasa	16.5%
Igual:	Crédito fiscal para aplicarse contra el ISR del ejercicio 2008 o contra pagos provisionales y del ejercicio del IETU a partir de 2009.	\$412,500.00

Cuadro 24. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

Esta mecánica obedece a que los pagos provisionales del IETU se determinan con base en los ingresos y las deducciones acumuladas desde el inicio del ejercicio y hasta el último día que corresponda el pago provisional de que se trate, por lo tanto, algún exceso de deducciones sobre ingresos obtenido en un pago mensual, se verá reflejado en el pago del período siguiente al momento de considerar los conceptos de forma acumulada. Así, si se considerara la posibilidad de determinar el crédito fiscal en los pagos provisionales se estarían duplicando las deducciones.

Aunado a lo anterior, cabe recordar que el IETU es un impuesto que se causa por ejercicio y el procedimiento previsto para determinar la base gravada para los pagos provisionales no prevé la determinación de un crédito fiscal equiparable al establecido en el artículo 11 de la LIETU que regula la determinación del crédito fiscal del ejercicio.

3.8 INGRESOS BASE PARA PAGOS PROVISIONALES.

Aún cuando el ISR puede ser acreditado contra el IETU, estos impuestos son independientes y regulados por leyes específicas, las cuales consideran distintos ingresos objeto para cada impuesto. Por ello, a continuación se muestran los ingresos más comunes que en la práctica pueden gravar para uno u otro, (véase cuadro 25)

3.8.1 Conceptos de ingresos más comunes que en la práctica pueden gravar para ISR y IETU.

CONCEPTO	LISR	LIETU
Cantidades pagadas por instituciones de seguro por indemnización de pérdida de bienes del contribuyente reinvertidas en la adquisición o pago de pasivos de inversiones en términos de la LISR	✗ Cuando las cantidades se reinviertan en la compra de bienes análogos a los que se perdieron o se utilice en el pago de pasivos por su adquisición en términos de la LISR (Art. 43)	✓ Se consideran un ingreso gravado por la enajenación del bien perdido (Art. 2)
Cantidades pagadas por instituciones de seguro por la indemnización de pérdida de bienes del contribuyente no reinvertidas	✗ Cuando las cantidades no se reinviertan en términos de la LISR (Art. 20, fracción VIII y 43)	✓ Se consideran un ingreso gravado por la enajenación del bien perdido (Art. 2)
Depósitos en garantía	✗ Al no formar parte de la contraprestación pactada, no se considera un ingreso para el depositario (Art. 18)	✓ Al no formar parte de la contraprestación pactada, no se considera un ingreso para el depositario (Art. 2)
Ingresos por ventas, servicios o arrendamiento de inmuebles	✓ Se considerarán acumulables cuando se dé el primer supuesto previsto en el artículo 18 de la LISR, aún cuando la contraprestación no hubiera sido efectivamente cobrada.	✓ Se considerarán acumulables cuando se cobre efectivamente la contraprestación (Arts. 2 y 3)
Ganancia por enajenación de activos fijos	✓ Ingreso acumulable en términos de la fracción V, del artículo 20 de la LISR	✗ No corresponde a la contraprestación pactada por la enajenación del bien, y es un concepto definido como ingreso sólo para efectos del ISR (Art. 2)

CONCEPTO	LISR	LIETU
Contraprestación por enajenación de activos fijos	✘ Para el ISR el ingreso acumulable será la ganancia que en su caso se obtenga por la enajenación del bien (Art. 20, fracción V)	✓ Corresponde al precio por la enajenación de un bien (Art. 2)
Ganancia por enajenación de terrenos	✓ Será un ingreso acumulable la diferencia entre el monto de la contraprestación pactada y el MOI act. Desde la fecha en que se adquirió y hasta la fecha en que se enajena (Art. 21)	✘ Concepto acumulable sólo para efectos del ISR. La LIETU grava el precio cobrado por la enajenación de bienes (Art. 1 y 2)
Contraprestación por enajenación de terrenos	✘ Para efectos del ISR, se acumula sólo la ganancia que en su caso se obtenga (Art. 21)	✓ Corresponde al precio por la enajenación de un bien (Art. 2)
Ganancia por enajenación de acciones	✓ Se considera ingreso acumulable la diferencia entre el precio de enajenación y el costo fiscal de las acciones (Art. 24)	✘ Concepto acumulable sólo para efectos del ISR (Art. 2)
Contraprestación por enajenación de Acciones	✘ Para efectos del ISR, se acumula sólo la ganancia que en su caso se obtenga (Art. 21)	✓ Corresponde al precio por la enajenación de un bien (Art. 2)
Ingresos cobrados por ventas realizadas y facturadas antes de 2008	✘ La acumulación de estos ingresos debió realizarse al momento de expedir el comprobante respectivo o en la entrega del bien, por lo que su cobro no genera nuevamente un ingreso acumulable (Art. 18)	✘ Al provenir de operaciones realizadas con anterioridad al entrada en vigor de la LIETU (Art. Octavo Transitorio)
Ingresos cobrados por ventas realizadas antes de 2008 por las que se optó por acumular sólo el precio cobrado	✓ Al haber optado por acumular dichos ingresos cuando efectivamente se cobren en términos de la ley (Art. 18)	✓ Al haber optado por acumular dichos ingresos cuando efectivamente se cobren en términos de la ley (Art. Octavo Transitorio)
Inventario acumulable	✓ La naturaleza del ingreso obedece exclusivamente para efectos del ISR por la aplicación del régimen de transición de compras a costo de lo vendido (Art. Tercero Transitorio, fracción IV)	✘ Es un concepto definido como ingreso sólo para efectos del ISR (Art. 2)

CONCEPTO	LISR	LIETU
Intereses	✓ Los ingresos devengados son acumulables para el ISR (Art. 20, fracción X)	✗ No se consideran ingresos por prestación de servicios cuando no se consideren parte del precio en términos del artículo 2 de la LIETU
Regalías con partes independientes	✓ Son ingresos acumulables en términos de la LISR (Art. 18)	✓ Corresponden a la contraprestación pactada por un servicio gravado por la LIETU (Arts. 1 y 2)
Regalías con partes relacionadas	✓ Son ingresos acumulables en términos de la LISR (Art. 18)	✗ No se consideran ingresos por prestación de servicios (Art. 3, fracción I)
Dividendos	✗ La LISR los excluye como un ingreso acumulable (Art. 17)	✗ No corresponde a una contraprestación pactada por un acto gravado o por la LIETU (Art. 1)

Cuadro 25. (Página de Internet: <http://www.saludempresarial.com/fiscal> IDC)

Lo que quedaba aún pendiente del IETU hasta 2008:

- La publicación del reglamento de la LIETU
- Aclarar el acreditamiento del IETU contra el ISR a cargo de los socios de escuelas que no son donatarias autorizadas.
- El sentido en que resolverá la Corte sobre la constitucionalidad no de este impuesto.
- Las respuestas a las demandas de la CANACAR, entre las que se encuentra la deducción de los comprobantes expedidos por las casetas.
- La incorporación formal del acreditamiento del IETU en el extranjero dentro de los tratados para evitar la doble tributación.

Según el despacho de Howarth Castillo Miranda los pendientes del IETU hasta 2008 eran

PENDIENTES DEL IETU

CONCEPTO	¿QUÉ FALTA?
1. Plazo y entero del impuesto	Precisar tratándose de contribuyentes que inicien actividades
2. Estadísticas del IETU	Su requerimiento carece de una debida fundamentación
3. Ingresos y deducciones por operaciones realizadas antes de la vigencia del IETU	Puntualizar conceptos tales como: devengado y cuándo se consideran efectuadas ciertas actividades
4. Estimulos fiscales	Excluirlos expresamente de la base del IETU
5. Intereses	Permitir bajo ciertos supuestos su deducción y acumulación
6. Enajenación de cartera de clientes	Precisar la regulación para evitar planeaciones fiscales

Cuadro 26. (Horwart Castillo Miranda IDC)

Lo que se puede decir ya con garantía es que el 2 de febrero en este 2010 la corte dio resolución a este impuesto como constitucional. Al igual que

No olvidemos que a partir del ejercicio 2008, los contribuyentes que obtengan ingresos por la enajenación de bienes, prestación de servicios independientes o por otorgar el uso o goce temporal de bienes estarán obligados al pago del impuesto empresarial a tasa única (IETU), empero, cuando esos ingresos tienen relación con actos o erogaciones efectuadas con anterioridad, en ciertos casos las normas no son muy precisas, lo que propicia inseguridad jurídica a los contribuyentes. De igual forma, el alcance del concepto de ingresos ha dejado al margen la regulación de algunos términos, lo que puede ocasionar aplicar interpretaciones incorrectas, y con ello, incumplir las obligaciones de ese impuesto, por tal motivo, repasamos algunos de los conceptos que más dificultan la determinación del mismo.

Deducciones. Criterios para distinguir las diferencias entre las contempladas en la ley del impuesto sobre la renta, a la luz del principio de proporcionalidad tributaria consagrado en el artículo 31, fracción IV, Constitucional.

De la interpretación sistemática de la Ley del Impuesto sobre la Renta pueden observarse dos tipos de erogaciones:

a) Las necesarias para generar el ingreso del contribuyente, las cuales deben ser reconocidas por el legislador, sin que su autorización en la normatividad pueda equipararse con concesiones gratuitas, pues se trata de una exigencia del principio de proporcionalidad en materia tributaria, en su implicación de salvaguardar que la capacidad contributiva idónea para concurrir al sostenimiento de los gastos públicos, se identifique con la renta neta de los causantes.

Ello no implica que no se puedan establecer requisitos o modalidades para su deducción, sino que válidamente pueden sujetarse a las condiciones establecidas por el legislador, debiendo precisarse que dicha decisión del creador de la norma se encuentra sujeta al juicio de razonabilidad, a fin de que la misma no se implemente de tal manera que se afecten los derechos de los gobernados.

b) Por otra parte, se aprecia que aquellas erogaciones en las que no se observe la característica de ser necesarias e indispensables, no tienen que ser reconocidas como deducciones autorizadas pues su realización no es determinante para la obtención del ingreso; no obstante ello, el legislador puede implementar mecanismos que permitan deducir cierto tipo de gastos que no sean estrictamente necesarios, ya sea en forma total o en parte –lo cual también suele obedecer a su aspiración de conseguir ciertas finalidades que pueden ser de naturaleza fiscal o extra fiscal–, pero sin tener obligación alguna de reconocer la deducción de dichas erogaciones, pues no debe perderse de vista que se trata del reconocimiento de efectos fiscales a una erogación no necesariamente vinculada con la generación de ingresos.

Un ejemplo de este tipo de desembolsos son los donativos deducibles, las deducciones personales de las personas físicas, o bien, ciertos gastos de consumo, como acontece con los efectuados en restaurantes. La deducibilidad de dichas erogaciones es otorgada -no reconocida- por el legislador y obedece a razones sociales, económicas o extra fiscales.

CAPÍTULO IV

ASPECTOS GENERALES DEL ISR DENTRO DE LOS
OUTSOURCING

CAPÍTULO IV. ASPECTOS GENERALES DEL ISR DENTRO DE LOS OUTSOURCING.

4.1 ANTECEDENTES.

El Impuesto Sobre la Renta empezó a regir después de la edad media, a fines del siglo XVIII, como el impuesto de sucesiones y el de aduanas, posteriormente se estableció en Inglaterra como un impuesto extraordinario y provisional destinado a cubrir necesidades excepcionales.

Después se fue extendiendo a otros países de Europa, tales como Alemania y Francia, y a Estados Unidos de Norteamérica y a los países latinoamericanos, aplicándose en forma permanente y no transitoria como se pensaba; a partir de las dos primeras décadas del presente siglo.

Casi siempre empezó bajo las formas del impuesto cedular o del mixto, para irse luego modificando para convertir su aplicación al sistema global, sobre todo en los países desarrollados o en vías de desarrollo.

Los Impuestos en general se definen como:

- Las prestaciones, son por lo regular en dinero al estado y demás entidades de derecho público, que las mismas reclaman, en virtud de su poder y sin contraprestación especial con el fin de satisfacer las necesidades colectivas.
- Son prestaciones tributarias obligatorias, cuyo presupuesto de hecho no es una actividad del Estado referida al obligado y para poder cubrir los gastos públicos.
- Son pagos obligatorios que debemos hacer todas las personas al Estado, en la cantidad y forma que señalan las leyes.

La ley fundamental de nuestro país es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en ella se establecen los derechos y obligaciones de sus habitantes y de sus gobernantes. Se trata de la norma jurídica suprema, y ninguna otra ley o disposición puede contrariarla, donde se establece la obligación de los mexicanos de contribuir para el gasto público del país, es decir, de pagar impuestos.

Con base a lo antes mencionado sobre los impuestos ahora definiremos Impuestos Sobre la Renta.

- Se llama Renta al producto del capital, del trabajo o de la combinación del capital y del trabajo. Puede distinguirse para los efectos impositivos la renta bruta, que es el ingreso total percibido sin deducción alguna, como sucede por ejemplo cuando un impuesto grava los ingresos derivados del trabajo o derivados del capital en forma de intereses.

Otras veces se grava la renta libre que queda cuando después de deducir de los ingresos los gastos necesarios hará la obtención de la renta, se permite también la deducción de ciertos gastos particulares del sujeto del impuesto.

- El Impuesto Sobre la Renta (ISR) en México es un impuesto directo sobre el ingreso. Es un impuesto directo que es percibido por el fisco directamente de la persona moral o persona física nacionales o residentes en el extranjero, que soportan la carga del tributo.

Se aplica al ingreso percibido en donde se permiten ciertas deducciones autorizadas, como son gastos médicos, funerarios, escolares, de vestimenta, de servicios de cómputo y que sean estrictamente necesarios para la actividad que realiza.

Tienen importancia para la economía de nuestro país, ya que gracias a ellos se puede invertir en aspectos prioritarios como la educación, la salud, la impartición de justicia y la seguridad, el combate a la pobreza y el impulso de sectores económicos que son fundamentales para el país.

El no pagar impuestos impide al gobierno destinar recursos suficientes para cubrir las necesidades de nuestra sociedad, por lo que en nuestra empresa que vamos a investigar es fundamental que cumplamos con esta obligación.

4.2 SUJETOS, OBJETO, BASE Y TASAS

4.2.1 Sujeto

El primer elemento que interviene en la relación tributaria es el sujeto. Los sujetos pueden ser las personas físicas y las personas morales, las cuales están obligadas al pago del Impuesto Sobre la Renta como en los siguientes casos:

- Las residentes en México, con respecto a todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde provengan.
- Los residentes en el extranjero:
 - ❖ Respecto de los ingresos atribuibles que tengan un establecimiento permanente en nuestro país.
 - ❖ Los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en el territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éste.

Conforme al Artículo 1° de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se pueden apreciar, los son sujetos del Impuesto Sobre la Renta las personas físicas o morales respecto de todos sus ingresos que obtengan. Ahora definiremos que se entiende por una Persona Moral y una Persona Física.

¿Qué es una Persona Moral?

Persona moral es una agrupación de personas que se unen con un fin determinado, según la Secretaría de Administración Tributaria.

Se entienden comprendidas, entre otras:

- Las Sociedades Mercantiles.
- Los Organismos Descentralizados que realicen preponderantemente actividades empresariales.
- Las Instituciones de Crédito.
- Las Sociedades y Asociaciones civiles.
- La Asociación en Participación cuando a través de ella se realicen actividades empresariales en México.

De esto podríamos deducir que son sujetos del Impuesto Sobre la Renta las sociedades que realicen preponderantemente actividades empresariales.

Se entenderá por actividades empresariales las siguientes:

1. Las comerciales que son las que de conformidad con las leyes federales tienen ese carácter y no están comprendidas en las fracciones siguientes. Es decir a comprar y vender todo tipo de bienes por ejemplo papelerías, farmacias, refaccionarías, etc.
2. Las industriales entendidas como la extracción, conservación o transformación de materias primas, acabado de productos y la elaboración de satisfactores. Como fabricar, todo tipo de bienes; por ejemplo, panaderías, tortillerías.
3. Prestar servicios de tipo comercial, tales como restaurantes, talleres mecánicos, estéticas, tintorerías, transporte de personas o de carga, estancias infantiles, empresas de Outsourcing.
4. Las agrícolas que comprenden las actividades de siembra, cultivo, cosecha y la primera enajenación de los productos obtenidos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.
5. Las ganaderas que son las consistentes en la cría y engorda de ganado, aves de corral y animales, así como la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.
6. Las de pesca que incluyen la cría, cultivo, fomento y cuidado de la reproducción de toda clase de especies marinas y de agua dulce, así como la captura y extracción de las mismas y la primera enajenación de esos productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.
7. Las silvícolas que son las de cultivo de los bosques o montes, así como la cría, conservación, restauración, fomento y aprovechamiento de la vegetación de los mismos y la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

Por establecimiento se entenderá cualquier lugar de negocios en que se desarrollen, parcial o totalmente, las citadas actividades empresariales.

También es importante hacer mención o dar una definición de Acciones y Accionista para el caso de las Personas Morales. Cuando se haga referencia a acciones, se entenderá incluidos los certificados de aportación patrimonial emitidos por las sociedades nacionales de crédito, las partes sociales, las participaciones en asociaciones civiles y los certificados de participación ordinarios emitidos con base en fideicomisos sobre acciones que sean autorizados conforme a la legislación aplicable en materia de inversión extranjera.

Cuando hablemos de accionistas quedarán comprendidos los titulares de los certificados a que se refiere el párrafo anterior y en el caso de sociedades cuyo capital esté representado por partes sociales, cuando en la LISR se haga referencia al costo comprobado de adquisición de acciones, se deberá considerar la parte alícuota en el capital social de la sociedad de que se trate.

¿Qué es una Persona Física?

Persona física es un individuo con capacidad para contraer obligaciones y ejercer derechos, de acuerdo a la Secretaría de Administración Tributaria.

En términos generales, es todo miembro de la especie humana susceptible de adquirir derechos y contraer obligaciones. En algunos casos se puede hacer referencia a estas como personas de existencia visible, de existencia real, física o natural.

Para fines fiscales, las leyes establecen un trato diferente para las personas físicas y las personas morales, y de esto dependen las formas y los requisitos para darse de alta en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y las obligaciones que adquieran.

Por ejemplo, para las personas físicas existen varios regímenes de acuerdo con la actividad y el monto de los ingresos. Sin embargo tratándose de personas morales, el régimen fiscal y las obligaciones que les corresponden son diferentes en relación a si tienen o no fines de lucro.

En cuanto a los sujetos que acabamos de definir para efectos del ISR, podremos decir que nuestra empresa se encuentra dentro de las personas morales con fines lucrativos y una actividad empresarial dedicada a la prestación de servicios comerciales y se encuentra en el régimen general, así como sus respectivas obligaciones contenidas en el Título II de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

4.2.2 Objeto

El objeto de la LISR es "gravar los ingresos", no "las utilidades" situación que se advierte con toda nitidez en el Artículo 1° de la LISR. Por ejemplo, el artículo mencionado dice:

“Las personas físicas y las morales están obligadas al pago del Impuesto Sobre la Renta en los siguientes casos: Las residentes en México respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan”.

En este precepto aparecen dos elementos esenciales: los sujetos de la contribución y el objeto de la misma. En cuanto al segundo, aparece que la obligación consiste en pagar el ISR respecto de todos "los ingresos", lo que significa, que la norma, en principio, no incluye la posibilidad de que se efectúen deducciones; el deber de los sujetos del impuesto, consiste en pagar un impuesto sobre "la totalidad de los ingresos que obtengan". Sin embargo, otra norma de carácter permisivo que se contiene en la LISR "les permite" que de los ingresos, deduzcan ciertos gastos en que hubieren incurrido.

Para mayor claridad, la diferencia entre el objeto del impuesto y el hecho imponible de la siguiente manera: “El objeto del tributo es una realidad económica pre jurídica, que se da con independencia de la existencia de una ley positiva. El hecho imponible es una realidad jurídica que necesita de una ley que defina sus características y regule sus efectos. Este hecho está de acuerdo con los principios de justicia tributaria debe recoger, en mayor o menor medida, un objeto económico del tributo. La relación entre ambos se establece a través de la promulgación de Ley tributaria, y en la medida y con el alcance que el legislador quiera establecerla”.

El objeto de este trabajo consistiría en cumplir con las obligaciones del tributo conforme a las leyes tributarias sobre la totalidad de los ingresos que perciba nuestra empresa, con sus respectivas deducciones correspondientes conforme lo marca la Ley del Impuesto Sobre la Renta y que se verán posteriormente.

4.2.3 Base

La base gravable del Impuesto Sobre la Renta es el resultado fiscal del ejercicio que se determina conforme al Artículo 10 de la LISR.

El resultado fiscal del ejercicio se determinará como sigue:

1. En primer término, se obtiene la utilidad fiscal disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio, las deducciones autorizadas del ejercicio. Al resultado obtenido se le disminuirá, en su caso, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas pagada en el ejercicio.

Es importante señalar que al resultado anterior será la utilidad fiscal, sólo cuando los ingresos acumulables sean superiores a las deducciones autorizadas. En caso contrario, se obtendrá una pérdida fiscal.

2. En seguida se obtendrá el resultado fiscal disminuyendo de la utilidad fiscal, la PTU pagada en el ejercicio, generadas a partir del 1° de Enero de 2005, así como las pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores y nos da el Resultado Fiscal.

Lo anterior se ejemplifica de la siguiente manera:

INGRESOS ACUMULABLES

MENOS **DEDUCCIONES AUTORIZADAS**

IGUAL UTILIDAD FISCAL

MENOS PTU PAGADA EN EL EJERCICIO (A PARTIR DEL 2005).

MENOS **PÉRDIDAS DE EJERCICIOS ANTERIORES**

IGUAL **RESULTADO FISCAL**

Cabe destacar que las pérdidas fiscales de ejercicios anteriores que se apliquen para determinar el resultado fiscal, deben ser las actualizadas.

Por último, es de señalar que cuando la PTU pagada en el ejercicio sea mayor a la utilidad fiscal de dicho ejercicio antes de disminuir dicha PTU, la diferencia se considerará pérdida fiscal del mismo.

El impuesto del ejercicio se pagará mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas, dentro de los tres meses siguientes a la fecha en la que termine el ejercicio fiscal.

Las personas morales que realicen exclusivamente actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras o silvícolas, podrán aplicar lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 81 de esta Ley.

4.2.4 Tasa.

Las personas morales del régimen general deberán calcular el Impuesto Sobre la Renta, aplicando al resultado fiscal obtenido en el ejercicio la tasa del 30% (artículo 10 de la LISR 2010).

Sin embargo, para los efectos de otros años, se establecen otras tasas, en lugar de aplicar la tasa establecida del 30%, por ejemplo:

Durante el ejercicio fiscal de 2002 se aplicará la tasa del 35%.

Durante el ejercicio fiscal de 2003 se aplicará la tasa del 34%.

Durante el ejercicio fiscal de 2004 se aplicará la tasa del 33%.

Cuando se haga referencia al factor en la LISR tenemos el 1.4706 para 2008, en el ejercicio fiscal de 2002 será de 1.5385, en el caso de 2003 será de 1.5152 y durante el ejercicio de 2004 será de 1.4925 (artículo LXXXII transitorio de la Ley).

La tasa que nosotros aplicaremos para el cálculo de nuestra empresa de Outsourcing por tratarse del ejercicio fiscal de 2008 aplicaremos la tasa del 28% contenida en el artículo 10 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, aplicando al Resultado Fiscal que obtengamos después de haber aplicado la base.

4.3 INGRESOS ACUMULABLES.

Existen distintas formas de manejar los ingresos respecto a los sujetos del impuesto, ya sean las personas morales (artículos 17 al 28 de la LISR) y las personas físicas dependiendo de su actividad empresarial y el monto de sus ingresos (artículos 110 al 119 de la LISR), pero ahora sólo nos enfocaremos a los Ingresos de las Personas Morales.

Para poder sacar nuestra base del Impuesto a la cual le aplicaremos la Tasa anteriormente mencionada, primero debemos conocer cuáles son los ingresos, en forma general.

- a) Suma de todos los ingresos que haya tenido en el mes que declara (sin IVA).
- b) Suma de todos los ingresos que haya tenido en los meses anteriores (sin IVA).
- c) Suma del IVA que haya cobrado.

Todos estos ingresos los podemos obtener de las facturas y comprobantes que hayamos emitido y ya nos hayan pagado. Esto es de forma general, pero en el caso de nuestra empresa de Outsourcing no entran todos los ingresos sino que tienen ciertas limitantes, por lo que les enlistaremos algunos conceptos de Ingresos que entrarían para poder sacar el cálculo de nuestra empresa.

Tratándose la empresa de una persona moral, acumularán la Totalidad de los Ingresos que obtengan en efectivo, en bienes, en servicios, en crédito o de cualquier otro tipo, durante el ejercicio fiscal, aún cuando tengan un establecimiento en el extranjero.

No se consideran ingresos los que obtenga por aumento de capital, por pago de la pérdida por sus accionistas, por primas obtenidas por la colocación de acciones que emita la propia sociedad o por utilizar para valorar sus acciones el método de participación ni los que obtengan con motivo de la revaluación de sus activos y de su capital.

Tampoco no serán acumulables los ingresos por dividendos o utilidades que perciban de otras personas morales residentes en México.

Se pueden considerar otros ingresos acumulables, además de los señalados anteriormente, como son los siguientes:

1. Los ingresos determinados, inclusive presuntivamente por las autoridades fiscales.
2. La ganancia derivada del traspaso de la propiedad de bienes, por pago en especie. Por lo que, para determinar la ganancia consideraremos como ingreso el valor que conforme al avalúo practicado por persona autorizada y que tenga el bien de que se trata en la fecha en la que se transfiera su propiedad por pago en especie, pudiendo disminuir de dicho ingreso las deducciones (siempre y cuando se cumpla con los requisitos que para ello se establecen las demás disposiciones fiscales), que para el caso de enajenación permita la LISR.
3. Los que provengan de construcciones, instalaciones o mejoras permanentes en bienes inmuebles, que de conformidad con los contratos por los que se otorgó su uso o goce queden a beneficio del propietario.

Para estos efectos, el ingreso se considera obtenido al término del contrato y en el monto que a esa fecha tengan las inversiones conforme al avalúo que practique persona autorizada por las autoridades fiscales.

4. La ganancia derivada de la enajenación de activos fijos y terrenos, títulos valor, acciones, partes sociales o certificados de aportación patrimonial emitidos por sociedades nacionales de crédito, así como la ganancia realizada que derive de la fusión o escisión de sociedades y la proveniente de reducción de capital o de liquidación de sociedades mercantiles residentes en el extranjero, en las que el contribuyente sea socio o accionista.

Si llegará a fusionarse o escindirse la sociedad de nuestra empresa, no se consideraremos ingreso acumulable la ganancia derivada de dichos actos, cuando se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 14-B del Código Fiscal de la Federación.

5. Los pagos que se percibamos por concepto de recuperación de un crédito deducido por incobrable.
6. Las cantidades que se recuperen por seguros, fianzas o responsabilidades a cargo de terceros, tratándose de pérdidas de bienes del contribuyente.
7. Las cantidades que se obtenga como indemnización para resarcirlo de la disminución que en su productividad haya causado la muerte, accidente o enfermedad de técnicos o dirigentes.
8. Las cantidades que se perciban para efectuar gastos por cuenta de terceros, salvo que dichos gastos sean respaldados con documentación comprobatoria a nombre de aquél por cuenta de quien se efectúa el gasto.
9. Los intereses devengados a favor en el ejercicio, sin ajuste alguno. En el caso de intereses moratorios, a partir del cuarto mes se acumularán únicamente los efectivamente cobrados.

Se considera que los ingresos por intereses moratorios que se perciban con posterioridad al tercer mes siguiente a aquél en el que el deudor incurrió en mora cubren, en primer término, los intereses devengados en los tres meses siguientes a aquél en el que el deudor incurrió en mora, hasta que el monto percibido exceda el importe de los intereses moratorios devengados acumulados correspondientes al último periodo citado.

Para los efectos del párrafo anterior, los intereses que se cobren se acumularán hasta el momento en el que los efectivamente cobrados excedan al monto de los moratorios acumulados en los primeros tres meses y hasta por el monto en que excedan.

10. Los préstamos y las aportaciones para futuros aumentos de capital o aumentos de capital mayores a \$600,000 que se reciban en efectivo en moneda nacional o extranjera, cuando estos no sean informados por la persona moral que los reciba dentro de los quince días hábiles posteriores en que se recibieron, se considerarán ingresos acumulables.

4.4 DEDUCCIONES AUTORIZADAS.

Como ya se mencionó, a los ingresos acumulables se podrán restar las deducciones autorizadas o los gastos aplicados.

Para poder seguir calculando nuestra base del impuesto a la cual le aplicaremos su tasa correspondiente, debemos conocer cuáles son las deducciones autorizadas, en forma general.

- Suma de todos los gastos que hayamos realizado. Recordando que estos gastos deben ser indispensables para realizar la actividad a la que nos vamos a dedicar (sin IVA).
- Suma de todas las inversiones que se hayan realizado en el mes que vamos a declara (Compras de equipos, mobiliario, automóvil, etc.) (sin IVA).
- Suma del IVA que le haya cobrado.

Al igual que los ingresos las deducciones autorizadas las podemos obtener de las facturas y comprobantes que nos hayan emitido y ya las hayamos pagado. Pero en el caso de nuestra empresa de Outsourcing no podemos deducir todas sino que cuentan con ciertas características, por lo que les daremos a conocer algunos gastos que entrarían para poder sacar el cálculo de nuestra empresa.

En nuestra empresa aplicaremos las siguientes deducciones:

- 1. Las devoluciones que se reciban o los descuentos o bonificaciones que se hagan en el ejercicio, un concepto sería por gasto de uniformes, herramientas de trabajo, etc.**

- 2. Los gastos netos de descuentos, bonificaciones o devoluciones.**

- 3. Las inversiones como equipos de cómputo, mobiliario y transporte.**

Es importante señalar que se consideran inversiones:

El Activo Fijo, es el conjunto de bienes intangibles que se utilicen para la realización de sus actividades y que se demeriten por el uso en el servicio y por el transcurso del tiempo.

Los Gastos Diferidos, son los activos intangibles representados por los bienes o derechos que permitan reducir el costo de operación, mejorar la calidad o aceptación de un producto, usar, disfrutar o explotar u bien, por un periodo limitado, inferior a la duración de la actividad de la persona moral.

Erogaciones realizadas en periodos pre-operativos, son aquellos que tienen por objeto la investigación y el desarrollo, relacionados con el diseño, elaboración, mejoramiento, empaque o distribución de un producto, así como la prestación de un servicio; siempre que las erogaciones que efectúen antes de que se enajene el producto o preste sus servicios, en forma constante.

Tratándose de Inversiones se puede realizar la deducción de dos formas una sería por los porcentajes autorizados y la otra por deducción inmediata.

Las inversiones sólo se podrán deducir en cada ejercicio, siguiendo la mecánica siguiente:

Monto original de la inversión

(x) Por ciento máximo de deducción autorizado

(=) Deducción de la inversión en el ejercicio

Cuando sean ejercicios irregulares, la deducción correspondiente se efectuará en el por ciento que represente el número de meses completos del ejercicio en los que haya sido utilizado el bien.

Cabe destacar que el monto original de la inversión comprende lo siguiente:

- El precio del bien.
- Los impuestos efectivamente pagados con motivo de la adquisición de importación del mismo a excepción del IVA.
- Las erogaciones por concepto de:
 - ❖ Derechos.
 - ❖ Cuotas compensatorias.
 - ❖ Fletes, transportes, acarreos, manejo y seguros contra riesgos en la transportación.
 - ❖ Comisiones sobre compras.
 - ❖ Honorarios a agentes aduanales.
 - ❖ Tratándose de las inversiones en automóviles, monto de las inversiones en equipo de blindaje.

Para ajustar la deducción de inversiones es necesario un factor de actualización que se calcula como sigue:

INPC del último mes de la primera mitad del periodo en el que el bien haya sido utilizado durante el ejercicio por el que se efectúe la deducción

(/) INPC del mes en que se adquirió el bien

(=) Factor de Actualización

4.4.1 Porcientos máximos de deducciones autorizadas

En los artículos 39, 40 y 41 de la LISR, se establecen los por cientos máximos como sigue:

Inversión	Porcentaje máximo de deducción en el ejercicio
Erogaciones realizadas en periodos pre operativos	10%
Regalías, asistencia técnica y otros gastos diferidos	15%
Inmuebles	5%
Mobiliario y equipo de oficina	10%
Automóviles, autobuses, camiones de carga, tracto camiones, montacargas y remolques	25%
Computadoras personales de escritorio y portátiles; servidores; impresoras, lectores ópticos, gratificadores, unidades de almacenamiento externos y concentradores de redes de cómputo	30%

Las personas morales del régimen general podrán optar por efectuar la deducción inmediata de la inversión de bienes nuevos de activo fijo, en lugar de las previstas en los artículos 37 y 43 de la LISR.

Monto original de la inversión actualizado

(x) Por ciento de deducción establecido en el artículo 220 de la LISR

(=) Deducción inmediata

- 4. *Los créditos incobrables y las pérdidas por caso fortuito, fuerza mayor o por enajenación de bienes.***

- 5. *Las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, y de primas de antigüedad, este sería una de nuestras principales deducciones que tomaríamos en cuenta para las empresas de Outsourcing.***

- 6. *Las cuotas pagadas por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluso cuando éstas sean a cargo de los trabajadores.***
- 7. *Los intereses devengados a cargo en el ejercicio, sin ajuste alguno. En el caso de los intereses moratorios, a partir del cuarto mes se deducirán únicamente los efectivamente pagados.***

- 8. *Los anticipos y los rendimientos que paguen las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que entreguen las sociedades y asociaciones civiles a sus miembros, cuando los distribuyan en los términos de la fracción II del artículo 110 de esta Ley.***

Si hubiéramos pagado algún anticipo, éste será deducible siempre que se cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 31, fracción XIX de esta Ley.

Tratándose de personas morales residentes en el extranjero, así como de cualquier entidad que se considere como persona moral para efectos impositivos en su país, podrán efectuar las deducciones que correspondan a las actividades del establecimiento permanente, ya sean las erogaciones en México o en cualquier otra parte, siempre que se cumplan con los requisitos establecidos.

Cuando la empresa de Outsourcing resida en un país con el que México tenga en vigor un tratado para evitar la doble tributación, se podrán deducir los gastos que se prorrateen con la

oficina central o sus establecimientos, siempre que tanto la oficina central como el establecimiento, en el que se realice la erogación, residan también en un país con el que México tenga en vigor un tratado para evitar la doble tributación y tenga un acuerdo amplio de intercambio de información y además se cumpla con los requisitos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

No serán deducibles las remesas que efectúe el establecimiento permanente ubicado en México a la oficina central de la sociedad o a otro establecimiento de ésta en el extranjero, aún cuando dichas remesas se hagan a título de regalías, honorarios, o pagos similares, a cambio del derecho de utilizar patentes u otros derechos, o a título de comisiones por servicios concretos o por gestiones hechas o por intereses por dinero enviado al establecimiento permanente.

El gasto promedio se determinará dividiendo la utilidad obtenida en el ejercicio por la empresa en todos sus establecimientos antes del pago del ISR, entre el total de los ingresos percibidos en el mismo ejercicio; el cociente así obtenido se restará de la unidad y el resultado será el factor de gasto aplicable a los ingresos atribuibles al establecimiento en México. Cuando en el ejercicio la totalidad de los ingresos de la empresa sean menores a la totalidad de los gastos de todos sus establecimientos, el factor de gasto aplicable a los ingresos será igual a 1.00.

4.5 MOMENTOS DE CAUSACION.

Se considera que los ingresos se obtienen, en aquellos casos no previstos en otros artículos de la misma, en las fechas que se señalan.

Si la empresa se dedica a la enajenación de bienes o prestación de servicios, cuando se presente alguno de los siguientes supuestos, el que ocurra primero:

- Cuando se expida un comprobante que ampare el precio o la contraprestación pactada.
- Se envíe o entregue materialmente el bien o cuando se preste el servicio.
- Se cobre o sea exigible total o parcialmente el precio o la contraprestación pactada, aún cuando provenga de anticipos.

Para el otorgamiento del uso o goce temporal de bienes, se da al momento de que se cobre total o parcialmente las contraprestaciones, o cuando éstas sean exigibles a favor de quien efectúe dicho otorgamiento, o se expida el comprobante de pago que ampare el precio pactado, lo que ocurra primero.

Los contribuyentes podrán optar por considerar como ingreso obtenido en el ejercicio el total del precio pactado, o bien, solamente la parte del precio exigible durante el mismo los siguientes conceptos:

- El contrato de arrendamiento financiero.
- Enajenaciones a plazo en los términos del Código Fiscal de la Federación.

La opción a que se refieren los dos párrafos anteriores, se deberá ejercer por la totalidad de las enajenaciones o contratos. Está podrá cambiarse sin requisitos una sola vez; tratándose del segundo y posteriores cambios, deberán transcurrir cuando menos cinco años desde el último cambio.

Cuando hubiéramos optado por considerar como ingresos obtenidos en el ejercicio únicamente la parte del precio pactado exigible o cobrado en el mismo, según sea el caso, y enajene los documentos pendientes de cobro provenientes de contratos de arrendamiento financiero o de enajenaciones a plazo, o los conceda en pago, deberá considerar la cantidad pendiente de acumular como ingreso obtenido en el ejercicio en el que realice la enajenación o la dación en pago.

Si no se llegará al cumplimiento de los contratos de arrendamiento financiero o los de enajenaciones a plazo, respecto de los cuales se haya ejercido la opción de considerar como ingreso obtenido en el ejercicio únicamente la parte del precio exigible o cobrado durante el mismo, el arrendador o el enajenante, según sea el caso, considerará como ingreso obtenido en el ejercicio, las cantidades exigibles o cobradas en el mismo del arrendatario o comprador, disminuidas por las cantidades que ya hubiera devuelto conforme al contrato respectivo.

Ingresos derivados de deudas no cubiertas por el contribuyente, en el mes en el que se consume el plazo de prescripción o en el mes en el que se cumpla el plazo a que se refiere el párrafo segundo de la fracción XVI del artículo 31 de esta Ley.

4.6 PAGOS PROVISIONALES Y DECLARACION ANUAL

Iniciaremos con una pregunta; ¿Por qué es importante mantenernos al corriente en los pagos mensuales (provisionales y definitivos)?.

Una de las razones importantes es evitar el pago de recargos y actualizaciones los cuales se causan por la falta del pago oportuno y se van a ir incrementando en cada uno de los meses que se omita el pago, esto para nosotros representan gastos adicionales.

Otro punto sería para evitarnos requerimientos y multas por parte de las autoridades fiscales, además de la molestia que implica trasladarse a un módulo para solventar el requerimiento, tiene que pagar multa por cada obligación omitida. Si no paga dentro del plazo que se le indica en el requerimiento procederá una multa adicional.

Para que nos demos una idea de los montos de las multas van desde:

- De \$ 860 a \$ 10,720 pesos, tratándose de declaraciones, por cada una de las obligaciones no declaradas.
- Si dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se presentó la declaración por la cual se impuso la multa, se presenta declaración complementaria de aquélla, declarando contribuciones adicionales, por esta declaración complementaria también se aplicará multa.

- De 860 a 21,430 pesos, por cada obligación a que esté afecto al presentar una declaración fuera del plazo señalado en el requerimiento, o por su incumplimiento.

Debido a que los pagos provisionales del ISR se hacen a cuenta del impuesto anual, si no se han presentado no puede cumplir con la Declaración Anual; tiene que calcularlos y presentarlos previamente, lo que produce retrasos.

En la Declaración Anual o en la declaración informativa que se presenta en febrero deben incluirse los importes de los pagos mensuales del IVA declarados cada mes; si no lo ha hecho, tampoco podrá presentar la información anual.

Algo que también es de gran importancia es saber que si nos mantenemos al corriente en los pagos provisionales tenemos las siguientes ventajas:

- Puede acudir durante los primeros días de abril a presentar su declaración sin contratiempos.
- Al acudir a solicitar orientación a los módulos del SAT no tiene que hacer filas ni esperar por largo tiempo.
- Recibe mejor atención al no haber aglomeraciones.
- Puede hacer su cita para acudir a nuestros módulos sin que encuentre saturaciones.
- Puede hacer su declaración en la primera visita que haga a los módulos de Servicios Tributarios y no tiene que dar varias vueltas por falta de datos o documentos.
- Al ser de los primeros en declarar también será de los primeros en obtener la devolución del ISR cuando le resulte saldo a favor.
- Evita la saturación de los sistemas informáticos y posibles fallas o lentitud.

Y lo más importante: tendrá la tranquilidad para dedicar más tiempo a sus demás actividades.

Las personas morales efectuarán pagos provisionales y definitivos mensuales a cuenta del impuesto del ejercicio, a más tardar el día 17 del mes siguiente al que corresponda el pago; sin embargo, tiene de uno a cinco días más de plazo, según el sexto dígito numérico de su RFC, (véase cuadro 27).

FECHAS LÍMITES DE PAGO

Sexto Dígito Numérico del RFC	Fecha Límite de Pago
1 y 2	Día 17 más un día hábil
3 y 4	Día 17 más dos días hábiles
5 y 6	Día 17 más tres días hábiles
7 y 8	Día 17 más cuatro días hábiles
9 y 0	Día 17 más cinco días hábiles

Cuadro 27. (Publicación del SAT).

4.6.1 Como se calcula

Para saber la cantidad que debe pagar, debe seguir las siguientes bases que a continuación se señalan:

1. En primer término, se calculará el coeficiente de utilidad correspondiente al último ejercicio de doce meses por el que se hubiera o debió haberse presentado declaración como sigue:

- a) Cuando se tiene utilidad fiscal.

Utilidad fiscal del ejercicio por el que se calcule el coeficiente

(+) Deducción inmediata

(=) Resultado

(/) Ingresos Nominales del ejercicio por el que se calcula el coeficiente

(=) Coeficiente de Utilidad

- b) Cuando se tiene pérdida fiscal

Pérdida fiscal del ejercicio por el que se calcule el coeficiente

(+) Deducción inmediata

(=) Resultado (sólo cuando la deducción inmediata sea mayor)

(/) Ingresos Nominales del ejercicio por el que se calcula el coeficiente

(=) Coeficiente de Utilidad

Las personas morales que optaron por acumular sus inventarios que tenían al 31/12/2004 para efectos de calcular el coeficiente de utilidad, correspondiente a los pagos provisionales del ISR del ejercicio fiscal de 2007, pudieron no incluir el inventario acumulado en el ejercicio fiscal de 2006, en la utilidad fiscal o en la pérdida fiscal, adicionada o reducida, según sea el caso con la deducción inmediata.

Lo anterior fue aplicable, siempre que el coeficiente de utilidad haya correspondido a los ejercicios fiscales de 2005 o 2006, según corresponda. Quienes optaron por aplicar dicho procedimiento, debieron incluir el inventario acumulable en los ingresos nominales a que se refiere el tercer párrafo del artículo 14 de la LISR.

Cuando en el ejercicio de doce meses no resulte coeficiente de utilidad conforme a lo anterior, se aplicará el correspondiente al último ejercicio, sin que ese ejercicio sea anterior en más de cinco años a aquel por el que se deban efectuar pagos provisionales.

2. La utilidad fiscal para el pago provisional se determinará de la manera siguiente:

Ingresos Nominales correspondientes al periodo comprendido desde el inicio del ejercicio y hasta el último día del mes al que se refiere el pago

(x) Coeficiente de Utilidad

(=) Utilidad fiscal para el pago provisional

Los ingresos nominales a que se refiere la fórmula anterior, serán los ingresos acumulables, excepto el ajuste anual por inflación acumulable. Tratándose de créditos o de operaciones denominadas en unidades de inversión, se considerarán ingresos nominales, los intereses conforme se devenguen.

3. Los pagos provisionales serán las cantidades que resulte conforme a lo siguiente:

Utilidad fiscal para el pago provisional

(x) Tasa del ISR

(=) Pago Provisional del periodo

(-) Pagos provisionales del mismo ejercicio efectuados con anterioridad

(=) Pago Provisional del mes

De acuerdo con el artículo 113 de la LISR, quienes hagan pagos por salarios están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un SMG correspondiente al área geográfica del contribuyente.

La retención se calculará aplicando la mecánica siguiente:

1. En primer término, se determinara el ISR según la tarifa del artículo 113 (véase cuadro 28).

EJEMPLO DE APLICACIÓN DE RETENCIÓN Y ENTERO DE IMPUESTO POR EL PATRÓN.

	CONCEPTO	CANTIDAD
	Ingresos efectivamente cobrados del periodo.	50,000.00
MENOS:	Deducciones autorizadas, efectivamente pagadas del mismo periodo.	35,000.00
IGUAL:	Ingreso Gravable	15,000.00
MENOS:	Pérdidas fiscales de ejercicios anteriores, pendientes de disminuir (en su caso)	0
IGUAL:	Base del impuesto para aplicar tarifa Art. 113 LISR	15,000.00
MENOS:	Límite inferior	9,117.63
IGUAL:	Excedente del límite inferior	5,862.37
POR:	Porcentaje sobre el límite inferior	33 %
IGUAL:	Impuesto marginal	1,941.18
MÁS:	Cuota fija	1,568.80
IGUAL:	Impuesto Art. 113 LISR	3,509.98

CUADRO 28. (Creación Propia)

Es importante señalar que el impuesto local a los ingresos por salarios no deberá exceder la tasa del 5%. A partir del 1° de Enero de 2008 se integra en una sola tarifa el impuesto y el subsidio fiscal; no obstante, dicho subsidio no se integra en la citada tarifa en un 100%, sino en una proporción de 86% de ingresos gravados, es decir, en un 72% $[1-(1-0.86 \times 2)]$. Por ello, se deroga el artículo 114 de la LISR, el cual regulaba el subsidio de las personas físicas.

2. Después, se obtiene el subsidio para el empleo, (véase cuadro 29).

	CONCEPTO	CANTIDAD
	Ingresos efectivamente cobrados del periodo	50,000.00
MENOS:	Deducciones autorizadas, efectivamente pagadas del mismo periodo	35,000.00
IGUAL:	Ingreso gravable	15,000.00
MENOS:	Pérdidas fiscales de ejercicios anteriores, pendientes de disminuir (en su caso)	0
IGUAL:	Base de impuesto para aplicar tarifa Art. 113 LISR	15,000.00
MENOS:	Límite inferior	9,117.63
IGUAL:	Excedente del límite inferior	5,882.37
POR:	Porcentaje sobre el límite inferior (TARIFA)	33 %
IGUAL:	Impuesto marginal	\$ 1,941.18
POR:	Aplicación de la tabla del subsidio para el empleo	40 %
IGUAL:	Subsidio para el empleo	776.47

Cuadro 29. (Creación Propia)

DETERMINACIÓN DEL PAGO PROVISIONAL, (véase cuadro 30).

	CONCEPTO	CANTIDAD
	Impuesto Art. 113 LISR	3,509.98
MENOS:	Subsidio Art. 114 LISR	776.47
IGUAL:	Impuesto subsidiado	2,733.51
MENOS:	Pagos provisionales anteriores en el periodo	500.00
IGUAL:	Impuesto sobre la renta neto a cargo	\$2,233.51

Cuadro 30. (Creación Propia)

4.6.2 Otros Aspectos

En el DOF del 28 de noviembre de 2006, la SHCP dio a conocer el Decreto por el que se otorgan diversos beneficios fiscales a las personas físicas y se modifican los diversos publicados el 5 de marzo de 2003 y el 31 de octubre de 1994, el cual entró en vigor al día siguiente de su publicación.

Mediante dicho decreto se estableció lo siguiente en relación con los pagos provisionales de ISR:

1. Se otorga un estímulo fiscal a las personas morales del régimen general, consistente en disminuir de la utilidad fiscal determinada en los pagos provisionales del impuesto, el importe de la deducción inmediata a realizarse en el ejercicio, de conformidad con el artículo 220 de la LISR, por las inversiones en bienes nuevos de activo fijo efectivamente realizadas.

2. Se otorga un estímulo fiscal a los citados contribuyentes, consistente en disminuir de la utilidad fiscal determinada en los pagos provisionales correspondiente a los meses de mayo a diciembre del ejercicio fiscal de que se trate, por partes iguales, el monto de la PTU pagada en el mismo ejercicio.

3. Para los efectos de los estímulos fiscales anteriores, se estará a lo siguiente:
 - Los estímulos fiscales se aplicarán hasta por el monto de la utilidad fiscal del pago provisional que corresponda y, en su caso, el remanente que no se hubiera aplicado, se podrá aplicar en los siguientes pagos provisionales del mismo ejercicio.
 - En ningún caso se deberá recalcular el coeficiente de utilidad para determinar los pagos provisionales.

Los contribuyentes deberán presentar las declaraciones de pagos provisionales siempre que:

- Haya impuesto a pagar o saldo a favor.
- Cuando se trate de la primera declaración en la que no se tengan impuesto a cargo.

No deberán presentar declaraciones de pagos provisionales:

- En el ejercicio de iniciación de operaciones.
- Cuando hubieran presentado el aviso de suspensión de actividades.

En los casos en que no haya impuesto a cargo ni saldo a favor y no se trate de la primera declaración con esta característica.

4.7 DECLARACIONES ANUALES

En esta declaración se calcula el impuesto sobre los ingresos y deducciones de todo el año y se presenta en abril del siguiente año.

Para calcular el impuesto anual puede utilizar el programa DeclaraSAT que está a su disposición en la sección declaración anual de este portal. Si utiliza este programa también puede enviar su declaración por Internet.

Si presenta su declaración mediante forma fiscal debe realizar lo siguiente:

- Sume los ingresos que obtuvo en el año.
- Reste el total de los gastos y compras, que pueda comprobar con facturas con todos los requisitos que correspondan al año que declara. El resultado es la utilidad fiscal. Si los gastos y compras fueron mayores a los ingresos tendrá pérdida fiscal.
- Reste en su caso las pérdidas fiscales de años anteriores que no la haya deducido. El resultado es la utilidad gravable.
- A la "utilidad gravable" reste los gastos personales, el resultado es la "base del impuesto".
- A la "base del impuesto" aplique la tarifa del impuesto anual y la tabla de subsidio anual.
- Al impuesto reste el subsidio y el importe de los pagos provisionales que se hayan efectuado en el año, el resultado es el impuesto anual a cargo o a favor.

Recuerde que además de los gastos relacionados con su actividad, que deduce en sus pagos mensuales; en su Declaración Anual puede deducir algunos gastos personales, tales como: honorarios médicos, gastos hospitalarios, análisis y estudios clínicos, primas de seguros de gastos médicos, donativos a instituciones autorizadas, gastos funerales, entre otros. Solicite las facturas o recibos fiscales a tiempo para que pueda aprovechar este beneficio.

4.7.1 Deducciones personales

- Honorarios médicos, dentales y gastos hospitalarios pagados para usted, su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato, sus padres, abuelos, hijos y nietos, siempre que dichas personas no hayan percibido durante el año ingresos en cantidad igual o superior a un salario mínimo general de su área geográfica elevado al año. Medicinas incluidas en facturas de hospitales, no proceden los comprobantes de farmacias.
- Gastos funerarios. Solamente la cantidad que no exceda del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, efectuados por el

contribuyente para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato, así como para sus padres, abuelos, hijos y nietos. Los gastos para cubrir funerales a futuro, serán deducibles en el año de calendario en que se utilicen los servicios funerales.

- Primas por seguros de gastos médicos, complementarios o independientes de los servicios de salud proporcionados por instituciones públicas de seguridad social, siempre que el beneficiario sea usted mismo, su cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, o sus ascendientes o descendientes en línea recta.
- Intereses reales devengados y efectivamente pagados durante 2007, por créditos hipotecarios utilizados únicamente para la construcción o remodelación de casa habitación, así como los destinados al pago de deudas para la adquisición, construcción o remodelación de casa habitación, contratados con las instituciones del sistema financiero (bancos, casas de bolsa, aseguradoras, etc.) o con instituciones públicas como el INFONAVIT o FOVISSSTE entre otras, y siempre que el crédito otorgado no exceda de un millón quinientas mil unidades de inversión (UDIS).

Las instituciones que perciban ingresos por este tipo de intereses le deben proporcionar por escrito, una constancia anual, a más tardar el 15 de febrero, en la que se señale, entre otros datos, el monto de los intereses nominales devengados y pagados en el año separando el monto pagado de los intereses reales.

Aportaciones complementarias de retiro realizadas directamente en la subcuenta de aportaciones complementarias de retiro o a las cuentas de planes personales de retiro, así como las aportaciones voluntarias realizadas a la subcuenta de aportaciones voluntarias, siempre que en este último caso dichas aportaciones cumplan con los requisitos de permanencia para los planes de retiro.

El monto de esta deducción será como máximo de 10% de sus ingresos acumulables en el ejercicio, sin que dichas aportaciones excedan del equivalente a cinco salarios mínimos generales de su área geográfica elevados al año.

Transportación escolar de sus descendientes en línea recta (hijos, nietos), serán deducibles siempre y cuando la escuela obligue a todos sus alumnos a pagar el servicio de transporte, debiéndose separar en el comprobante el monto que corresponda a este concepto.

4.7.2 Declaración de las personas morales 2008.

Tenga a la mano la información y documentos necesarios y haga lo siguiente:

1. Descargue e instale el Programa DEM
2. Capture su información de acuerdo con los anexos que le correspondan.
3. Genere el archivo para el envío de la información.
4. Ingrese a la aplicación de envío de la declaración anual.
5. Envíe el archivo de la declaración. Para enviarla debe tener su Firma Electrónica Avanzada (FIEL) o Clave de Identificación Electrónica Confidencial (CIEC).
6. El SAT le enviará su acuse de recibo con sello digital, el cual se recomienda que imprima y conserve. Si no le resultó impuesto a cargo u obtuvo saldo a favor aquí termina el procedimiento y ya cumplió con su obligación.

Si tiene impuesto a pagar, pague vía Internet en el portal de cualquier banco autorizado.

En Outsourcing de Nómina nos hacemos cargo de todos los procesos anuales, tales como ajustes anuales de impuestos, declaraciones anuales de sueldos y salarios, pago de gratificaciones anuales, PTU, Fondo de Ahorro, Cajas de Ahorro, Bonos y cualquier otro pago que se le realice al trabajador.

Outsourcing de Nómina, ha implementado diversos parámetros de control para el cálculo de los impuestos de los trabajadores de sus clientes, con el fin de que se les retenga el impuesto justo en el período de pago que le corresponde.

Asimismo Outsourcing de Nómina, verifica periódicamente, conjuntamente con su cliente, que las cifras que se reflejan en el sistema estén empatadas con las que refleja el sistema contable.

4.7.3 Algunas de las Reformas al ISR

Los donativos deducibles se limitan al 7% de la utilidad fiscal de la persona moral o de los ingresos acumulables de la persona física del ejercicio fiscal anterior.

Las autoridades hacendarías estarán facultadas para determinar la simulación de actos jurídicos para ingresos de fuente de riqueza en México cuando los contribuyentes realicen operaciones entre partes relacionadas.

A partir del día siguiente de la publicación del decreto, las ganancias en venta de acciones realizadas en Bolsa estarán gravadas para las personas físicas y los extranjeros o grupo de personas que directa o indirectamente enajenen más del 10% de las acciones de una emisora en operaciones simultáneas o sucesivas durante un periodo de 24 meses.

Se simplifica el cálculo del impuesto sobre los ingresos por salarios, ya que se incorpora la tabla del subsidio acreditable a la tarifa del impuesto.

En relación con las reformas a la Ley del ISR, algunos aspectos de las modificaciones son las siguientes:

- Sociedades cooperativas de ahorro y préstamo.
- Se incorpora al texto de Ley, como sociedades financieras populares, a las sociedades cooperativas de ahorro y préstamo, en este sentido las operaciones efectuadas por éstas, tendrán los mismos efectos fiscales que aquellas realizadas en las instituciones de crédito y casas de bolsa.

Determinación del valor del activo.

En armonía con la abrogación de la Ley del Impuesto al Activo se incluye la mecánica para la determinación del valor al activo, mismo que servirá de base para efectuar las comparaciones que se establecen en diversos artículos de la LISR y se reforman los artículos que hacían referencia a la Ley antes citada.

Subsidio para el empleo

Importante cambio el que se propone para simplificar el cálculo del ISR a cargo de las personas físicas asalariadas, modificando la mecánica para determinar el impuesto, que consiste en utilizar una sola tarifa, derogando así, las disposiciones que regulan la determinación del subsidio y el crédito al salario.

Cabe señalar que en sustitución del crédito al salario surge el subsidio para el empleo, que en términos generales tiene las mismas características del crédito al salario que se abroga.

En congruencia con la abrogación del crédito al salario, se reforman los artículos que hacían referencia al crédito antes citado para hacer referencia al subsidio para el empleo.

Además de las reformas antes mencionadas en este 2010 se suscitan

Incremento a la tasa de ISR de empresas del régimen general, de acuerdo a lo siguiente:

1. De 2010 a 2012 la tasa de ISR será el 30%, para 2013 la tasa disminuirá al 29% y a partir de 2014 la tasa retornará al 28%
2. Se incrementa al 21% la tasa de ISR para empresas de régimen simplificado,
3. En personas físicas se ajustaran los rangos de las tarifa de ISR, incrementando la tasa máxima a un 30%.
4. Se elimina el estímulo fiscal por investigación y desarrollo de tecnología.

CAPÍTULO V

ASPECTOS GENERALES DE SEGURIDAD
SOCIAL DENTRO DE LOS OUTSOURCING

CAPÍTULO V. ASPECTOS GENERALES DE SEGURIDAD SOCIAL DENTRO DE LOS OUTSOURCING.

5.1 SEGURIDAD SOCIAL

5.1.1 Inscripción, derechos y obligaciones de las empresas en el seguro social.

En nuestro país, para que alguna ley pueda hacer valer los derechos y obligaciones que de ella emanen, deberán respetar a la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, que es de ahí donde partirán en orden jerárquico las demás leyes que de ella dependan.

La jerarquía de las leyes en México es la siguiente:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Tratados Internacionales.
- Leyes Federales (Ley Federal de Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Impuesto al valor Agregado, Etc.).
- Leyes Ordinarias (Código Civil, Código de Procedimientos Penales).
- Reglamentos (Disposiciones del Poder Ejecutivo que tienen por objeto aclarar, desarrollar o explicar los principios generales que contienen las leyes.
- Leyes municipales.
- Normas jurídicas individualizadas (Contrato de arrendamiento, Testamentos).
- Circulares (son avisos de los superiores jerárquicos en la esfera Administrativa).

Como principio general, toda norma puede ser derogada o reformada con el mismo procedimiento que le dio origen. Este principio salvaguarda el régimen de legalidad del sistema jurídico mexicano y asegura su permanencia y debido cumplimiento.

Dado lo anterior el derecho a la Seguridad Social de los trabajadores que presten servicios a un ente económico, nace en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos específicamente en el artículo 123 apartado "A" Fracción XXIX, que nos indica que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

El Código Fiscal de la Federación en su Artículo 2do Fracción II, indica que son Aportaciones de Seguridad Social, las contribuciones establecidas en Ley a cargo de personas que son sustituidas por el estado en cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que benefician en forma especial por servicio de seguridad social proporcionados por el estado.

El artículo 20 de Ley Federal del Trabajo define qué se entiende por relación de trabajo los siguientes términos: “Se entiende por relación de trabajo, cuales quiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

De acuerdo con lo anterior y siguiendo el mismo orden, la jerarquía de las leyes, el artículo 12 de la Ley del Seguro Social, en la fracción I, dice que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal de Trabajo, serán sujetos de aseguramientos las personas que presten en forma permanente o eventual a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aún cuando este, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

En la fracción II y III Incluye también a los socios de sociedades cooperativistas y aquellas personas que determine el Ejecutivo Federal a Través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señale esta ley y los reglamentos correspondientes.

La Ley del Seguro Social en la iniciativa privada y gubernamental, se distingue, por sus modalidades de aseguramiento. Uno de ellos llamado Régimen Obligatorio y otro denominado régimen voluntario.

En el primero Fundamentado en el Artículo 12 de Ley del Seguro Social, en sus fracciones I al V, donde enumeran los seguros que lo integran siendo estos los siguientes:

- I. Riesgos de trabajo.*
- II. Enfermedad y maternidad.*
- III. Invalidez y vida.*
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.*
- V. Guarderías y prestaciones Sociales.*

RÉGIMEN OBLIGATORIO.

- Personas vinculadas mediante una relación de trabajo
- Socios de sociedades cooperativas
- Personas que determine el ejecutivo

Este régimen siempre será utilizado cuando exista una relación laboral entre empresa- trabajador, ya que como su nombre lo indica es obligatorio para este tipo de relación jurídica.

Siempre y cuando la relación laboral no se contraponga a lo establecido en el artículo 20, párrafo I de la LFT, como es el caso de los Contratos de Prestación de Servicios Profesionales, en donde no existe obligación alguna con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

RÉGIMEN VOLUNTARIO.

En esta modalidad encontramos dos procedimientos:

- Continuación Voluntaria
- Incorporación Voluntaria

La incorporación voluntaria de acuerdo al artículo 13 de la Ley del Seguro Social, señala::

Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;*
- II. Los trabajadores domésticos;*
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;*
- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y*
- V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.*

Mediante convenio con el instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo. Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el ejecutivo federal.

Continuación Voluntaria.

Se refiere a las personas que estuvieron aseguradas y que requieren seguir cotizando o bien recibir prestaciones en especie. Lo anterior conforme a lo estipulado artículo 218 de la LSS, que a la letra dice:

“El asegurado con un mínimo de cincuenta y dos cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio, en los últimos cinco años, al ser dado de baja, tiene el derecho a continuar voluntariamente en el mismo, pudiendo continuar en los seguros conjuntos de invalidez y vida así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, debiendo quedar inscrito con el último salario o superior al que tenía en el momento de la baja”.

El asegurado cubrirá las cuotas que le correspondan por mensualidad adelantada y cotizara de la manera siguiente:

- Respecto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el asegurado cubrirá por cuanto hace al ramo primero, la totalidad de la cuota y por los otros dos ramos cubrirá el importe de las cuotas obrero-patronales, debiendo el estado aportar la parte que conforme a esta ley le corresponde, incluyendo la cuota social.
- En el seguro de invalidez y vida el asegurado cubrirá las cuotas obrero-patronales y el estado la parte que le corresponda de acuerdo a los porcentajes señalados en esta ley.

Adicionalmente, el asegurado deberá cubrir las cuotas que corresponderían al patrón y al trabajador, señaladas en el párrafo segundo del artículo 25 de esta ley.

El derecho establecido en el artículo anterior se pierde si no se ejercita mediante solicitud por escrito dentro de un plazo de cinco años a partir de la fecha de baja. Según lo indicado en el Artículo 219 de LSS.

La continuación voluntaria del régimen obligatorio termina por las causas señaladas en el Art.221 LSS de las que se enumeran las Siguintes:

- I. Declaración expresa firmada por el asegurado;*
- II. Dejar de pagar las cuotas durante dos meses, y*
- III. Ser dado de alta nuevamente en el régimen obligatorio, en los términos del artículo 12 de esta ley.*

El asegurado podrá solicitar por escrito su reingreso al régimen obligatorio del seguro social a través de la continuación voluntaria, cuando hubiese causado baja por la falta de pago de las cuotas de dos meses consecutivos.

La solicitud deberá formularse dentro de los doce meses siguientes a la fecha de su baja en la continuación voluntaria.

Una vez definido y Establecido los Regímenes de Aseguramiento, hablaremos del Artículo 15 de la Ley del Seguro Social referente a las obligaciones de los patrones las siguientes y enmarcando dentro de este artículo las siguientes fracciones:

- I. *Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.*
- II. *Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.*
- III. *Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al instituto.*
- IV. *Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta ley y los reglamentos que correspondan.*
- V. *Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto, las que se sujetaran a lo establecido por esta ley, el código y los reglamentos respectivos.*
- VI. *Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.*

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aún en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores.

En este último caso, su monto se destinara a la reserva general financiera y actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

- VII. *Cumplir con las obligaciones que les impone el Capítulo Sexto del Título II de esta ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.*
- VIII. *Cumplir con las demás disposiciones de esta ley y sus reglamentos.*
- IX. *Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.*

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma

personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos.

Para complementar lo anterior el artículo 74 de la LSS, establece a los patrones otras obligaciones complementarias, como es la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al periodo y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al uno por ciento con respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el reglamento respectivo, con independencia de la fecha en que estos hubieran ocurrido y la comprobación documental del establecimiento de programas o acciones preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo.

Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de 0.5% y 15% de los salarios base de cotización respectivamente. La siniestralidad se fijara conforme al reglamento de la materia. Acatando los artículos 18 al 26 del RACERF.

Por último el artículo 180 de la LSS. Donde el patrón deberá informar bimestralmente a los trabajadores, sobre las aportaciones hechas a su favor, sin perjuicio de que dicha información sea entregada a los sindicatos o, en su caso, a cualquier otra organización representativa de los trabajadores asegurados.

Al contratar un trabajador y una vez Cumplidos los requisitos de Recursos Humanos en cuanto a Selección, Reclutamiento y Capacitación de Personal.

1. Se deberá elaborar el Expediente de Personal.
2. Se procederá a realizar el contrato colectivo de trabajo en caso de contar con un sindicato de trabajadores y un contrato individual de Trabajo., en este contrato se establecerán cada una de las clausulas a que se comprometen ambas partes a cumplir, Así como las remuneración económica que recibirá el trabajador por su trabajo.
3. Una vez establecida la fecha de ingreso del trabajador, continuamos con la inscripción del trabajador en el Seguro Social. Recordemos en este punto que es de suma importancia, realizar correctamente la integración del salario base de cotización del trabajador.

5.2 PRINCIPALES PROBLEMAS PRÁCTICOS DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE SEGURO SOCIAL

Dentro de los principales problemas que enfrentan las empresas, al momento de tener la obligación de Seguridad social, por la relación laboral de personal a su cargo podemos enumerar entre otros los siguientes:

1.- La elaboración de los Contratos Individuales de trabajo.

Dentro del derecho laboral encontramos que los contratos de trabajo se elaboraran de acuerdo a la Duración de las relaciones de trabajo establecido en el artículo 35 de la LFT, de donde desprende que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones Expresas, la relación será por tiempo Indeterminado.

El Artículo 36 y 37 de la misma LFT, nos indican Que una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, y será en los casos siguientes:

- I. Cuando lo Exija la Naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando Tenga por Objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por la LFT.

Si vencido el término que hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

En base a los artículos anteriores podemos mostrar el siguiente cuadro explicativo.

CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO (Art. 35,36, 37, y 39 LFT)		
OBRA DETERMINADA	TIEMPO DETERMINADO	TIEMPO INDETERMINADO
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Obra Especifica 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Período Especifico. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Para realizar Actividades
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Contratada. ✚ Actividades propias o extraordinarias de la empresa. ✚ Cláusula especifica dentro del contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Actividad extraordinaria tanto del propio objeto social de la empresa o ajeno al mismo (eventuales). ✚ Sustitución de Trabajadores. ✚ Cláusula especifica dentro del contrato. ✚ Si vencido el plazo subsiste el objeto del contrato, este se prorroga hasta su cumplimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ordinarias de la empresa. ✚ La planta en el puesto inicia desde el primer día. ✚ Cláusula de rescisión dentro de los primeros 30 días, en caso de engaño al patrón sobre capacidad, aptitudes o facultades para el trabajo contratado. ✚ Id septiembre 20004

Cuadro 38. (Extraído del Curso impartido por IDC abril de 2007).

Elaborar un Contrato Individual de trabajo, parece fácil pero no lo es así, por lo contrario, muchas de las empresas solo cumplen con lo que indica el artículo 391 de la LFT. Dejando por un lado las demás cláusulas y disposiciones que como empresa necesitan tener plasmados en un contrato, ya que como su definición jurídica lo establece un contrato será siempre un acuerdo mutuo de voluntades.

2.- Los tipos y formas de fijar los salarios.

En cuanto a la forma de Fijar los salarios nos remitiremos directamente a lo que establece el Art. 83 de la LFT, donde establece que el salario se puede fijar de las siguientes maneras:

Por Unidad de Tiempo, es decir que el salario se fija dependiendo del tiempo que el trabajador este a disposición del patrón.

Por Unidad de Obra: En este caso el salario se fija dependiendo de las unidades producidas y no del tiempo necesario para producirlas, cuando el salario se fije mediante este método, se debe especificar la naturaleza de la unidad de obra, el estado y tiempo de las herramientas y útiles necesarios, y jamás se podrá exigir al trabajador, cantidad alguna por el desgaste de dichas herramientas.

Por comisión: la Comisión puede ser determinada como un porcentaje del precio de venta del producto, o una cantidad fija por la unidad vendida o en base a un tabulador de comisiones.

A precio alzado: el trabajador pone su actividad y se le pagara conforme a la cantidad de trabajo materializado, y de cualquier otra forma.

En materia de seguro social tenemos que existen 3 tipos de fijar los salarios los cuales están tipificados en el Art.30 de la LSS. Que es el artículo que nos ayuda a determinar el salario base de cotización.

Salario Fijo: cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, estas se sumaran a dichos elementos fijos.

Salario Variable: si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomara el salario probable que le corresponda en dicho período.

Salario Mixto: en los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que para efectos de cotización, se sumara a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Al no tener en cuantos estos elementos, la mayoría de las empresas tiene errores, que repercuten en el pago de recargos, actualizaciones, multas, y aún peor, la Visita Domiciliarias por parte de IMSS.

3.- La inadecuada integración del Salario Base de Cotización para Seguro Social de los empleados.

La determinación del salario base de cotización es el principal de los temas en materia de seguridad social, por la bases de esta contribución y en algunos casos, por errores en las empresas o por abusos de autoridades, se presentan diferencia y tradicionalmente, se determinan por los procesos revisión interna como auditorias o dictámenes, por consecuencia del ejercicio de las facultades de comprobación de las autoridades, por lo que requiere especial atención.

Pues el patrón paga al trabajador no solo salario, sino que también pacta, conviene, otorga o entrega una gran variedad de prestaciones, de las cuales hay que distinguir las que integran al salario, las que no y las que lo hacen parcialmente.

Dicho lo anterior mencionaremos los elementos que integran y no integran al salario según lo normado en la LSS. De acuerdo al artículo 5ª Fracción XVIII define que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la ley.

Se encontró un cuadro de los conceptos más comunes de las percepciones de los trabajadores, donde se determina si integra o no al salario; marcando con la Letra "S", si corresponde a un salario fijo o Variable y con la letra "N" si no corresponde a salario fijo o Variable, y comentarios hechos por el autor, (véase cuadro39):

PERCEPCIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN PARA DETERMINAR LAS CUOTAS AL IMSS.

No.	Concepto	Fijo	Variable	Comentario
1.	Aguinaldo.	S	N	Percepción conocida, predeterminada y cuantificable.
2.	Alimentación gratuita en el comedor de la empresa.	S	N	Se incrementa en un 25% si el trabajador recibe los tres alimentos; si recibe uno o dos de ellos, se incrementa en la parte proporcional, es decir, 8.33% o 16.66%, respectivamente (ACUERDO 77/94). Se considera onerosa y no integra el salario cuando el trabajador paga por lo menos el 20% del Salario Mínimo General Diario del Distrito Federal (\$ 46.80).
3.	Ayuda para gastos funerales.	N	N	No se trata de remuneración por su trabajo.
4.	Ayuda para gastos de guardería y servicios de guardería prestados por el patrón.	N	N	Siempre que el pago se haga a la persona o institución que preste el servicio y no directamente al trabajador.
5.	Ayuda para gastos de matrimonio, adicionales a la prestación del IMSS.	N	N	El casamiento es el origen de esta prestación y no es una remuneración.
6.	Becas educacionales para trabajadores.	N	N	Siempre que el pago se haga a la persona o institución que preste el servicio y no directamente al trabajador. La base del pago no es el trabajo desarrollado.
7.	Becas para familiares de trabajadores.	N	N	Siempre que el pago se haga a la persona o institución que preste el servicio y no directamente al trabajador. La base del pago no es el trabajo desarrollado.
8.	Bono de productividad.	S	S	Si es conocido y periódico, se integra en la parte fija; en caso de no ser cuantificable o no poder determinar la fecha de pago, será variable. Por lo general se integra en la parte variable.
9.	Bono de Actuación.	S	S	Si es conocido y periódico, se integra en la parte fija; en caso de no ser cuantificable o no poder determinar la fecha de pago, será variable. Por lo general se integra en la parte variable.
10.	Capacitación previa a la contratación en el trabajo.	N	N	En caso de haber capacitación antes de existir relación laboral, el costo de la misma no constituye un salario.
11.	Comisiones para trabajadores.	S	S	Pueden tener una parte fija y otra variable.
12.	Comisiones para vendedores.	N	N	Cuando es contratado el servicio con una organización, y no de manera personal; además que intervengan en operaciones aisladas. De lo contrario se consideran elementos del salario base de cotización.
13.	Compensación de trabajo en un día de descanso.	S	S	Depende si su salario es fijo, variable o mixto.

No.	Concepto	Fijo	Variable	Comentario
14.	Compensaciones por vida cara.	S	S	Pago para compensar el aumento de precios, pero generalmente con relación a su trabajo.
15.	Cuotas adicionales al SAR.	N	N	Se considera complemento de previsión social y se acumula a los derechos del trabajador respecto del SAR.
16.	Cuota adicional por residencia.	S	S	Pago de remuneraciones a trabajadores por cambiar su residencia en algunos casos a ciudades o localidades en las que resultan ser más costosos sus servicios, es parte de su salario.
17.	Cuotas al IMSS a cargo del trabajador.	N	N	Se considera que no se remunera el trabajo, se paga un servicio.
18.	Cuotas al INFONAVIT.	N	N	Se cumple con una prestación de Ley.
19.	Cuota para centro deportivo.	N	N	Cuando se paga directamente al prestador del servicio y es de manera general. Se paga un servicio, no una remuneración.
20.	Cuota patronal al fondo de ahorro.	N	N	Cuando no se retire en más de dos veces al año, no sea mayor la aportación patronal que la del trabajador. Por el excedente se integra el salario (ACUERDO 494/93).
21.	Despensas en especie, en dinero o en vales.	N	N	Hasta el 40% del Salario Mínimo General Diario del Distrito Federal. Por el excedente se integra el salario (ACUERDO 495/93).
22.	Destajos y pagos por números de piezas producidas.	N	S	Se remunera el trabajo en función a la productividad y ésta puede variar.
23.	Doble turno eventual.	N	S	Cubren eventualmente a otro trabajador, después de trabajar su turno normal.
24.	Donativos a trabajadores.	S	S	No tiene justificación dentro de una relación laboral.
25.	Emolumentos al presidente del Consejo de Administración.	N	N	Es incompatible ser patrón y empleado al mismo tiempo.
26.	Emolumentos al Administrador Único.	N	N	Es incompatible ser patrón y empleado al mismo tiempo.
27.	Financiamiento para adquisición de vivienda.	N	N	Tratándose de un préstamo y no como parte de su remuneración.
28.	Gastos de representación.	S	S	Cuando constituyen una partida adicional de su salario, sin comprobar. Cuando se trata de gastos hechos por cuenta del patrón y éstos son comprobables, no se integran al salario.
29.	Gratificaciones por retiro.	N	N	Cuando se termina la relación laboral se termina la obligación del aseguramiento del trabajador.
30.	Haberes de retiro.	N	N	Se trata de conceptos que el trabajador recibirá cuando termine su relación laboral con el patrón, por lo tanto, tampoco forma parte del salario.

No.	Concepto	Fijo	Variable	Comentario
31.	Honorarios preponderantes (Artículo 110 F-IV, LISR) y honorarios con opción de retención (Artículo 110 F-V, LISR).	N	N	Cuando no hay subordinación. El IMSS no reconoce la "Asimilación a Salarios", para el Instituto se trata de salarios.
32.	Horas extras en siniestros.	N	N	No le remuneran el trabajo para el que fue contratado, es por caso de emergencia; por lo que no constituye parte de su salario.
33.	Horas extras de carácter fijo.	S	N	Es conocida y determinable.
34.	Horas extras eventuales.	N	S	Por el excedente de lo establecido en la legislación laboral, es decir, cuando es por más de tres veces a la semana y por más de tres horas al día.
35.	Impuesto Sobre la Renta a cargo del trabajador pagado por el patrón.	S	N	Si el patrón absorbe este concepto, se traduce en una prestación adicional para el trabajador, por lo tanto se debe incluir.
36.	Indemnización por despido.	N	N	Es un concepto contrario a la remuneración por su trabajo, se da porque termina con la relación laboral y, por lo tanto, con la obligación de asegurar al trabajador.
37.	Intereses de la caja de ahorro.	N	N	No se remunera el trabajo. Se forma con el patrimonio del propio trabajador.
38.	Jubilación.	N	N	Se trata de una remuneración que se paga cuando el trabajador deja de laborar.
39.	Otorgamiento de automóvil en propiedad a precio bajo.	N	N	Se trata de una oportunidad que tiene el trabajador, no una manera de remunerarlo, es decir, no cambia el salario que viene recibiendo y podría no adquirir el automóvil.
40.	Otorgamiento de automóvil en propiedad, gratuitamente.	N	S	Salvo a los trabajadores de salario mínimo, se puede remunerar con bienes, como es evidente en este caso que se da dentro de una relación laboral, por esta razón se considerará parte del salario el otorgar gratuitamente el automóvil al trabajador.
41.	Otorgamiento de vivienda en propiedad, gratuitamente.	S	N	Salvo los trabajadores de salario mínimo, se puede remunerar con bienes como es evidente en este caso que se da dentro de una relación laboral, por esta razón, se considerará parte del salario el otorgar gratuitamente la vivienda al trabajador.
42.	Otorgamiento de vivienda en propiedad a precio bajo.	N	N	Se trata de una oportunidad que tiene el trabajador, no una manera de remunerarlo, es decir, no cambia el salario que viene recibiendo y podría no adquirir la vivienda.
43.	Pago de cuotas sindicales.	S	N	Son a cargo del trabajador, por lo tanto, si el patrón las paga sin descontarlas, se ve modificado el salario y se debe de incluir.

No.	Concepto	Fijo	Variable	Comentario
44.	Pagos a accionistas empleados.	S	S	El ser accionista y empleado no se contraponen, por lo tanto cuando se es empleado se debe asegurar según la característica de su salario.
45.	Pagos a consejeros de sociedades.	N	N	Se trata del órgano de administración de una sociedad anónima, por lo tanto cuando se remuneren estas actividades no se trata del pago de salario a un subordinado.
46.	Pagos de eventos culturales.	N	N	El trabajador no recibe un ingreso, recibe un servicio. Siempre que se pague directamente al prestador del servicio y sea de manera general a todos los trabajadores.
47.	Pagos retroactivos por revisión de contrato.	N	N	Los salarios pagados con anterioridad son correctamente pagados porque no se conocía el incremento que tendrían, de tal manera que el incremento del salario se paga a partir del incremento y, por lo tanto, el retroactivo pagado no se integra al salario.
48.	Pensiones.	N	N	Se pagan precisamente a partir de que el trabajador deja de laborar en la empresa, por lo tanto no se trata de salario.
49.	Premios, "quinquenios" y otros pagos en especie al cumplir periodos de trabajo.	N	N	Nos referimos a productos que se entregan a los trabajadores en una ocasión especial como: medallas, trofeos, diplomas, relojes, monedas y otros de naturaleza análoga, no son remuneraciones.
50.	Préstamos a trabajadores.	N	N	Se debe reintegrar el dinero al patrón.
51.	Préstamos a fondos de ahorro o cajas de ahorro de trabajadores.	N	N	Préstamos hechos por el patrón a sociedades o asociaciones civiles que integren las "cajas o fondos de ahorro" que deberán ser reintegrados.
52.	Prima de antigüedad pagada periódicamente.	S	N	Cuando continúa la relación laboral y por ende el trabajador sigue laborando; es parte de su salario.
53.	Prima de Antigüedad al terminar la relación laboral.	N	N	Es una percepción que recibe el trabajador por Ley cuando éste deja de laborar, es decir, no es una remuneración por su trabajo.
54.	Prima dominical eventual.	N	S	Son parte de la remuneración por su trabajo aunque sin saber en qué momento se presentará.
55.	Prima dominical permanente.	S	N	Son parte de la remuneración por su trabajo previamente negociada, conocida y determinada.
56.	Premios por puntualidad y asistencia.	N	N	Cuando cada uno de ellos no rebase el 10% de su salario base de cotización. Por el excedente se integra el salario (ACUERDO 496/93).
57.	Prima vacacional adicional a la mínima legal.	S	S	Es parte de la remuneración, ya sea previamente negociada y determinada o simplemente pagada de manera adicional en el momento de tomar las vacaciones. Es el mismo tratamiento aunque sea mayor a la mínima legal.

No.	Concepto	Fijo	Variable	Comentario
58.	Prima vacacional conforme a la LFT.	S	S	Es parte de la remuneración, ya sea previamente negociada y determinada o simplemente pagada de manera adicional en el momento de tomar las vacaciones.
59.	Póliza de atención médica.	N	N	No recibe un salario, recibe un servicio. Debe ser general y pagada a la Cía. de Seguros.
60.	Propinas.	N	S	Si forman parte del salario de los trabajadores que lo reciben, pero no se puede determinar el monto del mismo que será percibido por el trabajador en cada periodo.
61.	Reembolso de gastos de automóvil propiedad de la empresa.	N	N	Cuando el trabajador utiliza el vehículo de la empresa para cumplir con sus fines laborales como: reparto de bienes, visitas, supervisión, etc. Estos reembolsos no constituyen un salario.
62.	Reembolso de gastos de automóvil propio.	N	S	Cuando no hay justificación es parte de la remuneración y se integra al salario. Cuando el trabajador pone a servicio del patrón su vehículo, y el acuerdo es que el patrón se haga cargo del mantenimiento, no es parte de su salario.
63.	Renta de casa habitación barata.	N	N	El Trabajador tiene la opción de aceptar o no, es una oportunidad y no es parte de su salario.
64.	Regalos de fin de año.	N	N	Cuando no formen parte de la remuneración del trabajador y no sea previamente determinado.
65.	Reembolso de gastos médicos.	N	N	No es remuneración por su trabajo, es el apoyar para que el trabajador o algún beneficiario no se vean afectados en su patrimonio por una enfermedad.
66.	Reembolso de gastos personales diversos.	N	S	Si no hay justificación, es parte de la remuneración por su trabajo, y por lo tanto sí integra el salario.
67.	Remuneración por metro cuadrado.	N	S	Es una modalidad de remunerar por unidad producida.
68.	Salarios caídos al concluir la huelga.	N	N	No es un salario por trabajo desarrollado, es una indemnización que hace el patrón por la huelga y, por lo tanto, no integra el salario.
69.	Salarios pagados a residentes en el extranjero.	N	N	Quedan a la legislación de seguridad social del país en que residan.
70.	Seguro de gastos médicos y seguros de vida a favor de los trabajadores.	N	N	Cuando es general y pagada a los prestadores de servicios.
71.	Servicio de transporte gratuito.	N	N	Es una comodidad para los trabajadores pero podría no utilizarlo, por lo tanto no es una remuneración por su trabajo.
72.	Servicios vacacionales pagados por el patrón.	S	S	El patrón paga la Prima Vacacional, misma que se integra al salario, por lo tanto, si el patrón paga servicios adicionales el costo de los mismos también se deberá integrar.

No.	Concepto	Fijo	Variable	Comentario
73.	Subsidio de incapacidad complementario al del IMSS.	N	N	Se presentan en periodos en que el trabajador no está prestando labores para el patrón, por lo tanto no integra el salario.
74.	Sustituciones temporales.	N	S	Se está remunerando al trabajador por sus servicios, por lo tanto es una percepción variable.
75.	Tareas y premios por alcance en producción.	N	S	Se está remunerando al trabajador por sus servicios, por lo tanto es una percepción variable.
76.	Útiles escolares y colegiaturas para estudios del trabajador.	N	N	Prestación de previsión social por los estudios que realiza y no como parte de la remuneración por su trabajo.
77.	Útiles escolares y colegiaturas para los familiares dependientes del trabajador.	N	N	Prestación de previsión social por los estudios que realicen familiares y dependientes del trabajador y no como parte de la remuneración por su trabajo.
78.	Uniformes y ropa de trabajo.	N	N	Es obligación del patrón según la LFT.
79.	Uso gratuito de casa habitación.	S	N	Se considera onerosa y no integra el salario cuando el trabajador paga por lo menos el 20% del Salario Mínimo Diario del Distrito Federal.
80.	Vacaciones pagadas no disfrutadas.	N	S	Está prohibido por la LFT; sin embargo, es una remuneración por su trabajo y siendo integrable al salario.
81.	Vales de restaurante.	S	S	Se considera onerosa y no integra el salario cuando el trabajador paga por lo menos el 20% del Salario Mínimo Diario del Distrito Federal.
82.	Viáticos.	N	N	Cuando sean debidamente reembolsados o comprobados con la documentación correspondiente, no integran el salario. Se integra cuando no son comprobados ni reembolsados.

Cuadro 39. (Extraído de la Revista Nuevo Consultorio Fiscal número 385.)

La integración o no integración de los conceptos señalados en los cuadros anteriores, pueden diferir de la interpretación que hagan de la Ley del Seguro Social.

Como se ha visto la determinación incorrecta de la integración del salario, independiente de la repercusión financiera que genera al tener que enfrentar diferencias sobre el importe real, más recargos y actualización, en caso de ser detectado por parte de la autoridad trae el costo, relativo a las multas, la no deducibilidad de los salarios en materia de impuesto sobre la renta y por si no fuera suficiente, a partir de de julio de 1997, habrá que adicionar que nace la figura de defraudación fiscal en materia de Seguridad Social , colocando a la empresa en un riesgo continuo.

4.- Fallas en el control Interno de las empresas.

El control interno es una función que tiene por objeto salvaguardar y preservar los bienes de la empresa, evitar desembolsos indebidos de fondos y ofrecer la seguridad de que no se contraerán obligaciones sin autorización.

Una segunda definición definiría al control interno como “el sistema conformado por un conjunto de procedimientos (reglamentaciones y actividades) que interrelacionadas entre sí, tienen por objetivo proteger los activos de la organización.

Entre los objetivos del control interno tenemos:

- Proteger los activos de la organización evitando pérdidas por fraudes o negligencias.
- Asegurar la exactitud y veracidad de los datos contables y extracontables, los cuales son utilizados por la dirección para la toma de decisiones.
- Promover la eficiencia de la explotación.
- Estimular el seguimiento de las prácticas ordenadas por la gerencia.
- Promover y evaluar la seguridad, la calidad y la mejora continua.

Entre los elementos de un buen sistema de control interno se tiene:

- Un plan de organización que proporcione una apropiada distribución funcional de la autoridad y la responsabilidad.
- Un plan de autorizaciones, registros contables y procedimientos adecuados para proporcionar un buen control contables sobre el activo y el pasivo, los ingresos y los gastos.
- Unos procedimientos eficaces con los que llevar a cabo el plan proyectado.
- Un personal debidamente instruido sobre sus derechos y obligaciones, que han de estar en proporción con sus responsabilidades.

La Auditoría Interna forma parte del Control Interno, y tiene como uno de sus objetivos fundamentales el perfeccionamiento y protección de dicho control interno.

Lo anterior aplica también en seguridad social, en su mayoría las micros y pequeñas empresas no cuentan con los recursos necesarios para contar con departamentos o aéreas especializadas, y esto conlleva a que una o dos personas realicen múltiples actividades, desde la administración hasta la toma de decisiones, dejando de lado el cálculo, análisis y pago del seguro social.

5.- Cédulas de Diferencia de Pagos (SIDEPAS).

Muchas empresas suelen pagar de acuerdo a las cédulas de liquidación que emite el Seguro Social, pensando que estas están correctas, quizás, si la empresa no tiene mucha rotación de personal podría ser así, sin embargo recordemos que los patrones tienen 5 días hábiles para realizar los Movimientos correspondientes a altas, bajas, reingresos y modificaciones de salarios, según el artículo 15 Fracción I de la LSS.

Por ejemplo, supongamos que el sistema de Movimientos Afiliatorios del IMSS, realiza su corte de información el día 28 de noviembre de 2008, y nosotros efectuamos un reingreso de personal con fecha 27 de noviembre de 2008, y comunicamos al IMSS dicho movimiento el 2 de diciembre de 2008.

Aunque el movimiento efectuado se realizó de manera adecuada, el sistema del IMSS, ya no lo captó en dicho periodo, para efectos del cálculo de la liquidación que nos emite el seguro social. Y si la empresa se basa en esta cédula de liquidación emitida por el seguro social, para efectuar su pago, ya de primera instancia tendremos una diferencia de pago con sus respectivas consecuencias. Por lo que es indispensable cuidar estos aspectos por muy pequeños que parezcan.

Otras empresas que cuentan con la facilidad económica para Dictaminarse para seguro social o que por sus características peculiares están obligadas a dictaminarse, esperan a que su auditor o firma de auditoría externa, les detecte las deficiencias encontradas, pero esto, tampoco las exime de consecuencias posteriores, ya que de existir diferencia a cargo del patrón también la tiene que cubrir con sus respectivos recargos y actualizaciones.

6.-Inexperiencia en el uso del Sistema Único de Autodeterminación.

Aunque el manejo de este sistema es demasiado fácil, cuando se tiene previamente los conocimientos en esta materia, además es importante mencionar que el SUA a partir del 1° de febrero del 2006, se actualizó y debido a este cambio, existieron miles de problemas que enfrentaron las empresas y muchos de ellos fueron los siguientes:

- Al transferir información se presenta el error: 40002 21501 (Microsoft) (Controlador ODBC Microsoft Access). El número de valores de consulta y el número de campos de destino son diferentes.
- Al transferir datos del Sistema Único de Autodeterminación anterior, se presenta el error: 2147217900 (Microsoft) (ODBC Visual FoxPro Driver). El comando contiene una frase o palabra clave no reconocida.
- Al transferir datos del Sistema Único de Autodeterminación anterior, se presenta el error: 55 file already open. Configuración Regional: Error 380, fecha, número, moneda.
- Al capturar una incapacidad de enfermedad general, maternidad o riesgo de trabajo, y al generar el cálculo del periodo correspondiente a dicha incapacidad, presenta el mensaje: 40002 22005(Microsoft) (Controlador ODBC Microsoft Access). No coinciden los tipos de datos en la expresión de criterios.

- Al momento de dar de alta al patrón aparece el mensaje, no se localizó el municipio del registro patronal.
- Al momento de efectuar el alta del Patrón aparece el mensaje: Las posiciones 4 a 8 del registro patronal no se encuentran dentro del rango 10001 al 89999 ó el 99995 ó 99998.
- Al transferir datos del Sistema Único de Autodeterminación anterior, el sistema manda el mensaje No existe patrón:
- No pueden modificar la Clave Única de Registro de Población.
- La fecha inicial es igual a la anterior.
- La fecha final es menor a la inicial.
- Al realizar el cálculo de periodos bimestrales aparece un cobro de \$8.00.
- La tabla de Índice Nacional de Precios al Consumidor aparece diferente en este Nuevo Sistema Único de Autodeterminación.
- Cuando calcula un pago bimestral el sistema pregunta "Desea generar el donativo FUNDAMEX propuesto" SI o NO.
- La fecha final es menor a la inicial.
- Si el sistema no funciona adecuadamente Versión 3.00.
- No permite actualizar datos afiliatorios de trabajadores como: Registro Federal de Contribuyentes, Clave Única de Registro de Población, Nombre, Tipo de Trabajador, etc.
- Si desea modificar algún dato afiliatorios del trabajador o eliminarlo.
- Si desea actualizar la versión del nuevo Sistema Único de Autodeterminación.
- Al verificar periodo bimestral solo cuotas IMSS presenta el error "Error en el formato de la información" Esperaba registro de movimientos de trabajador Error "El número de movimientos no coincide con el sumario del trabajador. Existieron errores, verifique el Archivo de Pago"
- Al generar un pago mensual extemporáneo por un periodo anterior al año 2006, al revisar los reportes de la cédula mensual no aparecen actualizaciones ni recargos.
- Al generar un archivo de pago bimestral no se visualizan los reportes Retiro de Cesantía y Vejez y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Al generar un pago en cálculo de diferencias el sistema manda el mensaje "Generar archivo de pago con el nuevo Sistema Único de Autodeterminación " aún cuando fue generado en el mismo.
- Al realizar la importación de datos muestra el mensaje "13 TYPE MISMATCH".
- Al realizar la importación de datos del viejo Sistema Único de Autodeterminación, aparece el error 40002 37000 ó 40002 23000
- Cómo actualizar la prima de Riesgos de Trabajo
- Cuando no permite el acceso al Sistema Único de Autodeterminación.
- Al Generar Un Archivo De Pago el sistema manda el mensaje "Error 62"

Para ayudar al contribuyente con este tipo de problemas, el Instituto Mexicano del Seguro Social subió a su página de internet muchos parches informáticos que ayudaban a corregir las situaciones mencionadas con anterioridad, y de empezar en el mes de febrero de 2006 con un Sistema Único de Autodeterminación versión 3.0.0, hasta el mes de noviembre de 2008, ya estamos en la versión 3.2.3., para dar un ejemplo de los parches colocamos los últimos publicados, y que sustituyen a todos los anteriores.

- El complemento MDAC_TYP.EXE (Ejecutable EXE, 5.3MB), y
- El complemento SUA 3.2.2.EXE (Ejecutable EXE, 1.8MB)

7.- Demandas de los trabajadores.

Con la finalidad de evitar problemas laborales, gastos de representación, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, La procuraduría de la Defensa del Trabajo, huelgas, prestaciones de previsión social y paros técnicos donde las empresas prefieren traer mano de obra a través de empresas de suministro de personal.

5.3 LOS OUTSOURCING COMO MECANISMO PARA EVITAR OBLIGACIONES FISCALES.

La autoridad a dicho en sin fin de ocasiones que existen practicas fiscales indebidas y más aún en el sector de Outsourcing, especialmente en las Sociedades Cooperativas, Sociedades en Nombre Colectivo y Sociedades en Comandita por Acciones, donde según el SAT se constituyen este tipo de empresas con la finalidad de disminuir la carga tributaria en materia de salarios y previsión social.

La LGSC establece en su artículo 2, la definición legal de lo que se debe entender por sociedad cooperativa señalando que: “la sociedad cooperativa es una forma de organización social integrada por personas Físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios”.

Si bien las cooperativas están consideradas como sociedades mercantiles de acuerdo al Art.1 de la LGSM, los principios que la rigen difieren del resto de las organizaciones mercantiles, debido a que se basan en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua.

Generalmente, las sociedades cooperativas realizan actividades primarias de la economía (agricultura, Ganadería, Pesca o silvícola) y se constituyen primordialmente por los grupos sociales más vulnerables con el fin de que sean productivos en un esquema de legalidad. La cooperativa es una empresa social no de capital.

Una de las clases de sociedades que establece la LGSC, son las sociedades cooperativas de productores de bienes y/o servicio, estableciendo en su artículo 27 su concepto “ Son sociedades cooperativas de productores aquellas cuyo miembros se asocian para trabajar en la producción de bienes y/o servicios, aportando su trabajo personal, físico o intelectual independientemente del tipo de producción a la que estén dedicadas, estas sociedades podrán almacenar, conservar, transportar y comercializar sus productos, actuado en los términos de esta ley”

Estas sociedades no utilizan los servicios de sus socios en forma subordinada, el vínculo de asociación no es la aportación de capital sino la de trabajo, por lo que no reúnen la calidad de trabajadores y no están obligados a cumplir con alguna disposición de la LFT.

Dado la estructura jurídica de la sociedad cooperativa en los últimos años los empresarios han adoptado la figura de la cooperativa como alternativa para el manejo de su personal, ya que su incorporación evita pago de ISR por parte de la organización y empleados, entra las aportaciones de seguridad social.

Tales sociedades se utilizan bajo el esquema de “Outsourcing” en donde una empresa o conjunto de empresas suministran recursos humanos a otras empresas (Clientes) con la finalidad de sustituir la relación laboral y fiscal. En esta organización se implementan todas aquellas estrategias necesarias para beneficiar a las entidades y a los trabajadores. (Planes de Previsión Social, Fondos sociales, reglamento internos, contratos, etc.).

Así mismos se hace cargo de la planta laboral, realizando todos los contratos necesarios para ello, aliviando con esto la dura carga administrativa. (Altas, Bajas y Modificaciones de IMSS, INFONAVIT, SAT, SAR).

De esta manera se elimina el vínculo laboral con el personal para ser integrado como un socio dentro de la cooperativa y a su vez esta sociedad se convierte en proveedor de servicios para la compañía que la contrata.

Con esto las empresas evitan muchas multas por la omisión involuntaria del pago oportuno de sus impuestos y por el incumplimiento en la presentación de los diversos avisos ante las autoridades fiscales y laborales; no se dictaminan para efectos de seguro social, evitan visitas domiciliarias, pues es la Outsourcing, la responsable de todo esto; no calculan ni presentan declaraciones anual por salarios; no se cumple con las obligaciones estatales y municipales por concepto de relaciones laborales; se evitan pago de impuestos locales como impuestos sobre nóminas; no se presentan declaraciones informativas y se puede deducir cualquier pago a la planta laboral entre muchos beneficios.

Las percepciones de los socios consisten en sólo un salario mínimo como anticipos a cuenta de rendimientos y se constituyen los fondos sociales, que de acuerdo con la Ley General de Sociedades Cooperativas son el Fondo de Previsión Social, Fondo de Vivienda y el Fondo de Educación Cooperativa. A través de estos fondos se consigue el 100% de la percepción del trabajador.

El fondo de Previsión Social es ilimitado y se destina a reservas para cubrir los riesgos y enfermedades profesionales, formar fondos de pensiones, haberes de retiro, primas de antigüedad y para cubrir:

- Gastos médicos y de funeral.
- Subsidios por incapacidad.
- Becas educacionales para los socios o sus hijos.
- Guarderías infantiles.
- Actividades culturales y deportivas.
- Otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga

El Fondo de Previsión Social se constituirá con la aportación anual del porcentaje, que sobre los ingresos netos, sea determinado por la Asamblea General y se aplicará en los términos del artículo 57 LGSC. Este porcentaje podrá aumentarse según los riesgos probables y la capacidad económica de la sociedad cooperativa (Artículo 58 LGSC).

El Fondo de Educación Cooperativa será constituido con el porcentaje que acuerde la Asamblea General, pero en todo caso dicho porcentaje no será inferior al 1% de los excedentes netos del mes (Artículo 59 LGSC) y tiene como objeto favorecer la educación de los socios, así como la de sus hijos y les otorga financiamiento para becas, entre otros.

Retención de ISR por anticipos.

De acuerdo con lo señalado en el Artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto se asimilan los siguientes:

II. *“Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles”.*

Por lo tanto los anticipos que reciben los socios de la cooperativa cubren el ISR como asimilados a salarios.

Las personas que se incorporan a la sociedad cooperativa tienen el derecho de percibir un rendimiento por esfuerzo aportado, con base en el Artículo 28 de la LGSC que señala: “Los rendimientos anuales que reporten los balances de las sociedades cooperativas de productores, se repartirán de acuerdo con el trabajo aportado por cada socio durante el año, tomando en cuenta que el trabajo puede evaluarse a partir de los siguientes factores: calidad, tiempo, nivel técnico y escolar.”

En este sentido a partir del ejercicio 2006, se adiciona el capítulo VII-A al Título II de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) que regula el tratamiento fiscal de la Sociedad Cooperativa de producción clasificándola como transparente, en otras palabras no es contribuyente del ISR.

Serán los integrantes a los que se les retenga el ISR cuando la sociedad cooperativa les reparta los rendimientos anuales. Al respecto es importante hacer notar que la utilidad gravable se puede generar en el presente ejercicio y no pagarse ISR; el ISR se retendrá y enterará hasta que la sociedad cooperativa le reparta la utilidad gravable a los socios. El tratamiento se establece dentro de los Artículos 85-A y 85-B del la LISR en vigor.

Ingresos por Fondos Sociales.

Por lo que respecta a los ingresos de los cooperativistas por los Fondos Sociales, estos no están gravados puesto que no se contemplan dentro de alguno de los Capítulos del Título IV de la LISR y no se consideran objeto del impuesto conforme a lo señalado en el Artículo 106 de la Ley.

Las Sociedades Cooperativas no tienen obligaciones de pagar aportaciones habitacionales por sus miembros, sino sólo por quienes les presten un servicio personal subordinado.

Las Cooperativas no utilizan los servicios de sus miembros en forma subordinada, por lo que al no reunir la calidad de trabajadores, no tienen obligación de pagar por ellos aportaciones habitacionales o de retiro.

De acuerdo con lo previsto en la fracción II del Artículo 12 de la Ley los miembros de las sociedades cooperativas son sujetos de aseguramiento sin embargo en la práctica lo que se hace para no enterar las cuotas es ampararse, en contra del proceso legislativo que dio origen al artículo en la ley del IMSS que hace que los socios cooperativistas sean sujetos del régimen obligatorio.

Los Fondos Sociales son deducibles en virtud de que se vuelven estrictamente indispensables, ya que los gastos por concepto de previsión social que son entregados a los cooperativistas se encuentran establecidos en la LGSC como obligatorios y invariablemente deberán cubrirse a los socios.

El SAT también incorporó dentro de las Prácticas Fiscales Indevidas a las Sociedades en Nombre Colectivo y en Comandita Simple, cuando pagan a sus socios industriales, cantidades bajo el concepto de alimentos, que se señalan en los artículos 49 y 57 de la LGSM.

Tal como señalan las disposiciones, las sociedades son libres de fijar las cantidades que establezcan como alimentos, los conceptos y épocas se establecen por acuerdo de la mayoría de los socios en la asamblea, y esta última puede aumentarlos según lo disponga y requiera.

Los anticipos para alimentos son a cuenta de utilidades, pero en caso de no existir utilidad en el ejercicio o simplemente no se decreten por la asamblea de socios, industriales no tienen la obligación de devolverlos.

Algunas de estas sociedades sustentan la exención del pago de impuesto sobre la renta de acuerdo a lo señalado en la fracción XXII del artículo 109 de la ley, misma que señala:

No se pagará impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

XXII Los Percibidos en concepto de alimentos en los términos de ley.

Así mismo sostiene que el Código Civil Federal proporciona una definición de alimentos comprendida en el artículo 308, "Los alimentos comprenden la comida, el vestido, la habitación y la asistencia en caso de enfermedad. Respecto de los menores los alimentos comprenden además, los gastos necesarios para la educación primaria del alimentista, y para proporcionarle algún oficio, arte o profesión honestos y adecuados a su sexo y circunstancias personales".

Consideraciones en el tratamiento fiscal.

Una vez analizado el esquema en que operan este tipo de sociedades, es importante mencionar algunas consideraciones relevantes que pueden afectar el desarrollo de las actividades de dichas sociedades.

Por ejemplo en las sociedades cooperativas:

- a) En primer lugar es necesario comentar que la sociedad cooperativa tiene su sustento en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas. También combinan sus esfuerzos para la realización de un bien común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya aún especulación comercial.

Por lo anterior es importante tener presente que la sociedad cooperativa no deberá simular actos jurídicos ya que el artículo 10 de la LGSM señala:

"Las sociedades que simulen constituirse en sociedades cooperativas o usen indebidamente las denominaciones alusivas a las mismas, serán nulas de pleno derecho y estarán sujetas a las sanciones que establezcan las leyes respectivas." Se aplicara como legislación supletoria en materia de sociedades cooperativas, las disposiciones de la LGSM en lo que no se oponga a la naturaleza, organización y funcionamiento de aquellas.

- b) Si bien los ingresos por los fondos sociales no están gravados en alguno de los capítulos del título IV de la LISR, es necesario analizar si les corresponde ubicarse en el capítulo IX de los demás ingresos, específicamente dentro del artículo 166 de la ley en vigor, el cual es exactamente igual al derogado, podría declararse inconstitucional. Sin embargo es necesario promover los recursos para obtener el beneficio.
- c) Con relación a que los fondos de previsión social no son objeto para el cooperativista en términos del artículo 106 de la LISR, es importante mencionar que esta situación muy probablemente tendrá que ventilarse en los tribunales competentes y serán los magistrados los que tengan la última palabra.
- d) En materia deducciones se debe considerar que los fondo se crean a base de reservas y de gastos en materia de previsión social tal como lo señala el artículo 57 de LGSC, mismo que indica “el fondo de la previsión social no podrá ser limita; deberá destinarse a reservas para poder cubrir los riesgos y enfermedades profesionales”.

Por lo que es importante mencionar, que las reservas están consideras como gastos no deducibles de acuerdo con el artículo 32 de la LISR:

Para los efectos de este título, no serán deducibles:

IV. “Las Provisiones para la creación o el incremento de reservas complementarias de activo o de pasivo que constituyan con cardo a las adquisiciones o gastos del ejercicio con excepción de las relacionadas con las gratificaciones a los trabajadores correspondientes al ejercicio”

A opinión de la autoridad fiscal, en el caso de los alimentos para las sociedades en nombre colectivo, y en comandita por acciones es necesario señalar que las disposición que otorga la definición de este concepto, se contiene en el título VI del Código Civil el cual se denomina “ del parentesco, de los alimentos y la violencia familiar” y que haciendo una interpretación de las disposiciones fiscales puede entenderse que el art. 109 de LISR exenta a las pensiones alimenticias y no a las remuneraciones por un trabajo o servicio cuando se otorgan en el concepto de alimentos.

Las Sociedades Cooperativas son una buena opción de plantación fiscal, siempre y cuando se haga bien todo el proceso y se de seguimiento a la planeación; como la redacción de estatutos sociales de la creación del fondo de previsión social, conste en las actas de asamblea la creación de fondos sociales, etc.

Como se menciona el SAT, las Sociedades Cooperativas las tiene dentro de su página de internet como una práctica fiscal indebida, esto a que dichas cooperativas manejan fondo de previsión social, educación, vivienda, etcétera, no necesariamente todas las sociedades cooperativas que presten servicios tendrán que ser una práctica fiscal indebida.

Lo que señala la autoridad es la simulación de los actos, sin embargo si se ejecuta una buena planeación fiscal, considerando los fondos sociales dentro de los parámetros normales de la previsión social y otorgando anticipos de los rendimientos de acuerdo a las actividades de cada cooperativista podremos lograr un buen funcionamiento de la sociedad.

Las Sociedades Cooperativas de Producción pueden a ser una importante forma que permite el desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa, no obstante la inclusión de diversas reformas a las leyes fiscales que a últimas fechas se han dado y que tienden más, sin así percatarse, por los impulsores de las mismas, a desactivar del desarrollo que en este sector se empezaba a generar, ya que estas sociedades eficazmente desarrollada son una buena alternativa de agrupación.

Desgraciadamente se dio una proliferación masiva de las Sociedades Cooperativas, mismas que eran constituidas como una estrategia fiscal que había sobrepasado las expectativas de la naturaleza de la ley, debido a que la ley permitía generar considerablemente ahorros en materia contributiva lo que obligó a los gobiernos y a las autoridades competentes a considerarlas como practicas fiscales indebidas.

Un mecanismo clásico que proponen en su mayoría las Outsourcing, para ofrecer sus servicios de tercerización de la planta laboral es lo proponen como sigue:

Mecanismo o propuesta de Outsourcing.

Las empresas soportan diversos impuestos desde su constitución hasta su liquidación tales como son:

- Impuesto Sobre la Renta.
- Impuesto Empresarial a Tasa Única.
- Impuesto al Valor Agregado.
- Impuesto al Activo. (Hoy sustituido por el Impuesto Empresarial Tasa Única)
- Impuesto Especial Sobre Productos y Servicios.
- Impuesto Local Sobre Nominas.
- Impuesto Sobre Tenencia y Usos de Vehículos.
- Aportaciones de Seguridad Social.
- Aportaciones INFONAVIT.
- % Sistema de Ahorro para el Retiro.
- Impuesto Municipales.
- Impuesto Ecológicos.

Las empresas dentro de sus actividades realizan operaciones contractuales con trabajadores, de las cuales se derivan las siguientes cargas administrativas.

Fiscales.

- Aportaciones e impuestos de seguridad social (Cuota Obrera y Patronal).
- INFONAVIT y SAR.
- Declaraciones informativas.
- Constancias.
- Declaración Anual.
- Calculo de Impuestos.
- Retenciones de Impuestos.
- Contabilización y pago de impuestos.
- Vigilancia de trabajo.
- Formulación de reglamentos.
- Formulación de contratos laborales.
- Planes de Previsión Social.
- Actas de recorrido mensual.
- Comisiones mixtas.
- Nómina
- Recibos de pagos.
- Pagos en efectivos y cuentas bancarias.
- Declaraciones fiscales.

Laborales

- Sueldos.
- Prestaciones.
- Finiquitos.
- Liquidaciones.
- Huelgas.
- Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Contratos laborales.
- Conflictos laborales.
- Demandas laborales.
- Finiquitos.
- Liquidaciones.

Esta Relación Contractual provoca que las empresas tengan un departamento especializado para el debido cumplimiento de esta actividad, denominados especialistas en salarios.

Dentro de los cuales, las empresas buscan alternativas para aliviar toda esta carga laboral y planean sus estrategias fuera de las leyes fiscales como son:

- Pago de un salario mínimo para ahorrarse contribuciones como IMSS, SAR E INFONAVIT. Los diferenciales se los pagarán 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, para presentar pruebas de que la relación laboral quedo definitivamente liquidada.

Estas estrategias que en lugar de evitar problemas, provocan más problemas mayores con forme el paso del tiempo, para evitar estos problemas existen estrategias que se encuentran dentro de las leyes fiscales como pueden ser:

- 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.

Para ello se presenta el siguiente cuadro con un comparativo de las empresas con estrategias fuera y dentro del marco legal de las leyes mexicanas, (véase cuadro 40).

RIESGO EMPRESA

Empresas que NO están dentro del marco legal		Empresas que están dentro del marco legal	
Ventajas	Desventajas	Ventajas	Desventajas
Existen ahorro financieros de inicio	Una vez que las autoridades fiscales y laborales descubren este ilícito resulta altamente caro	No hay contingencias	Es muy cara su implementación, pues los especialistas cobran honorarios muy altos

Cuadro 40. (Extraído de la dirección Electrónica www.mrci.com.mx).

Las Empresas deberán decidir qué tipo de alternativa deberán tomar y asumir en su caso los riesgos, laborales fiscales y financieros que se derivan de una relación laboral.

Y la pregunta es ¿Sólo existen estas dos alternativas para las empresas? la respuesta es no, y la alternativa es la Outsourcing. De acuerdo a lo que sigue:

La mano de obra deberá ser contratada a través de suministro de personal por empresas dedicadas a ello como lo son las empresas de servicios de Outsourcing, con la finalidad de ahorrarse contribuciones de seguridad social.

Una de las mejores alternativas puede ser la contratación de servicios de personal, con una sociedad cooperativa en virtud de que este tipo de empresas no causa cuotas de INFONAVIT ni impuesto local sobre nóminas, obteniendo un ahorro inmediato por esta causa del 7% más los ahorros del IMSS.

Si se decide contratar el personal con empresas del mismo grupo hay que tomar en cuentas que las carga del INFONAVIT e impuesto local sobre nominas, es un desembolso de dinero extra, sin embargo puede existir un ahorro en cuanto al pago de comisiones a un tercero, que puede variar entre un 8% al 10%.

¿Cómo se desarrollaría esta Mecánica?

La empresa de Outsourcing suministrara a otra u otras empresas los recursos humanos necesarios para las actividades que requieran, con la finalidad de sustituir la relación laboral y fiscal de las empresas contratantes.

¿Cómo se realiza ésta actividad? (Véase cuadro 41).

ACTIVIDADES Y BENEFICIO DEL OUTSOURCING

Actividades	Beneficios
Proyección de nómina	Administrativos
Administración de nómina	Laborales
Calculo de nómina	Financieros
Cumplimientos fiscales	Fiscales

Cuadro 41. (Extraído de la dirección Electrónica www.mrci.com.mx).

Proyección de Nómina: se implementan todas aquellas estrategias necesarias para beneficiar a las empresas y a los trabajadores (planes de previsión social fondos sociales, reglamentos internos, contratos etc.).

Administración de Nómina: se hace cargo de la plantan laboral de las empresas, realizando todos los diversos contratos necesarios para ello, aliviando con esto la dura carga administrativa a las empresas (altas, bajas, modificaciones IMSS, SAR, INFONAVIT, SAT).

Cálculo de Nómina.

Fórmula la nómina con todos sus cálculos fiscales para efectuar el debido pago a los trabajadores.

Cumplimiento fiscal y laboral.

Se realizan todos los trámites obligatorios para dar cumplimiento a las obligaciones fiscales y laborales, sin hacerse cargo financieramente del finiquito y liquidación de los trabajadores, pues en esta fase es obligación de las empresas contractuales cumplir con esta carga.

Beneficios.

Si la organización es pequeña, normalmente no se analizaría la opción de Outsourcing para procesar a unos pocos empleados y unos cuantos depósitos, sin embargo, se ha demostrado que resulta hasta 40% más económico y eficiente delegarlo a un tercero, pues el tiempo invertido es mejor en dos terceras partes comparado a realizarlo internamente, los ahorro en el tiempo y dinero, no necesariamente son los mismo debido al margen de utilidad de la empresa de Outsourcing.

Se exime a la empresa contratante de todas las obligaciones laborales y fiscales.

Se delegan responsabilidades importantes de cumplimiento, preparación de formas y, en algunos casos contabilización dependiendo de la estructura del contrato.

Es factible y económico dependiendo de la compañía de Outsourcing, analizar el estadio de una nómina desde cualquier parte del mundo a través de internet y bajo algunos sistemas de intranet.

Si algunas de sus plantas u oficinas se encuentran localizadas en un lugar remoto la nomina quedara pagada, aún cuando se deban recurrir a procesos no automatizados, incluso el costo osera menor cuando los pagos tengan que hacerse personalmente y en efectivo debido a las economías de escala de su proveedor.

El costo de contar con sistemas fuertes y de alta funcionalidad así como las actualizaciones que se deban de hacer es absorbido por la compañía de Outsourcing, lo cual proporciona ahorros cuantiosos y permite a la organización estar a la vanguardia en sistemas modernos.

En algunos casos, separar de la organización a personal valioso para la compañía aún cuando este sea contratado por el Outsourcing.

Beneficios Administrativos.

Las empresas ya no tiene carga de trabajo en:

- Formulación de nóminas.
- Recibos de Pago.
- Cálculos de impuestos, finiquitos y liquidaciones.
- Formulación de planes de previsión social.
- Formulación de expedientes de personal
- Elaboración de reglamentos.
- Personal exclusivo para el manejo de nóminas.

Beneficios Laborales.

Las empresas evitan:

- La formulación de contratos laborales.
- Demandas de tipo laboral ante la junta de conciliación y arbitraje.
- El inicio de huelgas en la planta laboral.
- El cumplimiento de obligaciones laborales diversas que impone la LFT.
- Los trabajadores siguen teniendo sus prestaciones laborales sin perjuicio alguno.

Beneficios Financieros:

- Impuesto y aportaciones de seguridad social, puesto que se pagan menos que sin el servicio de la Outsourcing.
- Contratación de especialistas laborales.
- En la carga administrativa el personal que realizaba las nominas se canaliza a otras actividades productivas.
- En papelería.
- En espacio.
- En impuestos globales.

Beneficios Fiscales:

- Multas por la omisión involuntaria del pago oportuno de sus impuestos y por el incumplimiento en la presentación de los diversos avisos ante las autoridades fiscales y laborales.
- No se dictaminan para efectos de seguro social.
- Evitan visitas domiciliarias por parte de las Autoridades Fiscales y Laborales, pues al responsable es la Outsourcing.
- No calculan ni presentan declaraciones anuales por salarios.
- Se evitan pagos de impuestos locales.
- Deducibilidad no restringida.
- Personal exclusivo para el manejo de nóminas.
- Se puede deducir cualquier pago a la planta laboral.

También se ha establecido que la Outsourcing ayuda en las empresas constructoras bajo el siguiente mecanismo.

1. La constructora con sus clientes propietarios de la obra celebran un contrato de obra a precio alzado.
2. Con este contrato se libera de la obra de la obligación de pagar IMSS ya que la obligación será de la constructora. Sin que exista responsabilidad solidaria. Según el Art. 13 de LFT, LSS – art. 15ª, segundo párrafo y RLSSC-5.
3. La constructora se ampara contra el IMSS para no pagar el seguro por obra.
4. La constructora firma el contrato de prestación de servicios con la sociedad cooperativa por suministro de mano de obra, con ello tanto la constructora como sus clientes propietarios de obra no pagan seguridad social como responsables directo y tampoco existirá responsabilidad solidaria de conformidad con lo establecido Según el Art. 13 de LFT, LSS – art. 15ª, segundo párrafo y RLSSC-5
5. Se le expide a la constructora la factura semanal, quincenal o mensual, de conformidad como este estipulado en el contrato, con un día de anticipación al cobro.
6. Se cobra con cheque “para abono en cuenta de la cooperativa” por parte de la constructora y deposita en la cuenta bancaria principal de la cooperativa, el cheque deberá cobrarse con dos días de anticipación al pago que deba efectuarse a los socios.

7. De la cuenta principal de la cooperativa hay que separar los importes que deberán pagarse a los socios por concepto de:

- *Fondo de ahorro.*
- *Fondo de previsión social.*

Por cada uno de estos fondos habrá que tener una cuenta bancaria, y de la cuenta bancaria principal se hará el traspaso a las cuentas de cada fondo.

Adicionalmente el cheque debe contener las cantidades cobradas para:

- *Seguro Social (a pagar por cada socio a razón de 1 salario mínimo).*
- *Comisiones e Impuesto al Valor Agregado.*

8. Al socio de la sociedad cooperativa se le abrirá una cuenta bancaria “empresarial” o de “debito” en la que recibirá tres depósitos de tres cuentas distintas por los siguientes conceptos. (También puede Pagarse en efectivo).

- *Fondo de Ahorro.*
- *Fondo de Previsión Social.*
- *Rendimientos a 1 Salario Mínimo General.*

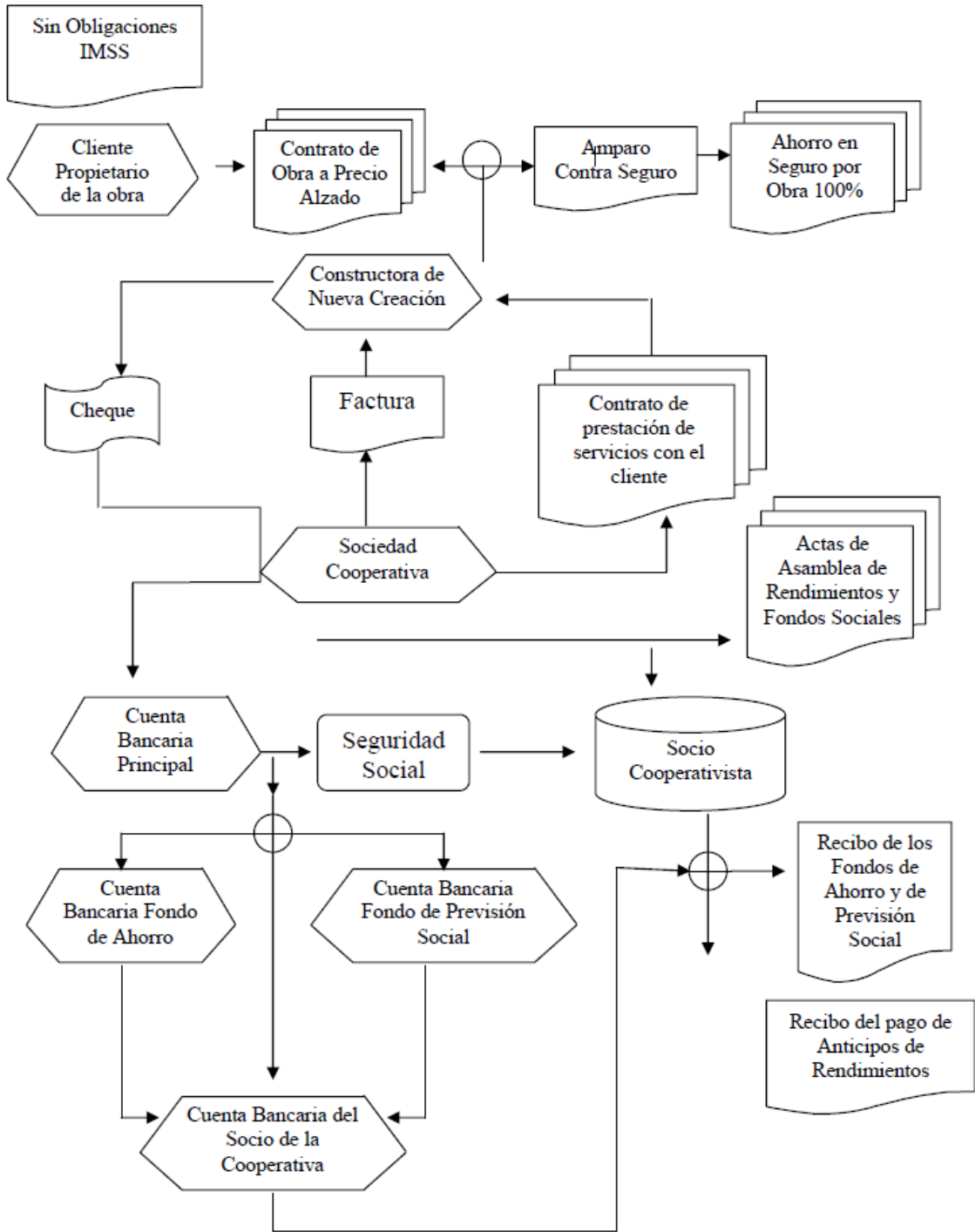
9. El socio firmara 2 recibos por sus cobros:

- *El primero lo firmara el socio por concepto de pago de “rendimientos” a 1 salario mínimo general.*
- *El segundo lo firmara el socio por concepto de pago de los dos fondos “fondo de ahorro y fondo de previsión social.*

10. Deberá realizarse el pago por concepto de “seguridad social” a 1 salario mínimo general.

11. Se elaboran las actas de asamblea en forma mensual en donde se plasme el pago de los rendimientos y los fondos sociales. (Véase cuadro 42).

FLUJOGRAMA DE OPERACIONES DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA



Cuadro 42. (Extraído de la dirección Electrónica www.mrci.com.mx).

Con la finalidad de tener todo soportado de una forma legal y estrictamente apegado a derecho para que al momento las autoridades fiscales, laborales y/o de seguridad social, quieran ejercer sus facultades de comprobación, no tengamos ningún problema.

Integraremos el soporte laboral con los siguientes documentos:

- Solicitud de empleo debidamente requisitada, con modelo establecido por la Outsourcing.
- Contrato Individual de trabajo elaborado bajo la supervisión de un Especialista en materia laboral.
- Inscribirlos a las diferentes autoridades (IMSS, INFONAVIT, SAT).
- Cálculo correcto de la nómina.
- Retención y entero de las contribuciones correspondientes.
- Emisión de recibos.
- Expedición de Constancias.
- Declaraciones anuales.
- Expediente integral de cada trabajador.

Documentación necesaria para comprobar que no existe relación laboral con el cliente.

- Carta de Intención de prestación de servicios.
- Solicitud de cotización.
- Cotización.
- Contrato de prestación de servicios.
- Informes de servicios con periodicidad pactada (Mensual).
- Carta de conformidad de servicios pactados.
- Cobro al cliente y expedición de comprobante fiscal.
- Informes de los asociados sobre su productividad del periodo.
- Pagos a los asociados en efectivo o depósitos a sus cuentas bancarias.
- Expedición de recibos a cada socio (rendimientos y prestaciones estatutarias).
- Registros contables.

Documentación que integraremos para demostrar que la Outsourcing tiene socios no trabajadores.

- Solicitud de adhesión de socios.
- Carta de aceptación de socio.
- Emisión del Certificado de Aportación.
- Copia de Acta de nacimiento (certificada por el registro civil).
- 2 fotografías tamaño infantil.
- Copia comprobante de domicilio actual.
- Copia de la Credencia de elector.
- Copia de la Clave Única de Población.
- Copia del Registro Federal de Contribuyentes.

- Inscribirlo al RFC o presentar aumento de obligaciones como “socio de sociedades”.
- Levantar acta de asamblea correspondiente donde se dé por ingresado al socio.

Para que legalmente se considere un individuo como socio es necesario que se encuentre inscrito en las actas de asamblea de la sociedad.

El aspirante a socio debe proporcionar un solicitud de admisión como socio dirigida al representante de de la sociedad.

En la asamblea al representante hará saber a los socios que hay un aspirante a ingreso y la asamblea decidirá si el aspirante es aceptado o no.

El representante responde a través de un escrito si el aspirante es aceptado como socio.

Una vez que ha sido aceptado el aspirante como socio, deberá incluirse en un acta de asamblea ordinaria para que legalmente quede incluido en la sociedad como socio.

Para excluir a un socio de la sociedad habrá que aplicar los estatutos referentes a los motivos del porque un socio debe ser excluido o bien este optar por una separación voluntaria.

Se deberá levantar el acta correspondiente en asamblea ordinaria y asentar la o exclusión del socio, para que surta efectos legales correspondientes.

5.4 MECANISMO DE LOS ORGANISMOS CON LOS QUE CUENTA EL GOBIERNO MEXICANO CON LA FINALIDAD DE CONTROLAR TOTALMENTE A LA INDUSTRIA DE LOS OUTSOURCING,

Como se ha visto hasta ahora los principales problemas para proteger a los trabajadores de Outsourcing o subcontratados, se relacionan tanto con un diseño inadecuado de la legislación, como con la dificultad para hacerla efectiva, por la debilidad y mala calidad del sistema de representación sindical y enorme déficit de fiscalización, en el cumplimiento, de derechos fundamentales, todo lo cual desemboca en un sector laboral , de baja intensidad y una mayor vulnerabilidad para los trabajadores en el nuevo contexto económico.

La insuficiencia de reglas destinadas a establecer una responsabilidad solidaria entre la empresa y el contratista y la beneficiaria a extender la negociación colectiva a lo largo de las cadenas productivas y las deficiencias en materia de fiscalización, afecta la efectividad del sistema de seguridad social IMSS- INFONAVIT, y lo correspondiente en materia de litigio laboral., todos estos mecanismos que de funcionar adecuadamente mejorarían sustancialmente, las condiciones de los trabajadores subcontratados sin necesidad de cambio alguno.

Entre los principales derechos laborales que resultan amenazados por esta forma de contratación y que establecen una desigualdad de trato respecto de los trabajadores en relaciones de contratación directa, se encuentran el principio de estabilidad en el trabajo, el derecho a un salario remunerador, y a condiciones de trabajo dignas, los derechos colectivos, y la protección en caso de insolvencia de la empresa contratista.

Atendiendo a las graves consecuencias derivadas de la expansión de las relaciones de tercerización de la mano de obra, varios países están introduciendo en la actualidad reformas legales, adoptando nuevos criterios jurisprudenciales para hacer más efectiva la protección a los trabajadores, con un fuerte impulso en los últimos años proveniente de la presión de diversas organizaciones sindicales.

En este sentido sin llegar a prohibir la utilización de la intermediación y la subcontratación laboral, se tendera a buscar dos tipos de objetivos. Por una parte se impondrán nuevos requisitos para el uso de empresas suministradoras de personal, que tiendan a reducir su intervención y propiciar contrataciones directas, se sancionaran simulaciones y se deslinda quién es el empleador y quien tiene la capacidad de impartir órdenes al trabajador, a la par que se extiende la responsabilidad solidaria entre empresas usuarias y contratantes sin condiciones.

México no es la excepción el 13 de marzo de 2008, el Legislador Patricio Flores Sandoval, envió a la Cámara de Diputados, una iniciativa de reformas, en el que se pretende regular la figura del Outsourcing, para efectos de cumplimiento del pago de cuotas del seguro social, teniendo como principal sustento y justificación lo siguiente.

Señala que seis de cada 10 trabajadores mexicanos "no tienen seguridad social", y laboran dentro de ellas bajo un esquema de "gran simulación" laboral.

Indica que en las denominadas Outsourcing, los patrones omiten pagar prestaciones básicas sin ser sancionados, y defraudan constantemente al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), ya que contratan a los trabajadores, pero no los registran ante dicho organismo, o bien "sobre-registran".

En su propuesta, el también integrante de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) formula regular las actividades de las empresas de Outsourcing dedicadas a contratar personal para terceros y plantea multas hasta por un año de salario mínimo para esas compañías que infringen las leyes mexicanas.

Según los legisladores, el Outsourcing, es una subcontratación, también llamada tercerización o externalización; el cual es un proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato. E indican que esto se da especialmente en el caso de la subcontratación de empresas especializadas.

Y según los críticos laborales, las opiniones en contra de la subcontratación están basadas en tres percepciones económicas fundamentales como los trabajadores subcontratados no son empleados pagados de la empresa que de hecho presta el servicio, por lo cual no tienen un incentivo de lealtad hacia ésta.

Señalan que normalmente se contrata a los trabajadores con "contrato de obra", a pesar de que la tarea realizada suele ser continua. Dada la precariedad total producida y el abuso que se suele dar de esta figura contractual, a veces incluso para realizar despidos arbitrarios, es normal la "huida" de los trabajadores si encuentran un empleo de mayor calidad, con lo cual la calidad del servicio se suele resentir.

Igualmente, la subcontratación (especialmente seguida del out-tasking o la deslocalización) elimina puestos de trabajo.

La iniciativa de reformas y adiciones que presento el Legislador Patricio Flores Sandoval, plantea evitar que se continúen desarrollando efectos y simulaciones que permitan incumplimientos en la recaudación de las cuotas obrero-patronales por las empresas que desarrollan los esquemas empresariales de subcontratación e intermediación laboral.

En su mayoría, dice el legislador, se consolidan como actividades empresariales donde los trabajadores no disfrutan de los beneficios que la Ley del Seguro Social establece, y que afectan a importantes núcleos de trabajadores que integran de manera relevante el enorme universo de trabajadores mexicanos sin seguridad social referido.

En este sentido la reformar las fracciones VIII del artículo 5-A y IV del 304-B; y se adicionan los párrafos tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo, con lo que el actual tercero pasa a ser octavo, del artículo 15-A, un segundo párrafo al artículo 75, y las fracciones XXII y XXIII del artículo 304-A de la Ley del Seguro Social.

Con lo anterior se ampliara el concepto legal de sujeto obligado, asimismo, los clientes de las llamadas Outsourcing de nóminas, serán sujetos obligados y responsables solidarios del pago de cuotas junto con las prestadoras del servicio proponiendo de forma novedosa las siguientes obligaciones:

1) Para la prestadora de servicio.

Obligación de Informar en un plazo de 5 días hábiles del mes:

- Del cliente o beneficiario del servicio: Nombre o razón social, RFC, Registro Patronal del IMSS, en su caso, Domicilio de los centros de trabajo.
- De los trabajadores contratados por la Outsourcing y enviados al cliente: Nombre y NSS por beneficiario o cliente.

2) Para el cliente de la prestadora de servicio.

Obligación de Informar en un plazo de 5 días hábiles del mes:

- Del domicilio fiscal del prestador de servicios (Outsourcing).
- Nombre, RFC, NSS y días laborados de los trabajadores que prestaron el servicio a través de la Outsourcing.
- Proporcionar la información y los documentos que les sean requeridos por el instituto en relación con los servicios contratados.
- Permitir la práctica de visitas o inspecciones ordenadas por el instituto a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones a su cargo.

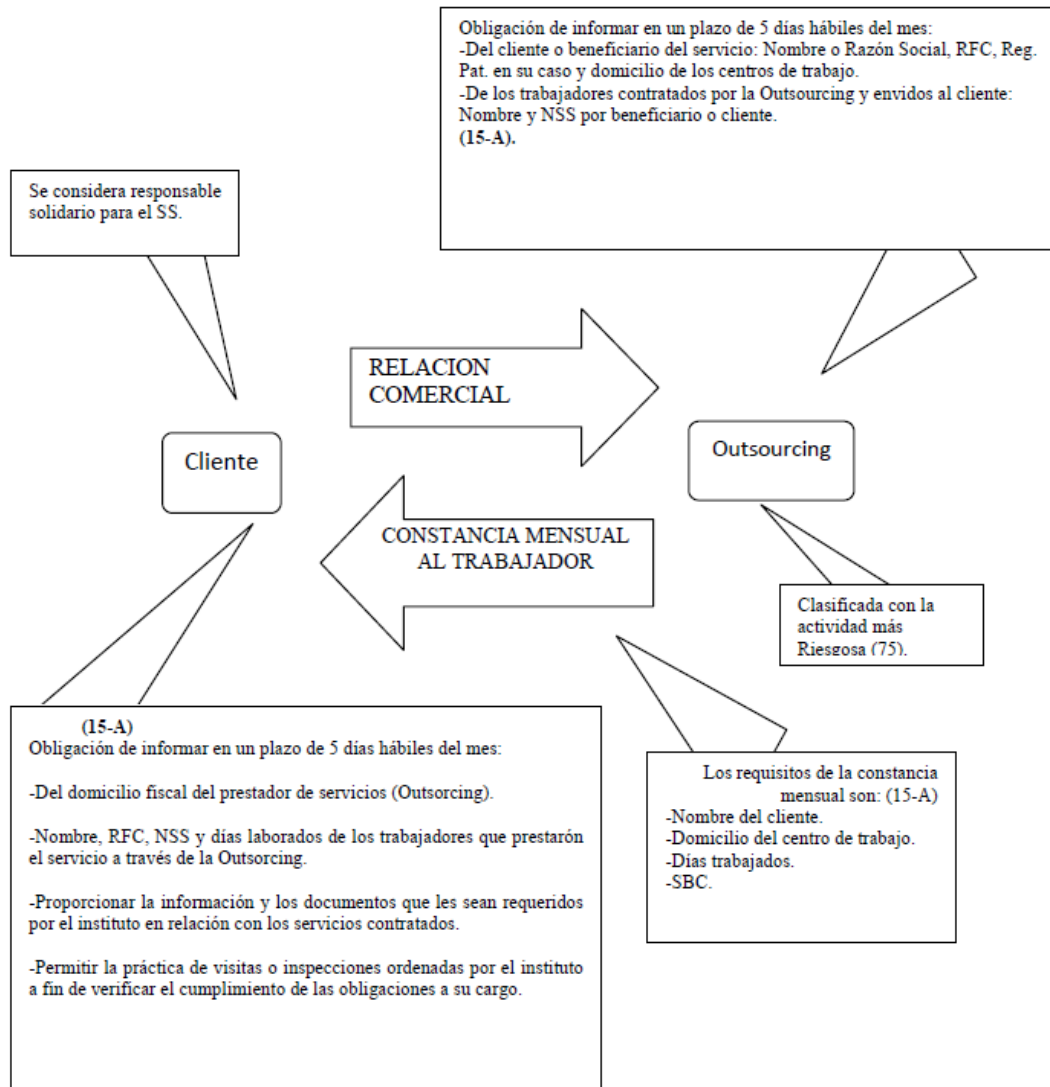
Con lo anterior, se pretende que para el caso que la empresa prestadora de servicio no pague las cuotas, el instituto cuente con la información detallada con la que pueda cobrar de manera individualizada a los clientes respecto de los trabajadores que le prestan el servicio a través de la Outsourcing, lo que definitivamente traerá un fin de controversias legales, pues el único requisito que establece la ley para poder reclamar el cumplimiento de la obligación al prestatario, es la omisión de cuotas.

Asimismo se pretende elevar a rango de Ley la disposición establecida en el artículo 19 del Reglamento de Afiliación Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización al reformar el artículo 75 de la Ley para disponer que las empresas deberán ser clasificadas con la actividad más riesgosa.

Respecto de las sanciones se establece un rango de 20 a 350 veces el salario mínimo del D.F. a quienes no cumplan con las obligaciones de informar al instituto de los datos que establece el artículo 15-A tanto para las prestadoras de servicio, como para los clientes de estas, y en su caso por no otorgar la constancia a que están obligados, misma que deberá contener el nombre de la persona beneficiaria de ellos, el domicilio del centro de trabajo en que se ejecutaron los trabajos o prestaron los servicios, el número de días trabajados y el salario base de cotización. (Véase cuadro 43 y 44).

En consecuencia, las personas físicas o morales que reciban el beneficio del servicio o trabajo subcontratado, serán consideradas responsables directas por las autoridades y tribunales laborales de los beneficios y derechos de los trabajadores, imponiéndoles las sanciones correspondientes y el pago de las aportaciones obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, al Sistema de Ahorro para el Retiro, la participación de los trabajadores en las utilidades y prestaciones económicas no pagadas al trabajador durante la prestación de los servicios o trabajos

Información de Empresas al IMSS



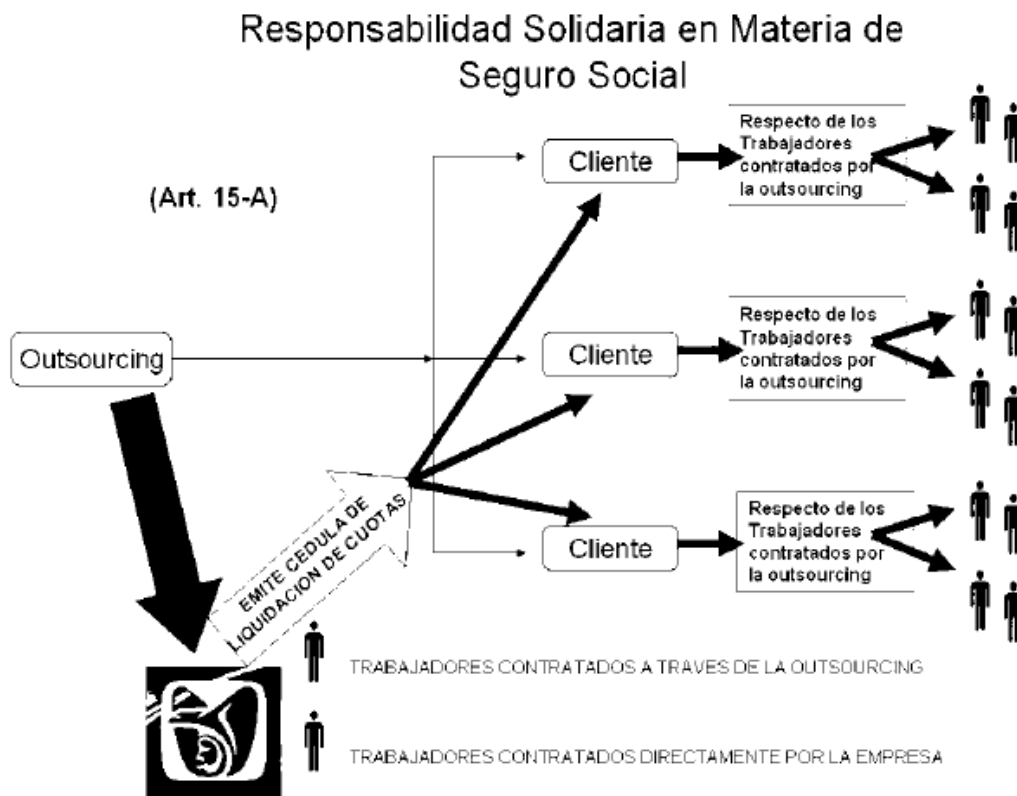
Cuadro 43. (Extraído de la página www.gmcapacitacion.com).

Así mismo el 24 de abril de 2008 el diputado Juan Carlos Velasco Pérez, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de la LX Legislatura del honorable Congreso de la Unión envió una iniciativa de ley para reformar algunos artículo de la ley federal del trabajo y así combatir a la industria del Outsourcing sin desaparecerla ni atacarla, solo apegarla conforme a la ley. (Anexo II)

Dentro de su exposición de motivos explico que en las últimas décadas, los avances tecnológicos y la especialización del trabajo sumados a la inserción de México en los modelos económicos

mundiales, han promovido cambios que han impactado en las formas de organización del trabajo, ocasionando el desplazamiento de trabajadores del empleo formal y aprovechado oportunamente por falsos patrones que fomentan la precariedad en el trabajo con empleos carentes de los principios básicos de seguridad social y derechos de los trabajadores.

(Véase cuadro 44).



Cuadro 44. (Extraído de la página www.gmcapacitacion.com).

Una de estas formas de precarizar el trabajo, se ha dado a través del comercio de mano de obra en empresas de subcontratación llamadas también por su anglicismo, Outsourcing modalidad que ha sido utilizada para evitar toda responsabilidad en la relación laboral con los trabajadores.

Este tipo de contratación tiene dos características atípicas claves para conocerla: la relación laboral y la organización del trabajo, las cuales nos llevan a distinguir que el trabajador ya no es

independiente de ofrecer su fuerza de trabajo, sino se convierte en dependiente de quien lo ofrece como producto y le asigna un precio; en otras palabras, se transforma en una mercancía.

El trabajador, en una relación de trabajo típica, se subordina al patrón que lo contrata, y es quien le paga, recibiendo órdenes de éste, existiendo así una relación real de trabajo, mientras que los trabajadores subcontratados reciben órdenes y se subordinan con quien contrata los servicios, pero no son sus empleados ni reciben el salario de los mismos, existiendo sólo una relación de trabajo virtual, lo que deja a los trabajadores en una situación de indefensión.

En México, la subcontratación o intermediación se lleva a cabo en forma más frecuente a través de agencias de colocación, bolsas de trabajo o empresas prestadoras de servicios, en donde el trabajador es canalizado a una empresa, y éste se compromete por un tiempo determinado a realizar sus actividades; de esta forma, ya no es necesario que el trabajador sea contratado directamente por la empresa en la que va a desarrollar su actividad.

El alto índice de desempleo en el país ha propiciado que las personas con deseos y necesidades de trabajar acepten empleos que versan en la informalidad e ilegalidad; que no cuentan con seguridad social, utilidades y aguinaldos; faltos de capacitación y adiestramiento y de la supervisión de la seguridad e higiene; trabajos en los que se denota la precariedad y la violación de los derechos más fundamentales del trabajador, consagrados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en la Ley Federal del Trabajo.

La contratación de empresas prestadoras de servicios que dotan a las empresas contratantes de la planta laboral que requieren para su funcionamiento, con la reserva de que los trabajadores subcontratados tienen las mismas responsabilidades y obligaciones, pero no el mismo régimen ni los mismos derechos laborales de los trabajadores de la empresa contratante.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo considera en sus artículos 12, 13, 14 y 15, la regulación de quienes se dedican a la intermediación. Sin embargo, es insuficiente por la carencia de un control, registro, inspección y supervisión de las mismas por parte de las autoridades laborales, sumado a la falta de una definición que dé cobertura al gran número de modalidades que tiene la subcontratación.

Bajo estas circunstancias, es importante definir qué es el trabajo subcontratado y quiénes son las figuras e instrumentos jurídicos que participan en esta forma de contratación, para fijar las reglas en las cuales se van a desempeñar los trabajadores, señalando los cuatro puntos básicos que las personas físicas o morales que practiquen la subcontratación tendrán que mantener como base de su función diaria, como es la calidad de patrón, la responsabilidad laboral ante los trabajadores, el desarrollo humano y profesional de los mismos por medio de la capacitación y el adiestramiento y la calidad en la prestación de los servicios y trabajos.

La presente iniciativa pretende armonizar los derechos laborales de los trabajadores fundamentados en los diversos ordenamientos internacionales y nacionales, con los cambios mundiales en materia de economía y las nuevas formas de organización del trabajo, considerando

que el crecimiento de una economía competitiva que genere condiciones rentables para los inversionistas, no debe estar sustentado con base en el detrimento de las condiciones de trabajo y los derechos laborales.

Por lo anteriormente expuesto, presento a la consideración de la honorable asamblea el siguiente proyecto de reforma. Lo que se reforman los artículos 12, 13, 14,15, y se adiciona una fracción VII al artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo.

Subcontratación, es la modalidad de contratación que ejercen personas físicas o morales, con el fin de prestar o recibir un servicio o trabajo a través de contratos, convenios o acuerdos en materia laboral, mercantil o civil, sin importar el tiempo de prestación y quien provea los recursos, herramientas e instalaciones, adquiriendo responsabilidad de los derechos laborales de los trabajadores que se utilicen para prestar o recibir un servicio o trabajo. Artículo 12.

Se consideran patrones, las personas físicas o morales que administren, contraten o cuenten con trabajadores para prestar servicios o trabajos subcontratados, siendo aquellos responsables de las obligaciones laborales derivadas de esta ley y adquiridas con los trabajadores por la prestación de un servicio o trabajo, artículo 13.

Cuando las personas físicas o morales que presten un servicio o trabajo subcontratado no cumplan con las disposiciones contenidas en esta ley, serán sancionadas conforme a lo dispuesto en la misma, artículo 14.

En el caso de que el trabajador preste sus servicios para diversos beneficiarios, todos y cada uno de ellos serán responsables directos conforme lo dispuesto en el párrafo anterior. Son obligaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las autoridades locales del trabajo y de las personas físicas o morales en materia de subcontratación de servicio o trabajos, (Artículo. 15 LFT) las siguientes:

De la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las autoridades locales del trabajo conforme a su competencia

- I. Integrar el "Padrón Nacional de Personas Físicas o Morales que participen en la Subcontratación de Servicios y Trabajos";
- II. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta ley.
- III. Practicar las inspecciones en materia de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene.
- IV. Sancionar a las personas físicas y morales por el incumplimiento de las obligaciones que deriven de la relación de trabajo y de esta ley.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social tendrá el encargo de elaborar y emitir el reglamento para el funcionamiento del "Padrón Nacional de Personas Físicas o Morales que participen en la Subcontratación de Servicios y Trabajos".

Los trabajadores y las organizaciones sindicales podrán ejercer su derecho de denunciar ante las autoridades laborales y el Instituto Mexicano del Seguro Social, a las personas físicas o morales que participen en la subcontratación que no cumplan con las disposiciones contenidas en esta ley.

Aprovechando de manera conjunta los registros de contribuyentes a nivel de órganos de gobierno, federal siendo estos el Servicio de Administración Tributaria, el instituto mexicano del seguro social y el INFONAVIT, han firmado alianzas de fiscalización para detectar practicas fiscales indebidas en el ramo de suministros de personal o de tercerización.

El servicio de administración tributaria a publicado en su página de internet, de fecha 16 de junio de 2008, mediante un comunicado de prensa núm. 39/2008, donde 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.

Por lo anterior el Sistema de Administración tributaria coordinara un grupo estratégico de fiscalización que se encargara de dirigir y asesorar a los auditores de los tres organismos de gobierno a nivel nacional con la finalidad de garantizar mejores resultado.

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

CASO PRÁCTICO

CASO PRÁCTICO.

Después de haber expuesto en capítulos anteriores, lo que es el IETU, el motivo por el cual surgió en nuestro país, así como los principales elementos que integran este nuevo gravamen y todo lo que implica llevar a cabo el correcto cumplimiento de este impuesto en tiempo y forma.

Ahora nos enfocaremos en el presente caso práctico a conocer si el IETU representa un impacto Financiero-Fiscal en el Outsourcing en México; para ello es necesario enfocarnos en la figura jurídica del Outsourcing pues dichas empresas no disfrutaban de la deducción como tal de las erogaciones efectuadas a los trabajadores; si no que únicamente pueden acreditar el 16.5 % de las erogaciones efectuadas.

Veamos el efecto para saber el entorno que esto puede tener, para ello es necesario conocer el Outsourcing; a manera de ejemplo veremos a continuación el siguiente caso práctico, cabe mencionar que los datos aquí proporcionados son ficticios que solo mostraran el efecto de este gravamen

- Razón Social: Promotora Profesional de Servicios SEBYNIC. S.C.
- R.F.C.: PPS-100101-ZF4
- Domicilio: Emiliano Zapata Núm. 13, Col. Lázaro Cárdenas, Municipio de Naucalpan

Para dar inicio diremos que dicho Outsourcing comenzó a tener actividades en abril del 2006, y en ese ejercicio reflejó \$800,000.00 de utilidad y por ende obtuvo coeficiente de utilidad del 1.053 % para calcular los pagos del ISR del 2007.

Ahora Supongamos que en el 2008 al ser una empresa ganadora tiene la obligación de pagar ISR con un coeficiente de utilidad obtenido en 2007 de 1.0875 % de acuerdo al Art. 14 de la LISR; ¿pero qué hubiese pasado si dicha empresa hubiera reflejado una pérdida fiscal sin aplicar la deducción inmediata? pues simplemente no tendría la obligación de pagar ISR, y al entrar en vigor la LIETU hubiera tenido un impacto en el pago de un impuesto que no existía.

Pero este no es el caso, porque al pagar ISR existe la posibilidad de acreditarlo contra el IETU y en su caso no pagar el segundo; el impacto mencionado en el párrafo anterior aplica a todas aquellas empresas perdedoras que, debido a planeaciones fiscales no pagaban ISR pero con el nuevo esquema dichas empresas fueron golpeadas financieramente al desembolsar para solventar un nuevo gravamen.

Ahora bien, veamos qué pasa con la estructura de los gastos del Outsourcing, que es principalmente donde se ve reflejado el mayor impacto de este impuesto al tributar sobre una base amplia y con un mínimo de deducciones.

Continuando con nuestro ejemplo; este Outsourcing obtiene ingresos por la proveeduría de personal a diferentes empresas tanto industriales como de servicios.

Nombraré algunos de sus principales clientes que son imaginarios, cabe aclarar que dichos clientes han sido creados para ajustar el ejemplo y para la aplicación del caso práctico y así no utilizar la información de ninguna empresa de Outsourcing.

- Operadora capricornio S.A. de C.V.
- Industrial de herrajes S.A. de C.V.
- Bengala Parkings S.A. de C.V.
- Operadora Kike S.A. de C.V.
- Operadora Lalo S.A. de C.V.
- Promotora Profesional de Servicios Cof S.A. de C.V.

Únicamente obtiene ingresos por la prestación de servicios profesionales en la administración de personal, a diferentes empresas en distintos estados de la República Mexicana.

Por tal motivo, su principal deducción son los Sueldos y Salarios que para efectos del IETU, solo se podrán disminuir del Impuesto causado por medio de un acreditamiento del 16.5 % de los conceptos que sirvieron de base para calcular el ISR.

En el siguiente cuadro se observan los ingresos efectivamente cobrados que se han obtenido al mes de agosto del 2008 para efectos de determinar el IETU correspondiente a dicho periodo.

INGRESOS DEL PERIODO

PROMOTORA PROFESIONAL DE SERVICIOS SEBYNIC, S.C.			
INGRESOS EJERCICIO 2008			
PERIODO	ISR	IETU	DIFERENCIAS
ENERO	484,112.73	484,112.73	0.00
FEBRERO	326,826.27	326,826.27	0.00
MARZO	525,461.40	525,461.40	0.00
ABRIL	540,212.93	540,212.93	0.00
MAYO	661,574.67	661,574.67	0.00
JUNIO	574,573.73	574,573.73	0.00
JULIO	931,143.89	931,143.89	0.00
AGOSTO	862,134.13	862,134.13	0.00
SEPTIEMBRE	0.00	0.00	0.00
OCTUBRE	0.00	0.00	0.00
NOVIEMBRE	0.00	0.00	0.00
DICIEMBRE	0.00	0.00	0.00
TOTAL	4,906,039.76	4,906,039.76	0.00

Como se muestra en este cuadro de Ingresos, nos encontramos con dos diferentes bases de impuestos uno para ISR y otro para IETU, eso sin contar que para efectos del IVA también nos encontraremos ante una base diferente, esto nos indica que respecto a la carga administrativa, ésta, se incrementó aún más con la existencia de este nuevo gravamen, al contar con tres diferentes bases para dichos Impuestos.

Como una planeación fiscal del Outsourcing, se implementó en las diferentes nominas, un plan agresivo de previsión social esto con motivo de que por una parte no se integrara el Salario Base de Cotización ante el IMSS y por la otra estos conceptos no sirvieran de base para calcular el ISR de los trabajadores.

Es decir, a los trabajadores se les paga el salario pactado pero éste no se compone en su totalidad por cuota diaria, sino que les otorgan prestaciones que no integran su salario ante el IMSS y a la vez no causan ISR, esto a simple vista no resulta ser tan desagradable para el trabajador, pero con el paso del tiempo o de acuerdo a algunas circunstancias afectaría directamente al patrimonio del trabajador.

Además de que bajo este esquema de pago del IETU, ya no es benéfico otorgar la previsión social, debido a que dichos conceptos no se deducen ni se acreditan hasta por el monto que no sirven de base para calcular el ISR. Ni tampoco las cuotas obrero patronales ante el IMSS se pueden acreditar en una mayor proporción.

La Previsión Social debe otorgarse en una forma adicional al salario, debe satisfacer las necesidades presentes y futuras de los trabajadores, pero esto ha sido confundido por muchas empresas y principalmente los conceptos de previsión social ya que los otorgan como parte integrante del sueldo, y esto a su vez ocasiona perjuicios en el patrimonio del trabajador; citando algunos ejemplos:

- Cobro de incapacidades con un salario menor
- Aportaciones menores al sistema de pensiones
- En caso de riesgo de trabajo y se otorgara pensión definitiva o provisional, ésta sería con un salario inferior al real
- Al ocurrir la muerte del trabajador, la pensión que disfrutara la viuda será inferior a lo que realmente se encontraba ganando al momento de la muerte.

Estos son solo algunos ejemplos del impacto social que puede tener la previsión social mal encaminada, es decir cuando se otorga como parte integrante del salario, sin la finalidad de satisfacer contingencias presentes o futuras, sino la única finalidad de una planeación fiscal para pagar menos impuestos y aportaciones de seguridad social.

Veamos qué pasa con Promotora de Servicios Profesionales SEBYNIC S.C., conozcamos la forma en la que paga, por medio de la nomina, al personal que provee a todas sus empresas contratantes de dicho Outsourcing. Ver anexo I (este se encuentra al final del caso práctico de estas tesis)

Como se muestra en la nómina otorgada a Operadora Lalo S.A. de C.V., de ese mismo modo es como se lleva a cabo la prestación del servicio de nuestro Outsourcing, por lo que se desarrolla hasta la fecha un plan agresivo de previsión social, insertando los conceptos de despensa, premio de asistencia y premio de puntualidad, en cada una de las diferentes empresas que se presta el servicio de proveeduría de personal.

Del total de percepciones que perciben los trabajadores, tan solo en esta sucursal de Veracruz, la previsión social representa el 28.57% del total de ingresos que no sirven de base para calcular el ISR de los trabajadores, al encontrarse la previsión social dentro de los límites establecidos en la LISR para que no se genere ningún impuesto por dichos conceptos otorgados a los trabajadores.

¿A qué me refiero con que dichos trabajadores se encuentran dentro de los límites establecidos en ley? Veamos el siguiente ejemplo.

El penúltimo párrafo del Art. 109 de la LISR establece:

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Lo anterior lo podemos visualizar como a continuación se detalla con el trabajador de sueldo más elevado, para ver si todos caen en la totalidad de la exención.

TRABAJADOR CON SUELDO MÁS ELEVADO

CHAVEZ ACOSTA ANGEL DANIEL

CONCEPTO	MONTO
Ingresos por la prestación de servicios personales subordinados	42,074.51
Mas:	
La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social	16,246.78
Suma a comparar	<u>58,321.29</u>
Vs	
Cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año	134,367.45

Cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año (área geográfica "A").

EXENCIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL

Concepto	"A"
SMG de la zona	52.59
Por: Veces del Art. 109	7
Monto diario	368.13
Por: Dias del año	365
Monto anual	134,367.45

En este caso se puede observar que el monto obtenido por salarios y demás prestaciones, derivadas de la relación laboral, sumado al monto de los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social, no es superior a la cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área del contribuyente elevado al año, por lo que entonces de acuerdo a la LISR la totalidad de la previsión social no sirve de base para calcular las retenciones del ISR.

En la misma modalidad se realizan todas las nóminas de Operadora SEBYNIC, incluyendo previsión social al 100 % no sirven de base para determinar el ISR de los trabajadores, únicamente se expone el caso anterior como un ejemplo de la totalidad de las Operaciones del Outsourcing. Ahora a nivel general conociendo la estructura de las nóminas analizaremos que pasa con el pago del IETU en 2008; para observar si en realidad sigue siendo una buena estrategia la forma en la que algunos Outsourcing siguen efectuando estas planeaciones fiscales.

DEDUCCIONES DEL OUTSOURCING

Las principales deducciones que eroga el Outsourcing es el pago a los trabajadores de las diferentes empresas donde los subcontratan, por tal motivo dichas erogaciones no las puede deducir de manera directa sino por medio de un acreditamiento que en la mecánica de cálculo veremos, ahora conoceremos las demás deducciones con las que cuenta y además puede hacer deducible de manera directa de acuerdo al Art., 5 de la LIETU.

Estos son de forma general algunos gastos que el Outsourcing puede deducir de manera directa.

CONCEPTO		IMPORTE
<u>ACTIVO FIJO</u>		\$ 745,442.64
Equipo de Oficina	\$ 397,586.32	
Equipo de Transporte	\$ 347,856.32	
	<hr/>	
<u>GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</u>		\$ 579,951.26
Arrendamiento	\$ 92,500.00	
Teléfono	\$ 81,322.55	
Luz	\$ 89,067.56	
Papelería y Art. de Oficina	\$ 120,047.58	
Viáticos	\$ 58,087.54	
Gastos de Representación	\$ 38,725.03	
2% sobre Nóminas	\$ 100,201.00	
	<hr/>	
<u>GASTOS FINANCIEROS</u>		\$ 65,215.45
Comisiones bancarias	\$ 65,215.45	
	<hr/>	

Ahora veamos el impacto que tiene el IETU en el Outsourcing debido a las pocas deducciones que existen, en comparación de los ingresos.

PAGO PROVISIONAL AGOSTO 2008

PROMOTORA PROFESIONAL DE SERVICIOS SEBYNIC, S.C. EJERCICIO 2008 CALCULO PROVISIONAL DEL I.E.T.U. AGOSTO		
mas:	INGRESOS PERCIBIDOS DE MESES ANTERIORES AL PERIODO	4,043,905.63
igual:	INGRESOS PERCIBIDOS DEL PERIODO	862,134.13
(A)	TOTAL DE INGRESOS PERCIBIDOS	4,906,039.76
mas:	DEDUCCIONES AUTORIZADAS DE PERIODOS ANTERIORES	1,130,733.90
mas:	DEDUCCIONES AUTORIZADAS	159,875.45
igual:	DEDUCCION ADICIONAL POR INVERSIONES	0.00
(B)	TOTAL DE DEDUCCIONES DEL PERIODO	1,290,609.35
por:	BASE DEL IMPUESTO(A-B)	3,615,430.41
igual:	TASA DEL IMPUESTO	16.50%
	IETU CAUSADO	596,546.02
menos:	CREDITO FISCAL POR DEDUCCIONES MAYORES A INGRESOS	0.00
menos:	ACREDITAMIENTO DE SUELDOS Y SALARIOS GRAVADOS	387,847.23
menos:	ACREDITAMENITO POR APORTACIONES DE SEG. SOCIAL	65,793.84
menos:	CREDITO FISCAL POR INVERSIONES (1998-2007)	0.00
menos:	CREDITO FISCAL DEDUCCION INMEDIATA	0.00
menos:	ACREDITAMIENTO DE ISR PAGADO	0.00
menos:	ACREDITAMIENTO DE ISR RETENIDO	0.00
igual:	PAGOS PROV DE IETU EFECTUADOS CON ANTERIORIDAD	112,458.96
	IMPUESTO A CARGO	30,445.99

Estas son las cifras que arroja la actividad del Outsourcing durante el mes de Agosto del 2008. A primera vista podemos apreciar una de las características de este Impuesto, obtener una base amplia de contribución con una tasa menor a comparación del ISR, pero a fin de cuentas al tener un mínimo de deducciones podríamos incluso pagar más IETU que ISR, aún teniendo una tasa menor.

Dentro del cálculo del IETU se tiene derecho a un acreditamiento de sueldos y salarios y aportaciones de seguridad social, que en este caso se aplica como sigue:

PROMOTORA PROFESIONAL DE SERVICIOS SEBYNIC S.C. AGOSTO 2008	
CONCEPTO	IMPORTE
Sueldos, salarios, prestaciones gravadas y conceptos asimilados a que se refiere el capítulo I del título IV de la Ley del ISR.	2,350,589.26
Por: factor para el 2008	16.50%
Igual:	
Crédito por sueldos, salarios, prestaciones gravadas	<u>387,847.23</u>

PROMOTORA PROFESIONAL DE SERVICIOS SEBYNIC S.C. AGOSTO 2008	
CONCEPTO	IMPORTE
Aportaciones patronales de Seguridad Social pagadas y devengadas en el ejercicio	398,750.56
Por: factor para el 2008	16.50%
Igual:	
Crédito por aportaciones de Seguridad Social	<u>65,793.84</u>

Es así como se obtiene el cálculo del IETU por el periodo de Agosto del 2008, como se observa a ese mismo periodo, el pago del Nuevo Gravamen ha sido de \$ 142,904.95, nada más durante los primeros 8 meses de la entrada en vigor.

Ahora, ¿qué pasaría si el Outsourcing, pagara a todos sus trabajadores integrando al sueldo las diferentes prestaciones y los conceptos de previsión social se integraran al mismo sueldo? Pues de entrada disfrutaría de un crédito por sueldos y salarios gravado mayor debido a que todas las erogaciones efectuadas a los trabajadores servirían de base.

Igualmente por parte de las cuotas obrero patronales que el Outsourcing pagaría, al integrar en su totalidad el Salario Base de Cotización con las percepciones efectivamente percibidas por parte de los trabajadores, se tendría de igual manera un crédito mayor por aportaciones pagadas de seguridad social. A continuación veamos qué pasaría bajo el esquema aquí planteado.

PAGO PROVISIONAL SIN PREVISION SOCIAL

PROMOTORA PROFESIONAL DE SERVICIOS SEBYNIC, S.C. EJERCICIO 2008 CALCULO PROVISIONAL DEL I.E.T.U. AGOSTO		
mas:	INGRESOS PERCIBIDOS DE MESES ANTERIORES AL PERIODO	4,043,905.63
igual:	INGRESOS PERCIBIDOS DEL PERIODO	862,134.13
(A)	TOTAL DE INGRESOS PERCIBIDOS	4,906,039.76
mas:	DEDUCCIONES AUTORIZADAS DE PERIODOS ANTERIORES	1,130,733.90
mas:	DEDUCCIONES AUTORIZADAS	159,875.45
igual:	DEDUCCION ADICIONAL POR INVERSIONES	0.00
(B)	TOTAL DE DEDUCCIONES DEL PERIODO	1,290,609.35
por:	BASE DEL IMPUESTO(A-B)	3,615,430.41
igual:	TASA DEL IMPUESTO	16.50%
	IETU CAUSADO	596,546.02
menos:	CREDITO FISCAL POR DEDUCCIONES MAYORES A INGRESOS	0.00
menos:	ACREDITAMIENTO DE SUELDOS Y SALARIOS GRAVADOS	522,481.49
menos:	ACREDITAMENITO POR APORTACIONES DE SEG. SOCIAL	81,650.16
menos:	CREDITO FISCAL POR INVERSIONES (1998-2007)	0.00
menos:	CREDITO FISCAL DEDUCCION INMEDIATA	0.00
menos:	ACREDITAMIENTO DE ISR PAGADO	0.00
menos:	ACREDITAMIENTO DE ISR RETENIDO	0.00
igual:	PAGOS PROV DE IETU EFECTUADOS CON ANTERIORIDAD	0.00
	IMPUESTO A CARGO	0.00

Como se aprecia, el panorama es muy distinto, debido a que en este caso el Outsourcing no considera la Previsión Social dentro de sus nóminas y únicamente les paga el sueldo por cuota diaria.

Al ocurrir este hecho, se tiene derecho a un acreditamiento por sueldos y salarios más alto, debido a que el 100 % de las erogaciones efectuadas a los trabajadores sirven de base para calcular el ISR, en este caso a continuación se muestran como aumentan dichos acreditamientos.

PROMOTORA PROFESIONAL DE SERVICIOS SEBYNIC S.C.	
AGOSTO 2008	
CONCEPTO	IMPORTE
Sueldos, salarios, prestaciones gravadas y conceptos asimilados a que se refiere el capitulo I del titulo IV de la Ley del ISR	3,166,554.49
Por: factor para el 2008	16.50%
Igual:	
Crédito por aportaciones de Seguridad Social	<u><u>522,481.49</u></u>

PROMOTORA PROFESIONAL DE SERVICIOS SEBYNIC S.C.	
AGOSTO 2008	
CONCEPTO	IMPORTE
Aportaciones patronales de Seguridad Social pagadas y devengadas en el ejercicio	494,849.44
Por: factor para el 2008	16.50%
Igual:	
Crédito por aportaciones de Seguridad Social	<u><u>81,650.16</u></u>

El procedimiento es el mismo y el cálculo también, la única diferencia es que en este caso el Outsourcing, adicionó a la base para determinar el crédito por sueldos y salarios gravados, la cantidad de previsión social que había desembolsado de Enero a Agosto en cada una de las nóminas, dicha cantidad asciende en su totalidad a \$ 815,965.23 por tal motivo al encontrarse gravada al 100 % pues toda se tendría que incorporar a la base para calcular dicho crédito.

Por otro lado al aumentar las percepciones que sirven de base para calcular el ISR de los trabajadores. Traería como consecuencia la Integración del Salario Base de cotización, de una manera fehaciente y real, para no abusar de las exenciones que nos permite el Art. 27 de la LSS y

conceder las prestaciones de Previsión Social como parte integrante del salario y no como una prestación adicional al trabajador para atender contingencias presentes o futuras.

Una vez integrado el SBC, aumentándolo en cada uno de los trabajadores, las cuotas obrero patronales, serán mayores y es ahí donde se tendría el beneficio de disfrutar de un acreditamiento mayor por parte de las aportaciones patronales de seguridad social.

Para visualizar si realmente es un beneficio veamos la siguiente tabla de las cuotas patronales que se tiene actualmente otorgando Previsión Social a los trabajadores.

IMPUESTOS PATARONALES CON PREVISION SOCIAL

IMPUESTOS PATRONALES				
IMSS PATRONAL	R.C.V. PATRONAL	INFONAVIT PATRONAL	IMPUESTO NÓMINAS	TOTAL
493.37	172.24	167.23	91.97	924.81
463.60	141.58	137.45	77.84	820.47
463.60	141.58	137.45	77.84	820.47
507.65	186.95	181.51	98.75	974.86
509.26	188.61	183.11	99.51	980.48
493.37	172.24	167.23	91.97	924.81
493.37	172.24	167.23	91.97	924.81
463.17	141.14	137.03	77.64	818.97
493.37	172.24	167.23	91.97	924.81
493.37	172.24	167.23	91.97	924.81
483.20	161.77	157.06	87.14	889.18
493.37	172.24	167.23	91.97	924.81
493.37	172.24	167.23	91.97	924.81
483.20	161.77	157.06	87.14	889.18
493.37	172.24	167.23	91.97	924.81
7,320.63	2,501.35	2,428.49	1,341.62	13,592.09

En la actualidad, por citar un ejemplo, en la nómina que se está desarrollando, la tabla arriba expuesta, muestra el importe de los impuestos a cubrir durante un mes de la nómina en cuestión.

Ahora bien qué pasaría si a los trabajadores se les aumentara el SBC como se plantea, dejándolos sin prestaciones de Previsión Social, en la siguiente tabla se refleja dicho efecto.

IMPUESTOS PATRONALES SIN PREVISION SOCIAL

IMPUESTOS PATRONALES				
IMSS PATRONAL	R.C.V. PATRONAL	INFONAVIT PATRONAL	IMPUESTO NÓMINAS	TOTAL
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.41
529.54	209.50	203.40	77.89	1,020.34
529.54	209.50	203.40	77.89	1,020.34
588.17	265.76	258.02	98.81	1,210.76
590.59	267.81	260.01	99.57	1,217.98
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.41
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.41
529.02	208.96	202.88	77.69	1,018.55
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.41
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.41
553.85	234.54	227.71	87.20	1,103.30
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.41
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.41
553.85	234.54	227.71	87.20	1,103.30
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.41
8,914.44	3,797.45	3,686.84	1,411.89	17,810.62

En incremento en los impuestos como se puede ver en la tabla anterior es del 24.10% en la nómina en cuestión y este mismo porcentaje se refleja en la totalidad de operaciones. El resultado de incrementar el salario a los trabajadores representa pagar \$ 96,098.88 a nivel global en todo el Outsourcing.

Por tal motivo se tiene un incremento en el crédito por aportaciones de seguridad social, debido a que se hubiera pagado más aportaciones al seguro social.

Claramente se puede apreciar el efecto de contar con previsión social en la nómina de una empresa, bajo el esquema de pago del IETU, sencillamente tendríamos que pagar el Impuesto y no podríamos gozar de un acreditamiento de sueldos y salarios mayor al igual que de un acreditamiento de seguridad social.

Como se vio en el primer cálculo que hicimos del IETU, al contar el Outsourcing con planes agresivos de previsión social, tendrá que pagar este nuevo gravamen y es ahí donde se presenta el efecto fiscal del IETU en el Outsourcing.

Ahora bien, el hecho de quitar de la nomina las prestaciones de previsión social e integrarlas al salario diario, nulifica en este caso por completo el efecto del IETU en el Outsourcing, no se tendría

que pagar un solo peso por este nuevo Impuesto y al no existir pago alguno el efecto fiscal simplemente no se tendría.

En el caso de las aportaciones de seguridad social se tendría un incremento en el pago de las aportaciones patronales, como se dijo en líneas pasadas por la cantidad de \$ 96,098.88 si lo comparamos con la cantidad de IETU que pagamos de Enero-Agosto del 2008 resultaría de todas maneras, aún más económico incrementar el SBC a los trabajadores que pagar el IETU como se ve en la siguiente comparación.

COMPARATIVO DE IMPUESTOS.

Concepto	Importe
IETU	142,904.95
IMSS	96,098.88
DIFERENCIA	46,806.07

Esto únicamente indica el hecho de que, si se integrara la previsión social al salario diario la cantidad a pagar de aportaciones sería aún menor que la cantidad a pagar del IETU, pero el efecto sería nulo al momento del pago del mismo. Se pagarían \$ 46,806.07 menos de Impuestos, aun así es realmente mas benéfico pagar las aportaciones que pagar el IETU.

En el Anexo II se muestra cómo sería la nómina integrando el 100% de las percepciones al salario diario.

Este Outsourcing durante 2007 pagó el ISR con un coeficiente de utilidad del 1.053 % el cálculo del Impuesto fue el siguiente.

INGRESOS 2007.

PROMOTORA PROFESIONAL DE SERVICIOS SEBYNIC, S.C.			
INGRESOS EJERCICIO 2007			
PERIODO	ISR	IVA	DIFERENCIAS
ENERO	183,093.62	183,093.62	0.00
FEBRERO	182,633.63	182,633.63	0.00
MARZO	183,033.52	183,033.52	0.00
ABRIL	184,309.86	184,309.86	0.00
MAYO	310,123.29	310,123.29	0.00
JUNIO	322,470.72	322,470.72	0.00
JULIO	270,422.99	270,422.99	0.00
AGOSTO	291,897.38	291,897.38	0.00
SEPTIEMBRE	310,343.74	310,343.74	0.00
OCTUBRE	463,640.90	463,640.90	0.00
NOVIEMBRE	484,589.37	484,589.37	0.00
DICIEMBRE	484,139.41	484,139.41	0.00
TOTAL	3,670,698.42	3,670,698.42	0.00

CALCULO DE ISR DICIEMBRE 2007

PROMOTORA PROFESIONAL DE SERVICIOS SEBYNIC, S.C.		
PAGO PROVISIONAL ISR DICIEMBRE 2007		
	INGRESOS ACUMULABLES	3,670,698.42
Por:	COEFICIENTE DE UTILIDAD	1.0530%
Igual:	UTILIDAD ESTIMADA	<u>38,652.45</u>
Menos:	PERDIDAS EJERC. ANTERIORES	0
Igual:	RESULTADO FISCAL DEL PERIODO	<u>38,652.45</u>
Por:	TASA DE IMPUESTO 2007	28%
Igual:	IMPUESTO A CARGO DEL CONTRIBUYENTE	<u>10,822.69</u>
Menos:	PAGOS PROV (CRED. AL SALARIO)	10,822.69
Igual:	IMPUESTO A PAGAR	<u>0.00</u>

Durante todo el ejercicio 2007 no se pago ISR, debido a que era bajo el efecto de contar con conceptos que no integran la base para calcular el ISR de los trabajadores, los sueldos al ser bajos no causaban ISR, puesto que si no que causaban hasta 2007 existente, Crédito al salario; y era por medio de este concepto que no se pagaba ISR, al disminuir el pago con el Crédito al salario.

Durante este periodo la cuenta del Crédito al Salario se vio incrementada por un monto de \$ 189,176.06 del cual solo, \$ 10,822.69 se utilizaron para absorber el ISR de la S.C., el resto se utilizó para disminuir el Impuesto causado con motivo de los retiros a cuenta de remanente distribuible del Outsourcing por parte de sus Socios.

Ahora veamos qué pasa con el pago del ISR del ejercicio 2008

PAGO PROVISIONAL ISR 2008

PROMOTORA PROFESIONAL DE SERVICIOS SEBYNIC, S.C.		
AGOSTO 2008		
	INGRESOS ACUMULABLES	5,001,912.67
Por:		
	COEFICIENTE DE UTILIDAD	1.0875%
Igual:		
	UTILIDAD ESTIMADA	54,395.80
Menos:		
	PERDIDAS EJERC. ANTERIORES	0
Igual:		
	RESULTADO FISCAL DEL PERIODO	54,395.80
Por:		
	TASA DE IMPUESTO 2008	28%
Igual:		
	IMPUESTO A CARGO DEL CONTRIBUYENTE	15,230.82
Menos:		
	PAGOS PROV (SUBS. AL EMPLEO)	15,230.82
Igual:		
	IMPUESTO A PAGAR	0.00

También en este caso no existe pago alguno de ISR, por parte del Outsourcing, al disminuirse con el Subsidio para el empleo el ISR causado, de cada uno de los periodos a declarar, por eso es que, en el cálculo del IETU no se acredita cantidad alguna de ISR efectivamente pagado, debido a que todo el Impuesto se disminuye con el Subsidio mencionado.

En el caso del ISR no existe ningún problema al momento de la deducción de las partidas de previsión social y en ese sentido el ISR no tiene problema alguno en el caso del Outsourcing, y aunado a eso la cantidad de Subsidio al empleo que genera a partir del 2008 alcanza perfectamente a absorber la totalidad del ISR generado por la Persona Moral.

Por tal motivo las figuras jurídicas tratadas en el presente CASO PRATICO, casi nunca realizan pago alguno por concepto de ISR propio de la persona moral y todavía el diferencial no utilizado en la disminución de los pagos del ISR, sirve para que los retiros a cuenta de remanentes se disminuyan por medio de este subsidio y el impuesto que se causa por este concepto se pueda de igual manera disminuir y tampoco pagar.

COMPARACIÓN PAGO PROVISIONAL 2007 vs. PAGO PROVISIONAL 2008 Y SU IMPACTO FINANCIERO FISCAL

Como se vio en hojas anteriores este Outsourcing, hasta el 01 de enero del Año 2008 no venía pagando ISR por la actividad propia que desempeñaba debido a la disminución del Impuesto con Crédito al Salario.

No tenía ningún problema con los Impuestos existentes hasta la fecha, pero qué pasa con la entrada en Vigor del IETU, al encontrarse ante una base amplia con una tasa menor, pero que a la vez no permitía la deducción directa de los sueldos, sino únicamente por medio de un acreditamiento de los sueldos efectivamente pagados que sirvieron de base para calcular el ISR.

Ahí es donde se observa el Impacto fiscal financiero, es decir al empezar a pagar desde 1 peso en 2008 de algo adicional al ISR o a los Impuestos que venía pagando, dicha figura jurídica se enfrenta ante el impacto que representara pagar a las autoridades fiscales este nuevo impuesto.

De igual manera en el ejercicio 2008 no se paga ISR por la misma situación que en 2007, pero aunque en 2007 aun no entraba en vigor este nuevo gravamen resulta de gran importancia comparar la situación fiscal del Outsourcing en 2007 donde no pagaba ISR, contra 2008 pagando IETU.

Aquí se planteó la situación de lo que pasaría si el Outsourcing no contara con Previsión Social y se demostró que no se pagaría el IETU, pero de igual manera se observó algún impacto fiscal, por ejemplo al Incrementar el salario a los trabajadores, se tendría que pagar más aportaciones al Seguro Social, y por ende si los salarios son más elevados, no se generará demasiado subsidio para el empleo o en algunos casos, como se observa en la nómina propuesta, ya se caería en la retención del ISR de los trabajadores.

Al no contar con subsidio para el empleo suficiente, de igual manera al momento de retirar anticipos a cuenta de remanentes, puede existir la posibilidad de que no sea suficiente el subsidio y se tenga que pagar alguna retención de ISR.

Si en caso de que la Previsión Social se paga con la verdadera finalidad que tiene, es decir como una prestación adicional al salario para cubrir contingencias presentes y futuras y que además procuren el bienestar del trabajador, dichas prestaciones al no poder acreditarlas en el IETU, corren el riesgo de que los empleadores al no tener ningún beneficio al otorgarlas, lo más probable es que se decidirá por retirar dichas prestaciones y el empleado tendrá un impacto social al no poder tener prestaciones diferentes a su salario.

A fin de cuentas en el Outsourcing de una o de otra forma el IETU le impactará de una manera Financiera-Fiscal, porque tendrá que pagar más impuestos de los que venía pagando.

ANEXO I. NÓMINA CON PREVISIÓN SOCIAL

OPERADORA ELISA S.A DE CV.															
NOMINA MENSUAL COATZACOALCOS VERACRUZ AGOSTO 2008															
Nombre Trabajador	Días de Nómina		SUELDO		FRIMA DOMIN	DESPENS A	PREMO ASISTENCIA	PREMO RINTUALIDAD	Subsidio al Empleo	Total Precep	DEDUCCIONES			Neto a Pagar	
	Per	Lab	Das	Diario							Periodo	I.S.R	I.M.S.S.	Inforevit	Total
EMPLEADO01	30.4	26.4	4	105.26	3,202.01	105.26	631.08	330.05	635.84	5,234.29	0.00	79.49	0.00	79.49	5,154.81
EMPLEADO02	30.4	26.4	4	86.52	2,631.94	86.52	631.08	271.29	672.74	4,564.86	0.00	65.33	0.00	65.33	4,499.53
EMPLEADO03	30.4	26.4	4	86.52	2,631.94	86.52	631.08	271.29	672.74	4,564.86	0.00	65.33	0.00	65.33	4,499.53
EMPLEADO04	30.4	26.4	4	114.25	3,475.49	114.25	631.08	368.24	590.61	5,527.91	0.00	86.27	0.00	86.27	5,441.64
EMPLEADO05	30.4	26.4	4	115.26	3,506.21	115.26	631.08	361.41	588.65	5,564.02	0.00	87.04	946.72	1,033.75	4,530.26
EMPLEADO06	30.4	26.4	4	105.26	3,202.01	105.26	631.08	330.05	635.84	5,234.29	0.00	79.49	0.00	79.49	5,154.81
EMPLEADO07	30.4	26.4	4	105.26	3,202.01	105.26	631.08	330.05	635.84	5,234.29	0.00	79.49	0.00	79.49	5,154.81
EMPLEADO08	30.4	26.4	4	86.25	2,623.73	86.25	631.08	270.45	673.27	4,555.21	0.00	65.13	0.00	65.13	4,490.08
EMPLEADO09	30.4	26.4	4	105.26	3,202.01	105.26	631.08	330.05	635.84	5,234.29	0.00	79.49	485.94	565.42	4,668.87
EMPLEADO10	30.4	26.4	4	105.26	3,202.01	105.26	631.08	330.05	635.84	5,234.29	0.00	79.49	0.00	79.49	5,154.81
EMPLEADO11	30.4	26.4	4	98.86	3,007.32	98.86	631.08	309.99	648.30	5,005.53	0.00	74.65	0.00	74.65	4,930.88
EMPLEADO12	30.4	26.4	4	105.26	3,202.01	105.26	631.08	330.05	635.84	5,234.29	0.00	79.49	0.00	79.49	5,154.81
EMPLEADO13	30.4	26.4	4	105.26	3,202.01	105.26	631.08	330.05	635.84	5,234.29	0.00	79.49	0.00	79.49	5,154.81
EMPLEADO14	30.4	26.4	4	98.86	3,007.32	98.86	631.08	309.99	648.30	5,005.53	0.00	74.65	0.00	74.65	4,930.88
EMPLEADO15	30.4	26.4	4	105.26	3,202.01	105.26	631.08	330.05	635.84	5,234.29	0.00	79.49	0.00	79.49	5,154.81
EMPLEADO16	30.4	26.4	4	75.28	2,290.02	75.28	631.08	236.05	694.62	4,163.10	0.00	56.85	0.00	56.85	4,106.25
					48,790.03	1,603.88	10,097.26	5,029.13	10,275.91	80,825.35	0.00	1,211.14	1,432.65	2,643.79	78,181.55

ANEXO II. NÓMINA SIN PREVISIÓN SOCIAL

**OPERADORA ELISA, S.A. DE C.V.
NOMINA MENSUAL COATZACOALCOS VERACRUZ AGOSTO 2008**

Nombre Trabajador	Dias de Nomina			SUELDO			Subsidio al Empleo	Total Precep.	DEDUCCIONES			Neto a Pagar		
	Per	Lab	Des	Diario	Integr.	Periodo			I.S.R.	I.M.S.S.	Infonvit	Total	Total	Total
EMPLEADO 1	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,601.33	64.80	4,666.13	0.00	114.19	0.00	114.19	4,551.94	
EMPLEADO 2	30.4	26.4	4	128.03	133.82	3,894.67	155.59	4,050.27	0.00	96.62	0.00	96.62	3,953.65	
EMPLEADO 3	30.4	26.4	4	128.03	133.82	3,894.67	155.59	4,050.27	0.00	96.62	0.00	96.62	3,953.65	
EMPLEADO 4	30.4	26.4	4	162.41	169.75	4,940.51	0.00	4,940.51	1.44	124.02	0.00	125.46	4,815.05	
EMPLEADO 5	30.4	26.4	4	163.66	171.06	4,978.54	0.00	4,978.54	5.58	125.12	946.72	1,077.41	3,901.13	
EMPLEADO 6	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,601.33	64.80	4,666.13	0.00	114.19	0.00	114.19	4,551.94	
EMPLEADO 7	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,601.33	64.80	4,666.13	0.00	114.19	0.00	114.19	4,551.94	
EMPLEADO 8	30.4	26.4	4	127.70	133.47	3,884.63	156.24	4,040.87	0.00	96.37	0.00	96.37	3,944.50	
EMPLEADO 9	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,601.33	64.80	4,666.13	0.00	114.19	485.94	600.12	4,066.01	
EMPLEADO 10	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,601.33	64.80	4,666.13	0.00	114.19	0.00	114.19	4,551.94	
EMPLEADO 11	30.4	26.4	4	143.33	149.81	4,360.10	119.26	4,479.36	0.00	108.16	0.00	108.16	4,371.19	
EMPLEADO 12	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,601.33	64.80	4,666.13	0.00	114.19	0.00	114.19	4,551.94	
EMPLEADO 13	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,601.33	64.80	4,666.13	0.00	114.19	0.00	114.19	4,551.94	
EMPLEADO 14	30.4	26.4	4	143.33	149.81	4,360.10	119.26	4,479.36	0.00	108.16	0.00	108.16	4,371.19	
EMPLEADO 15	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,601.33	64.80	4,666.13	0.00	114.19	0.00	114.19	4,551.94	
EMPLEADO 16	30.4	26.4	4	114.09	119.25	3,470.62	206.88	3,677.49	0.00	86.10	0.00	86.10	3,591.40	
						70,594.48	1,431.20	72,025.68	7.02	1,754.64	1,432.65	3,194.31	68,831.37	

CONCLUSIONES

En mi apreciación personal mientras el gobierno mexicano intente frenar a las empresas de Outsourcing, pero siempre habrá salidas para interpretar la ley usando la hermenéutica. El Outsourcing simplemente es otro ente económico con derechos y obligaciones jurídicas establecidas, conforme a ley y ninguna de estas empresas que suministre personal o realice funciones de tercerización de servicios puede ser tachada como evasora de impuesto.

La Outsourcing desde su Protocolización ante el notario público y respetando lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5 Constitucional, siempre a realizado actividades lícitas y de ninguna forma afecta a los trabajadores como lo viene diciendo las iniciativas de ley y en los comunicados y alianzas que establecen las instituciones laborales, ya que el empleado cuando es contratado por una verdadera empresa de servicios recibe su ingreso íntegro, gozando en el momento de su dinero, que es el fruto de su esfuerzo.

Existen otras formas de recaudar contribuciones federales como el nuevo impuesto a los depósitos en efectivo (IDE), pero como ya lo han comentado varios especialistas en materia tributaria las autoridades fiscales y laborales siempre buscan sangrar a contribuyente incauto, con mayor carga tributaria y dejan a un lado a los que verdaderamente no aportan al haber del gobierno federal.

El seguro social siempre ha buscado atacar a las empresas que tienen jugosos contratos de suministro de personal y a las constructoras, cuando uno de estos dos tipos de empresa se ampara o simplemente utiliza la ley para su defensa. El seguro social cambia su mirada hacia las pequeñas y medianas empresas, y es ahí donde trata de exprimir las hasta el punto de dejarlas en la quiebra.

Aún cuando existan tantas y miles de formas de intimidación por parte de las instituciones gubernamentales como son las auditorías de fiscalización, visitas domiciliarias, embargos, recargos, multas y hasta actualización.

Siempre que se tenga conocimiento de nuestra carta magna que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de ahí respetemos la jerarquía de las leyes. Es casi seguro que le ganaremos cualquier tipo de diligencia y aclaración administrativa a los órganos de gobierno.

Debo aclarar que mi opinión está respaldada por el beneficio de mis garantías individuales del artículo sexto y séptimo constitucional.

Ahora bien por otra parte y aunando en el tema no olvidemos que la figura del Outsourcing en México tiene más de 40 años, esto debido a la necesidad de expansión y crecimiento de las empresas nacionales, y fue por ello que se tuvo que recurrir al modelo europeo del aprovisionamiento desde afuera.

En un principio solo existía la externalización de alguno de los procesos de producción, pero recientemente estas figuras jurídicas han incursionado dentro de la proveeduría de personal a

todo tipo de empresas, para aligerar la carga administrativa y la responsabilidad que conlleva el tener trabajadores bajo la subordinación propia de la empresa.

Bien si digo esto es por que dicha incursión, puedo concluir, que nace de la empresa contratante como una necesidad de realizar diversas planeaciones fiscales, para aminorar la carga fiscal, reducir los costos administrativos y para dejar a un lado la relación laboral que tendría con los empleados a su cargo (este factor un punto importante).

Por otro lado las empresas Outsourcing, hasta el año 2007, llevaban a cabo ciertas planeaciones fiscales como el caso práctico de la presente tesis, en donde el Outsourcing en cuestión tiene implementado dentro de las nóminas un plan de previsión social agresivo, en donde las erogaciones que realiza son totalmente exentas y no sirven de base para calcular el ISR.

Si las prestaciones de previsión social se otorgan de manera adicional al sueldo del trabajador, cumplen con la finalidad de ofrecer bienestar para subsanar contingencias presentes o futuras de los empleados, pero sí de otro modo, dichas prestaciones se otorgan como parte integrante del salario como una estrategia para disminuir Impuestos, puedo concluir entonces, que los trabajadores tendrán un impacto social al presentarse alguna contingencia presente o al llegar el momento, por ejemplo de disfrutar de una pensión por parte del seguro social.

Pero, ¿qué tan buena estrategia sería el otorgar prestaciones de previsión social a partir de 2008 con la entrada en vigor del IETU?

Después de haber realizado la presente investigación, acerca de cómo funciona una Outsourcing, puedo concluir con el hecho de que, todas aquellas figuras que otorguen dentro de sus nóminas las prestaciones de previsión social como parte integrante del salario, a partir del 01 de Enero de 2008 con la entrada en vigor del nuevo gravamen llamado Impuesto Empresarial a Tasa Única, tendrán como consecuencia de dicha planeación, un Impacto financiero-fiscal al no poder acreditar al 16.5 % la totalidad de los sueldos efectivamente pagados.

Lo anterior es debido a que, si la previsión social que se otorga a los trabajadores, no excede de los límites que nos señala el Artículo 109 de la LISR, no servirá de base para calcular el ISR y por ende no se acumulará para calcular el acreditamiento por sueldos y salarios.

Adicionalmente a esto, al no formar parte las prestaciones de previsión social del salario diario, se tiene como consecuencia el pago de cuotas patronales inferiores, a las que se pagarían, en caso de tener integrado la totalidad al SBC. Por tal motivo igualmente al momento de acreditar dichas aportaciones patronales con el 16.5%, se tendría por acreditar una cantidad inferior y se tendría un impacto financiero-fiscal por este motivo.

De igual manera puedo decir, que el Impacto financiero-fiscal que se tiene, se puede nulificar con el hecho de eliminar las prestaciones de previsión social de las nominas e integrar dichos conceptos al salario diario y de este modo, el acreditamiento al que se tiene derecho por sueldos y salarios, así como el de contribuciones de seguridad social a cargo del patrón, será mayor; de tal modo que pueda equipararse como una deducción directa y así no pagar IETU.

No hay que dejar pasar por alto el hecho de que, al realizar dicha integración de salario, el patrón aumentaría las cuotas patronales a pagar al IMSS, pero como se observó en el presente trabajo de investigación, dicho aumento de cuotas sería aún más benéfico, que continuar con un plan agresivo de previsión social en las nóminas.

Por tal motivo concluyo finalmente con el hecho de que, en la actualidad y debido al esquema con el que se calcula el Impuesto Empresarial a Tasa Única, no es buena estrategia fiscal el otorgar a los trabajadores por parte del Outsourcing, prestaciones de previsión social, debido a que dichas erogaciones no se pueden acreditar por parte de dichas figuras jurídicas y a este motivo le aumentamos el hecho de que, en estas empresas los sueldos y salarios son su principal deducción.

Y en cuestión de IETU, no se deducen las erogaciones al trabajo personal subordinado, sino únicamente se goza de un acreditamiento del 16.5%.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

Autor: Bettinger Barrios Herbert

*Título: Estudio Práctico sobre los Convenios Impositivos para Evitar la Doble
Tributación 2007*

Editorial: ISEF

Edición: 2007

Autor: C.P. Domínguez Orozco Jaime

Título: Pagos Provisionales del ISR y el IETU 2008

Editorial: ISEF

Edición: 2008

Autor: C.P. González Cantú César

Título: El Impacto del IETU en los Negocios 2008

Editorial: ISEF

Edición: 2008

Autor: C.P. Hernández Rodríguez Jesús F y C.P. Galindo Cosme Mónica I.

Título: IETU Personas Físicas con Actividades Empresariales 2008

Editorial: ISEF

Edición: 2008

Autor: C.P. Hernández Rodríguez Jesús F. y C.P. Galindo Cosme Mónica Isela

Título: Estudio Práctico del Impuesto a los Depósitos en Efectivo

Editorial: ISEF

Edición: 2008

Autor: C.P. Pérez Chávez, Fol Olguín.

Título: ESTUDIO DEL ISR Y IETU PERSONAS MORALES

Editorial: PAC

Edición: 1ª edición nov 2007

Autor: L.C. López Lozano Eduardo

*Título: Análisis Integral del Nuevo Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU).
Alcances, Riesgos y Alternativas.*

Editorial: ISEF

Edición: 2008

Autor: L.C. Martínez Gutiérrez Javier

Título: Outsourcing

Editorial: ISEF

Edición: 2008

Autor: L.C. Martínez Gutiérrez Javier

Título: 60 Casos Prácticos ISR, IETU, IDE, IVA, IMSS 2008

Editorial: ISEF

Edición: 2008

Autor: Mendoza Mendoza y Monroy Salinas

Título: ESTUDIO PRACTICO DEL IETU 2008 EN EXCEL.

Editorial: PAC

Edición: 2008 1ª Edición

LEYES

LEY del Impuesto al Valor Agregado, Fisco Agenda 2008 Correlacionada y Tematizada, Ediciones Fiscales Isef, S.A., México, Trigésima Séptima Edición, 2008, pp. 66.

REGLAMENTO de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, Fisco Agenda 2008 Correlacionada y Tematizada, Ediciones Fiscales Isef, S.A., México, Trigésima Séptima Edición, 2008, pp. 22.

CÓDIGO Fiscal de la Federación, Fisco Agenda 2008 Correlacionada y Tematizada, Ediciones Fiscales Isef, S.A., México, Trigésima Séptima Edición, 2008, pp. 252.

REGLAMENTO del Código Fiscal de la Federación, Fisco Agenda 2008 Correlacionada y Tematizada, Ediciones Fiscales Isef, S.A., México, Trigésima Séptima Edición, 2008, pp. 55.

LEY del Ingresos de la Federación, Fisco Agenda 2008 Correlacionada y Tematizada, Ediciones Fiscales Isef, S.A., México, Trigésima Séptima Edición, 2008, pp. 44.

LEY del Impuesto Sobre la Renta, Fisco Agenda 2008 Correlacionada y Tematizada, Ediciones Fiscales Isef, S.A., México, Trigésima Séptima Edición, 2008, pp. 402.

REGLAMENTO de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Fisco Agenda 2008 Correlacionada y Tematizada, Ediciones Fiscales Isef, S.A., México, Trigésima Séptima Edición, 2008, pp. 145.

LEY del Impuesto Empresarial a Tasa Única, Fisco Agenda 2008 Correlacionada y Tematizada, Ediciones Fiscales Isef, S.A., México, Trigésima Séptima Edición, 2008, pp. 35.

LEY Federal del Trabajo, Milenium Laboral Ejecutiva 2008, Grupo Editorial Hess, México, Octava Edición, 2008, pp 320.

LEY del Seguro Social, Milenium Laboral Ejecutiva 2008, Grupo Editorial Hess, México, Octava Edición, 2008, pp 160.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 146ª Edición, 2004, pp. 174.

INTERNET

<http://www.juridicas.unam.mx/inst/direc/datper.htm?p=witker>, 20-Sep-2008

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/servicios/noticias_boletines/ Agosto a Noviembre 2008

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outsourcingantonio.htm> 15-Oct-2008

http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/outsourcing/ Agosto a Septiembre 2008

<http://www.rie.cl/?a=31185> 03-Sep-2008

<http://www.monografias.com> 24-Sep-2008

<http://www.saludempresarial.com> Agosto a Noviembre 2008