



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN**

**OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES,
LABORALES Y ADMINISTRATIVAS**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURÍA**

P R E S E N T A:

**ANA KARINA GARCÍA RAMÍREZ
JESICA ALEJANDRA GARCÍA RAMÍREZ**

**ASESOR: C.P.C GUSTAVO ANTONIO
AGUIRRE NAVARRO**

CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 CUAUTITLÁN
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES**

ASUNTO: VOTO APROBATORIO

**DRA. SUEMI RODRÍGUEZ ROMO
DIRECTORA DE LA FES CUAUTITLÁN
PRESENTE**

**ATN: L.A. ARACELI HERRERA HERNÁNDEZ
Jefa del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán.**

Con base en el Reglamento General de Exámenes, y la Dirección de la Facultad, nos permitimos a comunicar a usted que revisamos **LA TESIS:**

"OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS".

Que presenta la pasante: **ANA KARINA GARCÍA RAMÍREZ**
Con número de cuenta: **40707291-2** para obtener el Título de: **Licenciada 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 ESPÍRITU"
Cuautitlán Izcalli, Méx. a 21 de Octubre de 2013.

PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO

	NOMBRE	FIRMA
PRESIDENTE	<u>C.P.C. Gustavo Antonio Aguirre Navarro</u>	
VOCAL	<u>M.A. Rafael Mejía Rodríguez</u>	
SECRETARIO	<u>C.P. Mario Rodríguez Guzmán</u>	
1er SUPLENTE	<u>C.P. Rafael Cano Razo</u>	
2do SUPLENTE	<u>C.P. Pedro Orbe Solís</u>	

NOTA: los sinodales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 127).



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES**

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLÁN
ASUNTO: VOTO APROBATORIO

**DRA. SUEMI RODRÍGUEZ ROMO
DIRECTORA DE LA FES CUAUTITLÁN
PRESENTE**

**ATN: L.A. ARACELI HERRERA HERNÁNDEZ
Jefa del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán.**

Con base en el Reglamento General de Exámenes, y la Dirección de la Facultad, nos permitimos a comunicar a usted que revisamos **LA TESIS:**

"OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS".

Que presenta la pasante: **JESICA ALEJANDRA GARCÍA RAMÍREZ**

Con número de cuenta: **40302740-8** para obtener el Título de: **Licenciada 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 ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 21 de Octubre de 2013.

PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO

	NOMBRE	FIRMA
PRESIDENTE	C.P.C. Gustavo Antonio Aguirre Navarro	
VOCAL	M.A. Rafael Mejía Rodríguez	
SECRETARIO	C.P. Mario Rodríguez Guzmán	
1er SUPLENTE	C.P. Rafael Cano Razo	
2do SUPLENTE	C.P. Pedro Orbe Solís	

NOTA: los sinodales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 127).

HHA/Vc



PERSEVERAR

Iniciar una obra es cosa relativamente fácil: basta con avivar un poco el fuego del entusiasmo. Perseverar en ella hasta el éxito, es cosa diferente; eso ya es algo que requiere continuado y persistente esfuerzo. Comenzar está al alcance de todos; continuar distingue a los hombres de carácter.

Por eso la médula de toda obra grande, desde el punto de vista de su realización práctica, es la perseverancia, virtud que consiste en llevar las cosas hasta el final.

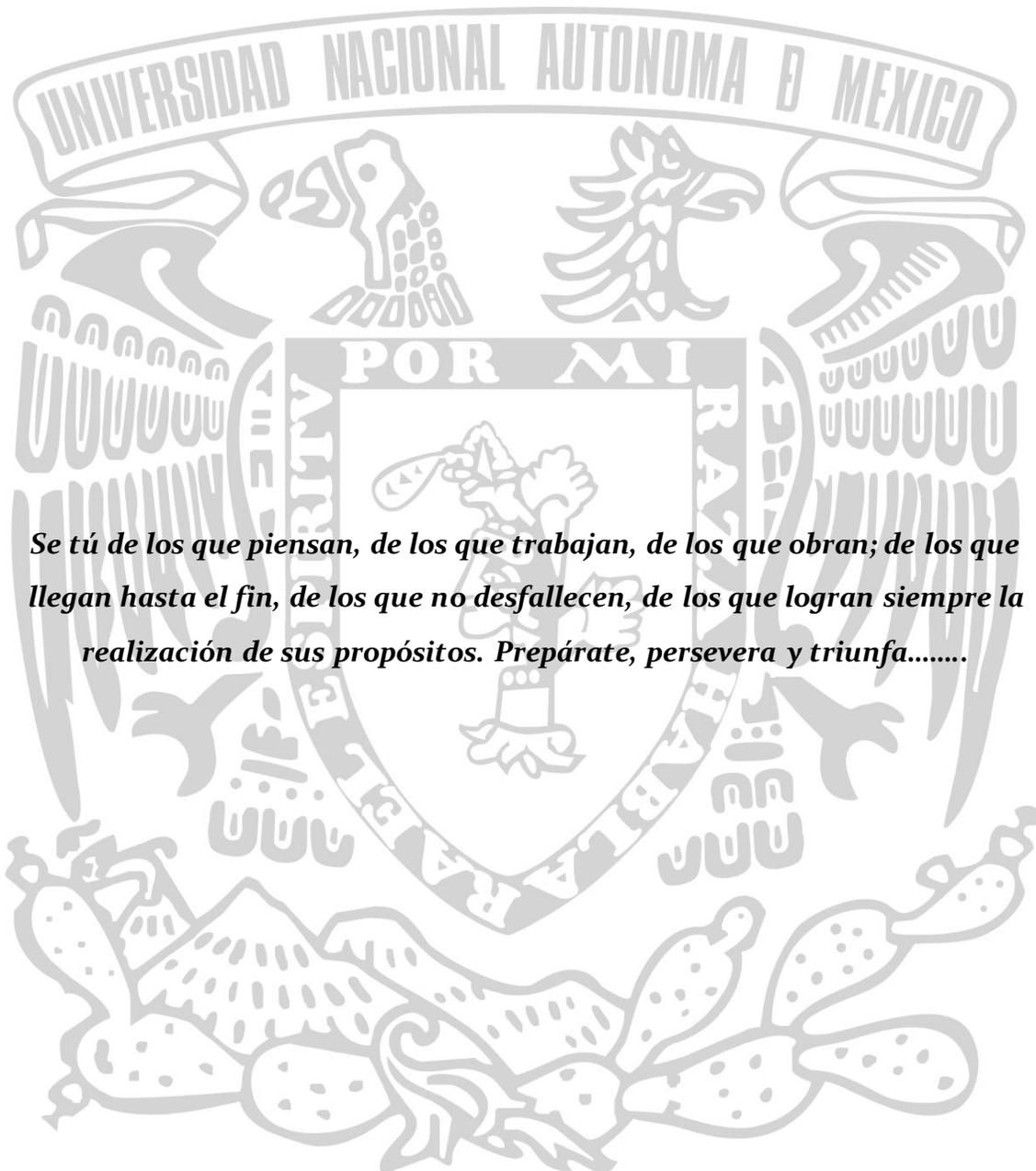
Es preciso, ser perseverante; formarse un carácter no sólo intrépido, sino persistente, paciente, inquebrantable. Sólo eso, es un carácter.

El verdadero carácter no reconoce más que un límite: la victoria. Y sufre con valor, con serenidad y sin desilusión, la más grande de las pruebas: la derrota.

La lucha tonifica el espíritu; pero cuando falta carácter, la derrota lo deprime y desalienta. Hemos nacido para luchar.

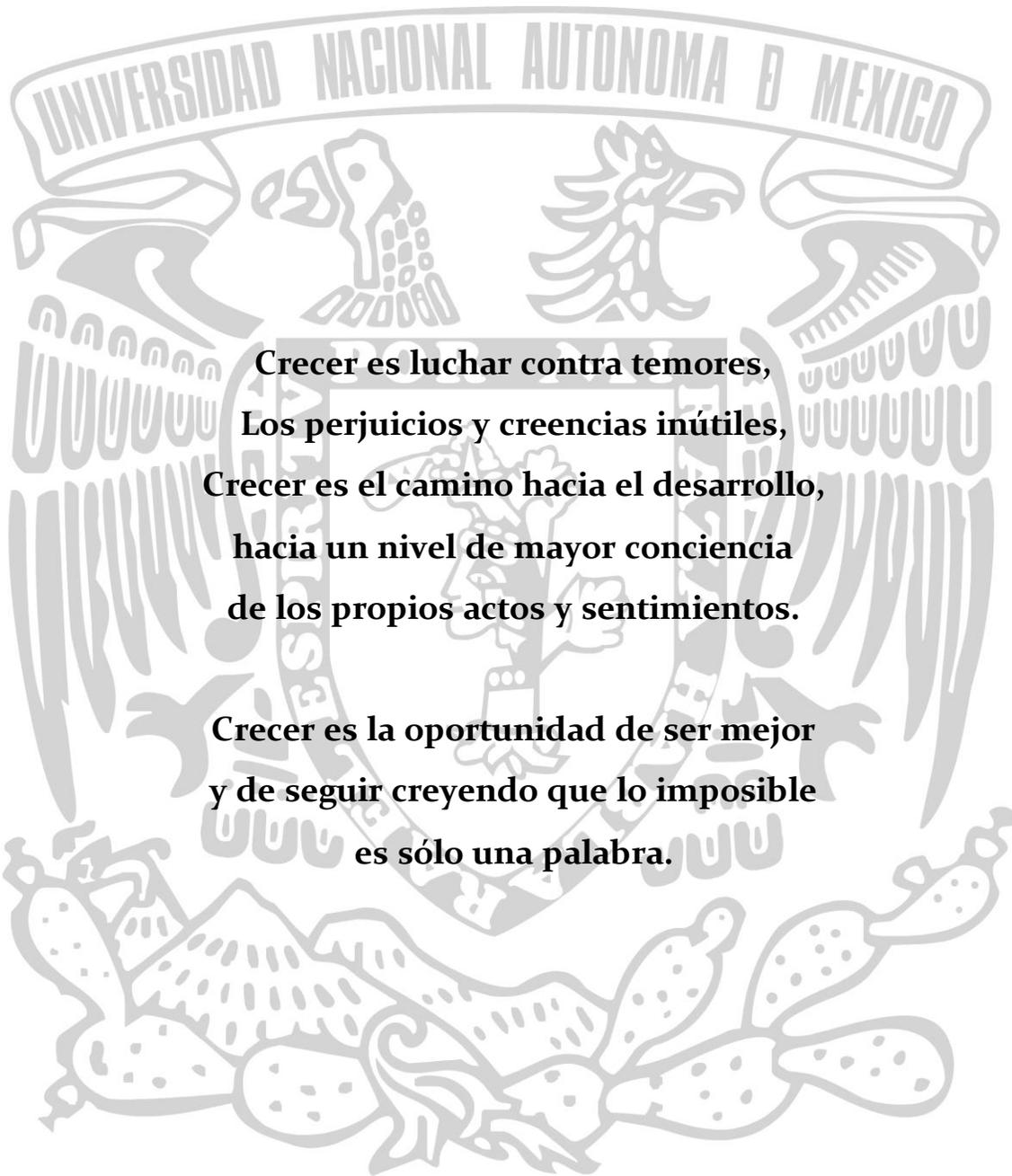
Las más grandes victorias corresponden siempre a quienes se preparan, a quienes luchan y a quienes perseveran.

Cada obra que concluimos despierta nuestro interés y nuestro entusiasmo por nuevos proyectos. Pero hay quienes nunca dieron fin a una obra, y por ello jamás han conocido la satisfacción, de una labor llevada hasta su término; son los que siempre empiezan, los que esperan el eterno mañana para comenzar, los que viven en pobreza de pensamiento y en miseria de acción.



Se tú de los que piensan, de los que trabajan, de los que obran; de los que llegan hasta el fin, de los que no desfallecen, de los que logran siempre la realización de sus propósitos. Prepárate, persevera y triunfa.....

**UNAM
CUAUTITLÁN**



**Crecer es luchar contra temores,
Los perjuicios y creencias inútiles,
Crecer es el camino hacia el desarrollo,
hacia un nivel de mayor conciencia
de los propios actos y sentimientos.**

**Crecer es la oportunidad de ser mejor
y de seguir creyendo que lo imposible
es sólo una palabra.**

**UNAM
CUAUTITLÁN**



DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

A DIOS: Por darme la oportunidad de vivir y estar conmigo en cada paso que doy, permitiéndome llegar hasta este punto brindándome salud, bondad y amor para lograr mis objetivos. Agradezco a Dios por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, por haber puesto en mi camino aquellas personas que han sido mi soporte y compañía en esta etapa de mi vida.

A MIS PADRES: a las personas más importantes y especiales en nuestras vidas, por habernos apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que nos han permitido ser una persona de bien, por la perseverancia y constancia que me han infundado siempre, por creer en nosotras.

Gracias por ser como son, por darnos todo, por luchar para sacarnos adelante, por enseñarnos el respeto, el valor, el amor a Dios y por darnos nuestra libertad respetando siempre nuestras decisiones, gracias por permitir equivocarnos y darnos la mano para levantarnos, porque siempre han sabido como estar a nuestro lado, en lo bueno y en lo malo, en nuestras alegrías y tristezas, en nuestros problemas y grandes dichas.

Gracias a mi papá Agustín a ese gran hombre que ha trabajado de sol a sol con el único fin de sacar adelante a su familia y que nos ha dado su amor, por creer y confiar en que sus mujercitas también pueden lograr grandes cosas a pesar de que el mundo crea lo contrario, gracias por tu protección, y porque siempre has sido para nosotras un ejemplo de perseverancia y constancia.

Gracias a mi mamá Evangelina a esa gran mujer que nos ha enseñado que la derrota no existe, gracias por cuidarnos y llenarnos de amor, el amor que no contempla lo



imposible, por tus noches de desvelo y tus infinitas bendiciones, eres la fuente de luz que siempre nos ilumina.

A Ustedes les dedicamos nuestras victorias y nuestras alegrías porque son la fuente de nuestra inspiración. Gracias por todos estos años, de confianza, por su comprensión a nuestros ideales y por el tiempo en el que no hemos estado con ustedes, por eso y mucho más. Gracias simplemente por ser... Mis padres.

A MIS HERMANAS: *Gracias a nuestras hermanitas Yanet y Fernanda porque siempre hemos contado con ellas, compartiendo todos esos secretos y aventuras que solo se pueden vivir y compartir entre hermanas y que han estado a nuestro lado para protegernos y aconsejarnos ante cualquier problema que se nos pueda presentar. Gracias por la confianza, el apoyo y la amistad que hemos tenido. ¡Emprendamos juntas muchas aventuras más!*

ESPECIAL: *A sido un largo y duro camino en el que la fijación por lograr objetivos personales te hace olvidar el contacto humano. Sin embargo, hemos tenido el privilegio de conocer a personas fantásticas que han entrado en nuestras vidas en los momentos más inesperados quienes han aportado un valor invaluable a nuestras vidas y que nos han visto crecer y aprender día a día, e indudablemente son una parte importante y fundamenta en nuestra vida y en nuestros corazones. Por su amistad, apoyo y confianza..."mil gracias"*

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO / FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN

Damos gracias a esta honorable institución por habernos permitido formar parte de ella, albergándonos en sus instalaciones, y por la oportunidad de compartir con



nosotros tanto sus directivos, administrativos, profesores etc., su legado máspreciado “el gran tesoro del saber”

Es un orgullo ser parte de la máxima casa de estudios UNAM, porque es una de las instituciones de mayor prestigio a nivel nacional y mundial, que día con día prepara a generaciones para competir profesionalmente en el mercado laboral y a nivel académico con instituciones privadas y públicas, donde la competencia en nuestros tiempos se hace cada vez más fuerte.

Le damos gracias a la FESC-CUAUTITLAN CAMPO 4 por ofrecernos sus aulas, sus recursos materiales e intelectuales, logrando así hacer realidad nuestro anhelo de superación y preparación como Licenciado en Contaduría , la cual nos ha acogido como nuestra segunda casa, dejando un sello imborrable un nuestras vidas.

A LOS PROFESORES

Para todos aquellos docentes que sembraron en nosotros la confianza, la superación, las ganas de salir adelante, y los conocimientos necesarios para ser emprendedores, competitivos, seguros de nosotros mismos, Lo único que les podemos decir es Muchas Gracias; ya que sin su apoyo y consejos no hubiéramos logrado llegar al lugar en donde ahora nos encontramos.

Gracias por compartir sus conocimientos y complementar nuestra formación académica con sus experiencias y gracias por sacrificar otro tipo de actividades que pudieran tener, con la única intención de enseñar a las nuevas generaciones y lograr tener a gente más preparada en este país.



ÍNDICE

OBJETIVO	10
JUSTIFICACIÓN	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO 1. LA TÉCNICA ADMINISTRATIVA DEL OUTSOURCING.	
1.1 Concepto, definición e importancia.....	16
1.2 Objetivos del Outsourcing.....	18
1.3 Evolución del Outsourcing a través del tiempo.....	19
1.3.1 La Subcontratación en México.....	22
1.4 Ventajas y desventajas del Outsourcing.....	23
1.5 Tipos de Outsourcing.....	25
CAPÍTULO 2. IMPLICACIONES ADMINISTRATIVAS DEL OUTSOURCING.	
2.1 Implicaciones administrativas.....	29
2.1.1 Papel del líder y del Directivo frente al Outsourcing.....	29
2.1.2 La identificación del personal en el Outsourcing.....	30
2.2 El Proceso Administrativo del Outsourcing.....	30
2.2.1 Planificación.....	32
2.2.2 Contratación.....	32
2.2.3 Características relativas al contrato de trabajo.....	33
2.2.4 Implementación del Outsourcing.....	37
2.3 Riesgos de la aplicación del Outsourcing.....	38
2.3.1 Áreas de la empresa que pueden pasar a Outsourcing.....	39
2.3.2 Áreas de la empresa que se recomienda no pasar a Outsourcing.....	41
2.3.3 Puntos básicos para un Outsourcing exitoso.....	42
2.3.4 Los riesgos del cliente.....	43
2.3.5 Los riesgos de proveedor.....	46



CAPÍTULO 3. IMPLICACIONES FISCALES Y LABORALES DEL OUTSOURCING.

3.1	Implicaciones Laborales.....	48
3.2	Ley Federal del Trabajo en Materia de Subcontratación.....	49
3.2.1	Elementos propios y suficientes de la Subcontratación.....	50
3.2.2	Modificaciones a la Ley federal de Trabajo en materia de Subcontratación.....	54
3.3	Obligaciones Fiscales y de Seguridad Social de las empresas Outsourcing.....	58
3.3.1	Obligaciones Fiscales en base al Código Fiscal de la Federación (CFF).....	59
3.3.2	Obligaciones Fiscales en base al Impuesto Sobre la Renta (ISR).....	61
3.3.3	Obligaciones Fiscales en base al Impuesto Empresarial a Tasa Única en el Outsourcing.....	67
3.3.4	Obligaciones de Seguridad Social en el Outsourcing.....	74
3.3.5	Impuesto Sobre Nóminas en el Outsourcing.....	82

CAPÍTULO 4. PRÁCTICAS FISCALES INDEBIDAS: SIMULACIÓN EN EL OUTSOURCING

4.1	Definición de Elusión, Evasión y Defraudación fiscal.....	86
4.1.1	Elusión fiscal.....	86
4.1.2	Evasión fiscal.....	87
4.1.3	Defraudación fiscal.....	88
4.2	Como se detecta un fraude.....	90
4.3	La Simulación en el Outsourcing.....	93
4.3.1	Empresas Integradoras.....	95
4.3.2	Sociedad Cooperativa.....	97
4.3.3	Sociedad en nombre colectivo.....	98
4.3.4	Sociedad de Solidaridad Social.....	99
4.3.5	Sociedad Anónima.....	100
4.3.6	Asociación en participación.....	103



4.4 Existencia del delito en Materia de Seguridad Social de las Outsourcing.....	104
4.5 Responsabilidad penal.....	106
CAPÍTULO 5. CASO PRÁCTICO.....	108
CONCLUSIONES.....	158
BIBLIOGRAFÍA.....	160
CIBERGRAFÍA.....	161
ANEXOS.....	162
ABREVIATURAS.....	174



OBJETIVO

Objetivo General: Estudiar y analizar a fondo las Obligaciones fiscales, laborales y administrativas de la tendencia que se está implantando en la comunidad empresarial denominada *Outsourcing* que consiste básicamente en la contratación externa de recursos anexos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón de su negocio, así como plantear las principales estrategias de mejoramiento en la aplicación de técnicas contables, fiscales, laborales y administrativas para lograr una mayor competitividad y generar así un crecimiento en el ámbito empresarial.

Objetivo Específico: Señalar y advertir los aspectos que deben de ser valorados en las empresas de Outsourcing, dando a conocer los principales aspectos en materia de legislación laboral, fiscal y de Seguridad Social que regulan los procesos del Outsourcing; que permita a las empresas que prestan servicios de Outsourcing de personal y a las empresas que tienen o vayan a tener personal bajo la figura del Outsourcing, así como a contadores y subcontadores, una opción en el manejo de la administración de sus recursos dentro del marco legal.



JUSTIFICACIÓN

Los ejecutivos de hoy en día se enfrentan a una gran cantidad de cambios y tendencias sin precedentes, parte de estas tendencias actuales es el Outsourcing, pero realmente ¿Las empresas dedicadas al Outsourcing conocen sus obligaciones como prestadoras de servicios?

Los procesos de externalización mal ejecutados pueden plantear evidentes riesgos legales en materia laboral, fiscal, y de carácter económicos; una mala planeación fiscal y estructuración de los procedimientos de acuerdo a las normas previamente establecidas, pueden derivar en problemas serios tanto en la empresa contratante como para la empresa prestadora del servicio, ya que estos manejos dependen de la relación laboral y las estructuras financieras fiscales.

Debido a las últimas reformas de la Ley Federal de Trabajo recientemente dadas a conocer, nace la inquietud de revisar las obligaciones y responsabilidades de Outsourcing que se tienen inclusive con otros ordenamientos como son la Ley del Seguro Social, la Ley del ISR, la Ley del IETU y el Impuesto sobre nóminas para evitar caer en la ilegalidad del servicio así como en la evasión fiscal.



INTRODUCCIÓN

Las nuevas tecnologías y tendencias sociales que está surgiendo hoy en día producen un fuerte impacto sobre la forma en que las organizaciones planifican, gestionan y se desarrollan con la finalidad de alcanzar sus objetivos, creando innovaciones que las lleve a desenvolverse de una manera eficaz y eficiente. Actualmente se habla con más frecuencia de competitividad, rentabilidad, globalización, concepto que cada vez más parecen alcanzarnos y rebasarnos; sin embargo se nos ofrecen, al mismo tiempo, herramientas que podemos utilizar y poder así estar en un estado de vanguardia y competitividad. La supervivencia y la eficacia de una institución o empresa dependen de su capacidad para crear conocimiento en sus recursos y la forma en que los utiliza.

La administración moderna acoge actualmente como estrategia para una mayor productividad y eficiencia en la empresa, la contratación externa de labores y servicios. En nuestro país esta modalidad ha seguido la denominación de Outsourcing. El Outsourcing es una herramienta administrativa para el desarrollo de la reingeniería de procesos y surge como respuesta a la crisis de muchas de las empresas que venían operando bajo una determinada teoría de la administración, que hizo necesario un serio análisis y revisión de su modo de operar. Busca para la empresa ganar espacios de productividad y eficiencia que se habían perdido, en buena medida, por el gran tamaño de la administración y por la burocracia empresarial. No obstante, es preciso aclarar que el Outsourcing difiere de la contratación convencional, pues en este último, el proveedor es propietario del proceso y lo controla; es decir, el cliente le dice qué y cómo quiere que se desempeñe el servicio, por lo que el primero no puede variar las instrucciones de ninguna manera. En el caso de Outsourcing, el cliente transfiere la posesión al proveedor, por lo que no instruye al mismo en cómo desarrollar una tarea, sino que se enfoca en la comunicación sobre qué resultados requiere, y deja al proveedor la decisión del procedimiento para obtenerlos, lo cual implica un cierto de riesgo, pues la empresa contratante



deberá transferir parte del control administrativo y operacional a la compañía pactada. Es una realidad, que no todas las empresas prestadoras de servicios son expertas en el conocimiento en todos los aspectos legales, contable y administrativos que comprende el Outsourcing, presentándose así diversas interrogantes en torno al conocimiento en materia jurídica, administrativa y muy recientemente en materia laboral con las nuevas modificaciones a la Reforma Laboral en México.

En nuestra investigación se desarrollará el concepto del “Outsourcing”, abordaremos su origen, definiciones desde un enfoque general, objetivos, ventajas y desventajas, con la finalidad de tener bases claras para el desarrollo de nuestra investigación. Además se brindará al lector los elementos importantes que le permitan definir cuál es la situación jurídica en materia fiscal, y laboral para que este tipo de empresas presten sus servicios y ejecuten sus operaciones de manera lícita y no como una simulación de actos, que los lleve a tipificar una defraudación fiscal.

Se analizarán las últimas reformas de la Ley Federal de Trabajo recientemente dadas a conocer, para revisar las obligaciones y responsabilidades de Outsourcing que se tienen inclusive con otros ordenamientos como son la Ley del Seguro Social, la Ley del ISR, la Ley del IETU y el impuesto sobre nóminas.

Las empresas que ofrecen servicios dentro de los términos de ley cumpliendo con sus obligaciones correspondientes, les permite una mayor competencia contra empresas o mercados globalizados, es por ello, que como empresas prestadoras de servicios en materia laboral conllevan una gran responsabilidad ya que en ellas descansa una de las obligaciones y preocupaciones principales de toda empresa contratante.



El Outsourcing es un tema que debe conocer quien recibe un servicio externo en su empresa, también quien otorga servicios externos, así como personas que asesoran y toman decisiones al respecto, entre ellos encontramos abogados, contadores, administradores, directores y todo aquel que tenga relación con el área de recursos humanos. Es importante considerar que un buen control interno de las empresas evitara costos innecesarios, teniendo la sana observancia y aplicación de las disposiciones legales y fiscales correspondientes, esto da como consecuencia el beneficio de salvaguardar los bienes de la empresa.

El Outsourcing es una figura moderna que trae consigo beneficios para las empresas, pero también obligaciones, por lo cual estas deben ser muy cuidadosas en la elaboración del contrato de servicios, al implantar medidas para asegurar el debido cumplimiento de los deberes del prestador de servicio, a fin de evitar que las autoridades fiscalizadoras determinen la responsabilidad solidaria o subsidiaria.



CAPÍTULO 1

LA TÉCNICA ADMINISTRATIVA DEL OUTSOURCING

OBJETIVO:

Se identificará los aspectos importantes del Outsourcing con la finalidad de conocer el tema y tener bases claras para el desarrollo de nuestra investigación.



1.1 CONCEPTO, DEFINICIÓN E IMPORTANCIA

Outsourcing se puede definir “fuente externa”, “de origen externo” (source: fuente, origen). Su significado hace mención a sacar al exterior de la empresa un proceso de producción o trabajo, tradicionalmente desarrollados en el interior de la misma. Una característica principal de esta modalidad es que un contratante externo realiza funciones internas de la empresa cliente y las organiza según las instrucciones de esta última.

La palabra *Outsourcing* es un término derivado de la globalización y en consecuencia por la apertura de nuevos mercados, las empresas buscan una mejor manera de administrar sus recursos y como resultado mejoraran sus áreas de operación buscando un incremento en la productividad y calidad en sus productos o servicios.

La finalidad del outsourcing es agilizar y economizar los procesos productivos para el cumplimiento eficiente de los objetivos de la empresa.

Para entender su definición, hacemos mención a los siguientes conceptos:

Definición

- *El outsourcing podría definirse como un servicio exterior a la organización y que actúa como una extensión de los negocios de la misma, pero que es responsable de su propia administración.*
- *Outsourcing es considerada una mega tendencia que se está implantando en la comunidad empresarial de todo el mundo y consiste básicamente en la contratación externa de recursos anexos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón de su negocio. Hasta hace tiempo era considerado simplemente como un medio para reducir costos; sin embargo en los últimos años se ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las empresas.¹*

Concepto

El Outsourcing es la tendencia utilizada cada vez con mayor frecuencia por las empresas, que consiste en delegar a otras empresas, la ejecución de una serie de servicios materiales e inmateriales, que anteriormente asumía directamente a través de sus propios empleados. Se busca básicamente que la empresa se concentre en su objeto principal dejando a otras empresas especializadas una serie de labores por las cuales se estaba perdiendo agilidad y productividad. Ello implica un diagnóstico a fondo de la situación de la

¹ RIVERA Alvarado, Jorge. *Outsourcing* Editorial trillas Abril 2004 Pág. 3-20



empresa; exige tener o implantar un sistema de medición confiable para lograr una visión acertada, y dentro de este análisis encontrar qué áreas están siendo improductivas en sí mismas o hacen improductiva la empresa. Una vez hecho este diagnóstico, se tomará la decisión de cuales actividades seguirán siendo asumidas directamente por la empresa y cuáles serán contratadas externamente. Brian Rothery en el libro Outsourcing explica la diferencia entre las palabras en inglés outsourcing y outsource, diciendo que a la primera le corresponde:

Outsourcing: *“la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía”*

Outsource: *“servicio exterior a la compañía y que actúa como una extensión de los negocios de la misma, pero que es responsable de su propia administración²”*

Visto lo anterior son dos conceptos diferentes por lo que nosotros abordaremos solo la primera definición a la cual el autor la define como:

“Outsourcing significa realmente encontrar nuevos proveedores, y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios. Significa utilizar el conocimiento, la experiencia y la creatividad de nuevos proveedores a los que anteriormente no se recurría³”

El Outsourcing podría definirse como:

OUTSOURCING: Transferencia concertada, planeada y responsable de ciertas actividades y/o servicios , de una empresa a otra persona física o moral experta en ellos, con la finalidad de reservarse solamente aquellas en las cuales se es verdaderamente eficiente, así como afianzarse en el mercado para la obtención de mayores utilidades.

Sin embargo, En México, conforme a sus términos legales, que veremos más adelante de nuestra investigación y conforme a las reformas a la Ley Federal de Trabajo recientemente publicadas en el Diario Oficial de la Federación el pasado 30 de Noviembre del 2012 establece lo siguiente:

Por principio encontramos que define al conocido Outsourcing como Subcontratación en los términos siguientes:

² ROTHERY, Brian. Outsourcing. México. Editorial Limusa, S.A. de CV, 1996., p. 4.

³ ROTHERY, Brian. Outsourcing. México. Editorial Limusa, S.A. de CV, 1996., p. 4.



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



Importancia

En la última década, el outsourcing ha ganado mayores espacios en la teoría de la administración, ya que lo que nació como función escasa y dirigida a las actividades domésticas y de menor importancia, pasó a convertirse en solución general y una actividad necesaria en la empresa.

La moderna escuela de los 90s, llamada Reingeniería, mostró el outsourcing como gran herramienta de la administración, ya que le ofrece a la empresa la ventaja de conocer anticipadamente los beneficios al contratar con una compañía experta aquellos servicios en los cuales no era eficiente, y que a través del outsourcing pueden lograr estándares de calidad mundial.

1.2 OBJETIVOS DEL OUTSOURCING

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.



- Mejorar el enfoque estratégico de la organización.

El Outsourcing no solo es un método de ahorrar costos fijos, sino, además nos lleva a potenciar las capacidades distintivas de una organización.

1.3 EVOLUCIÓN DEL OUTSOURCING A TRAVÉS DEL TIEMPO

El outsourcing es un término creado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías, que estaban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores.

Hasta, aproximadamente, la última década del siglo XX, las organizaciones establecidas normalmente contaban con el tiempo suficiente para adaptarse a todos los cambios en las circunstancias empresariales, salvo las más catastróficas. Por ejemplo, si las ventas de una compañía aumentaban o decrecían de forma inesperada, el cambio invariablemente se producía a un ritmo que, en términos corporativos, era controlable y no solía considerarse razón para una preocupación excesiva. En muchos casos se trataba simplemente de un asunto de ajuste de números de empleados y las grandes organizaciones establecidas contaban con la suficiente experiencia en el manejo de problemas de este tipo.

Tras realizar las correcciones necesarias, lo normal era esperar que no fuera necesario realizar ningún cambio adicional en esa área durante el siguiente año aproximadamente.

Algo esencial para esta pericia fue la creación de estructuras o funciones empresariales que se desarrollaban en función de cada tipo de organización. Por ejemplo, las organizaciones del sector público se dividirían en funciones administrativas y las empresas fabricantes se dividirían en fabricación, finanzas, ventas etc. En cada organización, las diferentes funciones se someterían al control de directores principales especialistas en sus respectivas áreas, de modo que las diversas actividades o procesos comerciales se agrupaban para facilitar la dirección. Un efecto del agrupamiento de estos procesos en diferentes funciones fue la creación de jerarquías que, posteriormente, creaban capas de mandos intermedios en las funciones.

Hasta a mediados del siglo se desarrolló una cierta "igualdad" entre organizaciones de áreas empresariales e industriales similares. Por ejemplo, hasta los años setenta los fabricantes de alimentos tendían a contar con las mismas áreas funcionales y la misma estructura de funciones, independientemente de su tamaño o del país de fabricación. En efecto, las "normas" empresariales se habían creado para que los directores principales pudieran, en cierta medida, juzgar su propia actuación. Por lo general, esto



ocurrió porque los directivos principales tendían a buscar empleos en el sector que ellos comprendían y los empresarios casi siempre creían que el conocimiento de su sector era esencial, independientemente de que los contratos fueran para funciones centrales o no. Durante la mayor parte del siglo, ésta fue la directriz primordial de la dirección principal en lo que respecta al modo en que las diferentes funciones deberían crearse. Al evolucionar de esta manera, las funciones operarían frecuentemente como unidades independientes entre las que sólo se produciría contactos ocasionales, solo en contadas ocasiones alguien se atrevería a desafiar a este tipo de estructuras, y quienes lo hacían eran principalmente académicos cuyos argumentos solían fracasar debido a su incapacidad para presentar alternativas adecuadas. Por lo tanto, la sabiduría empresarial percibida era que un método ideal para dirigir una organización desarrollado durante muchos años y probado y analizado, debía de ser correcto.

Ante estas circunstancias, era normal que los cambios se realizaran en una función de modo aislado con respecto a partes de la organización. Incluso cuando los consultores para la organización acudían para intentar mejorar los resultados solían buscar formas de ahorrar en la función importante sin atender a que esto pudiera causar un fuerte impacto en otras partes de la organización. Así, las organizaciones fueron acusadas de mirarse a su propio ombligo, ignorando en cierta medida el cambio acelerado que afectaba a su mercado y a sus clientes individuales.

Durante los años noventa todo esto comenzó a cambiar y la presión competitiva cobró tanta fuerza que la existencia continua de todas las cosas y las personas que componían la organización pronto se vio amenazada. Los desarrollos tecnológicos cambiaron algunos procesos, hicieron que otros quedaran obsoletos y que otros diferentes pasaran de una función a otra; por ejemplo, de las finanzas a la función informática. Los teóricos de la dirección empresarial comenzaron a asegurar que había llegado la hora de derribar los muros jerárquicos y crear una estructura administrativa favorecedora y más competitiva mediante la eliminación de mandos medios.

En los últimos años, las estructuras directivas habían favorecido a muchas organizaciones, mientras que muchos de los mandos medios superfluos se utilizaban en funciones nuevas, y a menudo con especialización técnica, que reflejan las circunstancias cambiantes de las organizaciones. Los jefes de funciones que trataban con esos cambios se encontraron bajo una presión que procedía de una cantidad de direcciones sin precedentes. Aparte de los problemas habituales de mantenimiento de la calidad de sus servicios, tuvieron que luchar contra la amenaza que se cernía sobre sus imperios y enfrentarse a sus subordinados razonablemente molestos. Una serie de factores fue la responsable de esta situación, entre las que se encuentran la



globalización del comercio, el benchmarking⁴⁴, una mejora repentina en las comunicaciones y una serie de desarrollos tecnológicos que solían emerger en forma de software. Si se unen estos cambios y amenazas se puede resumir en una conclusión: en el futuro la responsabilidad principal de cada directivo será lograr y mantener la competitividad de los procesos que se encuentran bajo su control. Obviamente la presión competitiva siempre ha existido en la mayoría de las organizaciones, pero en los años noventa hubo que enfrentarse a un nuevo momento y significado, simplemente porque su importancia cada vez era más obvia.

La importancia del aspecto competitivo se ilustra con el hecho de que una proporción significativa de los artículos y libros sobre aspectos empresariales publicados se concentran, de un modo u otro, en el problema del modo de ser competitivos y seguir siéndolo. Ahora debemos aceptar que existe tanto una amenaza como una oportunidad continuamente presentes en cada función y en todas las organizaciones. Dirija bien la función y obtendrá un margen competitivo, enfoque mal y tendrá problemas; si dirigiera mal una función en los años noventa tendría problemas que si hubiese ocurrido en los años ochenta, y si esto hubiese ocurrido en el nuevo milenio, entonces su grupo corporativo se encontraría bajo presión con mucha más rapidez.

En los años noventa algunos teóricos de la administración expusieron que el factor más importante para mantener la competitividad era diferenciar entre las funciones centrales y secundarias, y después transferir las últimas a un especialista en dicha función.

Esta idea no era especialmente nueva, pero sin duda era una idea “a la que había llegado su hora”. A medida que el debate sobre este aspecto creció y evolucionó, nació el concepto de la organización virtual. La teoría que reside tras la organización virtual que en cualquier función secundaria debe ser transferida a un especialista externo. Sin embargo, también indica que si puede haber organizaciones que realicen sus funciones centrales, ¿porqué no transferirlas también? Recientemente, una serie de organizaciones han sido creadas sobre este principio y se ha procedido al outsourcing de todas, si no casi todas, las funciones desde el primer día dejando detrás sólo el alma de la organización. Todavía es demasiado temprano para llegar a una conclusión, como los aspectos positivos y negativos de la creación de una empresa de esta manera, no obstante será interesante lo que les ocurre a mediano y largo plazo. Por lo tanto, el auge del outsourcing surgió a consecuencia del área de

⁴⁴ BENCHMARKING es un anglicismo que, en las ciencias de la administración de empresas, puede definirse como un proceso sistemático y continuo para evaluar comparativamente los productos, servicios y procesos de trabajo en organizaciones.



informática y las circunstancias excepcionales experimentadas en la misma durante la última parte del siglo XX. El outsourcing se convirtió en un rasgo empresarial dominante en los años noventa y se empezó a aplicar a otras funciones diferentes a la informática.

A pesar de no ser una práctica común entre las empresas latinoamericanas, en países como México, cuando se registró la crisis económica de 1995 constituyó la plataforma de lanzamiento para que este tipo de servicios externos se llevara a cabo, dado que para muchas compañías el reducir costos e incrementar la productividad se convirtió en la diferencia entre el éxito y el fracaso. De hecho, varias empresas que brindaban este servicio lograron la eficiencia sin tener que pasar por algunas etapas, ya que la crisis ayudó en este sentido, pues no había otra forma de adaptarse a lo que el mercado y los clientes necesitaban.

1.3.1 La Subcontratación en México

En México, a mediados del siglo pasado, una parte del sector empresarial visualizó la necesidad y la conveniencia de recurrir a servicios externos y especializados para minimizar las amenazas laborales, así como para ahorrar tiempo y dinero en el manejo de la nómina, sus cargas financieras y aspectos legales.

Sin embargo, es hasta la década de los noventa cuando el *Outsourcing* comienza a proliferar entre varios grupos o consorcios empresariales y aparecen las empresas de servicios corporativos, con el objetivo de proporcionar servicios a diferentes compañías de un mismo dueño o grupo empresarial. Estas entidades se distinguían por no generar utilidades, constituyendo por lo general Sociedades Civiles (S.C.)

La intermediación estratégica aparece a principios de este siglo, en combinación con la nueva cultura laboral mundial que convierte a los empleados en responsables de sus procesos y de los resultados que se esperan de ellos, con lo que se evita no solo los posibles pasivos contingentes laborales, sino también a emplear a personas poco responsables o sin orientación a los resultados.

Cada día surgen en México nuevos acuerdos de subcontratación, así como nuevas empresas especializadas que buscan hacerse cargo de las actividades ajenas a las ventajas competitivas de sus clientes. Como ejemplo de esto se puede ver cómo la vigilancia, el servicio de comedor, la limpieza de las oficinas, etc. son actividades subcontratadas por empresas nacionales, porque encuentran más eficiente que estas tareas las lleve a cabo un tercero especializado. Estas actividades secundarias son, en cualquier país, el primer paso de la subcontratación. Sin embargo, en México ya se observan otro tipo de



subcontrataciones que no necesariamente son las actividades antes mencionadas.

La demanda de servicios de administración mediante la tercerización ha venido en aumento, lo que provoca, por inercia, un aumento en el mercado de estas formas de empleo. Como consecuencia de considerar redituable esta estrategia empresarial, surgen prácticas que en ocasiones distan de la seriedad y calidad requeridas. Las prácticas de tercerización de personal denominadas “no serias” ocasionan que algunas empresas utilicen esta figura para su conveniencia, con efectos negativos para la economía nacional y, obviamente, para el empleado.

Actualmente en México se estima que tres de cuatro empresas han utilizado el *Outsourcing* como estrategia para reducir costos laborales y fiscales, y algunas otras para hacer más eficiente y funcional la operación del negocio. Sin embargo, cuando no se hace una adecuada evaluación del proveedor, se corre el riesgo de que la compañía haga uso de esquemas fiscales agresivos que eluden el pago de impuestos o eventualmente políticas fraudulentas que a la larga generan evasión fiscal, la cual se estima entre 17 y 20%, según datos Del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

1.4 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL OUTSOURCING

Ventajas del Outsourcing

Se pueden mencionar los siguientes beneficios o ventajas del proceso de Outsourcing:

- ✓ Los costos de manufactura declinan y la inversión en planta y equipo se reduce.
- ✓ Ayuda a redefinir la empresa.
- ✓ Construye una larga ventaja competitiva sostenida mediante un cambio de reglas y un mayor alcance de la organización.
- ✓ Incrementa el compromiso hacia un tipo específico de tecnología que permite mejorar el tiempo de entrega y la calidad de la información para las decisiones críticas.
- ✓ Permite a la empresa poseer lo mejor de la tecnología sin la necesidad de entrenar personal de la organización para manejarla.



- ✓ Permite disponer de servicios de información en forma rápida considerando las presiones competitivas.
- ✓ Ayuda a enfrentar cambios en las condiciones de los negocios.
- ✓ Aumento de la flexibilidad de la organización y disminución de sus costos fijos.
- ✓ Permite que la empresa pueda reaccionar a tiempo por eventuales cambios en su entorno laboral.
- ✓ Los gastos de contratación de personal y recursos humanos descienden de manera considerable.
- ✓ Con esta herramienta se logra obtener productos o servicios de mejor calidad puesto que el negocio únicamente se concentra en realizar un trabajo específico.
- ✓ Utilizando este método, se puede contratar a gente especializada para una función determinada dentro de la empresa.
- ✓ Gracias al Outsourcing se puede lograr adaptar las operaciones y sus costos a las necesidades actuales del mercado.

Desventajas 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:

- * La empresa pierde contacto con las nuevas tecnologías que ofrecen oportunidades para innovar los productos y procesos.
- * Al suplidor externo aprender y tener conocimiento del producto en cuestión, existe la posibilidad de que los use para empezar una industria propia y se convierta de suplidor en competidor.
- * El costo ahorrado con el uso de Outsourcing puede que no sea el esperado.



- ✘ Las tarifas incrementan la dificultad de volver a implementar las actividades que vuelvan a representar una ventaja competitiva para la empresa.
- ✘ Alto costo en el cambio de suplidor en caso de que el seleccionado no resulte satisfactorio.
- ✘ Si no se contrata a la empresa de Outsourcing ideal para nuestra empresa, corremos el riesgo de acoger trabajadores de mala calidad que perjudiquen el desarrollo del negocio.
- ✘ Se puede llegar a crear una dependencia con el proveedor del servicio, a tal grado que puede llegar un momento en que se convierta en una obligación para la empresa.
- ✘ Como el trabajador puede llegar a no sentirse parte del negocio, es muy probable que su trabajo se estanque y no dé crecimiento.
- ✘ La continua rotación de personal puede provocar que en ningún momento alguien se vuelva experto en su área de trabajo.

1.5 TIPOS DE OUTSOURCING

Outsourcing parcial o selectivo. Es el proceso mediante el cual se le entrega al proveedor externo parte de los componentes de la empresa. Es la alternativa en la cual se llega a una mezcla adecuada a partir del esfuerzo conjunto de recursos internos y externos. Bajo esta clase de convenio, una parte significativa de la función será retenida internamente.

Outsourcing global. Es la alternativa de asignar la totalidad de servicios a un proveedor externo. Este caso se realiza con una fuente de transferencia (adquisición), por parte del proveedor, de toda la infraestructura tecnológica y humana de soporte. Es decir, el outsourcing toma a su cargo toda la infraestructura y servicios y cobra por ello el correspondiente importe convenido por servicio.

Outsourcing completo o total. Este término se emplea para indicar que el personal y, posiblemente, los activos relacionados con toda un área empresarial principal como lo es el departamento de informática o finanzas son transferidos al proveedor de servicios durante el periodo del contrato



Co-sourcing. El co-sourcing fue concebido originalmente por la empresa EDS⁵ para describir su propia versión del Outsourcing de sociedad, sin embargo, recientemente algunas personas han empleado este término para describir acuerdos de Outsourcing que implican a múltiples proveedores. Brinda flexibilidad para colaborar de forma conjunta coadyuvando a los objetivos y metas corporativas adaptándose a las necesidades específicas combinando experiencia y especialidad de las firmas con los requerimientos importantes del negocio. Más que nada se refiere a la combinación de *Colaboración + Outsourcing = Cosourcing.*

Consiste en un esfuerzo conjunto entre la gente de la empresa y la firma que presta el servicio (proveedor), lo cual mantiene independencia y objetividad, ya que se conserva el control de la responsabilidad total sobre la función.

Outsourcing de transición. Se produce cuando una organización transfiere el control de sus sistemas/plataformas de legado a una tercera parte creyendo que su personal interno de la función de informática cuenta con la capacidad necesaria para desarrollar nuevos sistemas. Cualquier organización implicada en el Outsourcing de transición demostraría un nivel inusualmente elevado de confianza en las capacidades de desarrollo del personal interno de la informática.

Outsourcing de transformación. Al contrario que el outsourcing de transición, una organización acoge a un proveedor de servicios para rediseñar completamente el trabajo de la función probablemente mediante el desarrollo de nuevos sistemas y creando una base fiable de destrezas que el cliente va a adquirir. El outsourcing de transformación se distingue del outsourcing completo únicamente en que la transferencia de personas y activos no es permanente, y al final del proyecto el cliente recupera todo el control y la responsabilidad. Para muchas personas esto suena como un sencillo trabajo de consultoría, pero la diferencia radica en que el outsourcing de transformación como proveedor suele trabajar de forma independiente del personal y cliente. Puede que no resulte sorprendente el hecho de que existan pocos ejemplos de outsourcing de transformación.

Outsourcing de sociedades de capital de riesgo. Un acuerdo de sociedad de capital de riesgo implica la creación de una nueva compañía para explorar una oportunidad empresarial percibida. El personal y los activos del cliente se transferirán a esta compañía de capital de riesgo en lugar de al proveedor de servicios. El objetivo no sólo será la mejora de servicio transferido, si no lo que aún es más importante, el desarrollo de productos y servicios que pueden venderse a terceras partes. El cliente y el proveedor de servicio compartirán los beneficios de la nueva compañía. Así, el proveedor de servicios puede explotar

⁵ EDS Electronic Data Systems



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

plenamente su potencial de desarrollo de sistemas, mientras que el cliente comparte los costos de desarrollo de nuevos productos de software. Al mismo tiempo, la sociedad de capital de riesgo se beneficia del conocimiento especializado que posee el cliente sobre el mercado. Algunos productos y servicios de sociedad de capital de riesgo han sido desarrollados gracias a oportunidades que han surgido de acuerdos de outsourcing total en marcha.



CAPÍTULO 2

IMPLICACIONES ADMINISTRATIVAS DEL OUTSOURCING

OBJETIVO:

Se analizará el entorno administrativo del *Outsourcing* considerando los riesgos y motivos de preocupación para el proveedor-cliente, con la finalidad de mostrar el beneficio que alcanzan las compañías al implementar esta herramienta.



2.1 IMPLICACIONES ADMINISTRATIVAS

El proceso a seguir en el momento en el que la Dirección de una empresa, se plantea la posibilidad de implementar un proyecto de *Outsourcing* de una determinada función de negocio, consta del siguiente cuestionamiento y posteriormente de un proceso:

En primer lugar el comité ejecutivo de la organización debe preguntarse:

• ***¿Cuáles son las consideraciones estratégicas para implementar la figura de outsourcing dentro de la organización?***

• ***¿Cuáles son los objetivos fundamentales que se desean alcanzar al implementar el outsourcing?***

Una vez decidida la operación, se debe seleccionar un equipo de trabajo que realice todas las actividades previas necesarias para la adecuada planificación de la entrega del proceso en outsourcing.

2.1.1 Papel del líder y del Directivo frente al Outsourcing.

El Directivo O contratante debe hacer labor de dirección hacia personas que pertenecen a un *Outsourcing*, es decir, que pertenecen a otra empresa.

El Directivo tiene que dar opiniones y quejas de estos subordinados a través de algún líder perteneciente a la empresa de Outsourcing, en vez de hacerlo directamente con el empleado del Outsourcing.

Por ejemplo cuando se da Outsourcing de soporte de sistemas el servicio incluye atender a los requerimientos de los usuarios, y en cierta manera se recibe órdenes de las jerarquías de la organización para hacer las labores propias del contrato de Outsourcing.

Puede haber 2 variantes o situaciones:

1. Que la persona que brinda el servicio puede ser reemplazada por otra.
2. Que una persona en Outsourcing puede estar indefinidamente debido a los aprendizajes y experiencias particulares del puesto que hacen poco atractivo para el cliente que se cambie a la persona.

Por lo tanto, la firma de Outsourcing deberá prestar algún valor de diferenciación que haga conveniente contratar los servicios bajo la modalidad



de Outsourcing que contratar directamente a dicho empleado.

2.1.2 La identificación del Personal de un Outsourcing.

Se considera, que en el caso de terceros que realicen labores para nuestra empresa, estos no están identificados con nuestra organización en el mismo nivel que los empleados que son contratados directamente por la empresa.

En un mundo globalizado donde la competencia está al extremo, la especialización trae la calidad a menor costo - competitividad lo que hace que las personas se dediquen a especializarse y conocer cada vez más. La especialización empuja a que las organizaciones tengan dimensiones menores y trabajen bastante con relaciones y accesos a terceros. Una organización más pequeña hace que los propietarios estén más próximos, por lo que la motivación en todas sus dimensiones se dan en grado más fuerte, porque aparecen como reto personal para los propietarios. El trabajar en orden y en red con terceros es una mayor muestra de civilización, entendimiento y confianza. Esto último hará que las relaciones en red sean a largo plazo en la medida en que se dé un crecimiento conjunto de las organizaciones relacionadas. Por ejemplo en un Outsourcing de oficinas el orden en mayor grado permite que una sala de directorio pueda ser compartida por diferentes empresas en un mismo día, respetando ciertas reglas y costumbres. Plantear las organizaciones con un mayor nivel de cultura es aprovechar al hombre y a la tecnología de una mejor manera para ser competitivos. Al hacer una organización más humana, las personas que las integran estarán más motivadas y servirán mejor.

2.2 EL PROCESO ADMINISTRATIVO DEL OUTSOURCING

La metodología del Outsourcing es esencialmente la incorporación de una buena práctica en la toma de decisiones gerenciales. La decisión para subcontratar necesita estar sujeta a un proceso administrativo apropiado primeramente se debe elaborar un plan que describa en forma detallada el alcance del proceso que se desea entregar y debe incluir los siguientes aspectos:

- ❖ Tareas a realizar y plazos para la fase de planificación.
- ❖ Recursos necesarios para el proceso a realizar.
- ❖ Roles y responsabilidades de las personas involucradas.
- ❖ Criterios a utilizar para la toma de decisiones.
- ❖ Puntos críticos para la toma de decisiones.
- ❖ Aspectos administrativos del proceso.



Estas tareas son aplicables sólo en la fase inicial del proceso, deben ser a muy corto plazo, y la organización debe asignar los recursos necesarios para su cumplimiento.

Una vez elaborado el plan de trabajo debe realizarse un diagnóstico integral del proceso que se desea entregar en Outsourcing, que involucre sus alcances y límites. En primer lugar es necesario determinar y describir los parámetros de referencia del proceso, los cuales deben incluir:

- *Personal.* (cantidad de empleados, roles, responsabilidades, nivel de capacitación requerida, etc.). Esta información es imprescindible para calcular los tiempos, recursos y relación calidad / costo del servicio.
- *Clientes del proceso / servicio.* Caracterización de usuarios o clientes del servicio.
- *Activos utilizados.* Lista de activos utilizados para el servicio, patentes, edificios, alquileres, propiedad intelectual, etc.).
- *Materiales y suministros.* Descripción, volumen y valor aproximado.
- *Costos.* Cálculo del costo del proceso.
- *Volúmenes.* Estadísticas de volúmenes relacionados con el progreso.
- *Aspectos de calidad.* Establecer normas y niveles de calidad del servicio.
- *Especificaciones.* Técnicas esta información permite evaluar la competencia del proveedor en la materia.
- *Proveedores internos.* Deben establecerse las responsabilidades de las áreas de la organización que interactúen en el proceso.
- *Proveedores externos.* Debe establecerse claramente la participación de terceros en el proceso para evitar incumplimientos de contrato.

Una vez redactados los parámetros de referencia, éstos deben ser repartidos entre los participantes del proceso para recabar comentarios y observaciones. Después debe realizarse una descripción de los parámetros requeridos, es decir, lo que la empresa considera un servicio óptimo, siguiendo los mismos pasos que para los de referencia.



El análisis de las diferencias entre los parámetros de referencia y los requeridos y el impacto que ambos tienen en la organización, permite al Comité Ejecutivo decidir si entrega o no el proceso en outsourcing.

Si la empresa decide entregar el proceso en outsourcing, debe convertir los parámetros requeridos en una explicación clara y detallada del nivel de servicio deseado, del cual entregará una copia al proveedor seleccionado.

2.2.1 Planificación

Una vez decidido el Outsourcing, debe realizarse la planificación del mismo, estableciendo:

- Requisitos mínimos que deben cumplir las empresas participantes y criterios para la licitación.
- Lista de empresas invitadas a participar de la licitación.
- Definición del nivel del servicio requerido.
- Definición del equipo de trabajo.

Una correcta y detallada definición del nivel de servicio requerido es crucial para el éxito del Outsourcing. Permite seleccionar el mejor proveedor, asegura la rendición de cuentas por parte del mismo, determina el precio del servicio y posibilita un riguroso control del nivel de calidad del servicio.

2.2.2 Contratación

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

Esta etapa implica dos fases:

1. El proceso de selección de proveedor
2. La negociación del contrato

1. SELECCIÓN DEL PROVEEDOR: supone una evaluación de la compatibilidad entre los requerimientos y características de la empresa contratante y las posibilidades y características de la empresa proveedora. Para



realizar una selección exitosa, es necesario tener claramente determinadas las especificaciones del nivel de servicio, establecidas a partir del análisis de las necesidades de la organización, extraídas de la información recabada en el diagnóstico integral, efectuado durante la etapa de planificación.

Al evaluar los posibles proveedores, es fundamental tener en cuenta:

- Análisis de las habilidades demostradas
- Análisis de capacidades totales (capital, infraestructura, recursos)
- Análisis de las relaciones dinámicas (cómo conduce su negocio, administra el riesgo, estimula a su personal, determina su misión y estrategia global)

2. NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO: los temas más importantes en la negociación del contrato son:

- Duración
- Precios y variaciones
- Manejo de cambios
- Incentivos
- Sanciones o penalidades
- Plazos

2.2.3 Características relativas al contrato de trabajo

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

Existen siete errores frecuentes en la negociación de contratos de Outsourcing:

1. Asumir lo peor: algunos negociadores creen que todo lo propuesto por la otra parte será en perjuicio de ellos. La desconfianza excesiva destruye oportunidades de generar soluciones colaborativas y posibles acuerdos valiosos.



2. Asumir lo mejor: tan grave como el anterior, es el error de asumir que la otra parte siempre pensara la mejor forma para atender ambos intereses en toda negociación, cada parte cuida sus intereses, que, si coinciden con los de la otra parte, mucho mejor.
3. Anclarse: cuando se dividen sus beneficios, es necesario un punto de referencia para decidir si se está recibiendo o concediendo lo suficiente. El ancla de un negociador es la posición inicial de la otra parte. Para evitarlo, el comprador debe tener muy claro el valor de mercado del producto que desea adquirir
4. Volar a ciegas: cuando el comprador no sabe exactamente lo que desea ni cuánto vale en mercado. Esto sucede cuando una empresa se decida implementar el outsourcing sin analizar los análisis descriptos “*para no perder tiempo*”
5. Apreciación irracional del compromiso: consiste en emocionarse demasiado en el proceso de negociación. El negociador se desespera por llegar a un acuerdo, aun cuando éste lo perjudique.
6. Exceso de confianza: cuando las personas creen que saben más de lo que realmente saben.
7. Ignorar el poder de negociación: un negociador experto puede ganar puntos a su favor solamente con argumentos persuasivos, personalidad y actuando inteligentemente.

Conceptos básicos del contrato de Outsourcing:

- *Vigencia del contrato*. Tienen una duración mínima de tres años.
- *Condiciones de traspaso del personal*. Los trabajadores vinculados al proceso de outsourcing que se mantengan en la empresa deben mantener su situación o mejorarla, nunca empeorarla. Es importante que los trabajadores tengan claro desde el principio la naturaleza de su nueva situación laboral, condición indispensable para su compromiso con el proyecto.
- *Condiciones de cesión de activos*. Es importante que el contrato sea preciso, ordenado y claro con respecto a la titularidad y los riesgos.
- *Condiciones de la gestión de los procesos entregados en outsourcing*. Los requisitos de gestión deben de estar detallados en el contrato o en algún anexo del mismo.



- *Condición de la recuperación de la gestión de los procesos entregados en outsourcing.* El contrato debe de prever mecanismos necesarios para que, a su finalización sea posible transferir los activos y el servicio.
- *La propiedad intelectual.* Los derechos de propiedad intelectual existentes deben mantenerse y protegerse, así como las mejoras, modificaciones o cambios realizados por el proveedor a dicha propiedad intelectual existente. También debe protegerse la propiedad intelectual nueva, generada como parte del servicio. A veces se pagan los derechos de autor al proveedor y se conservan los derechos de uso.
- *Condiciones para la terminación del contrato antes de la fecha prevista.* Deben establecerse procedimientos para aplicar bajo las siguientes circunstancias:
 - 1) Incumplimiento del proveedor
 - 2) Incumplimiento del comprador o cliente.
 - 3) Insolvencia, liquidación o incapacidad de pagar deudas por parte del proveedor
 - 4) Cambio de propiedad del proveedor
 - 5) Cambios en la legislación
 - 6) Deseo del cliente de retirarse sin motivo
 - 7) Cese parcial
- *Manejo de cambios.* Ocasionalmente un contrato de outsourcing debe requerir enmiendas, que se realiza mediante un sencillo proceso de revisión. Los pasos para realizarlos son :
 1. Revisión del cambio para incluir el impacto sobre la especificación del nivel del servicio
 2. Formulación de propuesta del cambio.
 3. Acuerdo para la propuesta
 4. Inicio del cambio
 5. Supervisión e información de la puesta en marcha
 6. Retribución económica originada por el cambio
- *Obligaciones de resultados y obligaciones de medios.* En medida en que la obligación del proveedor de outsourcing implique que debe de alcanzar un objetivo específico, estará obligado a cumplir dicho resultado. Y si su obligación implica desplegar los medios para desarrollar una actividad, estará obligado a desplegar dichos medios.

Existen otras cláusulas especiales que deben figurar en el contrato de outsourcing:



1. *Cláusula de supervisión.* Se refiere al derecho del contratante de controlar el desarrollo del trabajo y la calidad del mismo, el cumplimiento de las características técnicas y los plazos estipulados
2. *Cláusula de responsabilidad.* Estas cláusulas suelen estipular una limitación de la responsabilidad, estableciendo la cifra máxima de la indemnización por todo el concepto en caso de alguna responsabilidad imputada al proveedor
3. *Cláusula de confidencialidad.* Dada que la naturaleza del outsourcing implica que la empresa contratada penetre en el bagaje de conocimientos del cliente y tenga acceso a temas secretos o confidenciales, se estipula la obligación recíproca de guardar confidencialidad sobre la información no pública de ambas empresas. Aunque las infidencias resultan muy difíciles de probar, es conveniente establecer una penalidad concreta
4. *Cláusula de penalidades.* Las penalidades caen en su mayor parte sobre la empresa proveedora y son de tres clases:
 - a) Penalidades por mora. Sancionan, el incumplimiento total o parcial de los plazos establecidos en el contrato para la finalización de los servicios o la entrega de los trabajos terminados.
 - b) Penalidades específicas. Sancionan errores, infracciones, deficiencias de calidad en los productos finales.
 - c) Penalidades por pagos. Éstas recaen sobre la empresa contratante por atraso en los pagos y pueden estipularse intereses compensatorios
5. Cláusula de garantías. Aunque las garantías pueden ser recíprocas, lo habitual es que se le exijan a la proveedora para cubrir eventuales responsabilidades por mora u otras infracciones.
6. Cláusula sobre modificaciones y cambios. Se pacta quién puede pedir determinados cambios, con qué anticipación y requisitos y consecuencias para una o ambas partes.
7. Cláusula sobre solución de controversias. Es importante establecer un método sencillo y práctico para solucionar diferencias de criterio sobre el cumplimiento del contrato y las obligaciones mutuas.



2.2.4 Implementación del Outsourcing

Un buen plan de implementación debe ser elaborado y consensuado por ambas partes antes de la firma del contrato.

En esta fase es importante que ambas partes presenten a sus equipos de trabajo y directivos responsables.

Es imprescindible definir los siguientes puntos:

Asignación de un líder del proyecto o un consultor. Puede ser el jefe del equipo que realizaba la función internamente, pero también puede ser un consultor externo.

Diseño y término de un estudio de requerimientos y metodología. Deberá realizarse un estudio de requerimientos que incluya detalladamente definiciones, soluciones, metodología y todo aquello que la organización necesite para planificar el proyecto.

Confección de reportes. Los reportes deben dar cuenta de cómo la organización se está adaptando a la implementación del proceso.

Diseño, desarrollo e implementación del nuevo sistema o procedimientos de trabajo. Es en esta fase cuando realmente se inicia la implementación del proceso. Se identifican las reglas del cliente, se establecen los escenarios de prueba, se desarrollan los códigos y terminologías que estarán incluidas en los reportes y se define toda la documentación que se manejará en la nueva relación.

Personal Es necesario ser muy cuidadoso para manejar el impacto que producirá en el personal la entrega de un proceso interno de la empresa en outsourcing. Debe desarrollarse un plan de comunicación interno para dar respuesta a las inquietudes que surjan en el personal, a fin de evitar la incertidumbre, que puede provocar el éxodo de la empresa del personal más capaz. La comunicación es esencial para evitar tensiones, temores y desconfianza frente a la implementación del proceso. El trabajador no debe, en ningún caso, dejarse libre a su suerte.

Implementación posterior al contrato. En esta etapa debe implementarse el contrato y la alianza estratégica proveedor /cliente comienza a trabajar en forma conjunta para externalizar el proceso. Es importante que el tiempo entre la firma y el inicio del proceso sea lo más corto posible. Un inicio retrasado genera inquietud y expectativas, especialmente si hay transferencia de personal. El cliente debe tratar que el proveedor sea operativamente responsable lo antes posible.



Implementación posterior al inicio Una vez que el proceso de outsourcing ha comenzado, el peso del plan de implementación recae sobre el proveedor. El cliente debe recibir informes regulares sobre los avances y supervisar el proceso hasta que la implementación esté completa. Los programas de implementación se darán por concluidos con un informe dirigido a la Dirección de la empresa contratante.

El mercado globalizado requiere compañías eficientes y altamente especializadas, al menor costo posible. Es importante tener en cuenta que el outsourcing, correctamente implementado constituye una herramienta valiosa para la efectividad, competitividad y liderazgo de las organizaciones.

Entregar un proceso interno en outsourcing no debe ser una decisión tomada a la ligera ni en forma improvisada, ya que podrían cometerse errores que evitarían su éxito.

2.3 RIESGOS DE LA APLICACIÓN DEL OUTSOURCING

Cuando las empresas deciden externalizar un servicio o proceso, lo hacen persiguiendo diferentes objetivos, una de las primeras razones se encuentra en la reducción de costes. La mayoría de las empresas no están especializadas en todas las actividades que precisan realizar para su funcionamiento, sino sólo en su actividad principal. Eso significa que pueden ser ineficientes en otro tipo de actividades que deben llevar a cabo, para las cuales no tienen personal especializado y que requerirían recursos que la empresa podría dedicar a otras actividades. Externalizar actividades o procesos secundarios posibilita que la empresa se concentre en sus actividades principales,

Es indispensable reflexionar sobre algunos aspectos:

¿En qué se es realmente bueno?

Dentro de este punto se debe tomar en cuenta la gente que desempeña la actividad y el proceso bien definido, porque se puede dar el caso en que el éxito de la operación radique en esa persona.

¿Cuál es nuestra estrategia?

Aquí se debe definir qué actividad vamos a subcontratar, cómo se va a realizar el cambio y en qué tiempo se espera tener resultados positivos.



Las decisiones relacionadas con el outsourcing, en muchas ocasiones, tienen un elevado componente estratégico por lo que la estrategia necesita estar perfectamente definida para tomar las decisiones alineadas con ella. Podría darse el caso que el proveedor del servicio no cumpliera nuestras necesidades para lo cual fue contratado, necesitaríamos prevenir estos acontecimientos y estar preparados para todo con una buena estrategia.

¿Cuáles son nuestros procesos?

Se debe tener un mapa o diagrama detallado de cada proceso y producto, en donde se identifique qué elementos necesita cada una para su elaboración, así como parámetros básicos en cuanto a costos, tiempos, etc. Además se debe tener herramientas para conocer el impacto sobre los procesos de negocio y distintas soluciones posibles.

¿Qué amenazas / oportunidades se tienen si se contratan determinadas áreas?

Obviamente, antes de subcontratar actividades hay que analizar cada caso concreto, cuáles son las ventajas, oportunidades y amenazas que la empresa encuentra con el outsourcing. Deben tomar en cuenta el beneficio o riesgos de subcontratar alguna actividad y tomar en cuenta que la actividad va a pasar a manos de otra persona y dentro de la empresa ya no se va a llevar a cabo nada que tenga que ver con esta actividad. Por ejemplo en el procesamiento de la nómina al solicitar el servicio de outsourcing; ellos junto con su personal van a ser los encargados de realizar todas las actividades como son:

- Elaboración de la nómina, pago de sueldos, vacaciones, prima vacacional, P.T.U., aguinaldo, finiquito, liquidación y en dado caso si hay algún problema legal, el que va a tener que hacerle frente va a ser el proveedor del servicio porque ella tiene registrados a los trabajadores como suyos.
- Se deben fijar muy bien las cláusulas en el contrato como puede ser el porcentaje de la prima vacacional, el monto del salario, pago quincenal, semanal, en efectivo, cheque o tarjeta de débito.

2.3.1 Áreas de la empresa que pueden pasar a Outsourcing

Dentro de la organización existen diversos tipos de actividades que dependiendo de su naturaleza pueden o no someterse a un proceso de outsourcing. Dentro de las actividades de una empresa se tienen actividades estratégicas, las altamente rentables y las rutinarias y/o de apoyo. Las dos primeras actividades deben conservarse más internamente ya que de ellas depende el éxito de la empresa, porque son puntos clave y los únicos que



deben conocer este proceso son el dueño y la persona (s) que lo realiza, la última es recomendable que se subcontrate (actividades rutinarias).

Se pueden identificar tres criterios para determinar las actividades a subcontratarse, éstos son:

1. *Actividades que hacen uso intensivo de los recursos:* Mediante esta técnica las compañías pueden entrar en un nuevo mercado sin la necesidad de incurrir inmediatamente en inversiones considerables de equipo. Algunas utilizan esta técnica buscando su eficiencia y reducir los costos.
2. *Actividades que usan servicios especializados:* La subcontratación ofrece a las empresas gran flexibilidad en sus sistemas ya que puede contar con el apoyo de un tercero especializado que puede adaptarse mejor a los cambios del mercado.
3. *Actividades relativamente independientes:* Una forma de identificar actividades que no forman parte de las habilidades centrales de una empresa es observar aquellas tareas que tienen una relativa independencia con las demás funciones de la compañía.

¿Qué puede subcontratarse?

Las funciones que tradicionalmente se han contratado son las siguientes:

- ✓ Suministro de Materiales y Componentes.
- ✓ Servicios Generales (servicios de comedor, seguridad, limpieza).
- ✓ Tecnología informática.
- ✓ Consultoría y Capacitación.
- ✓ Logística.

Dentro de los aspectos que se deben tomar en cuenta para subcontratar se deben mencionar las funciones que las compañías están dispuestas a poner en mano de subcontratistas.

A continuación se mencionarán algunas de las áreas que pueden ser contratadas más fácilmente:

- Aquéllas que hacen uso intensivo de recursos-gastos corrientes o inversión de capital.
- Áreas relativamente independientes.



- Servicios especializados y otros servicios de apoyo.
- Aquéllas con patrones de trabajo fluctuantes en carga y rendimiento.
- Aquéllas sujetas a un mercado rápidamente cambiante y donde es costoso reclutar, capacitar y retener al personal.
- Aquéllas con una tecnología rápidamente cambiante, que requiere una gran inversión.

2.3.2 Áreas de la empresa que se recomienda no pasar a Outsourcing

Dentro de la empresa existen procesos que son exclusivos de la empresa por lo que debe hacerse un examen de cada proceso antes de subcontratarlo (servicio de outsourcing) para no cometer un error irreversible (subcontratar la actividad principal).

Aunque todas las funciones que aparecen a continuación hayan sido subcontratadas con éxito por alguien en alguna parte, se deberá hacer un examen cuidadoso antes de subcontratar las siguientes actividades:

- × Administración de Planeación Estratégica.
- × Administración de Finanzas.
- × Administración de la Consultoría Gerencial.
- × Control de Proveedores.
- × Administración de Calidad y Administración Ambiental.

La Supervisión de la Satisfacción de los requisitos del mercado y reglamentarios como:

- Responsabilidad del Producto.
- Publicidad Engañosa.
- Calidad.
- Regulaciones Ambientales.
- Higiene y Seguridad del Personal.
- Seguridad Pública.
- Seguridad del Producto / Servicio.

Todos los requisitos reglamentarios conllevan riesgos tanto de responsabilidad corporativa como personal.



Es importante destacar que uno de los primeros pasos en el proyecto de outsourcing, y quizás el más importante es aquel en donde se seleccionan los procesos que podrían ser subcontratados.

La tendencia y aceleración constante del crecimiento de las empresas en la participación de los mercados globales, más allá de sus fronteras está generando sin duda alguna, factores de competitividad. Las más variadas estructuras organizacionales con mentalidades distintas y además variables capitales de inversión, son puntos fundamentales en la competencia por obtener la mayor presencia posible en el mercado.

2.3.3 Puntos básicos para un Outsourcing exitoso

Una sociedad outsourcing con éxito dependerá categóricamente de estas características:

1. *ser abiertos*. Esto será indicio porque 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 dónde nos encontramos actualmente en términos de productividad y rentabilidad*. El saberse ubicado es vital para el 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 ayudará a un mejor control de esas virtudes para eliminar debilidades y aumentar los éxitos.

Consejos para un buen Outsourcing:

1. *Tener una buena asesoría*: es indispensable, pues así 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 pueda 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 éstas 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 después del Outsourcing:* es de gran importancia hacer una revisión del antes y después de haber implantado la estrategia de Outsourcing para saber si el cambio funcionó y saber si el proveedor es del adecuado, etc.

2.3.4 Riesgos del cliente.

Los riesgos y preocupaciones tanto del proveedor y del cliente empiezan cuando se estipula el contrato al que estarán sujetos mientras se presta el servicio y es de suma importancia que los acuerdos sean lo suficientemente claros y no complicados que en ocasiones pueden traer riesgos monetarios.

Es natural que los directivos del cliente tengan serias dudas sobre la conveniencia del traspaso de áreas empresariales claves a una tercera parte. Algunas de estas dudas se consideran áreas reales de riesgo, y otras se verán como preocupaciones relativamente vagas que pueden o no llegar a representar un verdadero problema.

-En caso de terminar los servicios. Es conveniente incluir en el contrato una estrategia de calidad cuyos términos abiertos, dependerá de que lo pueda



negociar el cliente y de lo interesado que se muestre el proveedor para asegurar el negocio. Esta estrategia de calidad permitirá devolver al cliente a una posición en la que pueda seguir adelante con su negocio sin interrupciones. También merece la pena constatar que incluso si el contrato tiene en cuenta la devolución del personal, existe la posibilidad de que prefieran permanecer con el proveedor como consecuencia de esta alteración.

-En caso de fusión o quiebra. Es de mencionar que puede ocurrir que el proveedor se fusione con otra compañía o tenga quiebra, ya que tenemos que considerar que lo que le pase al proveedor inmediatamente va afectar a los clientes. Por lo general, el mercado del outsourcing está propenso a las fusiones y las adquisiciones como cualquier otra actividad y se debe esperar que se produzca una mayor actividad a medida que los proveedores potenciales busquen oportunidades de crecimiento.

El proveedor de servicios que esté implicado en una fusión deberá realizar esfuerzos adicionales para asegurar que se mantenga el nivel de servicio y la comunicación con el cliente como principal prioridad. Sin embargo, una fusión o una adquisición no están predestinadas a afectar la relación porque, con toda probabilidad, las mismas personas por parte del cliente seguirán tratando con las mismas personas por parte del proveedor.

No todos los proveedores tienen una alta calidad en sus directivos y no son inmunes a todos los problemas a los que se enfrentan en la toma de decisiones que en ocasiones la mala suerte persiste y por lo tanto pueden quebrar, dejando a sus clientes un sin número de problemas que en ocasiones se espera que otro proveedor llegue. Los clientes deberán tener mucho cuidado cuando hacen estudios a los proveedores incluso cuando seleccionemos los principales.

-Alteración en el negocio durante la transición al proveedor. Esto puede ocurrir cuando se tienen cambios importantes como pueden ser implementación de sistemas cuando se está el periodo de transición y con la finalidad de reducir que esto ocurra, ambas partes deben llevar estudios de valuación del riesgo desde el precontrato. Se deberán efectuar planes que implementen y que identifiquen todos los acontecimientos reales que sucedan. Ya que se habló del riesgo por parte del cliente es conveniente mencionar las posibles preocupaciones que tiene los directivos de las empresas con respecto de los proveedores. Los directivos de los clientes ahora tendrán el mayor tiempo en preocupar por el desarrollo comercial, cuando el traspaso de la actividad hacia el proveedor se haya hecho completamente. En ocasiones, los mandos medios retenidos comienzan a ver o a imaginar mayores oportunidades de desarrollo de sus carreras al otro lado de la puerta, e incluso se ha sabido que algunos han atravesado su umbral durante el contrato. Sería sorprendente que el mando medio retenido no comenzara a tener dudas futuras sobre su carrera durante



las primeras etapas del outsourcing. Por esta razón, algunos proveedores progresistas han acordado el trasladado de cualquier o todos los mandos retenidos en partes apropiadas de su organización, y otros han proporcionado cursos de formación regulares y gratuitos para el personal retenido. Un impulso por dejar crecer a los empleados en otros puestos. Al transferir sus actividades al proveedor automáticamente el cliente pierde las destrezas, pero los directivos que aun continúen con el cliente tendrán acceso a solicitar información aun que ya no lleven las actividades. Esto no quiere decir que ya no quieran saber nada, al contrario deben estar enterados para que en caso de tener problemas poder enfrentarlos.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CONTRATANTE DE OUTSOURCING

DERECHOS	OBLIGACIONES
<ul style="list-style-type: none">a) Definir el objeto del Outsourcing.b) Supervisar al proveedor de Outsourcing.c) Ejercer sus derechos de propiedad intelectual.d) Exigir la exclusividad del proveedor de Outsourcing.e) Mantener la propiedad de los bienes trasladados al proveedor de Outsourcing.f) Exigir la confidencialidad de la información proporcionada al proveedor de Outsourcing.g) Coordinar la estrategia del negocio sin que esto cree una relación de subordinación del proveedor de Outsourcing respecto a la empresa cliente.h) Obtener los resultados en los términos pactados.	<ul style="list-style-type: none">a) Determinar los alcances de la delegación de la actividad que realizará el Proveedor de Outsourcing.b) Proporcionar la información necesaria al proveedor de Outsourcing para el cumplimiento de la prestación del Servicio.c) Supervisar el cumplimiento de la actividad en los plazos pactados.d) Retribuir al proveedor de Outsourcing.e) Cumplir con las demás cláusulas pactadas en el contrato de Outsourcing.



2.3.5 Riesgos del proveedor

Todo proveedor debe estar consciente y debe considerar los posibles riesgos que implica llevar un cliente y la responsabilidad que asume el proveedor. Desde que se tiene el primer contacto con el cliente están obligados a considerar que no es tan fácil convencer y que probablemente cuando por sus presentaciones no reciba ninguna remuneración; incluso la incertidumbre está desde que el cliente pone algunas condiciones en el contrato o cuando todavía no se decide por algún proveedor. Los riesgos reales y su grado de importancia varían enormemente en cada acuerdo donde dependerán de varios factores como son el tamaño y la complejidad de trabajo que implique, el precio de cotización del servicio del cual se llegue a un acuerdo y la posible rigidez del contrato.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PROVEEDOR DE OUTSOURCING	
DERECHOS	OBLIGACIONES
<ul style="list-style-type: none">a) Gozar de autonomía jurídica, económica y administrativa.b) No subordinarse a la dirección de la empresa cliente.c) Realizar negocios con otras empresas en tanto no viole el pacto de exclusividad.d) Recibir la información necesaria de la empresa cliente para el cumplimiento de su prestación.e) Ser retribuido.	<ul style="list-style-type: none">a) Contratar personal capacitado para la realización del Outsourcing.b) Respetar los derechos de propiedad intelectual de la empresa cliente.c) Mantener la exclusividad y la confidencialidad a favor de la empresa cliente.d) Responder por la pérdida de bienes o documentos de la empresa cliente.e) Presentar informes periódicos a la empresa cliente.f) Lograr los resultados en los términos pactados, asumiendo el riesgo de dichos resultados.g) Cumplir con las demás cláusulas pactadas en el contrato de Outsourcing.



CAPÍTULO 3

IMPLICACIONES FISCALES Y LABORALES DEL OUTSOURCING

OBJETIVO:

El conocimiento de las obligaciones fiscales y laborales permitirá a las empresas Outsourcing el buen manejo de sus recursos dentro del marco de la ley.



3.1 IMPLICACIONES LABORALES

Las actuales prácticas laborales obligaron a que el *outsourcing* fuera incorporado a la Ley Federal del Trabajo. En las recientes reformas, se establecen las características, obligaciones y derechos para ejercer esta modalidad. Las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) se han enfocado en el tema de la subcontratación. El énfasis deriva principalmente de los criterios emitidos por el Poder Judicial de la Federación, donde ha resaltado la denominación de “Unidad Económica”, como aquella que se genera del vínculo de la empresa prestadora de servicios de personal y la empresa beneficiaria de dichos servicios, asumiendo ambas el carácter de patrón o responsable solidario frente a las obligaciones que derivan de la LFT.

Es importante precisar que la LFT, antes de la reforma, ya establecía una figura denominada “intermediación”, que se da cuando una persona interviene en la contratación de otras para que presten servicios a un patrón. Bajo esta premisa, la legislación establece que no se van a considerar intermediarios, sino patrones, las empresas que contraten trabajos para laborarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de la LFT. En caso contrario, serán considerados obligados solidarios con los beneficiarios directos de las obras o servicios por las obligaciones que se generen con los trabajadores.

Artículo 12 LFT.- *Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.*

Artículo 13 LFT. *No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.*

Es importante mencionar que el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo, ya contemplaba desde antes de esta reforma laboral, lo siguiente:

Artículo 14 LFT- *Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:*

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y



II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Aadicionalmente, la legislación establece, como ya lo hacía antes de la multicitada reforma, que cuando las empresas presten obras o servicios en forma exclusiva o principal a otra y no cuenten con elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales, se considerará a la empresa beneficiaria solidariamente responsable de estas, y los empleados utilizados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de las condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten quienes ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Bajo esta premisa, resulta evidente que en la legislación laboral vigente ya existía una obligación solidaria a cargo de aquellos beneficiarios de las obras o servicios.

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

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

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

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN

Con la reforma laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de noviembre de 2012, nos encontramos adicionado el artículo 15-A que define al conocido *Outsourcing* como **Subcontratación** en los términos siguientes:

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

Asimismo, en la reforma a la LFT en su artículo 15-A establece tres requisitos indispensables para este tipo de subcontrataciones:



..... Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:
a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.
De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

3.2.1 Elementos propios y suficientes de la Subcontratación

Si bien la Subcontratación es una herramienta de beneficio administrativo y económico para las empresas, La recomendación es que el contratante verifique desde un inicio y constantemente que el contratista tiene los elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones de los trabajadores. Así se manifiesta en los artículos 15-B y 15-C de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

Bajo esta premisa, la obligación principal de las empresas que hoy decidan contratar personal o servicios bajo un esquema de subcontratación o similar, deberán identificar plenamente la existencia de este requisito, y en su caso validar a través de los medios que se encuentren a su alcance, que el prestador del servicio cuenta con los elementos a que se hace referencia, sin pasar por alto, por supuesto, la existencia formal de un contrato debidamente elaborado y de ser posible formalizado ante Fedatario⁶ Público, donde se especifique de

⁶ FEDATARIO. funcionarios que brindan el servicio de fe pública.



forma clara y precisa las características de la contratación y el cumplimiento de los requisitos indispensables.

Asimismo se adiciona a la Ley Federal de Trabajo el artículo 15-D que menciona lo siguiente:

Artículo 15-D LFT. *No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta ley.*

Dentro de la Ley Federal de trabajo se mencionan las siguientes sanciones al respecto:

Artículo 1004-A LFT. *Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.*

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

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

Artículo 1005 LFT. *Al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en los casos siguientes:*

- I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y*
- II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.*

Artículo 1006 LFT. *A todo el que presente documentos o testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años y multa de 125 a 1900 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.*

Artículo 1007 LFT. *Las penas consignadas en el artículo anterior, se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad que por daños y perjuicios le resultaren al apoderado o representante.*



Artículo 1008 LFT. *Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.*

Artículo 1009 LFT. *La autoridad, después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente.*

Artículo 1010 LFT. *Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes.*

Una salida para las empresas que deciden una mayor especialización y efectividad en alguna de sus áreas acuden al Outsourcing. Cuando una empresa opta por el Outsourcing bajo la modalidad de contratistas independientes, si dicho contratista respecto de sus empleados no actúa como un verdadero patrono, se configura en dicho contratista el carácter de simple intermediario. Esto trae como consecuencia, que dichos empleados resultan siendo de la empresa, radicándose en ella todas las obligaciones laborales.

En el evento de la contratación externa de labores o actividades que se venían realizando internamente mediante la transferencia de los empleados que venían laborando en la empresa contratante, para que no se configure la sustitución patronal con la empresa contratista, es necesario que al contratarlos externamente, se haya liquidado el anterior contrato de trabajo, y se elabore uno nuevo con el pleno y válido consentimiento de los mismos.

Sin embargo, hoy en día es necesario tomar las medidas necesarias para evitar que las empresas que trabajen bajo el régimen de Outsourcing, no atenten contra los derechos laborales de los trabajadores.

Se considera necesaria la respuesta de la legislación laboral, para los eventos de transferencia de trabajadores bajo contrato de trabajo a otra empresa que, bajo la modalidad de contratación externa prestará el mismo servicio a la empresa que fuera su empleadora.

Así mismo se requiere un control más estricto en la constitución de empresas asociativas de trabajo y cooperativas de trabajo asociado, con el fin de que cumplan con todas las obligaciones que les corresponden bajo la vigilancia estatal, y se evite que dichas instituciones sean tomadas como instrumentos de vulneración de los derechos de los trabajadores.

Hoy en día en México se han dado los primeros pasos de regularización de la Subcontratación en materia Laboral, el gran desafío ante el cual se encuentra



el derecho laboral es la necesidad de reorganizar sus instrumentos de protección y tutela sin desconocer los cambios de la realidad social, económica y administrativa, y de alguna manera proteger a los prestadores de trabajo jurídicamente autónomos, pero cuya situación económica es similar a la de un trabajador subordinado. En este evento el abandono de este grupo de personas a la sola protección civil resulta insuficiente, y el derecho deberá entrar a proteger al trabajo, independientemente de que sea subordinado o no, por el hecho de que él implique para la persona una dependencia económica.

El Outsourcing debe ser una herramienta para que todos los actores en una relación de trabajo subordinado o no, resulten ganadores tanto a nivel económico, profesional y personal.



3.2.2 Modificaciones a la Ley Federal de Trabajo en materia de Subcontratación.

Con la reforma laboral aprobada en el Senado de la República el pasado 13 de noviembre de 2012 y recientemente publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 del mismo mes y año trataremos de abordar a lo largo del presente cuadro comparativo los supuestos jurídicos contemplados en la reforma laboral referida con respecto a las disposiciones anteriores de la Ley Federal del Trabajo, que a nuestro parecer tienen trascendencia en materia de subcontratación

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (DISPOSICIONES ANTERIORES)	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (PUBLICADA DOF 30 NOVIEMBRE 2012)
Artículo 12 .- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.	Artículo 12 .- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.
Artículo 13 .- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.	Artículo 13 .- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.
Artículo 14 .- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes: I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.	Artículo 14 .- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes: I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTILAN FES-C4
OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (DISPOSICIONES ANTERIORES)	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (PUBLICADA DOF 30 NOVIEMBRE 2012)
<p>Artículo 15 .- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y</p> <p>II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.</p>	<p>Artículo 15 .- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y</p> <p>II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.</p>
	<p>Artículo 15-A .- El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio</p> <p>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</p>



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (DISPOSICIONES ANTERIORES)	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (PUBLICADA DOF 30 NOVIEMBRE 2012)
	<p>Artículo 15-B .- El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>
	<p>Artículo 15-C .- La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p>
	<p>Artículo 15-D .- No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta ley.</p>
	<p>Artículo 1004-A .- Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.</p>
	<p>Artículo 1004-B .- El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.</p>
	<p>Artículo 1004-C .- A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.</p>



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (DISPOSICIONES ANTERIORES)	LEY FEDERAL DEL TRABAJO (PUBLICADA DOF 30 NOVIEMBRE 2012)
<p>Artículo 1005 .- Al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 8 a 80 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en los casos siguientes:</p> <p>I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y</p> <p>II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.</p>	<p>Artículo 1005 .- Al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en los casos siguientes:</p> <p>I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y</p> <p>II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.</p>
<p>Artículo 1006 .- A todo el que presente documentos o testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años y multa de 8 a 120 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.</p>	<p>Artículo 1006 .- A todo el que presente documentos o testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años y multa de 125 a 1900 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.</p>
<p>Artículo 1007 .- Las penas consignadas en el artículo anterior, se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad que por daños y perjuicios le resultaren al apoderado o representante.</p>	<p>Artículo 1007 .- Las penas consignadas en el artículo anterior, se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad que por daños y perjuicios le resultaren al apoderado o representante.</p>
<p>Artículo 1008 .- Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.</p>	<p>Artículo 1008 .- Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.</p>
<p>Artículo 1009 .- La autoridad, después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente.</p>	<p>Artículo 1009 .- La autoridad, después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente.</p>
<p>Artículo 1010 .- Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes.</p>	<p>Artículo 1010 .- Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes.</p>



3.3 OBLIGACIONES FISCALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS OUTSOURCING

El Outsourcing es una tendencia actual que ha formado parte importante en las decisiones administrativas de los últimos años en todas las empresas a nivel mundial. La incorporación y manejo de contratos de Outsourcing dentro de las corporaciones es una práctica cada vez más reiterada porque les permite eliminar procesos, cargas económicas, administrativas y mejorar el manejo del personal.

Resulta importante señalar que si bien la contratación de servicios de una empresa de *outsourcing* representa múltiples ventajas para la organización beneficiaria de los servicios, no se puede pasar por alto el estudio de los riesgos inherentes a este tipo de servicios como lo sería la responsabilidad solidaria.

Este es uno de los peligros que existen al contratar compañías de outsourcing, pues si las mismas no cuentan con elementos propios suficientes (efectivo, bienes muebles o inmuebles, propiedades, etc.) para hacer frente a sus obligaciones, el responsable solidario de todas las obligaciones de naturaleza laboral frente a los colaboradores será la empresa beneficiaria de los servicios, de conformidad con lo señalado por el artículo 15, fracción I de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Por lo anterior, resulta recomendable, previo a la contratación de una prestadora de servicios o de personal llevar a cabo las siguientes acciones:

- Verificar su solvencia económica y moral;
- Revisar su presencia y reconocimiento en el mercado;
- Solicitar referencias a otras empresas contratantes de los servicios de la outsourcing con la que se pretende realizar la contratación;
- Confirmar su afiliación como patrón ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
- Comprobar la afiliación de los trabajadores de la prestadora de servicios ante el IMSS.
- Solicitar el otorgamiento de una fianza a favor de la empresa contratante, la cual puede hacerse efectiva en caso de incumplimiento de la outsourcing.

Dentro del clausulado del contrato, la empresa contratante de los servicios debe obligar a la outsourcing a que:

- Dictamine sus obligaciones ante el Seguro Social, y
- Entregue mensualmente las cédulas de pago de cuotas obrero-patronales ante el IMSS.



No obstante que con estas acciones se disminuye considerablemente el riesgo de generar la responsabilidad solidaria, de cualquier forma se debe ser cuidadoso respecto a la contratación de este tipo de organizaciones, ya que tal riesgo continuará latente, en virtud de que las condiciones revisadas al momento de la contratación pueden cambiar con el transcurso del tiempo, por ello se les debe dar constante seguimiento al cumplimiento de las obligaciones apuntadas.

A mediados de junio de 2008 en un comunicado de prensa del SAT, se informó que en un esfuerzo conjunto entre el IMSS, INFONAVIT Y SAT se detectaron conductas de evasión fiscal en los esquemas de suministro de personal (outsourcing) que se realizan utilizando la naturaleza jurídica de diversas sociedades mercantiles. La conducta de evasión consiste en proporcionar a los trabajadores de las empresas a Sociedades Cooperativas, Sociedades en Nombre Colectivo, Empresas Integradoras e Integradas, con el propósito de evitar el pago de reparto de utilidades, impuestos federales y locales, así como contribuciones de seguridad social.

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

Esta situación trajo como consecuencia revisiones coordinadas por un grupo estratégico de fiscalización dirigida a las Sociedades Cooperativas así como reformas y modificaciones del Código Fiscal de la Federación (CFF), a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, (LIETU) y a la Ley del Seguro Social (LSS); mismas que analizaremos a continuación:

3.3.1 Obligaciones Fiscales en base al Código Fiscal de la Federación (CFF)

Conforme a los artículos 29 , primer párrafo y 29-a, fracción del CFF, los contribuyentes que presten servicios se obligan a expedir comprobantes por las actividades que realicen, cuando así lo establezcan las leyes fiscales relativas, con los requisitos contenidos en estos preceptos dentro de los cuales figuran, entre otros, el señalar la descripción del servicio que amparen, así como su importe unitario, lo que confirma la necesidad de cuantificar claramente los servicios individuales que se facturan.



En otro aspecto, los contribuyentes que presten servicios a diferentes empresas, o a varios establecimientos de éstas y se ubique físicamente en esos lugares, por prescripción de los artículos 27, penúltimo párrafo y 30, penúltimo párrafo de CFF, deberán presentar los avisos de apertura o cierre en cada establecimiento donde presten sus servicios y poner a disposición de la autoridad cuando así lo requiera, la cédula o constancia de identificación fiscal correspondiente.

Disposiciones Generales en base al Código Fiscal de la Federación (CFF)

FUNDAMENTO	OBLIGACIÓN
Artículo 27 CFF	<ul style="list-style-type: none">• Presentar Declaraciones periódicas.• Expedir comprobantes por las actividades que se realicen.• Solicitar su Inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.• Solicitar su Certificado de Firma Electrónica Avanzada.• Proporcionar información relacionada con: Identificación Domicilio Situación Fiscal• Presentar avisos de cambio de domicilio dentro del mes siguiente al día en el que tenga lugar dicho cambio.• Solicitar su Certificado de Firma Electrónica Avanzada (socios)• Solicitar su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes (socios)
Artículo 28 CFF	<ul style="list-style-type: none">• Llevar sistemas y registros contables.• Los asientos contables deberán ser analíticos.• Llevar la contabilidad en su domicilio adicionalmente la podrán procesar en medios electrónicos, datos e información de su contabilidad en lugar distinto a su domicilio, sin que esa circunstancia se considere que se está llevando la contabilidad fuera del domicilio.
Artículo 29 CFF	<ul style="list-style-type: none">• Es obligación expedir los comprobantes fiscales que contengan los requisitos (Art. 29-A CFF) para que cumplan con la deducibilidad o la acumulación del ingreso.



Artículo 30 CFF

- Conservar la documentación en el Domicilio Fiscal por un periodo de cinco años a partir de la fecha en que se presentaron o debieron haberse presentado las declaraciones.
- Actas Constitutivas de las Personas Morales, así como las declaraciones de pagos provisionales y del ejercicio; De las contribuciones Federales, dicha información deberá conservarse por todo el tiempo que subsista la sociedad.

3.3.2 Obligaciones Fiscales en base al Impuesto Sobre la Renta (ISR)

El 4 de junio de 2009 en el Diario Oficial de la Federación se publicaron las reformas a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) en materia de prestaciones de previsión social, las cuales tienen vigencia hasta el día de hoy, con estas reformas se regula de manera expresa la deducción y exención de las mismas que sean otorgadas por cualquier sociedad cooperativa a favor de sus miembros o socios. La primera reforma de dicha ley es a la definición de previsión social contemplada en el artículo 8 último párrafo de la LISR misma cuya redacción queda de la siguiente manera:

Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, **así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas**, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. **En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.**

Deducibilidad de los Fondos de Previsión Social

En materia de deducción del fondo de previsión social de las sociedades cooperativas se adiciona la fracción XXIII al artículo 31 de la LISR, dicha reforma condiciona la deducibilidad de dicho fondo al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el fondo de previsión social se constituya con la aportación anual del porcentaje que sobre los ingresos netos, sea determinado por la asamblea general. Es decir que únicamente se



podrá deducir hasta por el monto de aportación determinado por la asamblea general.

- b) Que el fondo de previsión social se destine a las siguientes reservas:
- Para cubrir riesgos y enfermedades profesionales.
 - Para formar fondos y haberes de retiro de socios.
 - Para formar fondos para primas de antigüedad.
 - Para formar fondos con fines diversos que cubran: gastos médicos y de funeral, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los socios o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga.
 - Para aplicar la deducción a que se refiere este numeral la sociedad cooperativa **deberá pagar**, salvo en el caso de subsidios por incapacidad, **directamente a los prestadores de servicios y a favor del socio cooperativista** de que se trate las prestaciones de previsión social correspondientes; debiendo contar con la documentación comprobatoria expedida a nombre de la sociedad cooperativa.
- c) Acreditar que al inicio de cada ejercicio la Asamblea General fijó las prioridades para la aplicación del fondo de previsión social de conformidad con las perspectivas económicas de la sociedad cooperativa.

Exención de Pago de ISR de las Prestaciones de Previsión Social

Al artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que relaciona los ingresos exentos para efectos de ISR se le modifican las fracciones VI, VIII y XXII.

Las principales modificación a dichas fracciones son respecto a la caja o fondo de ahorro los cuales a partir de la entrada en vigor del decreto (05 de junio del 2009 vigente hasta el día de hoy) serán exentos únicamente los establecidos **por las empresas a sus trabajadores** y los que reúnan los requisitos de deducibilidad establecidos en la ley de la materia. Podrá observarse que los fondos o cajas de ahorro de los **socios** de empresas cooperativistas no están contemplados como un ingreso exento para ISR.

De igual manera los ingresos por concepto de alimento solo serán exentas las que sean a favor de personas físicas que tengan el carácter de acreedores alimentarios (los que reciben alimentos) de acuerdo a la legislación civil. De acuerdo al capítulo II del Código Civil Federal (De los alimentos) la



obligación de dar alimentos es recíproca entre padres, hijos, conyugue, adoptados, hermanos etc. De la interpretación de dicho capítulo podemos concluir que el alimento proporcionado por las empresas a sus empleados no es obligatoria; mas sin embargo de acuerdo al artículo 348 de la Ley Federal de Trabajo el ramo de hoteles, restaurantes o bares están obligados a proporcionar alimento a sus empleados. En relación a los demás conceptos contemplados como previsión social para los miembros o socios de las cooperativas este tipo de prestaciones se encontraran exentas:

_ En su totalidad: si la suma del total de la prestación de previsión social más los ingresos que obtengan dichas sociedades, no exceden del equivalente a 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente (SMG) elevado al año.

_ Hasta por el equivalente a 1 salario mínimo general elevado al año: en el supuesto de que las prestaciones y los ingresos excedan del equivalente a los 7 salarios mínimos generales elevados al año, por el excedente se pagará el ISR correspondiente.

Para determinar la suma de ingresos y prestaciones de previsión social no se incluirán las relativas a:

- _ Jubilaciones
- _ Pensiones
- _ Haberes de retiro
- _ Pensiones vitalicias
- _ Reembolso de gastos médicos, entre otros.

Disposiciones Generales en base a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR)

FUNDAMENTO	OBLIGACIÓN
<p><i>Artículo 1 LISR</i></p>	<p>• OBJETO. 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.</p> <p>El objeto de la LISR es “gravar ingresos”</p>
<p><i>Artículo 8 LISR</i></p>	<p>• SUJETO. Cuando en esta ley se haga mención a persona moral, se entienden comprendidas entre otras:</p> <p>❖ Las Sociedades Mercantiles.</p>



	<ul style="list-style-type: none">❖ Los Organismos descentralizados que realicen preponderadamente actividades empresariales.❖ Instituciones de crédito.❖ Sociedades y Asociaciones civiles.❖ Asociación en Participación con actividades empresariales.
Artículo 10 LISR	<ul style="list-style-type: none">● BASE. La base del ISR es el resultado fiscal del ejercicio que se determina:<ul style="list-style-type: none">❖ 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 la empresa pagada en el ejercicio, el 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.● TASA. Calcular ISR aplicando al Resultado Fiscal obtenido en el ejercicio la tasa del 30% por el año 2013⁷.● Presentar ante oficinas autorizadas dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que terminó el ejercicio la Declaración anual del mismo ejercicio⁸.
Artículo 14 LISR	<ul style="list-style-type: none">● Efectuará pagos provisionales mensuales a cuenta del Impuesto del ejercicio a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior a aquél que corresponda el pago.
Artículo 86 LISR	<ul style="list-style-type: none">● Llevar contabilidad de conformidad con el CFF.● Expedir comprobantes por las actividades que realicen y conservar una copia de los mismos a disposición de las Autoridades Fiscales.● Expedir Constancias en las que se asienten los montos de los pagos efectuados que constituyan fuente de

⁷ Tasa aplicable durante el ejercicio 2013:30%. Véase el Artículo 21, Fracción I, numeral 6, inciso a) de la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2013

⁸ De acuerdo con el Artículo 11 del CFF cuando se hable de ejercicio fiscal se refiere al año de calendario, es decir, del 01 de Enero al 31 de Diciembre, por tal motivo la declaración del ejercicio se presentara dentro de los tres meses siguientes a dicha fecha.



	<p>riqueza ubicada de México.</p> <ul style="list-style-type: none">• Presentar a más tardar el día 15 de Febrero, ante las autoridades fiscales, la información correspondiente de las personas a las que se les hubiera efectuado retención en el año calendario anterior.• Formular un Estado de Posición Financiera a la fecha de término del ejercicio.• Presentar a más tardar el día 15 de Febrero de cada año, la información de las operaciones efectuadas en el año anterior con clientes y proveedores mayores a \$50,000.00• Presentar a más tardar el 15 de Febrero la información siguiente:<ol style="list-style-type: none">1) Personas a las que se les efectuó donativos.2) Personas a las que se les efectuó retenciones y también residentes en el extranjero.• Presentar declaraciones a través de medios electrónicos.• Presentar a más tardar el 15 de Febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que se les haya efectuado pagos por concepto de sueldos.
--	---

Deducciones Autorizadas

A los ingresos acumulables se podrán restar las deducciones autorizadas o gastos aplicados. En general las deducciones autorizadas son:

- Suma de todos los gastos que hayamos realizado. Hay que recordar 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 declarar (compras de equipo, 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 la 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 el caso de la outsourcing se aplicará las siguientes deducciones:

1. las devoluciones que se reciban o los descuentos o bonificaciones que se hagan en el ejercicio, un concepto sería por gastos 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 qué 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 o 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 un bien, por un periodo limitado, inferir 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.

Los porcentajes máximos para las deducciones de inversión serán conforme al artículo 39,40 y 41 de la LISR

Artículo 39. Los por cientos máximos autorizados tratándose de gastos y cargos diferidos:

I. 5% para cargos diferidos.

II. 10% para erogaciones realizadas en periodos pre-operativos.

III. 15% para regalías, para asistencia técnica, así como para otros gastos diferidos, a excepción de los señalados en la fracción IV del presente artículo.

IV. En el caso de activos intangibles que permitan la explotación de bienes del dominio público

Artículo 40. Los por cientos máximos autorizados, tratándose de activos fijos por tipo de bien son los siguientes:



VI. 25% para automóviles, autobuses, camiones de carga, tractocamiones, montacargas y remolques.

VII. 30% para computadoras personales de escritorio y portátiles; servidores; impresoras, lectores ópticos, graficadores, lectores de código de barras, digitalizadores, unidades de almacenamiento externo y concentradores de redes de cómputo.

VIII. 35% para dados, troqueles, moldes, matrices y herramienta.

IX. 100% para semovientes, vegetales, máquinas registradoras de comprobación fiscal y equipos electrónicos de registro fiscal.

3.3.3 Obligaciones Fiscales en base al Impuesto Empresarial a Tasa Única en el Outsourcing

SUJETO	OBJETO
<p>Artículo 1. Sujetos de este impuesto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas físicas y Personas Morales residentes en el territorio Nacional. • Residentes en el extranjero con establecimientos permanentes en el país. • Sujetos exentos: Federación, Estados y Órganos públicos, partidos Políticos y Sindicatos de Obreros, Asociaciones y Sociedades Civiles con fines no lucrativos, otras sociedades con fines no lucrativos y el sector primario. 	<p>Artículo 1. Fracción I al III</p> <p>Gravar los ingresos que se obtengan por las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enajenación de bienes • Prestación de servicios independientes: • Otorgamiento del uso o goce temporal de bienes. • Ingresos de fuente mundial de establecimientos permanentes.
BASE	TASA
<p>Artículo 2. Para calcular el impuesto empresarial a tasa única se considera ingreso gravado el precio o la contraprestación a favor de quien enajena el bien, presta el servicio independiente u otorga el uso o goce temporal de bienes, así como</p>	



las cantidades que además 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 que se trasladen en los términos de ley.

Artículo 1. en su último párrafo establece una tasa del 17.5%

Artículo 3. Que los ingresos se obtienen cuando se cobren efectivamente las contraprestaciones correspondientes a las actividades previstas en el artículo 1 de esta Ley, de conformidad con las reglas que para tal efecto se establecen en la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Disposiciones Generales en base a la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única (LIETU)

FUNDAMENTO	OBLIGACIÓN
Artículo 7 LIETU	<ul style="list-style-type: none"> El impuesto se calculará por ejercicios y se pagará mediante declaración que se presentará en las oficinas autorizadas en el mismo plazo establecido para la presentación del ISR.
Artículo 9 LIETU	<ul style="list-style-type: none"> Los contribuyentes efectuarán pagos provisionales mensuales a cuenta del IETU del ejercicio, mediante declaración que se presentará ante las oficinas autorizadas en el mismo plazo establecido, para la presentación de la declaración de los pagos provisionales del ISR, esto es a más tardar del día 17 del mes inmediato posterior a aquel al que corresponda el pago.
Artículo 18 LIETU	<ul style="list-style-type: none"> Llevar contabilidad de conformidad con el CFF y su reglamento así como efectuar los registros en la misma. Expedir comprobantes por las actividades que realicen y conservar una copia de los mismos a disposición de las autoridades fiscales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 Fracción II de la LISR antes



	<p>mencionado.</p> <ul style="list-style-type: none">Las operaciones con partes relacionadas deberán determinar sus ingresos y sus deducciones autorizadas, considerando para estas operaciones los precios y montos de contraprestaciones que hubiera utilizado con o entre partes independientes en operaciones comparables, aplicando métodos establecidos en el artículo 216 de la LISR en el orden establecido en el citado artículo.⁹
--	--

COMPARATIVO DE LOS INGRESOS GRAVADOS PARA ISR Y IETU

En el siguiente cuadro veremos un comparativo de lo que se grava para el Impuesto del IETU y de lo que se grava en el ISR:

CONCEPTO	ISR	IETU
Depósitos en garantía	si	si
Ventas netas.	si	si
Servicios	si	si
Arrendamiento	si	si
Ajuste anual por inflamación acumulable	si	no
Ganancia por enajenación de activos fijos deducibles	si	no
Ingresos cobrados por ventas realizadas y facturas antes del 2008	no	no
Ingresos cobrados por ventas realizadas antes del 2008 por las que se optó por acumular sólo el precio cobrado.	si	si
Ingresos cobrados por ventas realizadas no facturas antes del 2008	no	si
Contraprestación por enajenación de activos fijos deducibles.	no	si
Inventario acumulable	si	no
Intereses por préstamos a personas morales	si	no
Intereses por préstamos a personas físicas	si	no
Intereses por ventas a plazo	si	si
Ganancia por enajenación de activos no deducibles del ISR	si	si

⁹ Para efectos de operaciones entre partes relacionadas los contribuyentes deberán aplicar los siguientes métodos de acuerdo al artículo 216 de la LISR: Método de precio comparable, Método de precio de reventa, Método de costo adicionado, Método de partición de utilidades, Método Residual de la partición de utilidades, Método de márgenes transaccionales de utilidad de operación, Ajuste de rangos de precios y contraprestaciones.



Ganancia por enajenación de terrenos ya deducidos del ISR	si	si
Ganancia por enajenación de acciones	si	no
Ganancia por fluctuación cambiaria	si	no
Ganancia por venta de divisas	si	no
Ganancia por operaciones financieras derivadas de capital	si	si
Ganancia por operaciones financieras derivadas de capital por la enajenación de divisas	si	no
Regalías con partes independientes nacionales	si	no
Regalías con partes independientes extranjeras	si	si
Regalías con partes relacionadas nacionales	si	no
Regalías con partes relacionadas extranjeras	si	si
Renta de equipos industriales, comerciales o científicos con partes independientes nacionales.	si	si
Renta de equipos industriales, comerciales o científicos con partes independientes extranjeras.	si	si
Renta de equipos industriales, comerciales o científicos con partes relacionadas nacionales.	si	si
Renta de equipos industriales, comerciales o científicos con partes relacionadas extranjeras.	si	si
Dividendos	no	no
Anticipos o depósitos sobre compras que se restituyan al contribuyente.	no	si
Bonificaciones o descuentos que reciba sobre compras	no	si
Pago en especie	si	si
Ventas por exportación (después de 12 meses)	no	si

COMPARATIVO DE LAS DEDUCCIONES AUTORIZADAS PARA ISR Y IETU

En el siguiente cuadro veremos un comparativo de las deducciones autorizadas de IETU y de ISR:

CONCEPTO	ISR	IETU
Inventario inicial	no	no
Compras	no	si
Inventario disponible	no	no
Inventario final	no	no
Mercancías utilizadas	no	no



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
 OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

Mano de obra	no	no
Insumos menores utilizados (compras)	no	si
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	si	no
Devoluciones de bienes enajenados	si	si
Descuentos o bonificaciones otorgados	si	si
Depósitos o anticipos que le devuelvan por ventas	si	si
Indemnizaciones por daños y perjuicios y penas convencionales	si	si
Donativos deducibles del ISR (hasta el 7% de la utilidad fiscal del ejercicio)	si	si
Gastos con residentes en el extranjero con establecimiento permanente en México	si	si
Gastos con residentes en el extranjero sin establecimiento permanente en México	si	si
Regalías con partes independientes	si	si
Regalías con partes relacionadas	si	no
Aprovechamientos por la explotación de bienes de dominio público	si	si
Otorgamiento de permisos	si	si
Sueldos y salarios (incluye horas extra)	si	no
Prestaciones de previsión social	si	no
Otras prestaciones (totalmente exentas)	si	no
Cuotas al IMSS, SAR E INFONAVIT	si	no
Pagos asimilados a salarios	si	no
Oras contribuciones y derechos	si	si
Contribuciones y derechos devengados en 2007 pagados en 2008	no	no
Servicios a sociedades mercantiles	si	si
IVA no acreditable	no	no
Pérdidas con créditos incobrables y caso fortuito o fuerza	si	si



mayor por exportaciones acumuladas		
Depreciación de inversiones parcialmente deducibles	si	no
Importe de las inversiones parcialmente deducibles	no	si
Gastos parcialmente deducibles	si	si
Honorarios a personas físicas	si	si
Arrendamiento de locales a personas físicas	si	si
Combustibles y lubricantes	si	si
Cuotas y suscripciones	si	si
Fletes y acarreos	si	si
Bienes de importación	si	si
Gastos de transporte de mercancías	si	si
Servicios de comedor	si	si
Transporte de Viáticos	si	si
Gastos para hospedaje y alimentos	si	si
Arrendamiento de automóviles	si	si
Luz	si	si
Teléfono	si	si
Mantenimiento	si	si
Papelería y útiles de oficina	si	si
Intereses por préstamos bancarios	si	no
Intereses por préstamos de terceros	si	no
Intereses por pago extemporáneo a proveedores	si	si
Gastos por auto facturación por compra de desperdicios	si	si
Gastos por auto facturación por arrendamiento para anuncios	si	no
Deducción adicional por inversiones del último cuatrimestre 2007	no	si
Compra de activos fijos	no	si
Depreciación de activos	si	no
Honorarios a personas físicas devengados en 2007 pagados en 2008	si	no
Compras de materias primas devengadas en 2007 pagados en 2008	no	no

CRÉDITOS 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 aprovechamiento 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 ese carácter y el estado tenga derecho a percibir por cuenta ajena.

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 (artículo 10, penúltimo párrafo de la LIETU)

Crédito por salarios gravados

CONCEPTO	
	Ingresos gravados de los trabajadores
POR:	Factor 17.5% a partir del 2010
IGUAL	Crédito por salarios gravados

Crédito por aportaciones de seguridad social

CONCEPTO	
	Aportaciones de seguridad social pagadas
POR:	Factor 17.5% a partir del 2010
IGUAL	Crédito por aportaciones de seguridad social

Crédito por diferencia negativa del IETU

CONCEPTO	
	Ingresos gravados del ejercicio
MENOS:	Deducciones autorizadas
POR:	Tasa IETU 17.5% a partir de 2010
IGUAL	Crédito Fiscal

El crédito fiscal se podrá acreditar por el contribuyente, contra el IETU del ejercicio así como, contra los pagos provisionales, en diez ejercicios siguientes hasta agotarlo.

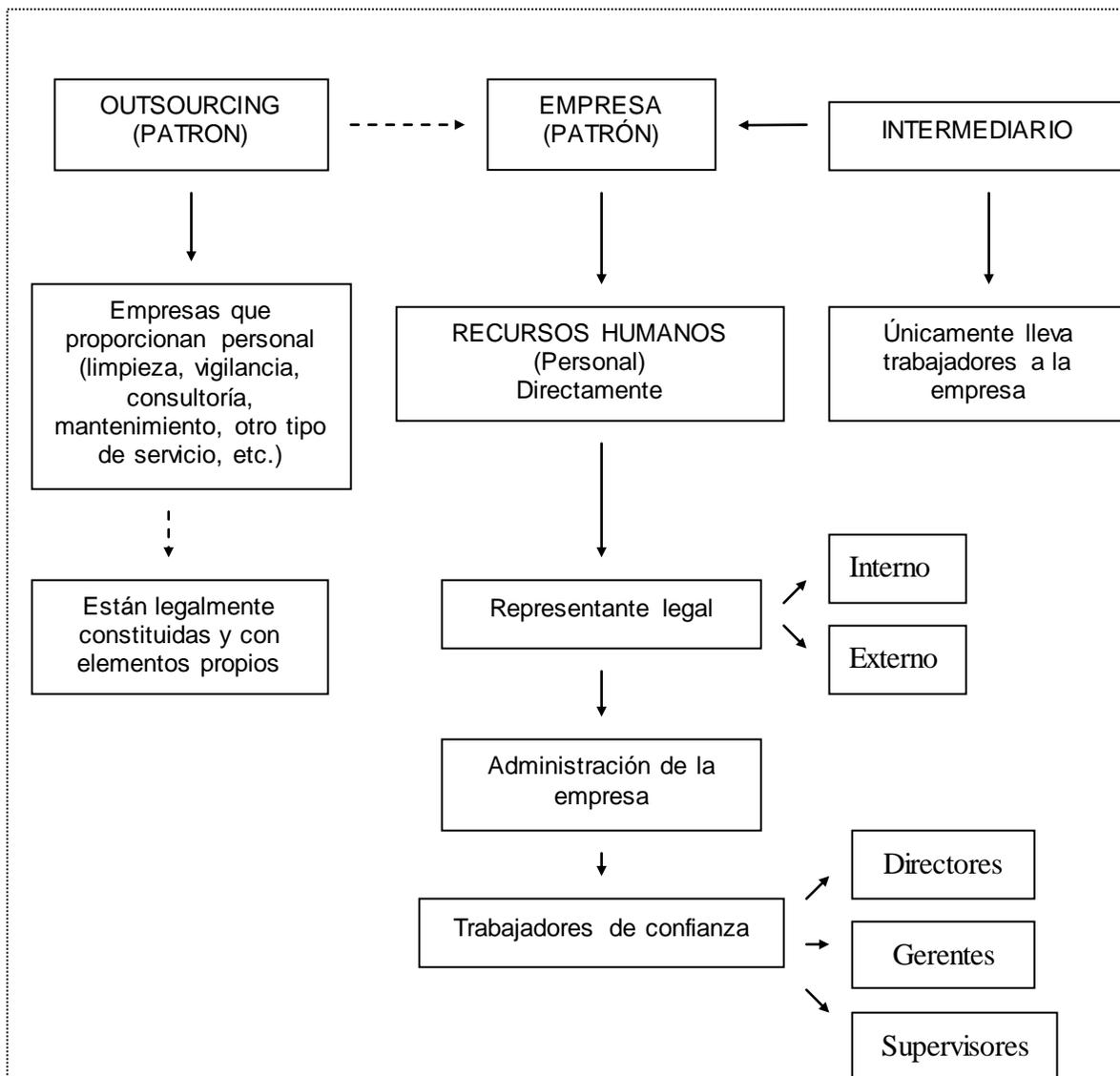
El crédito fiscal se podrá acreditar contra el ISR causado en el ejercicio en el que se generó el crédito. El crédito fiscal que se hubiera acreditado contra ISR, ya no podrá acreditarse contra el IETU y la aplicación del mismo no daría derecho a devolución alguna.



3.3.4 Obligaciones de Seguridad Social en el Outsourcing

La seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, serán garantizados por el Estado.

Por ello es que la realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y demás ordenamientos en la materia.





Artículo 6. El Seguro Social comprende:

- I. El régimen obligatorio, y
- II. El régimen voluntario.

Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:

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

Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, 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 aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;
- II. Los socios de sociedades cooperativas, y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.

Artículo 13. 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,
- 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. Todos y cada uno de los trabajadores que presten su servicio al Outsourcing; gozarán de dichos seguros únicamente con cubrir los requisitos señalados en cada uno de dichas ramas.

Un mes posterior a las reformas a la ley del Impuesto Sobre la Renta se aprobaron las reformas a la ley del Seguro Social mismas que entraron en vigor a partir del 10 de julio del 2009 vigentes hasta hoy en día. En dichas reformas se plantea garantizar los derechos laborales de aquéllos trabajadores que son empleados por prestadoras de servicios (*outsourcing*) y fortalecer las facultades del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para un mejor control de dichas entidades.

La primera reforma es al artículo 5-A fracción VIII la cual considera sujeto o sujeto obligado además de los mencionados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la Ley del Seguro Social (LSS) a los demás que establezcan la misma ley. Esta modificación se deriva de la reforma al artículo 15-A para especificar que será sujeto obligado **el beneficiario** de los trabajos o servicios prestados por los trabajadores. El artículo 15-A de la LSS en su segundo párrafo especifica que no se consideran intermediarios si no patrones a las empresas establecidas que presten servicios a otra, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Hasta antes del día 10 de julio del 2009 (fecha de entrada en vigor de la reforma a la LSS) los beneficiarios de los trabajos o servicios realizados por empleados de una prestadora de servicios (*outsourcing*) eran responsables bajador con respecto al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social. Sin embargo al adicionar el tercero párrafo al citado artículo se delimita la responsabilidad solidaria de los beneficiarios del trabajo a únicamente ser responsables en caso de que la empresa prestadora de servicios no cumpla con sus obligaciones patronales y siempre y cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social haya notificado previamente al patrón (prestadora de servicios) el requerimiento correspondiente y si este no lo hubiere atendido se le dará aviso a los



beneficiarios de los servicios de dicho requerimiento para que asuman las obligaciones correspondientes. Con la adición del cuarto al octavo párrafo al citado artículo 15-A se establece la **nueva obligación de los contratantes de servicios** de informar trimestralmente al IMSS ante la subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros 15 días de los meses de **enero, abril, Julio y octubre**, la información siguiente de los **contratos celebrados** con prestadoras de servicios (outsourcing) en el trimestre de que se trate.

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

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

Cuando el patrón se obligue a proporcionar a sus beneficiarios, trabajadores para ejecutarlos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del IMSS, **el patrón y el beneficiario** deberán comunicar la información antes señalada **únicamente** dentro de la circunscripción en la que se ubique su domicilio fiscal.

Adicional a la información antes descrita de conformidad al artículo segundo transitorio del decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones a la ley del Seguro Social **el patrón** proporcionara **el monto estimado mensual de la nómina de los Trabajadores puestos a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados y los domicilios de los lugares dónde se prestarán los servicios o se ejecutarán los trabajos contratados;**



asimismo, deberá señalar si el beneficiario de los servicios es responsable en cuanto a la dirección, supervisión y capacitación de los trabajadores.

Dicha información adicional de conformidad al decreto debe presentarse en el sistema de cómputo que autoriza el IMSS dentro de un plazo de 250 días hábiles. La información detallada en el párrafo anterior, deberá ser presentada por una sola vez respecto de cada contrato celebrado. Para efectos de la clasificación en el Seguro de Riesgos de Trabajo (SRT), tratándose de los patrones a que se refiere el tercer párrafo del artículo 15-A de la LSS (prestadoras de servicios) a solicitud del patrón, el IMSS le asignará un registro patronal por cada una de las clases que requiera, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional.

Información a presentar	Obligación para	
	El Patrón (Prestador del servicio o Contratista)	El cliente (Beneficiario del servicio o Contratante)
Delas partes del contrato (formato PS-1). Nombre, denominación o razón social. Clase de persona de que se trate, o en su caso objeto social , domicilio social, fiscal, y en su caso convencional para efectos del contrato, número de registro federal de contribuyentes (RFC) número de registro patronal ante el IMSS, datos de su acta constitutiva, tales como: * Número de Escritura Pública. * Fecha. * Nombre del notario público que da fe de la misma. * Número de la notaría y ciudad a la que corresponde. * Sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso. * Fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio. Nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.	SI	SI
Del contrato (en el formato PS-1) * Objeto. * Periodo de vigencia. * Perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal: - operativo - administrativo - profesional * El número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.	SI	SI
Monto estimado mensual dela nómina de los trabajadores puestos a disposición del cliente. Domicilio de los lugares donde se presentarán los servicios. Indicación de si el beneficiario de los servicios es responsable en cuanto a la dirección , supervisión y capacitación de los trabajadores. NOTA: De acuerdo con el instructivo del llenado del formato PS-1, la información señalada de este recuadro solo la debía presentar el patrón de manera transitoria, en tanto se publicara el sistema de cómputo autorizado por el IMSS	SI	NO
Por cada uno de sus trabajadores (en el sistema de cómputo autorizado por el IMSS) Nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.	SI	NO

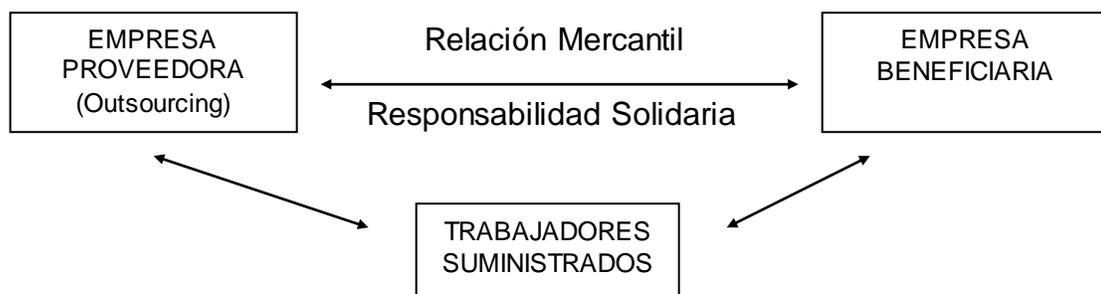


Los patrones o sujetos obligados que se clasifiquen en términos de lo dispuesto en este párrafo, revisarán anualmente su siniestralidad de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados. (Adición de un segundo párrafo al artículo 75 de la LSS). En el artículo Primero Transitorio se señala que esta disposición entrará en vigor 250 días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. A partir de ese momento, **los nuevos registros patronales** que se registren se sujetarán a la nueva normatividad y los que venían operando con anterioridad continuaran clasificados en la misma actividad para efectos del seguro de riesgos de trabajo y aplicando la misma prima determinada. Cabe mencionar que la multa por no presentar los informes trimestrales así como las demás obligaciones impuestas mediante las reformas y adiciones del decreto, es de 20 a 350 veces el salario mínimo diario general vigente en el D.F. (de \$1,051.80 a \$ 18,406.50

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA: es cuando las empresas establecidas sean patrones y que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes, para cumplir las obligaciones de las relaciones con sus trabajadores.

En materia de Seguridad Social, cuando en la contratación de los trabajadores para un Patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación, que patrón e intermediario asuman, **ambos serán responsables solidarios entre si y en relación con el trabajador respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta ley.**¹⁰

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas, que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores en términos de la Ley Federal del Trabajo (LFT)



¹⁰ LEY del Seguro Social. Milenium Laboral Ejecutiva 2013, Grupo Editorial Hess, México, Décima tercera Edición, 2013 pp.160



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

1. *Elaboración de contratos individuales de trabajo.*

Dentro de la Ley Federal del trabajo encontramos que los contratos de trabajo:

Artículo 35.- 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.

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse 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 esta Ley.

Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO	
OBRA ESPECÍFICA	<ul style="list-style-type: none">• Obra específica contratada• Actividades propias o extraordinarias de la empresa• Cláusula específica dentro del contrato
TIEMPO DETERMINADO	<ul style="list-style-type: none">• Periodo específico• Actividad extraordinaria tanto del propio objeto social de la empresa o ajeno al mismo (eventuales• Sustitución de trabajadores• Cláusula específica dentro del contrato• Si, vencido el plazo subsiste el objeto del contrato, este se prorroga hasta su cumplimiento
TIEMPO INDETERMINADO	<ul style="list-style-type: none">• Para realizar actividades 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.

2. Tipos y formas de fijar los salarios.

En materia de seguro social tenemos que existen 3 tipos de fijar los salarios los cuales están tipificados en el Artículo 30 de la LSS.

Artículo 30. Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;

II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y

III. 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 los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

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

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

4 Fallas en el control interno de las empresas.

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



5 Cédulas de diferencias de pagos.

Muchas empresas suelen pagar de acuerdo a las cédulas de liquidación que emite el Seguro Social pensando que éstas están correctas, sin embargo recordemos que los patrones tienen 5 días hábiles para realizar los movimientos de altas, bajas, reingresos y modificaciones de salarios, según el artículo 15 de la LSS.

6 Inexperiencia en el uso del Sistema Único de Autodeterminación.

El manejo de este sistema es fácil cuando se tiene previamente los conocimientos en informática.

7 Demandas de los trabajadores.

Con la finalidad de evitar problemas laborales y 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.

3.3.5 Impuesto Sobre Nóminas en el Outsourcing

Para el impuesto sobre nóminas existen diferencias de causación dependiendo de la entidad federativa, la recomendación es verificar los supuestos en cada una de ellas, por ejemplo en el D.F, el Código Fiscal del D.F. en su artículo 156 dice:

ARTÍCULO 156 CFDF. *Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado...*

Para el estado de México, relativo al mismo tema, el Código Financiero en su artículo 56 menciona lo siguiente:

ARTÍCULO 56 CFEM. *Están obligadas al pago de este impuesto, las personas físicas y jurídicas colectivas, incluidas las asociaciones en participación que realicen pagos en efectivo o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue....*

Como ya se ha mencionado, es importante revisar los lineamientos de los impuestos sobre nómina locales donde se presten o efectúen pagos por los servicios sobre nóminas.



En especial en el Estado de México, el artículo 56 del Código Financiero del Estado de México también menciona lo siguiente:

ARTÍCULO 56 CFEM.....
Están obligadas a retener y enterar este impuesto, las personas físicas y jurídicas colectivas que contraten la prestación de servicios de contribuyentes domiciliados en otro Estado o entidad federativa, cuya realización genere prestación de trabajo personal dentro del territorio del Estado. La retención del impuesto se efectuará al contribuyente que preste los servicios contratados, debiendo entregarle la constancia de retención correspondiente durante los quince días siguientes al período respectivo...
Cuando para la determinación de la retención del impuesto se desconozca el monto de las remuneraciones al trabajo personal realizadas por el contribuyente de que se trate, la retención deberá determinarse aplicando el 2.5% al valor total de las contraprestaciones efectivamente pagadas por los servicios contratados en el mes que corresponda, sin incluir el Impuesto al Valor Agregado e independientemente de la denominación con que se designen.

Ejemplo:

Supongamos que un patrón contrata a su personal en el D.F. paga en el D.F., pero los servicios de Outsourcing los presta en el Estado de México, el beneficiario en el estado de México está obligado a retener el impuesto sobre nóminas de esta entidad federativa, y el patrón que proporciona el servicio de Outsourcing estaría causando impuesto en el D.F. y se le retendría impuesto en el Estado de México, como se ha dicho esta situación no sería constitucional debido a que causaría impuesto dos veces al mismo sujeto y objeto, podría interponer un medio de defensa, sin embargo las autoridades locales independientemente de lo anterior podrían requerir el impuesto sobre nóminas de manera independiente en cada entidad federativa.



CAPÍTULO 4

PRÁCTICAS FISCALES INDEBIDAS: SIMULACIÓN EN EL OUTSOURCING.

OBJETIVO:

El Outsourcing es un servicio que en los últimos años muchas empresas la han considerado como una alternativa para no pagar impuestos, para ello en este capítulo analizaremos si esta forma de administración da pie a incurrir en elusión, evasión y defraudación fiscal.



Como sabemos, el outsourcing es un servicio que en los últimos años muchas empresas han ofrecido con la finalidad única y exclusiva de que no se paguen las cuotas de seguridad social ni el ISR correspondientes a los salarios de los trabajadores, lo cual sin duda alguna distorsiona la naturaleza de éste tipo de entidades las cuales tuvieron un origen con finalidades totalmente distintas.

Estas entidades se han constituido en nuestro país principalmente como sociedades civiles o como sociedades cooperativas, y como sabemos, el plan que venden estas entidades es la de convertir en socios de dichas sociedades a los trabajadores de las empresas que contraten sus servicios y de ésta manera evitar el pago de las cuotas de seguridad social principalmente, pero también el ISR de los trabajadores.

De acuerdo a cifras del SAT, actualmente existen en el país 25 mil sociedades cooperativas, de las cuales aproximadamente 2 mil operan bajo la figura de outsourcing.

De estas 2 mil sociedades cooperativas, 120 son agresivas en el sentido de que convencen a las empresas de transferir personal con el único objetivo de evitar el pago de contribuciones al convertirlos en socios de la cooperativa.

Según los mismos datos del SAT, este abuso en la forma de operar de las outsourcing causan al fisco un desfaldo de mil millones de pesos al año, por lo que en los últimos meses se han reforzado las acciones de fiscalización mediante auditorías, tanto a las sociedades cooperativas como a las empresas que contratan sus servicios, logrando que en los últimos 6 meses se haya sancionado a 3 de estas cooperativas y 15 casos más se encuentren en análisis actualmente.

Es necesario precisar que el SAT destaca que aunque los asesores que recomiendan este esquema aseguran que no tiene repercusiones fiscales, los tribunales han considerado que los fondos de previsión social recibidos por los socios cooperativistas constituyen ingresos por los que se está obligado al pago del ISR.

En vista de lo anterior, y aunque evidentemente es discutible esto, es necesario revisar los posibles contratos de outsourcing que se tengan concertados con la finalidad de evitar un posible contratiempo de tipo fiscal en la empresa, ya que como se señaló anteriormente, se están realizando auditorías no sólo a las outsourcing sino también a quien contrata tales servicios.



4.1 DEFINICIÓN DE ELUSIÓN, EVASIÓN Y DEFRAUDACIÓN FISCAL

Dentro de los propósitos de la planeación fiscal, se tiene el abatir, atenuar o diferir la carga fiscal de toda operación, siempre dentro del marco jurídico fiscal vigente y contando con el soporte documental que demuestre la licitud de los actos.

Las opciones o alternativas pueden estar explícitamente establecidas en la ley, reglamentos y disposiciones federales, estatales y municipales de carácter impositivo, derecho común, leyes mercantiles, laborales, diversos códigos, convenios tributarios con otros países, diarios oficiales, jurisprudencias, tesis aisladas, criterios de la autoridad, doctrina legal y fiscal.

Si bien la planeación fiscal como tal es legítima, en la práctica puede ser complicado distinguir entre una conducta lícita de otros actos ilícitos como son: la elusión fiscal, la simulación fiscal, la evasión fiscal, el fraude o delito fiscal; por lo que es importante que exista una razón de negocios, que se tenga un objetivo determinado que no sea exclusivamente la obtención de un beneficio fiscal y que éste mas bien sea una consecuencia de aquél. Como en toda actividad, en el caso de la disciplina fiscal, es necesario prevenir antes que corregir, anticipar en vez de reaccionar, darle un rumbo, un destino a la empresa y no permitir que naufrague a la deriva.

4.1.1 Elusión Fiscal

La **elusión fiscal** o **elusión tributaria** es una figura consistente en no pagar determinados impuestos que aparentemente debería abonar, amparándose en subterfugios o resquicios legales, no previstos por el legislador al momento de redactar la ley. Esta situación puede producir como consecuencia de deficiencias en la redacción de la ley o bien porque sus autores no han previsto efectos no deseados al entrar en juego con el resto de las normas tributarias. Se caracteriza principalmente por el empleo de medios lícitos que buscan evitar el nacimiento del hecho gravado o disminuir su monto.

La elusión tributaria, es una ventana para no cumplir lícitamente las obligaciones fiscales, que sin embargo, afecta las políticas, procesos y procedimientos fiscales. La elusión, es considerada también como un acto de defraudación fiscal, que mediante el empleo de los vacíos legales, tiene el propósito de reducir el pago de los tributos que por norma le corresponden a un deudor tributario. Pueden ser por engaños, errores, u omisiones en las declaraciones o cualquier otro acto del que se tenga un beneficio indebido en perjuicio del fisco.

Aparece el efecto de la elusión fiscal, cuando el contribuyente utiliza textos legales o interpretaciones que le favorezcan en el caso especial del



articulado que implica carga impositiva que de esta manera no se ve incidido, por lo tanto no es sujeto a gravamen obteniendo con ello un beneficio fiscal.

De específica no se quiere establecer que cualquier interpretación diversa a la autoridad fiscal, lo que sucede y debe quedar preciso es que el contribuyente conoce a profundidad la ley y entonces encuentra irregularidades que no le prohíben utilizar ciertas figuras independientes al texto impositivo, aún así no olvidar que un principio general de derecho establece que la autoridad para ejercer los actos de coercitividad debe ser competente, lo que implica que sólo puede aplicar el texto legal en el marco conceptual que señala, mientras que el contribuyente puede realizar todos los actos y los hechos jurídicos que no sean ilícitos y no contravengan a la ley donde la ésta no distingue el sujeto pasivo no esta obligado a distinguir.

4.1.2 Evasión Fiscal

La **evasión fiscal**, **evasión tributaria** o **evasión de impuestos** es una figura jurídica consistente en el impago voluntario de tributos establecidos por la ley. Es una actividad ilícita y habitualmente está contemplado como delito o como infracción administrativa en la mayoría de los ordenamientos.

i. Clasificación de la evasión fiscal

La evasión es clasificada de diversas maneras por los especialistas, a continuación se presentan las clasificaciones más comunes:

Evasión total o parcial. Es cuando el contribuyente aparece como ciudadano cumplidor, pagando sólo una parte de las contribuciones a que esta obligado y total cuando se evita en todo el pago de dichas contribuciones, aún cuando no se utilice ningún medio.

Evasión legal e ilegal. La evasión ilegal, se puede apuntar que las formas más conocidas en que se lleva a cabo, son las siguientes:

1. Ocultación de la base imponible
2. Aumento indebido de las deducciones, exenciones o de los créditos por impuestos pagados
3. Traslación o desplazo de la base imponible
4. Morosidad en el pago de impuestos.

ii. Elementos de la evasión fiscal

1. "Que exista una persona física o moral, obligada al pago del impuesto"



2. Que se deje de pagar total o parte del impuesto
3. Que infrinja una ley.

iii. Causas de la evasión fiscal

1. La no existencia de conciencia tributaria
2. Contribuciones exageradamente altas
3. La compleja estructura del sistema tributario
4. La falta de expedición administrativa de las disposiciones fiscales
5. Bajo riesgo de ser detectado
6. La resistencia al pago de impuestos

4.1.3 Defraudación fiscal

La **defraudación fiscal** supone la intención de dañar la realización de un acto voluntario con la ocultación de cualquier situación con relevancia fiscal, con la intención deliberada de sustraerse en todo o en parte a una obligación fiscal.

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

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

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

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

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



- d) Usar documentos falsos
- b) Omitir reiteradamente la expedición de comprobantes por las actividades que se realicen, siempre que las disposiciones fiscales establezcan la obligación de expedirlos
- c) Manifestar datos falsos para obtener de la autoridad fiscal la devolución de contribuciones que no le correspondan
- d) No llevar los sistemas o registros contables a que se esté obligado conforme a las disposiciones fiscales o asentar datos falsos en dichos sistemas o registros
- e) Omitir contribuciones retenidas o recaudadas.

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

- I. Que se consigne en las declaraciones que se presenten para los efectos fiscales, deducciones falsas o ingresos acumulables menores a los realmente obtenidos o determinados conforme a las leyes.
- II. Que se omita enterar a las autoridades fiscales, dentro del plazo que la ley establezca, las cantidades que por concepto de contribuciones se hubieren retenido o recaudado.
- III. Que se beneficie sin derecho de un subsidio o estímulo fiscal.
- IV. Que se simule uno o más actos o contratos obteniendo un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal.
- V. Que se omita presentar, por más de doce meses, la declaración de un ejercicio que exijan las leyes fiscales, dejándose de pagar la contribución correspondiente.

Cabe mencionar que además de la defraudación fiscal, el Código Fiscal de la Federación contempla otros hechos considerados como delitos fiscales, estos son:

- El encubrimiento (artículo 96)
- El encubrimiento de funcionarios y empleados (artículo 97)
- La tentativa punible (artículo 98)
- El contrabando (artículos 102, 103, 105 y 107)
- Los relativos al Registro Federal de Contribuyentes (artículo 110)



- Los relativos a la presentación de declaraciones o contabilidad (artículo 111)
- El abuso de confianza cometido por depositarios e interventores (artículo 112)
- Los relacionados con la alteración de aparatos de control, sellos y máquinas registradoras (artículo 113)

- Los cometidos por servidores públicos con motivo de visitas domiciliarias, embargos sin mandamiento y revisión de mercancías de manera ilegal (artículo 114)
- Los realizados por funcionarios públicos que amenacen con formular denuncia, querrela o declaratoria (artículo 114-A)
- Los efectuados por servidores públicos, por revelar información proporcionada por el sistema financiero (artículo 114-B)
- El robo o destrucción de mercancías en recintos fiscales o fiscalizados (artículo 115)
- La comercialización o transporte de gasolina o diesel sin especificaciones (artículo 115-Bis).

4.2 COMO SE DETECTA UN FRAUDE

Existe una infinidad de respuestas a esta pregunta las más comunes son:

- Observar, probar o revisar los riesgos específicos de control, identificar los más importantes y vigilar constantemente su adecuada administración.
- Simular operaciones.
- Revisar constantemente las conciliaciones de saldos con bancos, clientes, etc.
- Llevar acabo pruebas de cumplimiento de la eficacia de los controles.

Errores e irregularidades

La presentación adecuada de los estados financieros depende de varios factores, entre los que se encuentra la aplicación de las NIF`S, el ejercicio de un criterio adecuado en la realización de las estimaciones necesarias en aquellas áreas en donde existan incertidumbres y él suficiente desglose de aspectos significativos, además de los elementos básicos, que son la adecuación y validez de las operaciones y saldos.

Los errores, se consideran que se producen sin intención, mientras que las irregularidades se producen intencionalmente. Puesto que es más difícil prevenir o detectar las irregularidades que los errores.



Las posibles irregularidades que efectúan las operaciones de caja y bancos y de sus saldos pueden clasificarse, desde el punto de vista de su ejecución de la siguiente forma:

El “**fraude**” se refiere a un acto intencional por parte de uno o más individuos de la administración, empleados o terceras partes, que da como resultado una representación errónea de los estados financieros, en detrimento o beneficio de la organización. El fraude puede implicar:

- Manipulación, falsificación o alteración de registros o documentos.
- Malversación de activos.
- Venta o cesión de activos falsos o ficticios.
- Representaciones impropias o incorrecta valuación de transacciones, activos, pasivos o utilidades.
- Supresión u omisión de los efectos de transacciones en los registros o documentos.
- Registros de transacciones sin sustancia.
- Pagos impropios, así como una póliza ilegal de donativos,

Con hechos, operaciones fraudulentas y pagos hechos a las autoridades oficiales o intermediarios de autoridades, clientes o proveedores.

Transferencias de precios impropias de manera intencional (valuación incorrecta de bienes intercambiados entre entidades relativas) con el propósito de estructurar técnicas de precios impropias, de esta manera la gerencia puede mejorar los resultados de operación en detrimento de otra Organización.

- Descuido intencional de los registros o revelación de información significativa para mejorar el panorama financiero de la organización o de otras organizaciones ajenas.
- Mala aplicación de políticas contables.

El término “error” se refiere a equivocaciones no intencionales en los estados financieros, como:



- Equivocaciones matemáticas o de oficina en los registros subyacentes y datos contables.
- Omisión o mala interpretación de hechos.
- Mala aplicación de políticas contables.
- Omisión de asientos
- Sumas y asientos falsos
- Pases y otros procedimientos de teneduría
- Destrucción de documentos
- Preparación de documentos
- Alteración de documentos legítimos
- Fraudes en la empresa
- Manejo circulante
- Caja menor y adulteración de transacciones
- Recibos provisionales
- Dobles reembolsos
- Apropiación indebida de dinero sin registro
- Jineteo de efectivo o cheques
- Sustitución de dinero por cheque o tarjeta
- Consignaciones adulteradas
- Destrucción de facturas y comprobantes
- Auto préstamos
- Clonación de recibido en operaciones de efectivo
- Complicidad en atracos Ingenierías contables
- Incremento de gastos de viaje y representación
- Falta de legalización de anticipos
- Creación de activos o pasivos ficticios
- Compras inexistentes
- Pagos dobles a proveedores
- Cargos indebidos a clientes
- Falta de oportunidad en las conciliaciones
- Manejo indebido de los activos
- Uso indebido de líneas telefónicas
- Uso indebido de computadores
- Riesgos por programas no protegidos
- Actividades prohibidas en las instalaciones

El sector denominado Outsourcing ha sido objeto de revisiones de gabinete , visitas domiciliarias, requerimientos y auditorias fiscales integrales, debido a que la autoridad señala que este tipo de empresa utilizan mecanismos fiscales indebidos para pagar menos impuestos, y que éstos repercuten tanto a los empleados como en las arcas del erario gubernamental; aunado a lo anterior las entidades gubernamentales buscan desaparecer o evitar la



proliferación de este tipo de empresas, que en los últimos años, ha crecido de manera increíble.

En este estudio se aborda las implicaciones fiscales del Outsourcing aplicado a las sociedades Civiles motivo por el cual definiremos a grandes rasgos las características de este tipo de sociedad.

4.3 LA SIMULACION EN EL OUTSOURCING

El *Outsourcing*, en muchos casos es realmente una estrategia fraudulenta, basada en la simulación y, por el contrario, una estrategia fiscal correcta debe estar basada en la seguridad jurídica del contribuyente.

SIMULACIÓN JURÍDICA	SEGURIDAD JURÍDICA
1. Outsourcing fraudulento.	1. La planeación legal ajustada a derecho.
2. Empresas fachadas.	2. Derechos adquiridos
3. Omisión de Contribuciones.	3. Reforma laboral como generadora de beneficios patronales.
4. Lavado de dinero.	4. Los trabajadores y la reforma laboral.
5. Fraude al IMSS.	5. Opciones de planeación fiscal a partir de la reforma.
6. Empresas ficticias.	6. Nuevos contratos laborales.
7. Fraude a los trabajadores.	7. La seguridad social y los trabajadores.

Dependiendo del tratamiento el *Outsourcing* puede ser considerado como un esquema de fraude o como una herramienta legal permitida, pero las reformas laborales inciden sobre el punto de que esta figura ya es legal y solamente restaría reglamentarla.

Con el *Outsourcing* algunas empresas buscaron:

- No pagar el IVA.
- No pagar las aportaciones de seguridad social.
- No pagar retenciones de ISR en favor de los trabajadores.
- Buscar minimizar el impuesto empresarial a tasa única (IETU) a través de que otra empresa pague estas contribuciones.
- Para ello se contrataba a una empresa de *Outsourcing*, la cual:
 - Supuestamente liberaba de toda responsabilidad (civil, penal, administrativa y de toda índole) a la empresa contratante.



– Paga los impuestos (se supone) por cuenta de la empresa contratante, pero si no lo hacía (ya que el IVA era su ganancia), la empresa contratante no ha pagado contribuciones.

– Ningún contrato por medio del cual se permita que una empresa pague contribuciones por cuenta de otra **es válido**, si la empresa de *Outsourcing* no solicita a las autoridades fiscales ser responsables solidarios.

– Pero lo más malo, los argumentos de las empresas de *Outsourcing* eran falsos, ya que argumentaban que había lagunas legales, sin embargo, eran engañados.

SIMULACIÓN JURÍDICA: “Hay simulación cuando se declara una cosa distinta de lo que se quiere, en forma consciente y con el acuerdo de la persona a quien está dirigida esa declaración”, es decir, que hay una discrepancia deliberada entre lo que se quiere realmente y lo que se declara querer. “En vez de celebrar un acto real, el deudor puede aparentar que efectúa ciertos actos jurídicos, los cuales disminuyen su activo patrimonial o aumentan su pasivo, a fin de dar una imagen de insolvencia que le permita rehuir el cumplimiento de sus obligaciones”.

SIMULACIÓN LABORAL se comete fraude fiscal porque el Estado se ve afectado al simularse una relación laboral dentro de una figura contractual, sea civil, o bien, mercantil. También se da el fraude fiscal en la contratación civil, cuando el patrono exige al trabajador le sea extendida una factura por supuestos “honorarios” por el servicio prestado, y en ámbito mercantil cuando se realiza el fraude por una supuesta relación comercial en la que el trabajador se le exige actúe como una empresa individual cuando en realidad no lo es, cometiendo el fraude fiscal al exigirle dicho documento, que muchas veces es utilizado únicamente para disminuir el gasto en el IVA.

Hay simulación cuando se declara una cosa distinta de lo que se quiere, en forma consciente y con el acuerdo de la persona a quien está dirigida esa declaración.

El Servicio de Administración Tributaria (SAT), ya ha identificado a varias de estas empresas, que han actuado en detrimento de la recaudación tributaria.

Con la nueva figura que legaliza el esquema de *Outsourcing* (a partir de la entrada en vigor de las reformas laborales), el contribuyente puede aprovechar esta figura ya legalizada, pero las empresas que utilizaron este esquema con el dolo en la conducta de no pagar impuestos, están en la situación de haber omitido el pago de contribuciones.



A partir del año 2000 se ha incrementado de forma considerable la creación de diversas sociedades toda vez que algunos asesores ofrecen estos esquemas con la finalidad de que las organizaciones disminuyan cargas financieras e impositivas derivadas de la relación laboral con sus trabajadores y eviten posibles contingencias laborales (pago de reparto de utilidades, impuestos federales y locales, aportaciones de seguridad social).

La conducta de evasión de estas empresas consiste en transferir a los trabajadores de las empresas a estas sociedades, convirtiéndolos en socios cooperativas o industriales, a los cuales se les realizan pagos por concepto de previsión social o alimentos, mismos que indebidamente se consideran deducibles, asimismo el socio no acumula el ingreso proveniente de dichos pagos.

Para dicha simulación se crea empresas integradoras fachadas a través de:

- Sociedades cooperativas.
- Sociedades en nombre colectivo.
- Sociedades de Solidaridad Social
- Sociedades Anónimas
- Asociación en participación

Es importante señalar que los socios (antes trabajadores) siguen laborando en las instalaciones de la empresa con los mismos horarios, reglamentos y funciones.

4.3.1 Empresas Integradoras

Se definen como empresas de servicios especializados que asocian personas físicas y morales de escala micro, pequeña y mediana, su objetivo fundamental es organizarse para competir en los diferentes mercados y no para competir entre sí.

La integradora puede realizar operaciones a cuenta y nombre de sus integradas, por esta gran ventaja, la integradora será quien facture por sus integradas las operaciones con usted.

Objeto social: Prestación de **servicios especializados** como tecnológicos, de promoción y comercialización, diseño, subcontratación de productos y procesos, obtención de financiamiento, actividades en común, evitando el intermediarismo en gastos y compras, otros como: Administrativos, fiscales, jurídicos, informáticos, etc.

Artículo 84 LISR. Las empresas integradoras podrán realizar operaciones a nombre y por cuenta de sus integradas, sin que se considere que las primeras



perciben el ingreso o realizan la erogación de que se trate, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

I. Celebren un convenio con sus empresas integradas a través del cual estas últimas acepten que sea la empresa integradora la que facture las operaciones que realicen a través de la misma, comprometiéndose a no expedir algún otro comprobante por dichas operaciones.

II. Expidan a cada empresa integrada una relación de las operaciones que por su cuenta facture, debiendo conservar copia de la misma y de los comprobantes con requisitos fiscales que expidan, los que deben coincidir con dicha relación.

III. Proporcionen, a más tardar el día 15 de febrero de cada año, a las autoridades fiscales que corresponda a su domicilio fiscal, la información de las operaciones realizadas en el ejercicio inmediato anterior por cuenta de sus integradas.

Las compras de materias primas, los gastos e inversiones, que efectúen las empresas integradas a través de la empresa integradora podrán ser deducibles para las mismas, en el por ciento que les corresponda, aun cuando los comprobantes correspondientes no se encuentren a nombre de las primeras, siempre que la empresa integradora le entregue a cada integrada una relación de las erogaciones que por su cuenta realice, debiendo conservar los comprobantes que reúnan requisitos fiscales y copias de dicha relación.

Para los efectos de la obligación a que se refiere el párrafo anterior y la fracción

II de este artículo, la relación que elabore la empresa integradora en la que se considere en su conjunto tanto las operaciones realizadas por cuenta de las empresas integradas, así como el ingreso que por concepto de cuotas, comisiones y prestación de servicios que por dichas operaciones perciba la integradora, deberá cumplir con los requisitos que para efectos de los comprobantes se establecen en el Código Fiscal de la Federación y estar impresa en los establecimientos autorizados por la Secretaría. La relación a que se refiere este párrafo deberá proporcionarse a las empresas integradas dentro de los 10 días siguientes al mes al que correspondan dichas operaciones.

En el caso de que en la relación que al efecto elabore la empresa integradora no se consideren los ingresos a cargo de ésta por concepto de cuotas, comisiones y prestación de servicios, la misma podrá no estar impresa en los citados establecimientos.



4.3.2 Sociedad Cooperativa

La propuesta consiste en adherir a sus actuales trabajadores a una empresa a nuestra empresa cooperativa como socios cooperativistas, a continuación presentamos las ventajas fiscales:

Anticipo a rendimientos El artículo 110, nos establece darle a los ingresos recibidos por los socios cooperativistas, tratamiento bajo el capítulo I, del Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, es decir, asimilables a salarios, pero únicamente por los anticipos a rendimientos efectuados. Por esta razón el ingreso que perciben por concepto de anticipo a rendimiento es por la cantidad de 1 Salario Mínimo General Vigente (SMGV), pues la Ley prevé que a quienes reciban esta cantidad no deberá efectuarse retención alguna.

Art. 110 LISR, 113 LISR

Previsión social La Ley General de Sociedades Cooperativas en sus artículo 53 y 57, establecen la creación de un Fondo de Previsión Social y los términos para su entrega. Los beneficios derivados de ese fondo, a diferencia de los anticipos a rendimientos, no se asimilan a ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado y por lo mismo, no están gravados en el capítulo I, ni en ningún otro capítulo. Por lo que respecta a la no acumulación del ingreso por parte de los socios de los beneficios provenientes del fondo de previsión social tiene su sustento en la recta interpretación de las disposiciones fiscales, ya que no es necesario que exista un precepto que exceptúe el ingreso del gravamen, sino que al no existir en la ley norma expresa que lo grave ello es suficiente para considerarlo como no objeto del tributo

IMSS El Artículo 12 de la Ley del Seguro Social, establece como sujetos de aseguramiento a los socios cooperativistas, luego entonces tienen la obligación de cubrir sus cuotas de seguridad social, el artículo 28-A establece que deberán cotizar con el total de percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal, debemos entender entonces que no todo lo que reciba el socio cooperativista es base de cotización es decir solo cotizan con sus anticipos a rendimientos (1SMG), lo que lo exime del pago de dicha cuota. Art. 12, 19 Y 28A LSS

Impuesto sobre nómina Por mencionar otras de las ventajas con las que cuenta este tipo de sociedades, es que no son sujeto del pago del 2 % sobre Nómina en los estados en los que existe el tributo, pues se trata de socios cooperativistas y no de trabajadores.



4.3.3 Sociedad en nombre colectivo.

El artículo 25 de la LGSM define a la Sociedad en Nombre Colectivo como aquella que existe bajo una razón social y en la que todos los socios responden de modo subsidiario, ilimitada y solidariamente de las obligaciones sociales.

En atención a estas características, los socios responden de las obligaciones sociales en forma subsidiaria, solidaria, e ilimitada. En virtud de los subsidiarios de dicha responsabilidad, los acreedores deberán agotar primeramente los recursos sociales, antes de emprender acción contra el socio.

Su responsabilidad es solidaria, en tanto que responde cada uno de ellos por la totalidad de las deudas, sin perjuicio del derecho de repetición que en su caso puedan tener, y responden todos y cada uno de ellos con la totalidad de su patrimonio en forma ilimitada, para este efecto y para protección de nuestros socios el artículo 26, posibilita a la sociedad, poder estipular que la responsabilidad de uno o varios socios, se limite a una porción o cuota determinada, por tanto en el acta constitutiva se establece esta limitante a la cuota de aportación, la cual es mínima..

El principal objetivo de la creación y utilización de ésta figura jurídica, es la actualización de la hipótesis normativa, prevista en el artículo 49 prevé para los socios industriales, dispositivo que se transcribe a continuación:

ARTICULO 49 Los socios industriales deberán percibir, salvo pacto en contrario, las cantidades que periódicamente necesiten para alimentos; en el concepto de que dichas cantidades y épocas de percepción serán fijadas por acuerdo de la mayoría de los socios o, en su defecto, por la autoridad judicial. Lo que perciban los socios industriales por alimentos se computará en los balances anuales a cuenta de utilidades, sin que tengan obligación de reintegrarlo en los casos en que el balance no arroje utilidades o las arroje en cantidad menor.

Alimentos El artículo 308 del Código Civil establece que los alimentos comprenden la comida, el vestido, la habitación, la atención médica, la hospitalaria y en su caso, los gastos de embarazo y parto;

Como se observa, en el derecho el concepto de alimentos sobrepasa a la simple acepción de comida. Constituyen un elemento de tipo económico que permite al ser humano obtener su sustento en los aspectos físico, psíquico; son el elemento que permite la subsistencia y el desarrollo de una persona, de ahí que la Suprema Corte de Justicia ha sostenido que los alimentos son materia de orden público e interés social.



Impuesto Sobre la Renta LISR. El artículo 109, Fracción XXII, exenta a los ingresos que se den por concepto de alimentos, luego entonces sería un ingreso libre de impuesto alguno.

IMSS - INFONAVIT No son sujetos de aseguramiento, pues se trata de socios industriales, personas que no se encuentran contempladas en legislación de la LSS y LINFONAVIT.

4.3.4 Sociedades de Solidaridad Social

Es aquella que se constituye con un patrimonio de carácter colectivo, cuyos socios deberán ser personas físicas de nacionalidad mexicana –en especial ejidatarios, comuneros, campesinos sin tierra, y personas que tengan derecho al trabajo que destinen una parte del producto de su trabajo a un fondo de solidaridad social y que podrán realizar actividades mercantiles. Los socios convendrán libremente sobre las modalidades de sus actividades, para cumplir con las finalidades de la sociedad (artículo 1º, LSSS).

Los ingresos que los socios perciben, se derivan de un Fondo que la Ley de la materia (LSSS), establece su creación, denominado “Fondo de Solidaridad Social”

Impuesto Sobre la Renta LISR. La Ley de Solidaridad Social 10, 31, 32, establecen la creación de un Fondo de Solidaridad Social y los términos para su entrega, así como el derecho de los socios de percibir beneficios de ese fondo. Dichos beneficios, no se encuentran tipificados dentro de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Cabe destacar que incluso como Personas Morales las SSS, no se encuentran como sujetos del LISR.

Por lo que respecta a la no acumulación del ingreso por parte de los socios de los beneficios provenientes del fondo de solidaridad social tiene su sustento en la recta interpretación de las disposiciones fiscales, ya que no es necesario que exista un precepto que exceptúe el ingreso del gravamen, sino que al no existir en la ley norma expresa que lo grave ello es suficiente para considerarlo como no objeto del tributo

IMSS - INFONAVIT No son sujetos de aseguramiento, ni de cotización, pues se trata de socios de una SSS, personalidad jurídica que no se encuentra contemplada en las legislaciones en cuestión.



4.3.5 Sociedad Anónima

El objeto principal de la compañía es la de prestación de servicios de personal, el cual como estrategia fiscal contratará trabajadores a los cuales les pagará un salario mínimo y el resto de sus percepciones, las obtendrá mediante un esquema legal de percepciones señaladas por la ley del Impuesto Sobre la Renta.

El esquema de percepciones que se entrega es el siguiente:

- I. Salario y prestaciones legales.
- II. Previsión Social.
- III. Explotación de Derechos de Autor.
- IV. Enajenación de Derechos de Autor.
- V. Donativos
- VI. Fondo de Ahorro
- VII. Otras prestaciones ilimitadas.

	LIMITE ANUAL	DIARIOS	MENSUAL	ANUAL
SUELDO BASE ART. 13, PRIMER PARRAFO LISR	1 SMGZ	48.67	1,480.38	17,764.55
HORAS EXTRAS ART. 109, FRACCIÓN I, LISR	432 HRS		438.03	5,526.36
DÍAS DE DESCANSO ART. 109, FRACCIÓN I, LISR	48 DIAS		389.36	4,672.32
DÍAS FESTIVOS ART. 109, FRACCIÓN I, LISR	7 DIAS			681.38
PREVISIÓN SOCIAL ART. 109 PENULTIMO PÁRRAFO LISR	6 SMGZ	292.02	8,882.28	106,587.30
DERECHOS DE AUTOR ART. 109 F. XXVIII LISR	20 SMGZ	973.40	29,607.58	355,291.00
ENAJENACION DE DERECHOS DE AUTOR ART. 109 F. XV, b) LISR	3 SMGZ	146.01	4,441.13	53,293.65
DONATIVOS ART. 109 F. XIX c) LISR	3 SMGZ	146.01	4,441.13	53,293.65
FONDO DE AHORRO ART. 31 LISR F. XII 5o. Párrafo	1.3 SMGZ	63.27	1,924.46	23,093.54
		1,669.38	51,604.35	620,203.75

Artículo 13 LISR. Cuando se realicen actividades empresariales a través de un fideicomiso, la fiduciaria determinará en los términos del Título II de esta Ley, el resultado o la pérdida fiscal de dichas actividades en cada ejercicio y cumplirá



por cuenta del conjunto de los fideicomisarios las obligaciones señaladas en esta Ley, incluso la de efectuar pagos provisionales.....

Artículo 109 LISR. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Artículo 109 LISR (PENÚLTIMO PÁRRAFO) La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Artículo 109 LISR.....

XXVIII. Los que se obtengan, hasta el equivalente de veinte salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevados al año, por permitir a terceros la publicación de obras escritas de su creación en libros, periódicos o revistas, o bien, la reproducción en serie de grabaciones de obras musicales de su creación, siempre que los libros, periódicos o revistas, así como los bienes en los que se contengan las grabaciones, se destinen para su enajenación al público por la persona que efectúa los pagos por estos conceptos y siempre que el creador de la obra expida por dichos ingresos el comprobante respectivo



que contenga la leyenda “ingreso percibido en los términos de la fracción XXVIII, del artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta”. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Artículo 109 LISR.....

XV. Los derivados de la enajenación de:

b) Bienes muebles, distintos de las acciones, de las partes sociales, de los títulos valor y de las inversiones del contribuyente, cuando en un año de calendario la diferencia entre el total de las enajenaciones y el costo comprobado de la adquisición de los bienes enajenados, no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por la utilidad que exceda se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Artículo 109 LISR.....

c) Los demás donativos, siempre que el valor total de los recibidos en un año de calendario no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará impuesto en los términos de este Título.

Artículo 31. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

XII..... (5to. Párrafo)

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

Otras prestaciones ilimitadas se establecen en el artículo 109 LISR

Artículo 109. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos.....

ALIMENTOS:

XXII. Los percibidos en concepto de alimentos por las personas físicas que tengan el carácter de acreedores alimentarios en términos de la legislación civil aplicable.

AYUDA PARA VIVIENDA:



VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

REEMBOLSO DE GASTOS MEDICOS:

IV. Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

IMSS - INFONAVIT La ventaja de la sociedad es que tiene sentencia ejecutoriada que la libera del pago de las cuotas obrero patronales al IMSS y del INFONAVIT. Sin embargo con el objeto de otorgarle seguridad social a los trabajadores dichas cuotas y aportaciones se estarán cubriendo en forma y tiempo a dichas instituciones cuya base será el salario mínimo o una cantidad mayor, para obtener puntaje que haga efectivo el beneficio de la vivienda.

La prestación de nuestros servicios permite la flexibilidad en el otorgamiento de los salarios con fundamento a la sentencia favorable obtenida en contra de la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. Es decir que cualquiera que sea la forma sobre la que se contribuya al IMSS y al INFONAVIT será válido. Puede omitirse la inscripción en caso de no requerir estos servicios públicos.

4.3.6 Asociación en Participación

Es un contrato por el cuál, una persona concede a otras que le aporten bienes o servicios, una participación en las utilidades y en las pérdidas de una negociación mercantil o de una o varias operaciones de comercio. (Art. 252, LGSM.

Ahora bien, para trabajar el esquema outsourcing, los clientes se convertirán en asociados de nuestra A en P y percibirán sus ingresos por concepto de Alimentos, tal como lo hacen los socios industriales de la Sociedad en Nombre Colectivo. Esto se fundamenta en el artículo 259 de la LGSM, que a la letra dice:

Artículo 259 LGSM *Las asociaciones en participación funcionan, se disuelven y liquidan, a falta de estipulaciones especiales, por las reglas establecidas para*



las sociedades en nombre colectivo, en cuanto no pugnen con las disposiciones de este capítulo.

Es decir, este artículo establece que las A en P, se regirán por las reglas establecidas para las sociedades en nombre colectivo, la cual, como ya hemos visto, entrega a sus socios industriales, cantidades por concepto de alimentos, los cuales están libres del impuesto sobre la renta.

Recordemos que como lo hemos enunciado ya, en el apartado de la Sociedad en Nombre Colectivo, deberemos entender como alimentos lo que el artículo 308 del Código Civil establece, es decir, que los alimentos comprenden, entre otras cosas:

Comida, vestido, habitación, atención médica, educación, atención hospitalaria

IMSS - INFONAVIT No son sujetos de aseguramiento, ni de cotización, pues se trata de asociados de una A en P, figura empresarial que no se encuentra contemplada en las legislaciones en cuestión.

4.4 EXISTENCIA DEL DELITO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS OUTSOURCING

En la Ley del IMSS existe un capítulo de delitos que pueden cometer en contra de esta institución y que es la parte toral del Outsourcing, el que mediante esta serie de conductas simuladas al crear empresas de sociedades cooperativas y civiles, se evite el pago de las prestaciones de la seguridad social, pero estas tienen el carácter de ser fiscales, así que la evasión de este tipo de prestaciones es una evasión fiscal con penalidades mayores a las del Código Fiscal de la Federación.

Las empresas de Outsourcing que son irregulares se distinguen porque:

- a. No cubren las prestaciones de seguridad social que establece la Ley, como mínimo.
- b. Evitan dar de alta al personal ante el Seguro Social y entregar cuotas de SAR e INFONAVIT
- c. No le dan al trabajador un contrato laboral.
- d. Evaden impuestos.
- e. Se deslindan de cualquier contingencia laboral o legal.
- f. Jinetean el pago de nómina.



- g. No cuentan con solidez financiera y moral.
- h. Piden anticipadamente la renuncia del trabajador
- i. No cubren las utilidades correspondientes

El Instituto Mexicano del Seguro Social está verificando el cálculo correcto de las cuotas obreros patronales, en aquellos domicilios en los que se localicen empleados a quienes se les estén aplicando esquemas de sustitución laboral. Este tipo de conductas se han detectado gracias al esfuerzo compartido del Servicio de Administración Tributaria (SAT), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), para detectar, investigar y fiscalizar a todos los involucrados en dichas prácticas. Estas acciones en las que se interviene a las oficinas de este despacho tienen también un efecto disuasivo para otros despachos, consultores o asesores que se dediquen a actividades similares; sobre todo en esta época del año en la cual debe comenzar el reparto de utilidades a los trabajadores.

El despacho de asesoría fiscal recomienda a sus clientes la utilización de esquemas abusivos de sustitución laboral, es decir que recomienda transferir a los trabajadores a empresas de sociedades cooperativas, así como en sociedades en nombre colectivo, empresas integradoras e integradas, con ello logra que las empresas no tengan empleados, sino asociados, y con ello eludir el pago de utilidades, e impuestos tanto federales como estatales, así mismo las contribuciones de seguridad social, como al Instituto Mexicano del Seguro Social.

De esa manera los que en realidad son trabajadores son convertidos en cooperativistas, socios o industriales, y de esta forma las empresas logran evadir los impuestos y los trabajadores quedan sin protección social, y sin fondo de pensiones para su retiro por cesantía y vejez. En lugar de dar un salario con todas las repercusiones legales que ello tiene, entregan bonos u otros conceptos similares, con ello omiten la retención del Impuesto Sobre la Renta.

Mientras que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) verificará el cálculo correcto de las cuotas obrero-patronales, en aquellas empresas que estén aplicando este tipo de esquemas de sustitución laboral. Con este tipo de acciones se pretende disuadir a otros despachos, consultores o asesores que se dediquen a actividades similares.

El Outsourcing llega ser delictivo en materia de seguridad social al vulnerar la norma que protege los derechos de los trabajadores, los que pierden sus derechos a la seguridad social y no tienen los derechos siguientes:



1. Derechos a servicios médicos.
2. Derecho a antigüedad laboral.
3. Derecho a PTU de las utilidades de las empresas.
4. Derecho a cotizaciones de INFONAVIT.
5. Derecho a cotizaciones del SAR.

4.5 RESPONSABILIDAD PENAL

El responsable directo de la evasión fiscal, es el contribuyente que deja de pagar el tributo.

Si fue asesorado por un tercero, este es cómplice, puede ser demostrado por los contratos que llevan la mecánica del fraude o por la publicidad que le mostraron cuando le vendieron esta genial idea, pero la mente maestra, es solo el cómplice, el contribuyente es el responsable directo de la comisión del delito.

Quien ofreció la figura del Outsourcing pudo haberse basado en cualquier artículo de la LISR o de la quisiera para amoldar su interpretación a su forma de ver una salida al pago de tributos. Pero se olvidó de algo, la empresa se forma de capital y trabajo y estos deben estar en el mismo lugar y de la simulación en la empresa que contrata el fraude.

Ejemplo:

La empresa Soriana: esta empresa contrató una empresa de outsourcing, pero tiene miles de empleados laborando en sus centros de venta, ¿cómo justifica el que estos empleados dependan de una tercera empresa? Por medio de los contratos de outsourcing y deben mostrarlos a las autoridades fiscales cuando estas lo soliciten.

- Los ingresos de capital tienen que haber dejado un rastro de dinero en depósitos de bancos o inversiones, así como los gastos de los socios de la empresa o accionistas principales.

Para quienes hayan optado por esta figura, tienen dos opciones, pagar al fisco federal lo que adeudan antes de que le llegue una revisión fiscal, o esperar la llegada de una auditoría y atenerse a las consecuencias, la cual es más que posible que sea seguida esta revisión por una querrela penal.

Una vez que inicia el proceso penal, estará en juego la libertad personal del responsable legal de la empresa y el patrimonio completo de la mencionada empresa.



Reparación del daño

Si el empresario optó de buena fe por seguir el consejo que se le vendió de Outsourcing y firmó un contrato de prestación de servicios en el que se le dijo que se le eximia de la responsabilidad penal por el prestador del servicio, descubrirá algo terrible.

Ese contrato no tiene valor vale, el empresario es el responsable directo del delito y no podrá reclamar absolutamente nada.



CAPÍTULO 5

CASO PRÁCTICO



CASO PRÁCTICO 1

Después de haber expuesto en capítulos anteriores al proceso de outsourcing, nos enfocaremos a un caso práctico en donde en la primera parte ejemplificaremos los beneficios que se obtienen al contratar los servicios de outsourcing y en una segunda parte determinaremos las obligaciones fiscales de una outsourcing con el fin de analizar en forma global el campo de trabajo de dicha figura jurídica.

Cabe mencionar que los datos aquí proporcionados son ficticios; para dar inicio diremos datos relevantes que nos ayuden a ejemplificar nuestro caso práctico.

EMPRESA OUTSOURCING

- Razón Social: SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA SC.
- RFC. SLN030805HAA
- Inicio de actividades : 5 de Agosto del 2003
- Domicilio Fiscal: Palenque no. 395 Int. Col .Vértiz Navarte Delegación Benito Juárez DF CP. 03600
- Coeficiente de utilidad obtenido en 2010 1.0875% (Art. 14 de la LISR)

RESEÑA HISTÓRICA DEL PROVEEDOR DE OUTSOURCING

El proveedor de outsourcing se llama Soluciones Laborales y de Nóminas, SC pertenece a un grupo de empresas llamado Corporativo de Outsourcing, el cual tiene aproximadamente 7 años en el mercado; al principio empezó como una empresa familiar pero con el paso del tiempo ha crecido y han formado lo que es el corporativo; además cuenta con el apoyo del reconocido Despacho Cavazos Flores, SC.

Esta corporativo cuenta con personal especializado para brindar el mejor servicio posible a los clientes.

Algunos de los clientes con los que cuenta son: CAPUFE (tramos carreteros por casetas), BANOBRAS, Balneario el Rollo, Auditorio, Ajemex (Big Cola), Crédito Familiar (Associates), OCESA, Caja Libertad, entre otros. La mayoría de los clientes están distribuidos en toda la república mexicana, los cuales nos han brindado la confianza de llevar sus nóminas y otros trámites laborales.

CLIENTE OUTSOURCING

- Razón Social: ALIANZA, SA DE CV
- RFC. ALI101213IK4
- Inicio de actividades : 13 de Diciembre del 2010
- Domicilio Fiscal: Av. Del trabajo 42 Col. Axotla del Coyoacán DF CP. 03600



RESEÑA HISTÓRICA EMPRESA CONTRATANTE ALIANZA, SA DE CV

La entidad fue constituida el día 13 de diciembre de 2010, bajo el régimen de Sociedad Anónima de Capital Variable, iniciando formalmente la operación del negocio a partir del 1º de enero de 2011. Su principal actividad consiste en la Prestación de toda clase de servicios y asesoría de carácter administrativo, financiero, técnico, legal en todas sus ramas, contable y de auditoría y en general cualquier clase de servicios relacionados con las actividades industriales, comerciales, profesionales o de cualquier otro tipo requerido.

Cálculo y comparación de la optimización de recursos

El siguiente caso práctico se realizó con la finalidad de verificar si realmente conviene adquirir el servicio de outsourcing para el procesamiento de las nóminas y observar los beneficios tienen los clientes que lo adquieren.

Con respecto al caso tenemos al proveedor de outsourcing llamado Soluciones Laborales y de Nóminas, SC y al posible cliente llamado Alianzas, S.A. de CV; ambas partes antes de prestar los servicios tendrán que llegar a un acuerdo estableciendo en un contrato, donde estipulen sus condiciones que deberán cumplir como las siguientes:

En primer lugar se tiene que llegar a un acuerdo en base a un contrato.

En él se estipulan varias cláusulas tanto derechos como obligaciones para ambas partes. En el contrato se plasman las condiciones que van obtener la plantilla de empleados del cliente; como los sueldos, las prestaciones que se les otorgarán (premios, compensaciones, prestaciones sociales, días de fecha de pago, formas de pago ya sea en cheque, efectivo o transferencias las cuales el proveedor en caso de que no cuente los empleados con cuentas bancarias se les apertura y dichos gastos se absorberán por el proveedor. todo esto es con la intención de mostrar y tener pactados los beneficios primordiales hacia los empleados pero también se estipulan las condiciones que tendrá que sujetarse el cliente como son los pagos de la factura a tiempo, etc.

En segundo lugar, el caso práctico se inicia con los listados de empleados del cliente.

El cliente proporciona lista de empleados en base a sus respectivos sueldos y prestaciones que le corresponde a cada uno. Así el proveedor procesa las nóminas donde se identifican los ingresos y deducciones de cada empleado como son los impuestos a retenerles del ISR e IMSS. Aquí es el punto importante donde el proveedor de outsourcing adquiere la responsabilidad de calcular y enterar a las dependencias ya que él es el patrón; además que los



cálculos van a empezar a variar con respecto al cliente porque para el ISR a retener a los empleados se aplica la proporción de subsidio acreditable que le corresponde al nuevo patrón (proveedor de outsourcing). Y así sucede con el IMSS porque la prima de riesgo es diferente, puede ser que sea muy alta o baja y al calcular las cuotas vamos a tener diferencias.

Ya que se hicieron todos los cálculos necesarios a la nómina y determinar cuánto va a cobrar cada empleado se procede a determinar la factura, y como mencionamos anteriormente nuestra intención es plasmar lo que se hace en la actualidad en la práctica profesional. Para esto tenemos cada nómina donde el cliente las tiene identificadas con un número consecutivo en este caso parten de la nómina 1 a 3 que corresponde al mes de enero-09 y las nóminas 5 a 7 del mes de febrero-09. Así es como se van a facturar por periodos.

Para que se tenga identificado los conceptos que se van a facturar los mencionamos a continuación:

1. Nóminas: se factura todas aquellas percepciones que se les otorgaron a los empleados como son sueldo, compensaciones, comisiones, horas extras, despensa, etc.
2. Provisiones: se factura todas aquellas partes proporcionales de los conceptos de vacaciones, primas vacacionales, aguinaldo y en su caso primas de antigüedad en consideración del cliente.
3. Impuestos: se factura todos los impuestos a que está obligado el patrón, en este caso ahora es el proveedor de outsourcing. Entre los impuestos está el IMSS, afore, INFONAVIT, impuesto sobre nóminas de acuerdo a la entidad donde se encuentran los empleados y otros en caso de que los estados los estipulen.
4. Servicio: se factura un porcentaje que está de acuerdo con el contrato que se firmó; este porcentaje se le aplica a los conceptos anteriores (1-3) y es la utilidad que obtiene el proveedor por ofrecer sus servicios, esto es que el cliente no tendrá las obligaciones de darse de alta en el IMSS. para pagar las respectivas cuotas del seguro social, afore, INFONAVIT, tampoco no se dará alta en la tesorería para pagar el respectivo impuesto sobre nóminas. Además no tendrá que realizar otras erogaciones como en el exceso de personal ya que al contratar el outsourcing si sé tenía varias personas encargadas en realizar estos trámites pues ya no será necesario y tipo de erogaciones como papelería, exceso de activos, pasajes, comisiones bancarias, honorarios por asesora etc. ya no se preocupará por todo este tipo de cuestiones y del tiempo.



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
 OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

NOMINA		IMPORTE
PERCEPCIONES		
PERCEPCION NORMAL		34,701.64
COMISIONES		-
DESCANZO TRABAJADO		-
DIA FESTIVO		-
PRIMA DOMINICAL		-
COMPENSACION		-
GRATIFICACION		-
DESPENSA		-
VALES DE DESPENSA		8,343.41
AYUDA DE TRANSPORTE		-
PREMIO DE PUNTUALIDAD		1,388.07
PREMIO DE ASISTENCIA		3,470.13
PREMIO DE PRODUCCION		-
TIEMPO EXTRA DOBLE		-
TIEMPO EXTRA TRIPLE		-
FONDO DE AHORRO (CIA)		-
BONO DE DESEMPEÑO		-
BONIFICACION FISCAL		19.18
AGUINALDO		-
VACACIONES		-
PRIMA VACACIONAL		-
SUMA		47,922.43
DEDUCCIONES		
CUOTA IMSS		1,026.10
ISPT		3,431.73
DESC. VALES DE DESPENSA		15.00
CAJA DE AHORRO		-
FONACOT		-
INFONAVIT		-
COMEDOR		-
SUMA		4,472.83
NETO NOMINA A PAGAR		43,449.60
FACTURA		
IMPUESTOS PATRONALES	IMPORTE	
IMSS		-
INFONAVIT		-
2% SAR		-
IMP. TRABAJADOR		-
IMPS. S/NOMINA		791.20
SUMA		791.20
PROVISIONES		
VACACIONES		570.44
PRIMA VACACIONAL		142.61
AGUINALDO		1,426.09
PRIMA ANTIGÜEDAD		-
INDEM (20 DIAS)		-
SUMA		2,139.14
SERVICIO 15%		
PERCEPCIONES	47,903.25	
IMPUESTOS PATRONALES	791.20	
PROVISIONES	2,139.14	
SUMA	50,833.59	7,625.04
FACTURA		
NOMINAS		47,903.25
IMPUESTOS		791.20
PROVISIONES		2,139.14
SERVICIO 15%		7,625.04
SUBTOTAL		58,458.63
IVA		9,353.38
TOTAL		67,812.01



SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC
CÁLCULO DE NÓMINA 01
CLIENTE: ALIANZA, SA DE CV



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-CA
 OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

PERIODO QUINCENAL	NUM	EMPLEADO	SUELDOS	PREMIO ASISTENCIA	PREMIO PUNTUALIDAD	DESPENSA	TIEMPO EXTRA	TOTAL INGRESOS
ENERO								
01	1	AGUERRIN MALDONADO DANIEL	3,578.82	357.88	143.15	859.92	-	4,939.77
01	2	BARAJAS REYES PEDRO ANGEL	1,983.14	198.31	79.33	476.95	-	2,737.73
01	3	CASTELUM RUIZ ALEJANDRO	3,578.82	357.88	143.15	859.92	-	4,939.77
01	4	FAUSTO MARTINEZ ANGELES	947.83	94.78	37.91	228.48	-	1,309.00
01	5	GOMEZ HERNANDEZ LILIANA	2,449.32	244.93	97.97	588.84	-	3,381.06
01	6	HERNANDEZ HERNANDEZ FRANCISCO	3,578.82	357.88	143.15	859.92	-	4,939.77
01	7	HERNANDEZ RUIZ RAUL	1,983.14	198.31	79.33	476.95	-	2,737.73
01	8	HUERTA MENDIVIL FRANCISCO JAVIER	1,675.19	167.52	67.01	403.05	-	2,312.77
01	9	LOPEZ BARRASA GUADALUPE	3,174.60	317.46	126.98	762.90	-	4,381.94
01	10	MALDONADO LOPEZ IRENE	3,492.00	349.20	139.68	839.08	-	4,819.96
01	11	OSORIO REYER MARTHA IRMA	2,171.70	217.17	86.87	522.21	-	2,997.95
01	12	PEREZ HERNANDEZ GILBERTO	1,232.65	123.26	49.31	296.84	-	1,702.06
01	13	RUIZ ROJAS ALBERTO MARCELINO	1,232.65	123.26	49.31	296.84	-	1,702.06
01	14	TALAMANTES GARCIA RAYMUNDO	1,228.22	122.82	49.13	295.77	-	1,695.94
01	15	ZARATE GOMEZ JUAN MANUEL	2,394.74	239.47	95.79	575.74	-	3,305.74
			34,701.64	3,470.13	1,388.07	8,343.41	0.00	47,903.25



SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC
CÁLCULO DE NÓMINA 01
CLIENTE ALIANZA, SA DE CV



PERIODO QUINCENAL	NUM	EMPLEADO	ISR RETENIDO POR SUELDOS	IMSS	DESPENSA	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	TOTAL EGRESOS	NETO A RECIBIR
ENERO								
01	1	AGUERRIN MALDONADO DANIEL	486.19	119.60	1.00	-	606.79	4,332.98
01	2	BARAJAS REYES PEDRO ANGEL	146.78	53.99	1.00	-	201.77	2,535.96
01	3	CASTELUM RUIZ ALEJANDRO	486.19	115.04	1.00	-	602.23	4,337.54
01	4	FAUSTO MARTINEZ ANGELES	-	25.10	1.00	19.18	6.92	1,302.08
01	5	GOMEZ HERNANDEZ LILIANA	243.17	71.83	1.00	-	316.00	3,065.08
01	6	HERNANDEZ HERNANDEZ FRANCISCO	486.19	115.04	1.00	-	602.23	4,337.54
01	7	HERNANDEZ RUIZ RAUL	146.78	53.99	1.00	-	201.77	2,535.96
01	8	HUERTA MENDIVIL FRANCISCO JAVIER	94.23	44.36	1.00	-	139.59	2,173.18
01	9	LOPEZ BARRASA GUADALUPE	399.22	99.57	1.00	-	499.79	3,882.15
01	10	MALDONADO LOPEZ IRENE	467.51	111.72	1.00	-	580.23	4,239.74
01	11	OSORIO REYER MARTHA IRMA	183.43	48.32	1.00	-	232.75	2,765.20
01	12	PEREZ HERNANDEZ GILBERTO	20.35	32.64	1.00	-	53.99	1,648.06
01	13	RUIZ ROJAS ALBERTO MARCELINO	20.35	32.64	1.00	-	53.99	1,648.06
01	14	TALAMANTES GARCIA RAYMUNDO	19.93	32.52	1.00	-	53.45	1,642.49
01	15	ZARATE GOMEZ JUAN MANUEL	231.41	69.74	1.00	-	302.15	3,003.58
			3,431.73	1,026.10	15.00	-19.18	4,453.65	43,449.60



SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC
CÁLCULO PROVISIONES DE LA NÓMINA 01
CLIENTE: ALIANZA, SA DE CV



PERIODO QUINCENAL	NUM	EMPLEADO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	BASE IMPUESTO S/NOMINAS	2% NOMINA
ENERO							
01	1	AGUERRIN MALDONADO DANIEL	58.83	14.71	147.07	4,079.85	81.60
01	2	BARAJAS REYES PEDRO ANGEL	32.60	8.15	81.50	2,260.78	45.22
01	3	CASTELUM RUIZ ALEJANDRO	58.83	14.71	147.07	4,079.85	81.60
01	4	FAUSTO MARTINEZ ANGELES	15.58	3.90	38.95	1,080.52	21.61
01	5	GOMEZ HERNANDEZ LILIANA	40.26	10.07	100.66	2,792.22	55.84
01	6	HERNANDEZ HERNANDEZ FRANCISCO	58.83	14.71	147.07	4,079.85	81.60
01	7	HERNANDEZ RUIZ RAUL	32.60	8.15	81.50	2,260.78	45.22
01	8	HUERTA MENDIVIL FRANCISCO JAVIER	27.54	6.88	68.84	1,909.72	38.19
01	9	LOPEZ BARRASA GUADALUPE	52.19	13.05	130.46	3,619.04	72.38
01	10	MALDONADO LOPEZ IRENE	57.40	14.35	143.51	3,980.88	79.62
01	11	OSORIO REYER MARTHA IRMA	35.70	8.92	89.25	2,475.74	49.51
01	12	PEREZ HERNANDEZ GILBERTO	20.26	5.07	50.66	1,405.22	28.10
01	13	RUIZ ROJAS ALBERTO MARCELINO	20.26	5.07	50.66	1,405.22	28.10
01	14	TALAMANTES GARCIA RAYMUNDO	20.19	5.05	50.47	1,400.17	28.00
01	15	ZARATE GOMEZ JUAN MANUEL	39.37	9.82	98.42	2,730.00	54.60
			570.44	142.61	1,426.09	39,559.84	791.20



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
 OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

N		SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC	
FACTURACIÓN Y COSTOS 2011		NÓMINA 02	
CLIENTE		ALIANZA, SA DE CV	
OBSERVACIONES			
IMP. S/NOMINAS:	✓	2%	ZONA DISTRITO FEDERAL
% SERVICIO:	✓	15%	
TASA IVA	✓	16%	
NOMINA			
PERCEPCIONES		IMPORTE	
PERCEPCION NORMAL		39,733.34	
COMISIONES		-	
DESCANZO TRABAJADO		-	
DIA FESTIVO		-	
PRIMA DOMINICAL		-	
COMPENSACION		-	
GRATIFICACION		-	
DESPENSA		-	
VALES DE DESPENSA		5,303.81	
AYUDA DE TRANSPORTE		-	
PREMIO DE PUNTUALIDAD		1,589.34	
PREMIO DE ASISTENCIA		3,973.34	
PREMIO DE PRODUCCION		-	
TIEMPO EXTRA DOBLE		6,824.41	
TIEMPO EXTRA TRIPLE		-	
FONDO DE AHORRO (CIA)		-	
BONO DE DESEMPEÑO		-	
BONIFICACION FISCAL		454.14	
AGUINALDO		-	
VACACIONES		-	
PRIMA VACACIONAL		-	
SUMA		57,878.38	
DEDUCCIONES			
CUOTA IMSS		1,026.10	
ISPT		1,789.68	
DESC. VALES DE DESPENSA		30.00	
CAJA DE AHORRO		-	
FONACOT		-	
INFONAVIT		-	
COMEDOR		-	
SUMA		2,845.78	
NETO NOMINA A PAGAR		55,032.60	
FACTURA			
IMPUESTOS PATRONALES		IMPORTE	
IMSS		-	
INFONAVIT		-	
2% SAR		-	
IMP. TRABAJADOR		-	
IMPS. S/NOMINA		1,042.41	
SUMA		1,042.41	
PROVISIONES			
VACACIONES		653.16	
PRIMA VACACIONAL		163.28	
AGUINALDO		1,632.88	
PRIMA ANTIGÜEDAD		-	
INDEM (20 DIAS)		-	
SUMA		2,449.32	
SERVICIO 15%			
PERCEPCIONES		57,424.24	
IMPUESTOS PATRONALES		1,042.41	
PROVISIONES		2,449.32	
SUMA		60,915.97	9,137.40
FACTURA			
NOMINAS		57,424.24	
IMPUESTOS		1,042.41	
PROVISIONES		2,449.32	
SERVICIO 15%		9,137.40	
SUBTOTAL		70,053.37	
IVA		11,208.54	
TOTAL		81,261.91	



SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC

CÁLCULO DE NÓMINA 02

CLIENTE: ALIANZA, SA DE CV



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
 OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

PERIODO QUINCENAL	NUM	EMPLEADO	SUELDOS	PREMIO ASISTENCIA	PREMIO PUNTUALIDAD	DESPENSA	TIEMPO EXTRA	TOTAL INGRESOS
ENERO								
02	1	AGUERRIN MALDONADO DANIEL	4,175.30	417.54	167.02	1,022.86	520.83	6,303.55
02	2	BARAJAS REYES PEDRO ANGEL	2,313.66	231.36	92.54	278.64	-	2,916.20
02	3	CASTELUM RUIZ ALEJANDRO	4,175.30	417.54	167.02	502.03	3,125.00	8,386.89
02	4	FAUSTO MARTINEZ ANGELES	1,105.80	110.58	44.24	133.70	-	1,394.32
02	5	GOMEZ HERNANDEZ LILIANA	2,857.54	285.76	114.30	343.90	-	3,601.50
02	6	HERNANDEZ HERNANDEZ FRANCISCO	4,175.30	417.54	167.02	502.03	-	5,261.89
02	7	HERNANDEZ RUIZ RAUL	2,313.66	231.36	92.54	278.64	-	2,916.20
02	8	HUERTA MENDIVIL FRANCISCO JAVIER	1,954.38	195.44	78.18	235.53	-	2,463.53
02	9	LOPEZ BARRASA GUADALUPE	3,703.70	370.38	148.14	445.44	-	4,667.66
02	10	MALDONADO LOPEZ IRENE	4,074.00	407.40	162.96	489.88	-	5,134.24
02	11	OSORIO REYER MARTHA IRMA	1,781.72	178.18	71.26	214.81	1,400.00	3,645.97
02	12	PEREZ HERNANDEZ GILBERTO	1,438.10	143.82	57.52	173.57	750.00	2,563.01
02	13	RUIZ ROJAS ALBERTO MARCELINO	1,438.10	143.82	57.52	173.57	-	1,813.01
02	14	TALAMANTES GARCIA RAYMUNDO	1,432.92	143.30	57.32	172.95	-	1,806.49
02	15	ZARATE GOMEZ JUAN MANUEL	2,793.86	279.32	111.76	336.26	1,028.58	4,549.78
			39,733.34	3,973.34	1,589.34	5,303.81	6,824.41	57,424.24



SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC
CÁLCULO DE NÓMINA 02
CLIENTE ALIANZA, SA DE CV



PERIODO QUINCENAL	NUM	EMPLEADO	ISR RETENIDO POR SUELDOS	IMSS	DESPENSA	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	TOTAL EGRESOS	NETO A RECIBIR
ENERO								
02	1	AGUERRIN MALDONADO DANIEL	331.34	119.60	2.00	-	452.94	5,850.59
02	2	BARAJAS REYES PEDRO ANGEL	26.14	54.00	2.00	-	82.14	2,834.08
02	3	CASTELUM RUIZ ALEJANDRO	331.34	115.04	2.00	-	448.38	7,938.49
02	4	FAUSTO MARTINEZ ANGELES	-	25.10	2.00	- 111.38	84.28	1,478.58
02	5	GOMEZ HERNANDEZ LILIANA	95.18	71.82	2.00	-	169.00	3,432.48
02	6	HERNANDEZ HERNANDEZ FRANCISCO	331.34	115.04	2.00	-	448.38	4,813.49
02	7	HERNANDEZ RUIZ RAUL	26.14	54.00	2.00	-	82.14	2,834.08
02	8	HUERTA MENDIVIL FRANCISCO JAVIER	-	44.36	2.00	- 20.68	25.68	2,437.85
02	9	LOPEZ BARRASA GUADALUPE	246.12	99.58	2.00	-	347.70	4,320.00
02	10	MALDONADO LOPEZ IRENE	313.02	111.72	2.00	-	426.74	4,707.50
02	11	OSORIO REYER MARTHA IRMA	-	48.32	2.00	- 60.78	10.46	3,656.43
02	12	PEREZ HERNANDEZ GILBERTO	-	32.64	2.00	- 87.00	52.36	2,615.32
02	13	RUIZ ROJAS ALBERTO MARCELINO	-	32.64	2.00	- 87.00	52.36	1,865.35
02	14	TALAMANTES GARCIA RAYMUNDO	-	32.52	2.00	- 87.30	52.78	1,859.25
02	15	ZARATE GOMEZ JUAN MANUEL	89.06	69.72	2.00	-	160.78	4,389.11
			1,789.68	1,026.10	30.00	-454.14	2,391.64	55,032.60



SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC
CÁLCULO PROVISIONES DE LA NÓMINA 02
CLIENTE: ALIANZA, SA DE CV



PERIODO QUINCENAL	NUM	EMPLEADO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	BASE IMPUESTO S/NOMINAS	2% NOMINA
ENERO							
02	1	AGUERRIN MALDONADO DANIEL	68.64	17.16	171.58	5,280.67	105.61
02	2	BARAJAS REYES PEDRO ANGEL	38.04	9.50	95.08	2,637.58	52.75
02	3	CASTELUM RUIZ ALEJANDRO	68.64	17.16	171.58	7,884.84	157.70
02	4	FAUSTO MARTINEZ ANGELES	18.18	4.54	45.44	1,260.62	25.21
02	5	GOMEZ HERNANDEZ LILIANA	46.98	11.74	117.44	3,257.60	65.15
02	6	HERNANDEZ HERNANDEZ FRANCISCO	68.64	17.16	171.58	4,759.84	95.20
02	7	HERNANDEZ RUIZ RAUL	38.04	9.50	95.08	2,637.58	52.75
02	8	HUERTA MENDIVIL FRANCISCO JAVIER	32.12	8.04	80.32	2,228.00	44.56
02	9	LOPEZ BARRASA GUADALUPE	60.88	15.22	152.20	4,222.22	84.44
02	10	MALDONADO LOPEZ IRENE	66.96	16.74	167.42	4,644.36	92.89
02	11	OSORIO REYER MARTHA IRMA	29.28	7.32	73.22	3,431.16	68.62
02	12	PEREZ HERNANDEZ GILBERTO	23.64	5.92	59.10	2,389.44	47.79
02	13	RUIZ ROJAS ALBERTO MARCELINO	23.64	5.92	59.10	1,639.44	32.79
02	14	TALAMANTES GARCIA RAYMUNDO	23.56	5.88	58.88	1,633.52	32.67
02	15	ZARATE GOMEZ JUAN MANUEL	45.92	11.48	114.86	4,213.58	84.27
			653.16	163.28	1,632.88	52,120.45	1,042.41



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
 OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

N		SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC	
FACTURACIÓN Y COSTOS 2011		NÓMINA 3	
CLIENTE		ALIANZA, SA DE CV	
OBSERVACIONES			
IMP. S/NOMINAS:		2%	ZONA DISTRITO FEDERAL
% SERVICIO:		15%	
TASA IVA		16%	
NOMINA			
PERCEPCIONES		IMPORTE	
PERCEPCION NORMAL		39,302.41	
COMISIONES		-	
DESCANZO TRABAJADO		-	
DIA FESTIVO		-	
PRIMA DOMINICAL		-	
COMPENSACION		-	
GRATIFICACION		-	
DESPENSA		-	
VALES DE DESPENSA		9,462.53	
AYUDA DE TRANSPORTE		-	
PREMIO DE PUNTUALIDAD		1,572.10	
PREMIO DE ASISTENCIA		3,930.24	
PREMIO DE PRODUCCION		-	
TIEMPO EXTRA DOBLE		7,157.13	
TIEMPO EXTRA TRIPLE		-	
FONDO DE AHORRO (CIA)		-	
BONO DE DESEMPEÑO		-	
BONIFICACION FISCAL		465.74	
AGUINALDO		-	
VACACIONES		-	
PRIMA VACACIONAL		-	
	SUMA		61,890.15
DEDUCCIONES			
CUOTA IMSS		1,142.44	
ISPT		1,745.33	
DESC. VALES DE DESPENSA		30.00	
CAJA DE AHORRO		-	
FONACOT		-	
INFONAVIT		-	
COMEDOR		-	
	SUMA		2,917.77
NETO NOMINA A PAGAR			58,972.37
FACTURA			
IMPUESTOS PATRONALES		IMPORTE	
IMSS		-	
INFONAVIT		-	
2% SAR		-	
IMP. TRABAJADOR		-	
IMPS. S/NOMINA		1,039.24	
	SUMA		1,039.24
PROVISIONES			
VACACIONES		646.07	
PRIMA VACACIONAL		161.51	
AGUINALDO		1,615.17	
PRIMA ANTIGÜEDAD		-	
INDEM (20 DIAS)		-	
	SUMA		2,422.75
SERVICIO 15%			
PERCEPCIONES	61,424.41		
IMPUESTOS PATRONALES	1,039.54		
PROVISIONES	2,422.75		
	SUMA	64,886.70	9,733.01
FACTURA			
NOMINAS			61,424.47
IMPUESTOS			1,039.54
PROVISIONES			2,422.75
SERVICIO 15%			9,733.01
SUBTOTAL			74,619.77
IVA			11,939.16
TOTAL			86,558.93



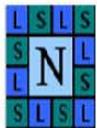
SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC

CÁLCULO DE NÓMINA 03

CLIENTE: ALIANZA, SA DE CV

PERIODO QUINCENAL	NUM	EMPLEADO	SUELDOS	PREMIO ASISTENCIA	PREMIO PUNTUALIDAD	DESPENSA	TIEMPO EXTRA	TOTAL INGRESOS
FEBRERO								
03	1	AGUERRIN MALDONADO DANIEL	4,175.30	417.54	167.02	1,004.06	1,041.66	6,805.58
03	2	BARAJAS REYES PEDRO ANGEL	2,120.86	212.08	84.82	511.01	375.00	3,303.77
03	3	CASTELUM RUIZ ALEJANDRO	4,175.30	417.54	167.02	1,004.06	2,604.17	8,368.09
03	4	FAUSTO MARTINEZ ANGELES	1,105.80	110.58	44.24	267.40	-	1,528.02
03	5	GOMEZ HERNANDEZ LILIANA	2,619.41	261.94	104.78	630.64	-	3,616.77
03	6	HERNANDEZ HERNANDEZ FRANCISCO	4,175.30	417.54	167.02	1,004.06	-	5,763.92
03	7	HERNANDEZ RUIZ RAUL	2,313.66	231.36	92.54	557.28	562.50	3,757.34
03	8	HUERTA MENDIVIL FRANCISCO JAVIER	1,954.38	195.44	78.18	471.06	-	2,699.06
03	9	LOPEZ BARRASA GUADALUPE	3,703.70	370.38	148.14	890.88	-	5,113.10
03	10	MALDONADO LOPEZ IRENE	4,074.00	407.40	162.96	979.76	-	5,624.12
03	11	OSORIO REYER MARTHA IRMA	1,781.72	178.18	71.26	429.62	1,400.00	3,860.78
03	12	PEREZ HERNANDEZ GILBERTO	1,438.10	143.82	57.52	347.14	708.33	2,694.91
03	13	RUIZ ROJAS ALBERTO MARCELINO	1,438.10	143.82	57.52	347.14	208.33	2,194.91
03	14	TALAMANTES GARCIA RAYMUNDO	1,432.92	143.30	57.32	345.90	-	1,979.44
03	15	ZARATE GOMEZ JUAN MANUEL	2,793.86	279.32	111.76	672.52	257.14	4,114.60
			39,302.41	3,930.24	1,572.10	9,462.53	7,157.13	61,424.41





SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC

CÁLCULO DE NÓMINA 03

CLIENTE: ALIANZA, SA DE CV



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
 OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

PERIODO QUINCENAL	NUM	EMPLEADO	ISR RETENIDO POR SUELDOS	IMSS	DESPENSA	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	TOTAL EGRESOS	NETO A RECIBIR
FEBRERO								
03	1	AGUERRIN MALDONADO DANIEL	331.34	130.48	2.00	-	463.82	6,341.74
03	2	BARAJAS REYES PEDRO ANGEL	13.10	59.02	2.00	- 11.60	62.52	3,241.29
03	3	CASTELUM RUIZ ALEJANDRO	331.34	130.48	2.00	-	463.82	7,904.25
03	4	FAUSTO MARTINEZ ANGELES	-	27.94	2.00	- 111.38	81.44	1,609.46
03	5	GOMEZ HERNANDEZ LILIANA	63.91	78.06	2.00	-	143.97	3,472.81
03	6	HERNANDEZ HERNANDEZ FRANCISCO	331.34	130.48	2.00	-	463.82	5,300.08
03	7	HERNANDEZ RUIZ RAUL	26.14	62.56	2.00	-	90.70	3,666.66
03	8	HUERTA MENDIVIL FRANCISCO JAVIER	-	49.44	2.00	- 20.68	30.76	2,668.30
03	9	LOPEZ BARRASA GUADALUPE	246.08	113.28	2.00	-	361.36	4,751.74
03	10	MALDONADO LOPEZ IRENE	313.02	126.78	2.00	-	441.80	5,182.30
03	11	OSORIO REYER MARTHA IRMA	-	45.00	2.00	- 60.78	13.78	3,874.56
03	12	PEREZ HERNANDEZ GILBERTO	-	36.32	2.00	- 87.00	48.68	2,743.57
03	13	RUIZ ROJAS ALBERTO MARCELINO	-	36.32	2.00	- 87.00	48.68	2,243.57
03	14	TALAMANTES GARCIA RAYMUNDO	-	36.20	2.00	- 87.30	49.10	2,028.52
03	15	ZARATE GOMEZ JUAN MANUEL	89.06	80.08	2.00	-	171.14	3,943.52
			1,745.33	1,142.44	30.00	-465.74	2,452.03	58,972.37



SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC

CÁLCULO PROVISIONES DE LA NÓMINA 03

CLIENTE: ALIANZA, SA DE CV



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
 OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

PERIODO QUINCENAL	NUM	EMPLEADO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	BASE IMPUESTO S/NOMINAS	2% NOMINA
FEBRERO							
03	1	AGUERRIN MALDONADO DANIEL	68.64	17.16	171.58	5,801.50	116.03
03	2	BARAJAS REYES PEDRO ANGEL	34.87	8.71	87.20	2,792.78	55.86
03	3	CASTELUM RUIZ ALEJANDRO	68.64	17.16	171.58	7,364.01	147.28
03	4	FAUSTO MARTINEZ ANGELES	18.18	4.54	45.44	1,260.62	25.21
03	5	GOMEZ HERNANDEZ LILIANA	43.06	10.76	107.65	2,986.13	59.72
03	6	HERNANDEZ HERNANDEZ FRANCISCO	68.64	17.16	171.58	4,759.84	95.20
03	7	HERNANDEZ RUIZ RAUL	38.04	9.50	95.08	3,200.08	64.00
03	8	HUERTA MENDIVIL FRANCISCO JAVIER	32.12	8.04	80.32	2,228.00	44.56
03	9	LOPEZ BARRASA GUADALUPE	60.88	15.22	152.20	4,222.22	84.44
03	10	MALDONADO LOPEZ IRENE	66.96	16.74	167.42	4,644.36	92.89
03	11	OSORIO REYER MARTHA IRMA	29.28	7.32	73.22	3,431.16	68.62
03	12	PEREZ HERNANDEZ GILBERTO	23.64	5.92	59.10	2,347.77	46.96
03	13	RUIZ ROJAS ALBERTO MARCELINO	23.64	5.92	59.10	1,847.77	36.96
03	14	TALAMANTES GARCIA RAYMUNDO	23.56	5.88	58.88	1,633.52	32.67
03	15	ZARATE GOMEZ JUAN MANUEL	45.92	11.48	114.82	3,442.11	68.84
			646.07	161.51	1,615.17	51,961.87	1,039.24



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
 OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

NOMINA		SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC	
FACTURACIÓN Y COSTOS 2011		NÓMINA 4	
CLIENTE		ALIANZA, SA DE CV	
OBSERVACIONES			
IMP. S/NOMINAS:		2%	ZONA DISTRITO FEDERAL
% SERVICIO:		15%	
TASA IVA		16%	
NOMINA			
PERCEPCIONES		IMPORTE	
PERCEPCION NORMAL		39,733.34	
COMISIONES		-	
DESCANZO TRABAJADO		-	
DIA FESTIVO		-	
PRIMA DOMINICAL		-	
COMPENSACION		-	
GRATIFICACION		-	
DESPENSA		-	
VALES DE DESPENSA		9,537.20	
AYUDA DE TRANSPORTE		-	
PREMIO DE PUNTUALIDAD		1,584.53	
PREMIO DE ASISTENCIA		3,961.41	
PREMIO DE PRODUCCION		-	
TIEMPO EXTRA DOBLE		3,498.80	
TIEMPO EXTRA TRIPLE		-	
FONDO DE AHORRO (CIA)		-	
BONO DE DESEMPEÑO		-	
BONIFICACION FISCAL		454.14	
AGUINALDO		-	
VACACIONES		-	
PRIMA VACACIONAL		-	
	<i>SUMA</i>	<u>58,769.42</u>	
DEDUCCIONES			
CUOTA IMSS		1,142.44	
ISPT		1,789.68	
DESC. VALES DE DESPENSA		30.00	
CAJA DE AHORRO		-	
FONACOT		-	
INFONAVIT		-	
COMEDOR		-	
	<i>SUMA</i>	<u>2,962.12</u>	
NETO NOMINA A PAGAR			<u>55,807.30</u>
FACTURA			
IMPUESTOS PATRONALES		IMPORTE	
IMSS		-	
INFONAVIT		-	
2% SAR		-	
IMP. TRABAJADOR		-	
IMPS. S/NOMINA		1,045.54	
	<i>SUMA</i>	<u>1,045.54</u>	
PROVISIONES			
VACACIONES		653.16	
PRIMA VACACIONAL		163.28	
AGUINALDO		1,632.88	
PRIMA ANTIGÜEDAD		-	
INDEM (20 DIAS)		-	
	<i>SUMA</i>	<u>2,449.32</u>	
SERVICIO 15%			
PERCEPCIONES	58,315.28		
IMPUESTOS PATRONALES	1,045.54		
PROVISIONES	2,449.32		
	<i>SUMA</i>	<u>61,810.14</u>	<u>9,271.52</u>
FACTURA			
NOMINAS			58,315.28
IMPUESTOS			1,045.54
PROVISIONES			2,449.32
SERVICIO 15%			<u>9,271.52</u>
SUBTOTAL			71,081.66
IVA			<u>11,373.07</u>
TOTAL			<u>82,454.73</u>



SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC
CÁLCULO DE NÓMINA 04
CLIENTE: ALIANZA, SA DE CV



PERIODO QUINCENAL	NUM	EMPLEADO	SUELDOS	PREMIO ASISTENCIA	PREMIO PUNTUALIDAD	DESPENSA	TIEMPO EXTRA	TOTAL INGRESOS
FEBRERO								
04	1	AGUERRIN MALDONADO DANIEL	4,175.30	417.54	167.02	1,004.06	520.83	6,284.75
04	2	BARAJAS REYES PEDRO ANGEL	2,313.66	231.36	92.54	557.28	-	3,194.84
04	3	CASTELUM RUIZ ALEJANDRO	4,175.30	417.54	167.02	1,004.06	1,562.50	7,326.42
04	4	FAUSTO MARTINEZ ANGELES	1,105.80	110.58	44.24	267.40	-	1,528.02
04	5	GOMEZ HERNANDEZ LILIANA	2,857.54	285.76	114.30	687.80	-	3,945.40
04	6	HERNANDEZ HERNANDEZ FRANCISCO	4,175.30	417.54	167.02	1,004.06	-	5,763.92
04	7	HERNANDEZ RUIZ RAUL	2,313.66	231.36	92.54	557.28	-	3,194.84
04	8	HUERTA MENDIVIL FRANCISCO JAVIER	1,954.38	195.44	78.18	471.06	-	2,699.06
04	9	LOPEZ BARRASA GUADALUPE	3,703.70	370.38	148.14	890.88	-	5,113.10
04	10	MALDONADO LOPEZ IRENE	4,074.00	407.40	162.96	979.76	-	5,624.12
04	11	OSORIO REYER MARTHA IRMA	1,781.72	178.18	71.26	429.62	700.00	3,160.78
04	12	PEREZ HERNANDEZ GILBERTO	1,438.10	143.82	57.52	347.14	250.00	2,236.58
04	13	RUIZ ROJAS ALBERTO MARCELINO	1,438.10	131.83	52.73	318.38	208.33	2,149.37
04	14	TALAMANTES GARCIA RAYMUNDO	1,432.92	143.30	57.32	345.90	-	1,979.44
04	15	ZARATE GOMEZ JUAN MANUEL	2,793.86	279.38	111.74	672.52	257.14	4,114.64
			39,733.34	3,961.41	1,584.53	9,537.20	3,498.80	58,315.28



SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC
CÁLCULO DE NÓMINA 04
CLIENTE ALIANZA, SA DE CV



PERIODO QUINCENAL	NUM	EMPLEADO	ISR RETENIDO POR SUELDOS	IMSS	DESPENSA	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	TOTAL EGRESOS	NETO A RECIBIR
FEBRERO								
04	1	AGUERRIN MALDONADO DANIEL	331.34	130.48	2.00	-	463.82	5,820.91
04	2	BARAJAS REYES PEDRO ANGEL	26.14	59.04	2.00	-	87.18	3,107.68
04	3	CASTELUM RUIZ ALEJANDRO	331.34	130.48	2.00	-	463.82	6,862.58
04	4	FAUSTO MARTINEZ ANGELES	-	27.94	2.00	111.38	81.44	1,609.46
04	5	GOMEZ HERNANDEZ LILIANA	95.18	78.06	2.00	-	175.24	3,770.16
04	6	HERNANDEZ HERNANDEZ FRANCISCO	331.34	130.48	2.00	-	463.82	5,300.08
04	7	HERNANDEZ RUIZ RAUL	26.14	62.56	2.00	-	90.70	3,104.16
04	8	HUERTA MENDIVIL FRANCISCO JAVIER	-	49.44	2.00	20.68	30.76	2,668.30
04	9	LOPEZ BARRASA GUADALUPE	246.08	113.28	2.00	-	361.36	4,751.74
04	10	MALDONADO LOPEZ IRENE	313.02	126.78	2.00	-	441.80	5,182.30
04	11	OSORIO REYER MARTHA IRMA	-	45.00	2.00	60.78	13.78	3,174.56
04	12	PEREZ HERNANDEZ GILBERTO	-	36.32	2.00	87.00	48.68	2,285.24
04	13	RUIZ ROJAS ALBERTO MARCELINO	-	36.32	2.00	87.00	48.68	2,198.03
04	14	TALAMANTES GARCIA RAYMUNDO	-	36.20	2.00	87.30	49.10	2,028.52
04	15	ZARATE GOMEZ JUAN MANUEL	89.10	80.06	2.00	-	171.16	3,943.58
			1,789.68	1,142.44	30.00	-454.14	2,507.98	55,807.30



SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC

CÁLCULO PROVISIONES DE LA NÓMINA 04

CLIENTE: ALIANZA, SA DE CV



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
 OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

PERIODO QUINCENAL	NUM	EMPLEADO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	BASE IMPUESTO S/NOMINAS	2% NOMINA
FEBRERO							
04	1	AGUERRIN MALDONADO DANIEL	68.64	17.16	171.58	5,818.34	116.37
04	2	BARAJAS REYES PEDRO ANGEL	38.04	9.50	95.16	2,637.58	52.75
04	3	CASTELUM RUIZ ALEJANDRO	68.64	17.16	171.58	7,884.84	157.70
04	4	FAUSTO MARTINEZ ANGELES	18.18	4.54	45.44	1,260.62	25.21
04	5	GOMEZ HERNANDEZ LILIANA	46.98	11.74	117.44	3,257.60	65.15
04	6	HERNANDEZ HERNANDEZ FRANCISCO	68.64	17.16	171.58	4,759.84	95.20
04	7	HERNANDEZ RUIZ RAUL	38.04	9.50	95.08	2,637.58	52.75
04	8	HUERTA MENDIVIL FRANCISCO JAVIER	32.12	8.04	80.32	2,228.00	44.56
04	9	LOPEZ BARRASA GUADALUPE	60.88	15.22	152.20	4,222.22	84.44
04	10	MALDONADO LOPEZ IRENE	66.96	16.74	167.42	4,644.36	92.89
04	11	OSORIO REYER MARTHA IRMA	29.28	7.32	73.22	3,431.16	68.62
04	12	PEREZ HERNANDEZ GILBERTO	23.64	5.92	59.10	2,139.44	42.79
04	13	RUIZ ROJAS ALBERTO MARCELINO	23.64	5.92	59.10	2,022.54	40.45
04	14	TALAMANTES GARCIA RAYMUNDO	23.56	5.88	58.84	1,633.48	32.67
04	15	ZARATE GOMEZ JUAN MANUEL	45.92	11.48	114.82	3,699.28	73.99
			653.16	163.28	1,632.88	52,276.88	1,045.54



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
 OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

NOMINA		IMPUESTOS ENERO 2011	
PERCEPCIONES	IMPORTE	ALIANZA, SA DE CV	
FACTURACIÓN Y COSTOS 2011		IMPUESTOS ENERO 2011	
CLIENTE		ALIANZA, SA DE CV	
OBSERVACIONES			
IMP. S/NÓMINAS:		2%	ZONA DISTRITO FEDERAL
% SERVICIO:		15%	
TASA IVA		16%	
NOMINA			
PERCEPCIONES	IMPORTE		
PERCEPCION NORMAL	-		
COMISIONES	-		
DESCANZO TRABAJADO	-		
DIA FESTIVO	-		
PRIMA DOMINICAL	-		
COMPENSACION	-		
GRATIFICACION	-		
DESPENSA	-		
VALES DE DESPENSA	-		
AYUDA DE TRANSPORTE	-		
PREMIO DE PUNTUALIDAD	-		
PREMIO DE ASISTENCIA	-		
PREMIO DE PRODUCCION	-		
TIEMPO EXTRA DOBLE	-		
TIEMPO EXTRA TRIPLE	-		
FONDO DE AHORRO (CIA)	-		
BONO DE DESEMPEÑO	-		
BONIFICACION FISCAL	-		
AGUINALDO	-		
VACACIONES	-		
PRIMA VACACIONAL	-		
<i>SUMA</i>	-		
DEDUCCIONES			
CUOTA IMSS	-		
ISPT	-		
DESC. VALES DE DESPENSA	-		
CAJA DE AHORRO	-		
FONACOT	-		
INFONAVIT	-		
COMEDOR	-		
<i>SUMA</i>	-		
NETO NOMINA A PAGAR			
		-	
FACTURA			
IMPUESTOS PATRONALES	IMPORTE		
IMSS	11,353.29		
INFONAVIT	-		
2% SAR	-		
IMP. TRABAJADOR	-		
IMPS. S/NOMINA	-		
<i>SUMA</i>	11,353.29		
PROVISIONES			
VACACIONES	-		
PRIMA VACACIONAL	-		
AGUINALDO	-		
PRIMA ANTIGÜEDAD	-		
INDEM (20 DIAS)	-		
<i>SUMA</i>	-		
SERVICIO 15%			
PERCEPCIONES	-		
IMPUESTOS PATRONALES	11,353.29		
PROVISIONES	-		
<i>SUMA</i>	11,353.29	1,702.99	
FACTURA			
NOMINAS	-		
IMPUESTOS	-	11,353.29	
PROVISIONES	-		
SERVICIO 15%	-	1,702.99	
SUBTOTAL	-	13,056.28	
IVA	-	2,089.00	
TOTAL			
		15,145.28	



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
 OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

NOMINA		IMPORTE	
PERCEPCION NORMAL		-	
COMISIONES		-	
DESCANZO TRABAJADO		-	
DIA FESTIVO		-	
PRIMA DOMINICAL		-	
COMPENSACION		-	
GRATIFICACION		-	
DESPENSA		-	
VALES DE DESPENSA		-	
AYUDA DE TRANSPORTE		-	
PREMIO DE PUNTUALIDAD		-	
PREMIO DE ASISTENCIA		-	
PREMIO DE PRODUCCION		-	
TIEMPO EXTRA DOBLE		-	
TIEMPO EXTRA TRIPLE		-	
FONDO DE AHORRO (CIA)		-	
BONO DE DESEMPEÑO		-	
BONIFICACION FISCAL		-	
AGUINALDO		-	
VACACIONES		-	
PRIMA VACACIONAL		-	
	<i>SUMA</i>	-	
DEDUCCIONES			
CUOTA IMSS		-	
ISPT		-	
DESC. VALES DE DESPENSA		-	
CAJA DE AHORRO		-	
FONACOT		-	
INFONAVIT		-	
COMEDOR		-	
	<i>SUMA</i>	-	
NETO NOMINA A PAGAR			-
FACTURA		IMPORTE	
IMPUESTOS PATRONALES			
IMSS		12,184.64	
INFONAVIT		7,907.97	
2% SAR		3,163.19	
IMP. TRABAJADOR		-	
IMPS. S/NOMINA		-	
	<i>SUMA</i>	23,255.80	
PROVISIONES			
VACACIONES		-	
PRIMA VACACIONAL		-	
AGUINALDO		-	
PRIMA ANTIGÜEDAD		-	
INDEM (20 DIAS)		-	
	<i>SUMA</i>	-	
SERVICIO 15%			
PERCEPCIONES		-	
IMPUESTOS PATRONALES	23,255.80		
PROVISIONES		-	
	<i>SUMA</i>	23,255.80	3,488.37
FACTURA			
NOMINAS		-	
IMPUESTOS		23,255.80	
PROVISIONES		-	
SERVICIO 15%		3,488.37	
SUBTOTAL		26,744.17	
IVA		4,279.07	
TOTAL			31,023.24



SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC

Resumen de Cuotas y aportaciones obrero-patronales
CLIENTE: ALIANZA, SA DE CV

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	TOTAL
IMSS			
PATRONAL	11,353.29	12,184.64	23,537.93
AFORE			
PATRONAL		3,163.19	3,163.19
INFONAVIT			
PATRONAL		7,907.97	7,907.97
TOTAL	<u>11,353.29</u>	<u>23,255.80</u>	<u>34,609.09</u>



ALIANZA, SA DE CV

Reporte de Gastos por el procesamiento de la Nómina

CONCEPTO	NÓMINAS	IMPUESTOS	PROVISIONES	SERVICIO	IMPORTE	IVA	TOTAL
Gastos Enero							
QUINCENA 01	47,903.25	791.20	2,139.14	7,625.04	58,458.63	9,353.38	67,812.01
QUINCENA 02	57,424.24	1,042.41	2,449.32	9,137.40	70,053.37	11,208.54	81,261.91
TOTAL	105,327.49	1,833.61	4,588.46	16,762.44	128,512.00	20,561.92	149,073.92
Gastos Febrero							
QUINCENA 03	61,424.47	1,039.54	2,422.75	9,733.01	74,619.77	11,939.16	86,558.93
QUINCENA 04	58,315.28	1,045.20	2,449.32	9,271.47	71,081.27	11,373.00	82,454.27
TOTAL	119,739.75	2,084.74	4,872.07	19,004.48	145,701.04	23,312.17	169,013.21
TOTALES	225,067.24	3,918.35	9,460.53	35,766.92	274,213.04	43,874.09	318,087.13





ALIANZA, SA DE CV

ESTADO DE RESULTADOS DEL 01 AL 31 DE ENERO DEL 2011



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

	CLIENTE SIN OUTSOURCING	%	CLIENTE CON OUTSOURCING	%	DIFERENCIA
VENTAS	1,100,050.00	100%	1,100,050.00	100%	-
COSTO DE EVENTAS	<u>485,000.00</u>	44%	<u>485,000.00</u>	44%	-
UTILIDAD BRUTA	615,050.00	56%	615,050.00	56%	-
GASTOS DE OPERACIÓN	<u>291,561.10</u>	27%	<u>237,065.29</u>	22%	54,495.81
UTILIDAD DE OPERACIÓN	323,488.90	29%	377,984.71	34%	- 54,495.81
COSTO INTEGRAL FINANCIERO	<u>135,000.00</u>	12%	<u>120,000.00</u>	11%	15,000.00
UTILIDAD ANTES DE ISR Y P.T.U	188,488.90	17%	257,984.71	23%	- 69,495.81
ISR	-	0%	-	0%	-
UTILIDAD DESPUES DE ISR Y P.T.U	<u><u>188,488.90</u></u>	17%	<u><u>257,984.71</u></u>	23%	<u><u>- 69,495.81</u></u>



ALIANZA, SA DE CV

Análisis Gastos de Operación

	ENERO 2011 SIN OUTSOURCING	ENERO 2011 CON OUTSOURCING	DIFERENCIA
GASTOS DE OPERACIÓN	291,561.10	237,065.29	54,495.81
<u>SUELDOS Y SALARIOS</u>	91,680.27	91,680.27	-
SUELDOS	74,434.98	74,434.98	-
PREMIO DE ASISTENCIA	7,443.47	7,443.47	-
PREMIO DE PUNTUALIDAD	2,977.41	2,977.41	-
TIEMPO EXTRA	6,824.41	6,824.41	-
<u>PREVISION SOCIAL</u>	13,647.22	13,647.22	-
DESPENSA	13,647.22	13,647.22	-
<u>IMPUESTOS</u>	22,833.61	13,186.90	9,646.71
I.M.S.S	21,000.00	11,353.29	9,646.71
AFORE	-	-	-
INFONAVIT	-	-	-
IMPUESTOS S/NOMINAS	1,833.61	1,833.61	-
<u>GASTOS GENERALES</u>	163,400.00	118,550.90	44,849.10
PAPELERIA	35,000.00	28,000.00	7,000.00
TELEFONO	12,400.00	10,800.00	1,600.00
PASAJES	18,000.00	10,200.00	7,800.00
MANTENIMIENTO PC	28,000.00	21,000.00	7,000.00
CURSOS (CONTADOR)	15,000.00	9,200.00	5,800.00
HONORARIOS P.M.	12,500.00	3,000.00	9,500.00
HONORARIOS P.F. (JUICIOS)	18,000.00	-	18,000.00
SERV.ADMON	-	16,762.44	- 16,762.44
SERV.PROVISIONES	-	4,588.46	- 4,588.46
ACT.PAQUETES NOMINAS	4,500.00	-	4,500.00
EQUIPOS ADICIONALES	20,000.00	15,000.00	5,000.00



ALIANZA, SA DE CV
ESTADO DE RESULTADOS DEL 01 AL 28 DE FEBRERO DEL 2011



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

	CLIENTE		CLIENTE		DIFERENCIA
	SIN OUTSOURCING	%	CON OUTSOURCING	%	
VENTAS	1,200,500.00	100%	1,200,500.00	100%	-
COSTO DE EVENTAS	<u>530,000.00</u>	44%	<u>530,000.00</u>	44%	-
UTILIDAD BRUTA	670,500.00	56%	670,500.00	56%	-
GASTOS DE OPERACIÓN	<u>328,624.47</u>	27%	<u>265,156.87</u>	22%	63,467.60
UTILIDAD DE OPERACIÓN	341,875.53	28%	405,343.13	34%	- 63,467.60
COSTO INTEGRAL FINANCIERO	<u>130,000.00</u>	11%	<u>128,000.00</u>	11%	2,000.00
UTILIDAD ANTES DE ISR Y P.T.U	211,875.53	18%	277,343.13	23%	- 65,467.60
ISR	-	0%	-	0%	-
UTILIDAD DESPUES DE ISR Y P.T.U	<u>211,875.53</u>	18%	<u>277,343.13</u>	23%	<u>- 65,467.60</u>



ALIANZA, SA DE CV

Análisis Gastos de Operación

	FEBRERO 2011 SIN OUTSOURCING	FEBRERO 2011 CON OUTSOURCING	DIFERENCIA
GASTOS DE OPERACIÓN	328,624.47	265,156.87	63,467.60
<u>SUELDOS Y SALARIOS</u>	100,739.96	100,739.96	-
SUELDOS	79,035.75	79,035.75	-
PREMIO DE ASISTENCIA	7,891.65	7,891.65	-
PREMIO DE PUNTUALIDAD	3,156.63	3,156.63	-
TIEMPO EXTRA	10,655.93	10,655.93	-
<u>PREVISION SOCIAL</u>	18,999.73	18,999.73	-
DESPENSA	18,999.73	18,999.73	-
<u>IMPUESTOS</u>	34,484.78	25,340.58	9,144.20
I.M.S.S	21,500.00	12,184.64	9,315.36
AFORE	3,000.00	3,163.19	- 163.19
INFONAVIT	7,900.00	7,907.97	- 7.97
IMPUESTOS S/NOMINAS	2,084.78	2,084.78	-
<u>GASTOS GENERALES</u>	174,400.00	120,076.60	54,323.40
PAPELERIA	37,000.00	29,000.00	8,000.00
TELEFONO	13,400.00	11,800.00	1,600.00
PASAJES	17,000.00	9,200.00	7,800.00
MANTENIMIENTO PC	28,000.00	21,000.00	7,000.00
CURSOS (CONTADOR)	15,000.00	9,200.00	5,800.00
HONORARIOS P.M.	12,500.00	3,000.00	9,500.00
HONORARIOS P.F. (JUICIOS)	25,000.00	-	25,000.00
SERV.ADMON	-	19,004.53	- 19,004.53
SERV.PROVISIONES	-	4,872.07	- 4,872.07
ACT.PAQUETES NOMINAS	6,500.00	-	6,500.00
EQUIPOS ADICIONALES	20,000.00	13,000.00	7,000.00



Con las facturas y soportes que anexamos al caso también nos damos cuenta cómo es el proceso del outsourcing por parte del proveedor desde que calcula las nóminas e impuestos hasta la factura percatándose que no se le pase nada por facturar y en caso de que hubiera se tiene que llegar a un acuerdo hasta qué monto y qué condiciones por ejemplo cuando los empleados demandan al patrón que en ocasiones no sé les liquida al 100% se llega a un convenio y es donde cliente y proveedor acuerdan la manera de facturar la liquidación. A su vez el cliente quiere verificar si realmente le conviene este servicio, para ello nos proporcionó sus estados de resultados de los meses de enero y febrero del presente año, con estos hacemos la comparación de lo que sería el cliente con sus cifras sin outsourcing contra las cifras al llevar el outsourcing y resulta una diferencia. Esta diferencia la podemos observar en los gastos de operación y costo integral del financiamiento los cuales se disminuyeron en un 5 % y esto le beneficia al cliente en un aumento de redituable de utilidad. Al llevar el servicio de Outsourcing los directores del cliente Alianza, SA de CV empezarán a observar cómo poco a poco los gastos que siempre incurrían van a empezar a disminuirse paulatinamente tanto de gastos, como por asesorías. Las obligaciones que tenía con las nóminas se desligaran de ellas por completo y no tendrá problemas con ello. En conclusión este servicio de outsourcing es una buena opción para toda organización y en consecuencia es recomendable que la consideren para que sea parte de una reingeniería estructural de toda entidad, sea pequeña mediana o grande, no hay limitación para llevar este servicio.

CASO PRÁCTICO 2

EMPRESA OUTSOURCING

- Razón Social: SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC.
- RFC. SLN030805HAA
- Inicio de actividades : 5 de Agosto del 2003
- Domicilio Fiscal: Palenque no. 395 Int. Col .Vértiz Narvarte Delegación Benito Juárez DF CP. 03600
- Coeficiente de utilidad obtenido en 2010 1.0875% (Art. 14 de la LISR)

Se nombrarán algunos de sus principales clientes, 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.

Algunos de los clientes con los que cuenta son:



- CAPUFE
- BANOBRAS
- BALNEARIO EL ROLLO
- AJEMEX
- BIG COLA
- OCESA , SA DE CV
- CAJA LIBERTAD , SA DE CV
- ALIANZA, SA DE CV

Los clientes están distribuidos en toda la república mexicana, los cuales nos han brindado la confianza de llevar sus nóminas y otros trámites laborales.

En el siguiente cuadro se observan los ingresos efectivamente cobrados que se han obtenido al mes de Agosto del 2011 para efectos de determinar los impuestos correspondientes a dicho periodo.

PERIODO	ISR	IETU	DIFERENCIAS
ENERO	484,112.73	484,112.73	-
FEBRERO	326,826.27	326,826.27	-
MARZO	525,461.40	525,461.40	-
ABRIL	540,212.93	540,212.93	-
MAYO	661,574.67	661,574.67	-
JUNIO	574,573.73	574,573.73	-
JULIO	931,143.89	931,143.89	-
AGOSTO	862,134.13	862,134.13	-
SEPTIEMBRE	-	-	-
OCTUBRE	-	-	-
NOVIEMBRE	-	-	-
DICIEMBRE	-	-	-
TOTALES	4,906,039.75	4,906,039.75	-

Como se muestra en este cuadro de ingresos nos encontraremos con dos bases para el cálculo de nuestros impuestos IETU e ISR. como una planeación fiscal del Outsourcing, se implementó en las diferentes nóminas, un plan agresivo de previsión social, esto con motivo de que una parte no se ha



integrado 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, si no 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 para el esquema de pago de IETU, ya no es benéfico otorgar la previsión social debido a que dichos conceptos no se deducen ni se acreditan para calcular ISR, ni tampoco las cuotas obrero patronal 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 , esta seria con un salario inferior al real
- Al ocurrir la muerte del trabajador, la pensión que disfrutará la viuda será inferior a lo que realmente se encontraba ganando al momento de la muerte.

Éstos son sólo 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.

Conozcamos la forma en que SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC paga a sus trabajadores.



NÓMINA CON PREVISIÓN SOCIAL

OCESA SA DE CV																
NÓMINA MENSUAL : ENERO 2011																
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS DE NOMINA			SUELDO		PRIMA		PREMIO DE ASISTENCIA	PREMIO DE PUNTUALIDAD	SUBSIDIO AL EMPLEO	TOTAL PERCEPCION	DEDUCCIONES			TOTAL	NETO A PAGAR
	PER	LAB	DES	DIARIO	PERODO	DOMINICAL	DESPENSA					ISR	IMSS	INFONAVIT		
EMPLEADO 1	30.4	26.4	4	105.26	3,199.90	105.26	631.08	330.06	330.06	635.84	5,232.20	0.00	79.49	0.00	79.49	5,152.71
EMPLEADO 2	30.4	26.4	4	86.52	2,630.21	86.52	631.08	271.29	271.29	672.74	4,563.13	0.00	65.33	0.00	65.33	4,497.80
EMPLEADO 3	30.4	26.4	4	86.52	2,630.21	86.52	631.08	271.29	271.29	672.74	4,563.13	0.00	65.33	0.00	65.33	4,497.80
EMPLEADO 4	30.4	26.4	4	114.25	3,473.20	114.25	631.08	358.24	358.24	590.61	5,525.62	0.00	86.27	0.00	86.27	5,439.35
EMPLEADO 5	30.4	26.4	4	115.26	3,503.90	115.26	631.08	361.41	361.41	588.65	5,561.71	0.00	87.04	946.72	1,033.76	4,527.95
EMPLEADO 6	30.4	26.4	4	105.26	3,199.90	105.26	631.08	330.05	330.05	635.84	5,232.18	0.00	79.49	0.00	79.49	5,152.69
EMPLEADO 7	30.4	26.4	4	105.26	3,199.90	105.26	631.08	330.05	330.05	635.84	5,232.18	0.00	79.49	0.00	79.49	5,152.69
EMPLEADO 8	30.4	26.4	4	86.25	2,622.00	86.25	631.08	270.45	270.45	673.27	4,553.50	0.00	65.13	0.00	65.13	4,488.37
EMPLEADO 9	30.4	26.4	4	105.26	3,199.90	105.26	631.08	330.05	330.05	635.84	5,232.18	0.00	79.49	485.94	565.43	4,666.75
EMPLEADO 10	30.4	26.4	4	105.26	3,199.90	105.26	631.08	330.05	330.05	635.84	5,232.18	0.00	79.49	0.00	79.49	5,152.69
EMPLEADO 11	30.4	26.4	4	98.86	3,005.34	98.86	631.08	309.99	309.99	648.30	5,003.56	0.00	74.65	0.00	74.65	4,928.91
EMPLEADO 12	30.4	26.4	4	105.26	3,199.90	105.26	631.08	330.05	330.05	635.84	5,232.18	0.00	79.49	0.00	79.49	5,152.69
EMPLEADO 13	30.4	26.4	4	105.26	3,199.90	105.26	631.08	330.05	330.05	635.84	5,232.18	0.00	79.49	0.00	79.49	5,152.69
EMPLEADO 14	30.4	26.4	4	98.86	3,005.34	98.86	631.08	309.99	309.99	648.30	5,003.56	0.00	74.65	0.00	74.65	4,928.91
EMPLEADO 15	30.4	26.4	4	105.26	3,199.90	105.26	631.08	330.05	330.05	635.84	5,232.18	0.00	79.49	0.00	79.49	5,152.69
EMPLEADO 16	30.4	26.4	4	75.28	2,288.51	75.28	631.08	236.05	236.05	694.62	4,161.59	0.00	56.85	0.00	56.85	4,104.74
TOTALES				48,757.95		1,603.88	10,097.28	5,029.12	5,029.12	10,275.95	80,793.30	0.00	1,211.17	1,432.66	2,643.83	78,149.47



NÓMINA SIN PREVISIÓN SOCIAL

OCESA SA DE CV													
NOMINA MENSUAL : ENERO 2011													
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS DE NOMINA			SUELDO			SUBSIDIO AL EMPLEO	TOTAL PERCEPCIONES	DEDUCCIONES				NETO A PAGAR
	PER	LAB	DES	DIARIO	INTEGR.	PERIODO			ISR	IMSS	INFONAVIT	TOTAL	
EMPLEADO 1	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,598.30	64.80	4,663.10	0.00	114.19	0.00	114.19	4,548.91
EMPLEADO 2	30.4	26.4	4	128.03	133.82	3,892.11	155.59	4,047.70	0.00	96.62	0.00	96.62	3,951.08
EMPLEADO 3	30.4	26.4	4	128.03	133.82	3,892.11	155.59	4,047.70	0.00	96.62	0.00	96.62	3,951.08
EMPLEADO 4	30.4	26.4	4	162.41	169.75	4,937.26	0.00	4,937.26	1.44	124.02	0.00	125.46	4,811.80
EMPLEADO 5	30.4	26.4	4	163.66	171.06	4,975.26	0.00	4,975.26	5.58	125.12	946.72	1,077.42	3,897.84
EMPLEADO 6	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,598.30	64.80	4,663.10	0.00	114.19	0.00	114.19	4,548.91
EMPLEADO 7	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,598.30	64.80	4,663.10	0.00	114.19	0.00	114.19	4,548.91
EMPLEADO 8	30.4	26.4	4	127.7	133.47	3,882.08	156.24	4,038.32	0.00	96.37	0.00	96.37	3,941.95
EMPLEADO 9	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,598.30	64.80	4,663.10	0.00	114.19	0.00	114.19	4,548.91
EMPLEADO 10	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,598.30	64.80	4,663.10	0.00	114.19	485.94	600.13	4,062.97
EMPLEADO 11	30.4	26.4	4	143.33	149.81	4,357.23	119.26	4,476.49	0.00	108.16	0.00	108.16	4,368.33
EMPLEADO 12	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,598.30	64.80	4,663.10	0.00	114.19	0.00	114.19	4,548.91
EMPLEADO 13	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,598.30	64.80	4,663.10	0.00	114.19	0.00	114.19	4,548.91
EMPLEADO 14	30.4	26.4	4	143.33	149.81	4,357.23	119.26	4,476.49	0.00	108.16	0.00	108.16	4,368.33
EMPLEADO 15	30.4	26.4	4	151.26	158.10	4,598.30	64.80	4,663.10	0.00	114.19	0.00	114.19	4,548.91
EMPLEADO 16	30.4	26.4	4	114.09	119.25	3,468.34	206.88	3,675.22	0.00	86.10	0.00	86.10	3,589.12
TOTALES						70,548.06	1,431.22	71,979.28	7.02	1,754.69	1,432.66	3,194.37	68,784.91



En nuestra Outsourcing se desarrolla un plan agresivo de previsión social, contemplando los conceptos de despesa, premio de asistencia y premio de puntualidad, en cada una de las diferentes empresas en las que se presta el servicio de proveeduría de personal.

Del total de las percepciones que perciben los trabajadores, la previsión social representa el 28.57% del total de los 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

Penúltimo párrafo del Art. 109 de la LISR:

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

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 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 con el Art. 5 de la IETU.

Estos son de forma general algunos gastos que el Outsourcing puede deducir de manera directa:



SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC

CONCEPTO		IMPORTE
<u>ACTIVO FIJO</u>		745,442.64
Equipo de Oficina	397,586.32	
Equipo de Transporte	<u>347,856.32</u>	
<u>GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</u>		
Arrendamiento	92,500.00	579,951.26
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	<u>100,201.00</u>	
<u>GASTOS FINANCIEROS</u>		65,215.45
Comisiones bancarias	<u>65,215.45</u>	
		<u><u>1,390,609.35</u></u>

Ahora veamos el impacto que tiene el IETU en el Outsourcing debido a las pocas deducciones que existen, en comparación de los ingresos.



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC EJERCICIO 2011 CALCULO PROVISIONAL DEL IETU AGOSTO		
mas:	INGRESOS PERCIBIDOS DE MESES ANTERIORES AL PERIODO	4,043,905.62
igual:	INGRESOS PERCIBIDOS DEL PERIODO	862,134.13
(A)	TOTAL DE INGRESOS PERCIBIDOS	4,906,039.75
mas:	DEDUCCIONES AUTORIZADAS DE PERIODOS ANTERIORES	1,230,733.90
mas:	DEDUCCIONES AUTORIZADAS	159,875.45
igual:	DEDUCCION ADICIONAL POR INVERSIONES	0.00
(B)	TOTAL DE DEDUCCIONES DEL PERIODO	1,390,609.35
por:	BASE DEL IMPUESTO (A-B)	3,515,430.40
igual:	tasa del impuesto	17.5%
	IETU CAUSADO	615,200.32
menos:	ACREDITAMIENTO DE SUELDOS Y SALARIOS GRAVADOS	411,353.12
menos:	ACREDITAMIENTO POR APORTACIONES DE SEG. SOCIAL	69,781.35
menos:	CREDITO FISCAL POR INVERSIONES (1998-2007)	0.00
menos:	ACREDITAMIENTO DE ISR PAGADO	0.00
menos:	ACREDITAMIENTO DE ISR RETENIDO	0.00
igual:	PAGOS PROVISIONALES DE IETU EFECTUADOS CON ANTERIORIDAD	112,458.96
	IMPUESTO A CARGO	21,606.89

Éstas son las cifras que arroja la actividad del Outsourcing durante el mes de Agosto del 2011. 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, A un teniendo una tasa menor.



Dentro del cálculo de IETU se tiene derecho a un acreditamiento de sueldos y salarios y aportaciones de seguridad social, que en este caso se aplica como sigue:

 SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC AGOSTO 2011	
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 a partir del 2010	17.5%
igual:	
Crédito por sueldos, salarios, prestaciones	411,353.12

 SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC AGOSTO 2011	
CONCEPTO	IMPORTE
Aportaciones patronales de Seguridad Social pagadas y devengadas en el ejercicio.	398,750.56
por: Factor a partir del 2010	17.5%
igual:	
Crédito por aportaciones de Seguridad Social	69,781.35



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN FES-C4
 OUTSOURCING: IMPLICACIONES FISCALES, LABORALES Y ADMINISTRATIVAS

Es así como se obtiene el cálculo del IETU por el periodo de Agosto del 2011. Ahora ¿Qué pasaría si el Outsourcing pagara a todos sus trabajadores integrando al sueldo las diferentes prestaciones y los conceptos de previsión social? Pues de entrada disfrutaría de un crédito por sueldos y salarios 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.

 SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC EJERCICIO 2011 CÁLCULO PROVISIONAL DEL IETU AGOSTO		
mas:	INGRESOS PERCIBIDOS DE MESES ANTERIORES AL PERIODO	4,043,905.62
igual:	INGRESOS PERCIBIDOS DEL PERIODO	862,134.13
(A)	TOTAL DE INGRESOS PERCIBIDOS	4,906,039.75
mas:	DEDUCCIONES AUTORIZADAS DE PERIODOS ANTERIORES	1,230,733.90
mas:	DEDUCCIONES AUTORIZADAS	159,875.45
igual:	DEDUCCION ADICIONAL POR INVERSIONES	0.00
(B)	TOTAL DE DEDUCCIONES DEL PERIODO	1,390,609.35
por:	BASE DEL IMPUESTO (A-B)	3,515,430.40
igual:	tasa del impuesto	17.5%
	IETU CAUSADO	615,200.32
menos:	ACREDITAMIENTO DE SUELDOS Y SALARIOS GRAVADOS	554,147.04
menos:	ACREDITAMIENTO POR APORTACIONES DE SEG. SOCIAL	86,458.65
menos:	CREDITO FISCAL POR INVERSIONES (1998-2007)	0.00
menos:	ACREDITAMIENTO DE ISR PAGADO	0.00
menos:	ACREDITAMIENTO DE ISR RETENIDO	0.00
igual:	PAGOS PROVISIONALES 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 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.

S L S L S S N S S L S L S		SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC	
		AGOSTO 2011	
CONCEPTO		IMPORTE	
Sueldos, salarios, prestaciones gravadas y conceptos asimilados a que se refiere el capítulo I del título IV de la Ley del ISR.		3,166,554.49	
por: Factor a partir del 2010		17.5%	
igual:			
Crédito por sueldos, salarios, prestaciones		554,147.04	

S L S L S S N S S L S L S		SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC	
		AGOSTO 2011	
CONCEPTO		IMPORTE	
Aportaciones patronales de Seguridad Social pagadas y devengadas en el ejercicio.		494,049.44	
por: Factor a partir del 2010		17.5%	
igual:			
Crédito por aportaciones de Seguridad Social		86,458.65	



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 e 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 extensiones 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 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 tienen actualmente otorgado Previsión Social a los trabajadores.

 SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC IMPUESTOS PATRONALES CON PREVISIÓN 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	980.49
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	818.98
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	889.17
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	889.17
493.37	172.24	167.23	91.97	924.81
7,320.64	2,501.32	2,428.51	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 aumenta el SBC como se plantea, dejándolos sin prestaciones de Previsión Social; en la siguiente tabla se refleja dicho efecto.

 SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC				
IMPUESTOS PATRONALES SIN PREVISIÓN SOCIAL				
IMPUESTOS PATRONALES				
IMSS PATRONAL	R.C.V PATRONAL	INFONAVIT PATRONAL	IMPUESTO NÓMINAS	TOTAL
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.42
529.54	209.50	203.40	77.89	1,020.33
529.54	209.50	203.40	77.89	1,020.33
588.17	265.76	258.02	98.81	1,210.76
590.59	267.81	260.04	99.57	1,218.01
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.42
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.42
529.02	208.96	202.88	77.69	1,018.55
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.42
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.42
553.85	234.54	227.71	87.20	1,103.30
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.42
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.42
553.85	234.54	227.71	87.20	1,103.30
566.56	247.52	240.31	92.03	1,146.42
8,407.04	3,610.77	3,505.64	1,342.49	16,865.94



El incremento en los impuestos como se puede ver en la tabla anterior es el 24.10% en la nómina en cuestión y éste mismo porcentaje se refleja en su totalidad de operaciones. El resultado de incrementar el salario a los trabajadores representa pagar \$96098.88 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 del pago de 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 Outsourcing con planes agresivos de la previsión social, se tendrá que pagar el impuesto.

Ahora bien el hecho de quitar de la nómina las prestaciones de previsión social e integrarlas al salario diario, nulifica en este caso por completo el efecto del IETU en el Outsourcing.

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 96098.88 si lo comparamos con la cantidad de IETU que pagamos de Enero-Agosto 2011 resultaría de todas maneras, aún más económico incrementar el SBC a los trabajadores que pagar el IETU como se ve en la siguiente comparación.

CONCEPTO	IMPORTE
IETU	142,904.95
IMSS	96,098.88
DIFERENCIA	46,806.07



Esto únicamente indica el hecho de que, si se integra 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 benéfico pagar las aportaciones que pagar el IETU.

Ahora veamos qué pasa con el pago de ISR del ejercicio 2011:

		SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA, SC	
		PAGO PROVISIONAL ISR AGOSTO 2011	
POR:	INGRESOS ACUMULABLES		4,906,039.75
IGUAL:	COEFICIENTE UTILIDAD	■	1.0875%
MENOS:	UTILIDAD ESTIMADA		53,353.18
IGUAL:	PÉRDIDAS EJERC.ANTERIORES		0.00
POR:	RESULTADO FISCAL DEL PERIODO		53,353.18
IGUAL:	TASA DE IMPUESTO 2011	■	30%
MENOS:	IMPUESTO A CARGO DEL CONTRIBUYENTE		16,005.95
MENOS:	PAGOS PROVISIONALES EFECT ANTERIORIDAD		0.00
IGUAL:	PAGOS PROV (SUBS AL EMPLEO)		16,005.95
	IMPUESTO A PAGAR		0.00



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 calculo 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 de ISR no existe ningún problema al momento de la deducción de las partidas de previsión social y en este sentido el ISR no tiene problema alguno en el caso de Outsourcing y aunado a eso la cantidad de Subsidio al empleo que genera a partir del 2011 alcanza perfectamente a absorber la totalidad del ISR generado por la Persona Moral.

Por tal motivo las figuras jurídicas tratadas en el presente caso práctico 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 de la cuenta de remanentes se disminuyan por medio de este subsidio y el impuesto que se causa por este concepto se pueda disminuir y tampoco pagar.

IMPACTO FINANCIERO FISCAL DEL CASO PRÁCTICO

Aquí se planteó la situación de lo que pasaría si en el Outsourcing no contara con Previsión Social y se demostró que no se pagará 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 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, 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 demás 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 decidirá por retirar dichas prestaciones y el empleo tendrá un impacto social al no poder tener prestaciones diferentes a su salario.

Al 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 venia pagando.



CONCLUSIONES

Estar al día con los avances tecnológicos bien sea por cuenta propia o a través de terceros es una oportunidad de negocios que los ejecutivos deben tomar previo un adecuado análisis costo-beneficio de las opciones.

Externalizar es posible pero, ¿con quién? ¿Cómo elegir la compañía que asuma la responsabilidad que supone la gestión que se piensa subcontratar? ¿Qué se puede subcontratar? ¿Cómo hacer de esta subcontratación una herramienta exitosa para la organización?

Dado que el Outsourcing estratégico es una relación de largo plazo, la selección de proveedores es un aspecto crítico del proceso. Con relación a ello hemos definido un conjunto de parámetros que permiten asegurar un nivel mínimo de probabilidad para los proveedores a licitar, por ejemplo: la experiencia en el mercado, su gestión y solidez financiera, el conocimiento de nuestro sector, servicio dentro de parámetros internacional de calidad, amplia cobertura geográfica, entre otros. Es el punto inicial de la gestión de proveedores.

Como todo proceso administrativo en el Outsourcing están involucradas actividades de planificación, organización y análisis que responden a objetivos específicos de aprendizaje, orientados a descubrir, emplear y adaptar nuevas estrategias para las diversas áreas de la organización. En el “mercado” de Outsourcing existen empresas de todo tipo, y es importante considerar aquellas, que son las que puedan proveer de un buen servicio, y lo más importante: que vayan a responder en el momento de una situación adversa.

En México, la tercerización de servicios de personal no solo trae consigo ventajas para la forma de realizar actividades en las empresas, sino que se presta para el uso indebido de esta figura, la cual deja a los trabajadores fuera de los derechos sociales que la propia Constitución les otorga de manera irrenunciable. Cabe destacar que ante los actos de evasión, no solo son los trabajadores los afectados, sino también las empresas que contrataron los servicios de terceros, ya que impacta negativamente en sus finanzas al tener que, con motivo de legislación laboral y fiscal, reconocer en su carácter de responsable solidario o subsidiario, pasivos laborales y fiscales que, sin duda, superan los beneficios obtenidos al optar por la figura de outsourcing indebido.

En este entorno, el Outsourcing no debe ser catalogado por definición como indebido o ilegal, en tanto el empresario cumpla con cabalidad con sus obligaciones para con las autoridades, el empleado y la misma sociedad. Es importante verificar aspectos, como son que la persona que nos presta el servicio de Outsourcing se encuentre en el IMSS, de que los trabajadores que nos presta el servicio, conozcamos sus altas, bajas y modificaciones de salarios



ante el IMSS, solicitar que sean auditadas para efectos fiscales y de seguridad social, así como nos otorguen una fianza para que se obliguen a cumplir con los montos de las responsabilidades que en un momento determinado pudieran ocurrir por las contingencia laboral.

La utilización del Outsourcing conlleva la observancia varias de disposiciones: la Ley Federal del Trabajo, Impuesto sobre la Renta, Impuesto Empresarial a Tasa Única, Ley del Seguro Social, Impuesto sobre Nóminas, entre otros con el objetivo de evitar situaciones adversas para quien proporcione o reciba los servicios de Outsourcing.

Observando lo anterior el Outsourcing es una figura moderna que trae consigo beneficios para las empresas, pero también obligaciones, por lo cual estas deben ser muy cuidadosas en la elaboración del contrato de servicios, al implantar medidas para asegurar el debido cumplimiento de los deberes del prestador de servicio, a fin de evitar que las autoridades fiscalizadoras determinen la responsabilidad solidaria o subsidiaria.

Finalmente, el Outsourcing debe ser una herramienta para que todos los actores en una relación de trabajo subordinado o no, resulten ganadores tanto a nivel económico, profesional y personal.



BIBLIOGRAFÍA

- **DÍAZ IBARRA UBALDO.** “Outsourcing: Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social”. Colegio de Contadores Públicos de México AC. México 2011. Primera edición. Pág. 150
- **HEYWOOD J. BRIAN** "El Dilema del Outsourcing" La búsqueda de la competitividad. Editorial Elece, Industrial gráfica SL. Inversiones Caracas, Mayo 1997. Pág.192
- **HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO.** “Metodología de la Investigación”. Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. De CV. México 2000. Pág.497
- **MARTÍNEZ GUTIÉRREZ JAVIER.** “Outsourcing: aspectos laborales y fiscales”. Ediciones Fiscales ISEF. México 2009 Pág.83
- **MARTÍNEZ GUTIÉRREZ JAVIER.** “Régimen Laboral y Fiscal del Outsourcing”. Editorial ISEF. México 2012. Primera edición. Pág.51
- **LEY FEDERAL DE TRABAJO.** México. vigente 2013
- **LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA** México. vigente 2013
- **LEY DEL IMPUESTO EMPRESARIAL A TASA ÚNICA** México vigente 2012
- **LEY DEL SEGURO SOCIAL** México vigente 2013
- **ROTHERY BRIAN. ROBERTSON IAN.** "Outsourcing": La Subcontratación. Editorial, Limusa, S.A., México, 1997. Pág. 222.
- **VERITAS.** Colegio de Contadores Públicos de México AC. Junio 2013, Número 1702. Pág. 16-21
- **WHITE ROBERT, JAMES BARRY.** “Manual del outsourcing: guía completa de externalización de actividades empresariales para ganar competitividad”. Pág. 378



CIBERGRAFÍA

- www.diario-o.com
- www.idc.com.mx
- www.impc.com.mx
- www.noticierofiscal.com
- www.offxfiscal.com.mx
- www.sat.gob.mx
- www.shcp.gob.mx
- http://portal.lacaixa.es/docs/diccionario/A_es.html



ANEXOS



CONTRATO

A continuación se presenta el contrato celebrado entre las dos partes, con la finalidad de ejemplificar esta investigación, ver las partes que lo integran, así como cláusulas y requisitos mínimos para su elaboración:



CONTRATO

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y SUMINISTRO DE PERSONAL QUE CELEBRAN POR UNA PARTE MILENIO, S.C. REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR SU APODERADO LEGAL SR. JOSELO MEDINA RIVERA, A QUIEN EN LO SUCESIVO Y PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE INSTRUMENTO SE LE DENÓMINARA COMO "ALIANZA SA DE CV" Y POR LA OTRA, "SOLUCIONES LABORALES Y DE NÓMINA S.C.", REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL SR. HUGO CHÁVEZ SALINAS, A QUIEN EN LO SUCESIVO Y PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE INSTRUMENTO SE LE DENÓMINARA COMO "OUTSOURCING", AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES:

I.- Declara "ALIANZA SA DE CV", por conducto de su representante legal que:

a) Es una Sociedad Mercantil debidamente constituida y existente de conformidad con las Leyes de los Estados Unidos Mexicanos según consta en la Escritura Pública No. 6 de fecha otorgada ante la fe del Licenciado Daniel Gofí Díaz, Notario Público No. 2003 del Distrito Federal, cuyo primer testimonio quedo inscrito en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio bajo el número 5400 Folio No.125 volúmen 410 libro uno, sección comercio de fecha 13 de diciembre de 2010 y que su representante legal cuenta con las facultades necesarias para actuar en nombre y representación de su poderdante en términos del instrumento notarial número 5400

Notario Público No. 2003 del Distrito Federal.

LABORALES Y DE NOMINA SC" el suministro de personal según se define este término mas adelante.

II.- Declara "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC" por conducto de su

con las Leyes de los Estados Unidos Mexicanos según consta en la Escritura Pública No. 1900 de fecha 2 de diciembre otorgada ante la fe del Licenciado Juan Pérez Pérez, Notario Público No. 55 del Distrito Federal, cuyo primer testimonio quedo inscrito en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio bajo el número 1254 Folio No. 122 volúmen 121 libro 454, sección comercio de fecha 3 de Agosto de 2008 y que su representante legal cuenta con las facultades necesarias para actuar en nombre y representación de su poderdante en términos del instrumento

b) Esta debidamente inscrita en el Registro Federal de Contribuyentes con el número SLN030805HAA, asimismo se encuentra dado de alta como patrón ante el Instituto Mexicano del Seguro Social e INFONAVIT mismos que cuentan con los registros números EO121212121.



c) Cuenta con el personal, experiencia, y demás elementos necesarios para suministrar a la Empresa el personal descrito en el anexo " A " del presente Contrato, en lo sucesivo denominado conjuntamente como "El Personal " para llevar a cabo los trabajos de "ALIANZA SA DE CV" bajo la dirección y supervisión de esta En virtud de las declaraciones anteriores, las partes de común acuerdo, otorgan las siguientes:

CLAU S U L A S

PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a).- "ALIANZA SA DE CV" en este acto contrata con SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC el servicio de suministro de personal para llevar a cabo diferentes trabajos bajo su dirección y supervisión.
- b).- SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC se obliga a proporcionar el personal a "ALIANZA SA DE CV" con el único fin de que realice los trabajos que "ALIANZA SA DE CV" le encomiende en función de su cargo, siendo SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC el único patrón del Personal suministrado por virtud de este Contrato.

SEGUNDA.- HONORARIOS A CARGO DE "ALIANZA SA DE CV":

Como contra prestación por los servicios profesionales y el suministro del personal, "ALIANZA SA DE CV" se obliga a pagar puntualmente a SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC los siguientes honorarios:

a) Sueldos y Salarios:

100 % (cien por ciento) del importe total de los sueldos y salarios que devengue el Personal, de conformidad con el Tabulador de salarios y con los criterios, condiciones, cantidades y porcentajes establecidos en el Anexo "B" del presente Contrato.

b) Impuestos y Derechos: 100% (cien por ciento) del importe de los impuestos y derechos patronales establecidos en el Anexo "B" del presente Contrato.

c) Prestaciones laborales: 100 % (cien por ciento) de las prestaciones a las que tenga derecho el personal y que también aparecen indicadas en el Anexo "B" tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima dominical, prima de antigüedad y demás prestaciones.

d) 15 % (quince) adicional del total de las cantidades establecidas en la presente cláusula para el pago de cada nómina.

e) En el caso de que el personal suministrado que esta prestando el servicio laborase tiempo extra, "ALIANZA SA DE CV", cubrirá a SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC la cantidad equivalente al pago del tiempo extraordinario del trabajador en cuestión, más el 15 % (quince) establecido en el

TERCERA.- FORMA DE PAGO.



a).- "ALIANZA SA DE CV" se obliga a cubrir a "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC", por concepto de prestación de servicios, por el personal suministrado, los honorarios establecidos en la cláusula que antecede, en las fechas establecidas en el calendario de obligaciones señalado en el Anexo "C" del presente Contrato. Todos los pagos deberán efectuarse mediante cheque certificado, transferencia bancaria y/o cheques certificados expedidos en favor de debe de coincidir con la persona moral que celebra el contrato, contra la presentación de las facturas correspondientes expedidas por "SOLUCIONES

b).- En caso de que "ALIANZA SA DE CV" no cubra oportunamente los honorarios profesionales establecidos en la cláusula segunda del presente Contrato, dentro de las fechas de pago previstas en el Anexo "C", el importe vencido y no pagado causará intereses moratorios a razón del 5% mensual, que correrán desde la fecha de su vencimiento hasta la de su pago total, sin perjuicio de hacerse merecedor de la pena convencional que más adelante se detalla.

CUARTA.- PENA CONVENCIONAL.- Las partes convienen en el pago de tres veces el importe total de la nómina, ya sea semanal o quincenal, como pena convencional para el caso de que "ALIANZA SA DE CV" no cubra oportunamente a "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC" alguna de las cantidades señaladas en la cláusula segunda del presente instrumento.

QUINTA.- SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA:

a.) "ALIANZA SA DE CV" se obliga a proporcionar a "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC" un informe semestral consistente en todo lo relacionado con el rendimiento de todos y cada uno de los trabajadores que formen parte del personal suministrado, para lo cual ésta última se compromete a entregar toda la información que le solicite "ALIANZA SA DE CV" de los trabajadores referidos en el anexo "A" del presente contrato, según se presenten las necesidades y requerimientos de "ALIANZA SA DE CV".

b.) "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC", en este acto se obliga a proporcionar a "ALIANZA SA DE CV" toda la información necesaria de carácter fiscal que requiera, para los efectos de acreditar que ha cumplido con las obligaciones ante el Sistema de Administración Tributaria (SAT), Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Fomento Nacional de Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), Fondo Nacional de Crédito de los Trabajadores, circunstancia que se deberá de solicitar mediante escrito dirigido indistintamente a la Dirección Administrativa de SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC

c.) "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC", se obliga a realizar los descuentos que sean necesarios y que mediante escrito sean solicitados por "ALIANZA SA DE CV", en términos de lo dispuesto en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo. Esto será aplicable siempre y cuando la petición no contravenga con cualquier otra legislación vigente en el lugar en donde se esté desarrollando el objeto del presente instrumento.

SEXTA.- FIANZAS.- sólo si es necesario y en caso de que sea requerido por "ALIANZA SA DE CV",



a.) Las partes convienen en que "SOLUCIONES LABORALES Y NOMINA SC", es el único y exclusivo patrón de los trabajadores suministrados a "ALIANZA SA DE CV", por virtud del presente instrumento; por lo cual y para los efectos de garantizar las obligaciones contraídas a su cargo, en este acto, otorgará una fianza para garantizar su responsabilidad laboral frente al personal suministrado. Dicha circunstancia aplicará siempre y cuando "ALIANZA SA DE CV", cumpla con todas y cada una de las obligaciones contraídas en virtud del presente contrato, y no exista adeudo alguno, importes vencidos o cualquier otro que se encuentre pendiente de pago a favor de "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC".

b.) Las partes convienen en que "ALIANZA SA DE CV" deberá de notificar por escrito a "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC", sobre cualquier deficiencia o falla en el servicio brindado, antes de hacer efectiva la presente fianza, otorgando a este un término de 30 días para subsanar dicha deficiencia o falla.

c.) La fianza mencionada tendrá que ser modificada en los términos y condiciones que de común acuerdo establezcan "ALIANZA SA DE CV" y "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC", derivadas de las necesidades del suministro de personal

de la "ALIANZA SA DE CV", y su monto lo pactarán de común acuerdo.

SÉPTIMA.- DE LOS TRABAJADORES DE "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC" -

En virtud de que "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC" es una Empresa establecida en los términos del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, adquiere a partir de la fecha del presente Contrato, todas y cada una de las obligaciones y responsabilidades laborales con el personal.

De conformidad con lo anterior, "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC" será responsable de toda clase de reclamaciones de tipo laboral, ya sean de carácter individual o colectivo, que por cualquier concepto formule el personal.

correspondientes a la antigüedad (20 días por año) que se generen a partir de la firma del presente contrato de servicios serán a cargo de "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC"

la antigüedad generada con anterioridad a la firma del presente contrato se le adeudan a "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC", estos montos serán exigibles únicamente si "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC" tuviera que pagar los 20 días por año al trabajador, por lo que "ALIANZA SA DE CV"

NOVENA.- MODIFICACIONES EN EL PERSONAL.

a).- "LA EMPRESA" se obliga expresamente a dar aviso a "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC", dentro del término de 3 (DÍAS), sobre cualquier reducción o aumento de Personal, modificaciones salariales, compensaciones y en general cualquier modificación en los términos y condiciones de las nóminas del personal.

La notificación referida en el párrafo anterior, deberá efectuarse por escrito, con acuse de recibo, en los términos del documento que se agrega al presente Contrato como Anexo "D" y deberá ser firmada, indistintamente, por cualquiera de las personas designadas por "ALIANZA SA DE CV" que acrediten su capacidad



jurídica y legal para tal efecto en el Anexo "E" del presente Contrato. Dichas notificaciones deberán entregarse con por lo menos tres días de anticipación al pago de la nómina en la que surtirán efectos las modificaciones en cuestión.

b).- Queda expresamente convenido, que el único que podrá dar por terminada, suspendida o rescindida la relación de trabajo directamente con el personal, será precisamente en todos los casos "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC", la cual lo realizará de conformidad con las instrucciones que al efecto le proporcione por escrito la Empresa, siempre y cuando no contravenga lo estipulado por las partes que celebran el presente Contrato.

DÉCIMA.- VIGENCIA. El presente Contrato tendrá una vigencia de TIEMPO INDEFINIDO, a menos que cualquiera de las partes diera aviso por escrito a la otra su deseo de darlo por terminado cuando menos con 60 (sesenta) días de anticipación a la fecha de expiración del período que se encuentre en vigor.

DÉCIMA PRIMERA.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO. El presente Contrato continuará en pleno vigor y efecto durante el plazo de vigencia señalado en la anterior y podrá ser terminado en forma anticipada únicamente en caso de que ocurra cualquiera de los eventos señalados a continuación, en cuyo caso la parte perjudicada podrá exigir la rescisión del presente Contrato y el pago de la pena convencional establecida en la Cláusula Cuarta, de pleno derecho y sin necesidad de declaración judicial, mediante aviso por escrito enviado a la parte en incumplimiento:

1.- La reducción por parte de "LA EMPRESA" de más del 20% del total del personal suministrado por

"SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC" en los términos del presente Contrato en un período de seis meses, sin causa justificada a juicio de "SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC".

2.- El incumplimiento de las obligaciones del presente Contrato por cualquiera de las partes del mismo, si dicho incumplimiento existiere cinco días calendario después de haber recibido notificación por escrito de la contraparte solicitándole o requiriéndole el cumplimiento específico.

DÉCIMA SEGUNDA.- DOMICILIOS Y AVISOS.

a).- Todas las comunicaciones que deban hacerse las partes en relación con el presente Contrato deberán ser por escrito y en los domicilios que a continuación se indican:

COYOCAN, C.P. 03100, MÉXICO D.F.

"SOLUCIONES LABORALES Y DE NOMINA SC" PALENQUE No 395, INTERIOR 101, COLONIA VERTIZ NARVARTE, DEL. BENITO JUÁREZ, C.P. 03600, MÉXICO, D.F.

b).- Para tener validez, cualquier cambio de domicilio deberá de ser notificado por escrito, y dentro de un término de 5 días posteriores al mismo.

DÉCIMO TERCERA.- Legislación Aplicable



a).- Para la interpretación, cumplimiento y ejecución de este Contrato las partes se someten a la jurisdicción y Leyes aplicables a los tribunales competentes de la Ciudad de México, D.F., renunciando las partes a cualquier otra jurisdicción o fuero que pudiere corresponderles en virtud de sus domicilios actuales o futuros o por cualquier otra causa.

b).- El presente Contrato se firma el día 26 del mes de Diciembre del año 2010 en la Ciudad de México, Distrito Federal.

JOSELO MEDINA RIVERA
 "LA EMPRESA"

HUGO CHÁVEZ SALINAS
 "OUTSOURCING"

TABULADOR DE PUESTOS Y SUELDOS.

ANEXO "A"

SUELDOS Y SALARIOS.....	100%
VACACIONES.....	1.65%
PRIMA VACACIONAL.....	0.41%
AGUINALDO.....	4.16%
I.M.S.S.....	28.89355%
INFONAVIT.....	5%
SAR.....	2%
IMPUESTO SOBRE REMUNERACIONES EN EL D.F.....	2%

ANEXO "B "

CALENDARIO DE NÓMINA La nómina se pagará quincenalmente



ANEXO "C"

PROCEDIMIENTO DEL MANEJO DE INFORMACIÓN

Los procedimientos en el manejo de la información que se generan tanto en los periodos semanales como de quincenales dentro de la nómina de personal, han sido divididos en 5 apartados. Cada uno de ellos detalla los pasos a seguir con el fin de que el proceso de nómina no se entorpezca y el servicio sea óptimo.

CONTRATACIÓN

Este apartado se refiere básicamente a las contrataciones a efectuarse después de haber sido contratado el personal de la nómina vigente al momento de la firma del contrato de servicios, en otras palabras, aquel personal que el patrón designe para nuevo ingreso.

Después de que "LA EMPRESA" haya efectuado la selección del personal a contratarse, este deberá ser autorizado por la persona responsable y notificado a "OUTSOURCING" vía memorándum que deberá incluir el total de los documentos para conformar su expediente y los cuales se detallan a continuación; cabe aclarar que las personas que realizan la entrevista de aceptación es la encargada de solicitar al candidato los documentos necesarios; ya que "OUTSOURCING" requiere de todos los documentos con el fin de darlos de alta y así evitar demoras. Los documentos que sin excepción conforman un expediente son los siguientes:

- Solicitud de empleo.
 - Contrato individual firmado.
 - Borrador del IMSS llenado a mano por el empleado.
 - Aviso de Inscripción ante el IMSS.
 - Contrato SAR.
 - Acta de nacimiento (copia).
 - Comprobante de domicilio (copia).
 - Identificación (copia).
 - Hoja rosa del IMSS
 - Carta de recomendación.
 - Constancia de estudios.
 - Constancia de percepciones y retenciones del empleo anterior.
 - Carta de no adeudo ante el INFONAVIT y el FONACOT.
 - Constancia de otros patrones (Art. 83 Fracc. IV).
- En el memorando de envío de altas "OUTSOURCING" requiere que se especifiquen los siguientes datos claramente.
- *Nombre del empleado.
 - *Departamento asignado.
 - *Puesto que ocupara.
 - *Fecha de inicio de labores.



- *Tiempo y/o proyecto por el cual esta contratando.
- *Sueldo.

DATOS PREVIOS A LA NÓMINA

El flujo de los movimientos que se efectúan previos a la elaboración de nómina y por consecuencia de la facturación final que se puede clasificar en las siguientes partes:

- *Altas.
- *Bajas.
- *Modificaciones salariales.
- *Cambios.
- *Incidencias.

Altas: Se hace referencia a la contratación del personal y a las incorporaciones de este a la nómina de su respectiva empresa, en base al detalle que previamente se nos ha enviado con este fin, así como efectuar este mismo trámite de alta ante el IMSS.

Bajas: Es el aviso que nos deben enviar con oportunidad para proceder a eliminar el empleado de que se trate de la nómina, y además enviar el trámite correspondiente ante el IMSS.

Los datos completos para notificar cualquier baja son:

- *Nombre.
 - *Fecha de baja.
- Complementariamente:
- *Motivo de la baja.
 - *Comportamiento del empleado en sus labores es o no recomendable.

Los datos complementarios vienen a cerrar el historial laboral dentro de "LA EMPRESA" del personal de que se trate, en situaciones de tipo legal estos datos nos son de mucha utilidad a "OUTSOURCING" ya que nos respaldan respecto a la justificación del despido o a la baja misma, en lo referente a lo laboral, dichos datos quedan como testimonio en caso de que alguna empresa nos solicite referencias de cualquier empleado en particular.

Modificaciones salariales: Es común dentro de las Empresas que se den este tipo de movimientos debido a la superación del mismo personal, es por ello, que el control correcto de esta información debe de estar estrictamente supervisado, por lo que se requiere que por escrito se notifique a "OUTSOURCING" el monto a ganar del empleado, su nuevo puesto y departamento en caso de variar, todo ello con la firma de autorización del personal responsable y con facultad para este tipo de movimientos, recordando que la oportunidad en que se le indique a "OUTSOURCING" es igual de las bajas y altas, ya que solo tenemos cinco días hábiles ante el IMSS para realizar la presentación del aviso, y el afectado en este caso será el empleado directamente.



Cambios: Es complemento del punto anterior, ya que normalmente cuando se cambia un puesto se cambia también el salario, pero además de esto, se contemplan aquí los cambios de domicilio del personal para efectos del IMSS, correcciones en datos de los empleados, ya sea a su nombre, R.F.C., número de afiliación ante el IMSS o cualquier otro dato que requiera ser corregido.

INCIDENCIAS Este apartado se refiere a la oportuna notificación de incapacidades, ausentismos, horas extras, o cualquier otro concepto que afecte a las percepciones o a las deducciones en el cálculo de la nómina de empleados, le da a "OUTSOURCING" la pauta a seguir para evitar cualquier error u omisión. Las políticas de pago de cada uno de los conceptos son apegados tanto a las que individualmente se manejan actualmente en "LA EMPRESA" como a las de la Ley.

Dentro del reporte final de incidencias se deben contemplar también, las altas, bajas y modificaciones salariales que se den en el periodo de pago y de las cuales se debe anexar el acuse de recibo de los memos que en su oportunidad se enviaron indicando el movimiento. Es muy importante la claridad con la que se envíen los datos, por lo que se solicita a "LA EMPRESA" sean explícitos en conceptos de pago esporádicos, tales como compensaciones especiales o cualquier otro concepto diferente a lo ya estipulado.

NÓMINA

Al recibir los datos de incidencias enviados por "LA EMPRESA" se procede a la revisión de los mismos, ya que es común que se omitan bajas, modificaciones o altas en el concentrado de incidencias, generando esto un atraso en el proceso; al mismo tiempo que se verifica las características del pago de cada empleado como se expuso anteriormente. Se verifica la existencia y correcta conformación del expediente de los trabajadores de nuevo ingreso en las oficinas de "OUTSOURCING", ya que de no existir tales documentos en nuestro poder, no será posible a "OUTSOURCING" reconocer al empleado como un trabajador de "OUTSOURCING" y por lo tanto no se incluye en nómina.

Al término de la revisión se procesa la información, lo cual se realiza dos veces bajo las siguientes circunstancias:

FACTURACIÓN

Es entregado un reporte al Área de Contabilidad de nuestra Empresa, donde el total general de cada una de sus Empresas se encuentra clasificado en departamentos, estos son capturados en el programa de facturación y es emitida la factura en función a estos datos:

La factura es emitida y respaldada por un soporte que contiene a detalle los siguientes datos:

Nómina.
Impuestos.



Provisiones.

Aportación dividendo.

Servicio.

Subtotal.

Nómina.- Es el concentrado de los pagos a realizarse por cada uno de los departamentos.

Impuestos.- Son las proporciones a considerar de acuerdo a los estatutos marcados en cada una de las Leyes que afectan los pagos relacionados a los empleados reales como la del INFONAVIT, Seguro Social y Estatal.

Los factores de impuestos no varían ya que la base es igual para todos quedando de la siguiente forma :

S.A.R.....	2.00 % sobre integrados.
INFONAVIT.....	5.00 % sobre integrados.
ESTATAL.....	2.00 % total de percepciones.
IMSS	0.54355%
E y M Patrón	17.15%
P. en Din. Patrón	0.70%
Excedente	3.55%
G.M.P. Patrón	1.05%
I. y V. Patrón	1.75%
Guardería	1.00%
C. en E.A. y V. Patrón.....	3.15%
Suma	28.89355% sobre integrados.

Provisiones.- Los patrones están obligados a dar vacaciones a trabajadores de acuerdo con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, y un aguinaldo según artículo 87 de la citada Ley, por lo que genera los siguientes porcentajes aplicables al salario:

Vacaciones 6/365	= 1.65%
Prima Vacacional $(6*0.25)/365$	= 0.41%
Aguinaldo 15/365	= 4.16%
Prima de Antigüedad $12/365$	= 3.30%

Estas percepciones son cobradas en base al salario que devengue cada uno de los trabajadores en el periodo de pago de que se trate, con ello se crea una provisión y así poder pagar estas prestaciones en su momento sin que "LA EMPRESA" tengan que desembolsar esta cantidad. .

Servicio.- Es el porcentaje estipulado en el contrato en relación a los honorarios de "OUTSOURCING".

PAGO A EMPLEADOS



El pago a empleados solo se divide en dos partes, la primera se relaciona a la frecuencia de pago, en donde se determina si son pagos semanales o bien quincenales, en otras palabras los días de pago de una nómina semanal serán los jueves o viernes según lo estipule "LA EMPRESA", y para la nómina quincenal se determinan los días 15 y último de cada mes.

La segunda división es la forma de pago. Actualmente "SOLUCIONES LABORALES" maneja dos formas de pago, por cheque o por medio de tarjeta de débito, efectuándose el depósito directamente a la cuenta de cada uno de los empleados. Para lo cual "SOLUCIONES LABORALES" contrata y entrega las tarjetas vigentes para el uso personal de cada empleado.

ANEXO "D"

RESPONSABLES DE CONTROL DE INFORMACIÓN POR PARTE DE CADA UNA DE LAS COMPAÑÍAS.

"LA EMPRESA"
SR. JOSELO MEDINA RIVERA

"OUTSOURCING"
SR. HUGO CHAVEZ SALINAS



ABREVIATURAS

Art.	Artículo
CFF	Código Fiscal de la Federación
DOF	Diario Oficial de la Federación
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
IEPS	Impuesto Especial sobre Producción y Servicios
IMPAC	Impuesto al Activo
INPC	Índice Nacional de Precios al Consumidor
IETU	Impuesto Empresarial a Tasa Única
ISR	Impuesto Sobre la renta
IVA	Impuesto al Valor Agregado
LGSM	Ley General de Sociedades Mercantiles
LIF	Ley de Ingresos a la Federación
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta
LIETU	Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única
LIVA	Ley del Impuesto al Valor Agregado
NIF	Normas de Información Financiera
RCFF	Reglamento del Código Fiscal de la Federación
REPECOS	Régimen de Pequeños Contribuyentes
RMF	Resolución Miscelánea Fiscal
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público