



UNIVERSIDAD DE SONORA
DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD
MAESTRÍA EN IMPUESTOS



TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN
MODALIDAD TESIS

**“FACTIBILIDAD EN EL USO Y APLICACIÓN DE ASPECTOS FISCALES Y
LEGALES DE LA FIGURA DE SUBCONTRATACIÓN (OUTSOURCING):
DISYUNTIVA GUBERNAMENTAL”**

QUE PRESENTA:

BAEZ JUVERA MAYRA ALEJANDRA

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN IMPUESTOS

DIRECTOR:

DR. FERNANDO CALLES MONTIJO

FECHA: 18 DE OCTUBRE 2022

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

División de Ciencias Económicas y Administrativas
Departamento de Contabilidad
Maestría en Impuestos

Carta de Aprobación de los Miembros del Jurado

Fecha 18 de octubre de 2022

C. Mayra Alejandra Báez Juvera

Con fundamento en los artículos 66, fracción III y 67 fracciones II del Reglamento de Estudios de Posgrado, otorgamos a Usted nuestra aprobación de la fase escrita del examen, como requisito parcial para la obtención del grado de Maestro en Impuestos.

Por tal motivo, este jurado extiende su autorización para que proceda a la impresión del documento de trabajo terminal: Factibilidad en el uso y aplicación de aspectos fiscales y legales de la figura de la subcontratación (Outsourcing): Disyuntiva gubernamental, y posteriormente efectuar la fase oral del examen de grado.

ATENTAMENTE

Dr. Fernando Calles Montijo
Director de Trabajo terminal y
Presidente del Jurado

Dr. Sergio Félix Enríquez
Secretario del Jurado

Dra. Ana Elsa Ortiz Noriega
Vocal del Jurado

Dr. Guillermo Williams Bautista
Vocal del Jurado

C.c.p. Coordinador del Posgrado en Impuestos



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

División de Ciencias Económicas y Administrativas
Departamento de Contabilidad
Maestría en Impuestos

Asunto: Cesión de derechos

UNIVERSIDAD DE SONORA
P R E S E N T E.

Por este conducto hago constar que soy autor y titular de la obra denominada Factibilidad en el uso y aplicación de aspectos fiscales y legales de la figura de la subcontratación (outsourcing): Disyuntiva gubernamental, en los sucesivo LA OBRA, realizada como trabajo terminal con el propósito de obtener el Grado de Maestría Impuestos, en virtud de lo cual autorizo a la Universidad de Sonora (UNISON) para que efectúe la divulgación, publicación, comunicación pública, distribución, distribución pública, distribución electrónica y reproducción, así como la digitalización de la misma, con fines académicos o propios de la institución y se integren a los repositorios de la universidad, estatales, regionales, nacionales e internacionales.

La UNISON se compromete a respetar en todo momento mi autoría y a otorgarme el crédito correspondiente en todas las actividades mencionadas anteriormente.

De la misma manera, manifiesto que el contenido académico, literario, la edición y en general cualquier parte de LA OBRA son de mi entera responsabilidad, por lo que deslindo a la UNISON por cualquier violación a los derechos de autor y/o propiedad intelectual y/o cualquier responsabilidad relacionada con la OBRA que cometa el suscrito frente a terceros.

ATENTAMENTE


LIC. GILBERTO LEÓN LEÓN
Abogado General
UNIVERSIDAD DE SONORA


Mayra Alejandra Báez
Juvera



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

División de Ciencias Económicas y Administrativas
Departamento de Contabilidad
Maestría en Impuestos

DECLARACIÓN DE AUTORÍA:

Este trabajo se presenta en cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener el grado de Maestro en Impuestos otorgado por la Universidad de Sonora, a través del Departamento de Contabilidad, quedando bajo resguardo de la biblioteca central y a disponible a los usuarios, acorde al Reglamento de Biblioteca vigente.

Con la idea de promover la información que aparece en el presente trabajo, se permite hacer referencias a citas y partes en la medida que sea necesario, siempre y cuando se identifique la fuente y el propósito, para que el uso del material sea con fines académicos. En caso de citas extensas y para la producción total o parcial de este documento, el Jefe del Departamento de Contabilidad, podrá conceder por escrito el permiso necesario

Lo anterior con fundamento en el artículo 67 del Reglamento de Estudios de Posgrado, que textualmente manifiesta: ". La presentación de todo trabajo terminal, tesis u obra similar o equivalente, correspondiente a la fase escrita, elaborado de manera individual o colectiva con el propósito de obtener diploma o grado conferido por la Universidad de Sonora, implica la autorización por parte del autor o autores, para que la institución efectúe la divulgación, publicación, comunicación pública, distribución pública, distribución electrónica y reproducción, así como la digitalización de la misma, con fines académicos o propios de la institución y se integren a los repositorios de la universidad, estatales, regionales, nacionales e internacionales, para su consulta libre y pública en acceso abierto, acorde a la normatividad aplicable en el ámbito nacional. Sin perjuicio de las disposiciones en materia de patentes, protección de la propiedad intelectual o industrial, seguridad nacional y derechos de autor, entre otras, así como aquella información que, por razón de su naturaleza o decisión del autor, sea confidencial o reservada."

Hermosillo, Sonora a 18 de octubre de 2022

Mayra Alejandra Báez Juvera


Firma

Índice

Resumen.....	7
1. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1 Problema de investigación.....	14
1.2 Objetivos.....	18
1.3 Preguntas de investigación.....	18
1.4 Justificación.....	19
1.5 Hipótesis.....	23
2. MARCO TEORICO.....	24
2.1 Antecedentes del outsourcing.....	24
2.2 Definiciones: Outsourcing.....	26
2.3 Capítulo 1: Subcontratación.....	28
2.3.1 Características del outsourcing.....	28
2.3.2 Tipos de outsourcing.....	30
2.3.3 Ventajas del outsourcing.....	33
2.3.4 Desventajas del outsourcing.....	35
2.4 Capítulo 2: Esquema y proceso del outsourcing en México.....	37
2.4.1 Proceso del outsourcing.....	37
2.4.2 Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la subcontratación.....	41
2.4.3 Pasos para elaboración del FODA.....	41
2.4.4 Estrategias formuladas a partir del FODA.....	45
2.5 Capítulo 3: Marco Legal.....	48
2.5.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	48
2.5.2 Ley Federal del Trabajo.....	53
2.5.3 Ley del Seguro Social.....	55
2.5.4 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.....	62
2.6 Capítulo 4: Marco Fiscal.....	64
2.6.1 Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	64
2.6.2 Ley del Impuesto al Valor Agregado.....	67

2.6.3 Proyecto de iniciativa aprobada para reformar outsourcing en Leyes Mexicanas.....	69
3. METODOLOGÍA.....	76
4. RESULTADOS.....	80
5. CONCLUSIONES.....	95
6. BIBLIOGRAFÍA.....	104
7. ANEXOS.....	109

Resumen

El outsourcing, o también conocido como subcontratación, se ha llevado a cabo desde ya hace algunos años. Sin embargo, el tema se ha dado a conocer dentro del mercado con mayor relevancia y se ha ido aplicando con mayor frecuencia en el mundo laboral.

En la presente investigación se destacan los puntos relevantes acerca de las obligaciones en materia constitucional, legal y social que deben sujetarse las empresas contratantes y contratistas. Se dieron a conocer las obligaciones de previsión social establecidas en la Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para Trabajador.

Finalmente, se analizaron las reformas fiscales que se han establecido conforme a los años con el fin de regular a la figura del outsourcing y comparar qué es más viable para los trabajadores subcontratados: eliminación o regularización de la subcontratación. Se estudiaron Censos económicos emitidos por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), encuestas nacionales, datos sobre el crecimiento económico mexicano, entre otros datos que sirvieron como base para la debida interpretación hacia el objetivo del estudio sobre el impacto socioeconómico, causas y efectos de la eliminación del outsourcing según el Decreto aprobado en el 2021 emitido por el Gobierno Federal ante la Cámara de Diputados. Se explicó de alguna manera si se beneficia más eliminar la subcontratación o regularizarla. Además, en el trabajo final se aplicaron cuestionarios de preguntas cerradas a un grupo pequeño de seis socios con la finalidad de identificar la opinión de contadores públicos y empresarios que conocieran del tema fiscal y sobre estrategias de negocios.

Dentro del trabajo final se cumplió con el objetivo general y con los objetivos en específicos, así como una solución a las preguntas de investigación. Dentro de las cuales se conocieron las obligaciones fiscales y laborales que conllevan a la figura de la subcontratación, las medidas de regularización por parte de las autoridades fiscales con el objetivo de regular, reformar, derogar y adicionar leyes para el esquema del outsourcing. También, se conoció por medio de censos económicos el impacto que ocasiona la subcontratación y la opinión de expertos en el tema a través de una encuesta aplicada a socios y empresarios de una firma contable

Finalmente, se aprobó la hipótesis planteada donde se afirma que el uso del outsourcing constituye una adecuada forma de hacer más eficiente a las empresas y por consiguiente debe de seguir existiendo.

Palabras clave: Subcontratación; Servicios especializados; Outsourcing mexicano

Abstract

Outsourcing has been carried out for some years now. However, the issue has become known within the market with greater relevance and has been applied more frequently in the professional world.

In this research, the relevant points about the obligations in constitutional, legal and social matters that must be subject to contracting companies and contractors will be highlighted. The social security obligations established in the Mexican Constitution of the United States of Mexico, in the Federal Labor Law, in the Social Security Law and the Law of the Institute of the National Housing Fund for Workers will be announced.

Finally, the fiscal reforms that have been established over the years will be analyzed in order to regulate the figure of outsourcing and what is more viable for subcontracted workers: elimination or regularization of subcontracting. Economic censuses issued by the National Institute of Statistics and Geography (INEGI), national surveys, data on Mexican economic growth, among other data, will serve as a basis for the proper interpretation towards the objective of the study on the socioeconomic impact, causes and effects. In the event that the initiative to eliminate outsourcing issued by the Federal Government before the Chamber of Deputies is approved. And, explain in some way if it benefits more to eliminate outsourcing or to regularize it. In addition, in the final work, questionnaires with closed questions were applied to a small group of six people in order to identify the opinion of public accountants and businessmen who knew about the tax issue and about business strategies.

Within the final work, it was obtained to meet the general objective and the specific objectives, as well as a solution to the research questions. Among which were known the tax and labor obligations that lead to the figure of subcontracting, the regularization measures by the tax authorities with the aim of regulating, reforming, repealing and adding laws for the outsourcing scheme. Also, it was learned through economic

censuses to know the impact caused by outsourcing and the opinion of experts on the subject.

Finally, the hypothesis raised was approved where it is stated that the use of outsourcing constitutes an adequate way to make companies more efficient and therefore should continue to exist

Keywords: Outsourcing; Specialized services; Mexican outsourcing

1. INTRODUCCIÓN

La falta de empleo en México no es un fenómeno reciente pues debido a esta situación la tasa de desempleo ha ido en aumento ocasionando un crecimiento en la informalidad económica y fiscal y, ha provocado la escasez de protección social para los trabajadores mexicanos. *(Ruíz y Ordaz, 2011)*

Es esta una razón por la que los trabajadores del país se han visto obligados en aceptar cualquier trabajo que les garantice una remuneración que en ocasiones puede llegar a ser injusta y abusiva.

Si bien, es un poco agobiante pero honesto mencionar que una ideología de la cultura mexicana, de los empresarios y de los trabajadores es optar por menor cargo patronal y mayor estrategia administrativa.

Esto conlleva que un esquema que le brinde beneficio económico y legal al empresario sea transformado totalmente por el mismo aun cuando le pueda perjudicar a él, a la empresa y a sus empleados a corto, mediano y largo plazo.

Cabe mencionar que tanto por la delegación de actividades como por la reducción de costos para los empresarios mexicanos se incrementó la práctica y aplicación del esquema de la subcontratación en México.

Se ha tenido una participación importante de la tercerización en el país, pues esta tiene un papel importante en diversas actividades de empresas, industrias, consultorías y firmas.

Se puede apreciar la presencia del outsourcing en actividades relacionadas con el desarrollo de softwares y licencias, en empresas dedicadas a servicios de Call Center o comúnmente conocido como servicios al cliente, maquilas, manufactureras,

industrias, nóminas, contabilidad, impuestos, soporte, mantenimiento, recursos humanos, limpieza, seguridad, etcétera. *(González, Arriaga y Ponce; 2016)*

También, es normal en empresas de subcontratación realizar actividades consultoras tales como elaboraciones de estados financieros, registros contables, cálculo de nómina, cálculo de impuestos, cálculo y entero de impuestos estatales y de seguridad social, cálculo y entero de contribuciones locales sobre remuneraciones al salario, declaraciones informativas y anuales, entre muchas actividades más. *(González, Arriaga y Ponce; 2016)*

En términos generales la subcontratación es una estrategia que implica la implementación y aplicación de recursos externos para realizar actividades secundarias que no son la actividad primordial de la empresa.

La estrategia de negocios del outsourcing surgió para reducir los costos administrativos de las empresas y para delegar actividades que no son las actividades fundamentales de la empresa pero que su ejecución es importante para la misma.

Asimismo, la delegación de actividades le permite a la organización enfocarse en los procesos y tareas principales que realiza el giro de la empresa. *(León, 2018)*

Es por esto que actualmente los empresarios que buscan ser competitivos y cumplir con los objetivos de la organización prefieren optar por implementar nuevas estrategias que les favorezca económica y fiscalmente, pues, el outsourcing les ayuda a cumplir los objetivos de la organización, elaborar planes estratégicos, ahorrar costos, gastos y reducir inversiones fuertes.

En la presente investigación se abordaron distintos temas que envuelven a la figura del outsourcing y que ayudarán a realizar un análisis profundo con el fin de cumplir los objetivos del estudio y permitir obtener respuestas a interrogantes que envuelven a la figura jurídica, social y fiscal de la subcontratación.

El estudio permitió conocer y estudiar aspectos generales de la subcontratación en México tales como explorar opiniones de diversos autores acerca del tema, definiciones legales y generales, antecedentes internacionales y nacionales, evolución del outsourcing, desarrollo, transformación, regulación y situación actual del enfoque del outsourcing en el país.

Asimismo, se identifican las principales características esenciales que definen al outsourcing y las figuras jurídicas y fiscales que la regulan, así como las ventajas y desventajas que conllevan la aplicación de la subcontratación en empresas mexicanas.

Se visualizó la importancia que tiene la tercerización en las organizaciones y en las vidas de la sociedad ocupada mexicana. Por lo mismo, se mostró el desarrollo que el outsourcing ha tenido en las leyes mexicanas, su incorporación a la Ley Federal del Trabajo, a las leyes de seguridad social y a las leyes fiscales y cómo estas últimas han sufrido diversos y relevantes cambios a través de los años con el fin fundamental de regular y reformar el esquema del outsourcing.

Por otra parte, también se observaron constantes interrogantes que se han presentado a través de los años sobre la legalidad del outsourcing en el país. Cabe resaltar que gracias a dichos cuestionamientos basados en la legalidad del outsourcing han surgido diferentes medidas de regulación en el cual lo más importante que se dio en el presente sexenio se somete a investigación en el presente estudio, la eliminación de la figura del outsourcing en México.

Por lo mismo, la subcontratación ha tenido un impacto en México debido a que dicho esquema ha sufrido por ser categorizada y juzgada por ser una práctica abusiva en cuanto a los derechos de los trabajadores y las obligaciones fiscales, legales y jurídicas para el patrón. Se resalta que al momento que se juzga la figura del outsourcing, la aplicación y mantenimiento de la misma se vuelve complicada para los empresarios que efectivamente realizan prácticas leales, cuidan los derechos laborales de sus trabajadores y se encuentran en perfectas condiciones fiscales, jurídicas y legales.

El principal objetivo de la investigación es examinar la última y más reciente iniciativa de reforma en la cual el gobierno federal ha puesto sobre la mesa la posible eliminación de la subcontratación laboral en nuestro país por lo que se analizó el impacto socioeconómico, las consecuencias y los efectos que se tendrían en el país y en los trabajadores mexicanos subcontratados.

La investigación tiene su razón de ser al analizar las obligaciones laborales y fiscales de previsión social en las empresas de intermediación y el efecto que causaría en las prestaciones de carácter laboral en el país la prohibición de la figura del outsourcing.

Así que, alrededor del estudio, de sus capítulos y lecturas se describieron las obligaciones legales, fiscales y de carácter social que regulan a las empresas contratistas y contratantes.

La subcontratación tiene su principal fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) la cual es la base determinante para otras leyes tales como la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley de Seguridad Social (LSS) y otras leyes fiscales tales como la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), Código Fiscal de la Federación (CFF), la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA), así como reglamentos, criterios y jurisprudencias.

Por lo mismo, se elaboró un recuento exhaustivo de las primordiales obligaciones de los patrones en las empresas subcontratadoras y se mencionó los derechos laborales de los trabajadores que se encuentren bajo el esquema del outsourcing.

Por otra parte, se explicaron algunas medidas y propuestas de regulación para combatir las prácticas desleales que conllevan al enfoque del outsourcing. En México más allá de criminalizar la práctica del outsourcing debería existir la posibilidad y oportunidad de regularla justamente.

El futuro de la subcontratación en el país se encuentra en diferentes panoramas. En primer lugar, está el decreto de iniciativa aprobado de eliminar y prohibir al outsourcing. Por otro lado, se tienen a las empresas que actúan de mala fe y que abusan de la figura de la subcontratación y del bienestar de sus trabajadores.

Por último, se tienen aquellas empresas subcontratadoras que si respetan las leyes laborales, jurídicas, fiscales y sociales y los derechos y calidad de vida de los trabajadores y sus familiares.

Por medio del método cualitativo se desea buscar analizar y explicar las ventajas y desventajas que puede traer consigo la aplicación de la subcontratación en nuestro país.

Fundamentalmente se examinó la reciente iniciativa del gobierno federal de eliminar el outsourcing como una alternativa de regulación. Por lo tanto, se estudiaron las reformas que se han implementado a través de los años con el único fin de regular la figura, los efectos y las consecuencias en las que los trabajadores mexicanos

subcontratados que habría en el supuesto que se elimine el esquema y, el impacto que tendría su prohibición en el país ante el desempleo.

Finalmente, se pretende informar y explicar todos los efectos que comprende prohibir la subcontratación y que sería mejor para el país, si eliminar la figura o regularla.

A través de la investigación se definieron distintos conceptos de diversos autores sobre la subcontratación, lo que caracteriza a las empresas de outsourcing, sus beneficios y perjuicios, el proceso que conlleva contratar a una empresa de intermediación y su legislación laboral y fiscal y las reformas que se implementaron en la práctica a través de los años y como se ha ido transformando el outsourcing para bien o para mal.

1.1 Problema de investigación

El esquema del outsourcing comenzó con el objetivo de obtener materia prima, artículos, recursos e incluso servicios de una tercera persona para abarcar y enfocarse en las actividades de las propias organizaciones de los empresarios.

Con el tiempo, la figura de la subcontratación adquirió mayor poder en el mercado con la competencia económica pues Estados Unidos comenzó a utilizar el outsourcing con tal de mantenerse en la competencia con países como Japón y Europa.

Sin embargo, ciertas empresas cometen la práctica o planeación de transferir a sus trabajadores a una subcontratista, esto con el fin de evitar o reducir obligaciones fiscales sobre nómina, cuotas obreras-patronales y contingencias laborales.

Por otro lado, existen empresas subcontratistas que proponen estrategias y mecanismos con mala fe para evitar toda clase de obligaciones fiscales y laborales provocando que se violen derechos de los trabajadores mexicanos subcontratados y el incumplimiento de obligaciones patronales.

Las empresas que opten por los servicios de un outsourcing deben evaluar, analizar e identificar que el proveedor cuente con el personal y la voluntad de cumplir con las obligaciones en materia legal, social y fiscal.

El esquema del outsourcing suele afectar los derechos laborales de los trabajadores, así como su estabilidad, seguridad, permanencia y antigüedad laboral. Lo cual logra que se ignoren los derechos de los trabajadores subcontratados.

Un supuesto muy común y cuestionable en la práctica de la tercerización laboral es la duración del empleo ya que no suele ser decisión del trabajador. Un ejemplo muy usual es la renovación de contratos cada cierto tiempo con el único motivo de no permitir al trabajador ejercer su derecho de antigüedad laboral poniendo en riesgo sus años cotizados ante el seguro social.

Los patrones suelen realizar tal supuesto cuando requieren cambiar de razón social debido a incumplimiento detectado por las autoridades fiscales y laborales ya sea por una auditoria, cancelación de sellos por adeudos fiscales, requerimientos o falta de pago de contribuciones de seguridad social, etcétera.

La subcontratación ha sido regulada constantemente para impedir prácticas deshonestas que violentan los derechos de los trabajadores ya que existe una falta de

conocimiento y cumplimiento a las obligaciones legales de previsión social presentada ante la Ley Federal del Trabajo la cual se regula en base a Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos.

El problema que surge con la situación sobre el cumplimiento de las obligaciones legales de previsión social viene muy de la mano con el incumplimiento de los derechos laborales. Puesto que los empresarios incurren a utilizar el concepto o la materia de previsión social como un método de deducibilidad de gastos.

Además, los patrones que tengan a su disposición trabajadores deben registrarlos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y ante el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y pagar las cuotas obreras patronales que resulte de sus labores.

Una de las desleales estrategias a las que incurren ciertos empresarios para evadir la carga de aportaciones a la seguridad social es el de no pagar las cuotas que le reales dejando así a la deriva a sus trabajadores.

Por supuesto que esto es motivo por el cual el patrón debe ser sancionado en caso de que le pase algo a algún trabajador en horario de laborales dentro del establecimiento o, alguna demanda por parte de un trabajador o varios trabajadores.

También se presentan las prácticas indebidas en cuestión de prevención de lavado anti dinero. El objetivo de dicha Ley es identificar actos ilícitos a través de las actividades vulnerables que se presentan en algunas empresas, obteniendo información de la misma, investigando y analizando sus distintas actividades.

Cabe mencionar que el outsourcing es considerado según la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI) como una actividad vulnerable. Asimismo, las empresas de outsourcing están obligadas a cumplir con las obligaciones previstas en la mencionada ley para llevar a cabo la administración y el manejo de los recursos del contratante con el cliente.

Es probable que los empresarios desconozcan o ignoren que están obligados a registrarse ante el portal del lavado anti-dinero, presentar informes mensuales si así se requieren, aplicar políticas de conocimiento con los clientes, recabar toda la

documentación e información relevante de actividades con sus clientes, entre otras más actividades que realicen y deben de presentar.

Otra conducta problemática determinada como ilícita enfocada a la subcontratación son las empresas fantasmas o empresas que facturan o deducen operaciones simuladas, ya que, no se trata solo de empresas que contratan a través de un outsourcing si no que se está más enfocado a conductas con las que se simula tener una empresa con trabajadores, cuando en realidad la compañía no existe y solo fue creada para realizar operaciones simuladas. Tal es el ejemplo de las Empresas que Facturas Operaciones Simuladas (EFOS) y las Empresas de Deducen Operaciones Simuladas (EDOS) se pueden tratar de empresas constituidas legalmente pero que en realidad no existe un establecimiento, trabajadores ni actividades.

Otro problema muy usual es la falta de actualizaciones y regulaciones sobre el esquema del outsourcing comúnmente no conocidas o incluso ignoradas por los empresarios.

De las actualizaciones más recientes y más conocida del año 2021 en las nuevas reformas fiscales fue la retención del Impuesto al Valor Agregado de una tasa del seis por ciento. Lo que trajo consigo incertidumbre e inseguridad debido a diversas lagunas en su reforma. La principal fue la confusión sobre su aplicación puesto que desde un principio se pensó que solo aplicaría dicha retención para las empresas subcontratadoras. Sin embargo, la legislación y fiscalización mexicana estableció que toda aquella empresa que prestará servicios en otro establecimiento, empresa, institución, negocio, etcétera con sus trabajadores bajo su dependencia debía retener la tasa del seis % por sus servicios.

Además, se agregaron los esquemas reportables, en los cuales su objetivo es informar a la Secretaría de Administración Tributaria (SAT) sobre los esquemas que se utilizan, beneficios fiscales, pérdidas, estímulos, etcétera. El outsourcing es un esquema que le permite al empresario ahorrar fiscalmente, por lo tanto, es un esquema que se le tenga que informar al SAT.

La falta de planeación y formalidad de los empresarios en cuanto a contratos de previsión social es otro de los problemas más comunes en las empresas subcontratadoras. La problemática radica cuando los empresarios brindan

prestaciones de previsión social sin algún plan estructurado, contratado y firmado por el trabajador y los responsables del departamento de recursos humanos.

Realizar un contrato donde se establece todas las obligaciones y derechos de los contratados ayudaría a que los trabajadores sepan a qué tienen derecho y a que las autoridades estén enteradas de lo que el patrón les brinda a sus trabajadores para su seguridad y bienestar físico, social y mental. El desconocimiento de los trabajadores ante sus derechos laborales es otro tema conflictivo muy importante y preocupante en cualquier actividad. El más reciente problema es el impacto socioeconómico que se causaría en el país ante la iniciativa de eliminación de las empresas subcontratadoras, en el número de desempleos de los trabajadores del país que laboran bajo el esquema de subcontratación y, por ende, los efectos sociales, laborales y fiscales que se obtendría ante la aceptación de dicha iniciativa. Bajo los objetivos de esta investigación, se plantea la problemática del cumplimiento inadecuado en empresas de subcontratación de personal.

1.2 Objetivos

Objetivo General

Examinar las obligaciones fiscales y laborales de previsión social en las empresas de outsourcing y el efecto en México ante eliminación.

Objetivos Específicos

1. Describir las obligaciones legales y fiscales por parte de las empresas de outsourcing.
2. Identificar medidas de regulación para combatir las prácticas desleales que conllevan al uso del outsourcing
3. Exponer en base a censos económicos arrojados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el total de trabajadores bajo subcontratación en México.
4. Presentar la opinión acerca de la subcontratación laboral (outsourcing) de contadores públicos y empresarios de la firma de contadores públicos Consultores de Negocios CH, S.C.

1.3 Preguntas de investigación

Dada la problemática de investigación y la justificación, se derivan las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las obligaciones que regulan a las empresas de subcontratación (outsourcing) según las Leyes Mexicanas?
2. ¿Qué medidas de regulación se podrían implementar para combatir las prácticas desleales que conllevan al uso del outsourcing?
3. ¿Cuántos trabajadores se encuentran subcontratados según los datos señalados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)?
4. ¿Qué opinión tienen los contadores públicos y empresarios acerca de la figura de la subcontratación (outsourcing)?

1.4 Justificación

A través de los años, se ha demostrado que bajo las mejores circunstancias es posible para los directivos de una empresa lograr mejoras en el servicio ahorrando los costos primarios y secundarios mediante la aplicación de un especialista externo.

La subcontratación de trabajo es utilizada por los empresarios para delegar actividades que no son parte de su giro principal, con el fin primordial de obtener mayor porcentaje de calidad en sus procedimientos, tiempos y recursos.

Desafortunadamente, algunos empresarios mexicanos utilizan dicha herramienta proveedora de servicios para establecer estrategias de negocios y así poder evadir carga fiscal en cuanto al pago de las aportaciones de seguridad social, afectando así a los derechos laborales de los trabajadores.

De hecho, parece relevante mencionar que la prestación de servicios mediante outsourcing es considerada una actividad vulnerable según la Ley anti lavado de dinero, puesto que se realizan actividades de administración, manejo de recursos humanos, valores y otros activos.

La elaboración de esta investigación acerca del tema de subcontratación laboral recae en el deber político, social y fiscal de informar tanto a empresas contratistas y contratantes las obligaciones a las cuales están sujetos a cumplir. En caso de no cumplir con las obligaciones establecidas por las mismas leyes, estos se verán afectados en su deber constitucional, legal y fiscal.

El proceso investigativo del estudio es conveniente para la sociedad puesto que pretende informar todo aquello que conlleva al enfoque de la subcontratación.

Por ejemplo, enumerar las ventajas y desventajas del esquema de la tercerización en México ya que de esta manera el lector, es decir, el contribuyente y/o empresario apreciará las actividades que efectivamente pertenecen según las leyes mexicanas a las empresas de outsourcing.

El empresario conocerá lo positivo y lo negativo de la aplicación del outsourcing, las consecuencias y sanciones que esta atrae y lo conveniente e inconveniente para el empresario y para la empresa. *(Martínez, 2012)*

La investigación no solo le beneficiará al empresario que se maneja bajo tercerización o que pretende hacerlo. También les servirá a los trabajadores subcontratados de

México para evaluar las decisiones y estrategias empresariales que el patrón establezca.

Así que, el estudio ilustrará los derechos laborales y de seguridad social a los cuales el patrón está obligado a otorgar a sus trabajadores subcontratados.

Por consecuencia, el trabajador subcontratado conocerá las prácticas desleales que su patrón pudiera ejecutar a través de su tiempo laboral y las sanciones que las leyes mexicanas indican ante estas.

Por otro lado, según el periódico *La Jornada* en el 2016 se elaboró un reporte por parte de la consultora *Staffing Industry Analysts* el cual menciona que de 900 empresas que en promedio ofrece servicios de tercerización solo 100 de 900 tienen registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (*Periódico La Jornada, 2016*)

Además, que de estas 100 empresas aproximadamente 40 pagan los impuestos que les corresponden. (*Periódico La Jornada, 2016*)

De tal manera que es adecuado y oportuno proporcionar información que le facilite al trabajador subcontratado detectar si el empleador está violando sus derechos laborales y humanos al negarle el acceso a la seguridad social mexicana.

Cabe mencionar que en pleno 2020 y 2021 es de suma importancia brindar y recibir atención médica, tanto para el afiliado como para sus beneficiarios, ya que mundialmente se está atravesando por una pandemia.

Al mismo tiempo se desea estudiar y discutir el posible impacto socioeconómico que tendría el país ante iniciativa para eliminar la figura del outsourcing: el efecto que tendrían miles de empresas que han cumplido con sus responsabilidades establecidas ante Ley, la cantidad excesiva de trabajadores que quedarían desempleados ante dicho supuesto además de su calidad de vida en el país y las consecuencias económicas que se presentarían ante su eliminación.

Comúnmente las empresas que contratan a un intermediario laboral no conocen el deber legal a cumplir por parte de las empresas subcontratadas, ya sea porque estas desconocen o, conocen y simplemente deciden ignorar. Sin embargo, el incumplimiento de las empresas subcontratadas afecta directamente a las empresas contratistas volviéndose así los dos informales.

El enfoque primordialmente es explicar las obligaciones entorno a la actividad de subcontratación laboral y permitir al lector utilizar este trabajo como una fuente bibliográfica más, ayudándole ya sea en una investigación o simplemente de conocimiento.

Esta investigación le puede servir a trabajadores que se encuentren subcontratados y conocer las obligaciones legales que tiene su patrón, así como sus derechos laborales como trabajadores.

En muchos de los casos los trabajadores desconocen sus derechos y algunas los ignoran en lugar de luchar por ellos ya que existe el miedo a perder su fuente de ingresos. Por esta razón, se busca investigar y aportar acerca del tema y conocer el cumplimiento de todas las obligaciones de los patrones y responsables solidarios en sí de una empresa de outsourcing.

Con este estudio enfocado en el outsourcing se informó a la comunidad los requisitos que se deben cumplir al contratar u ofrecer el servicio de subcontratación.

Se plantearon las bases que se deben de considerar al contratar a una empresa de outsourcing. Los contratos enfocados en el servicio que se deben de manejar, las cláusulas que deben de existir para ejecutar el servicio, los elementos de cada apartado, disposiciones y obligaciones de todos los involucrados.

Además, se brindó un plan que le pueda funcionar a la empresa contratante para mantener una supervisión exhaustiva del servicio contratado. En repetidas ocasiones se ha rumorado que las empresas de outsourcing, sobre todo las del giro de vigilancia y limpieza, tienden a no cumplir con todas las obligaciones fiscales y derechos laborales.

Así que, se realizó un estudio con algunas medidas que le funcione al empresario para monitorear que cada una de las leyes se hagan cumplir. Es importante recalcar que la empresa de outsourcing es un medio esencial del cumplimiento de estas obligaciones de la empresa contratante.

Por otro lado, se mostraron, las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que se puedan encontrar tanto en la empresa contratista como en la contratante. El FODA ayudará al lector a mantener un enfoque más amplio acerca del outsourcing y del contratante y, se otorgará una serie de estrategias basadas en el análisis del FODA.

En los últimos años se han tenido diversos cambios enfocados a la subcontratación laboral, tales como, las actividades vulnerables, el padrón de prevención anti lavado de dinero, las reformas fiscales entorno a la subcontratación y la previsión social, entre otros; y son cambios que muy pocos han estudiado en un trabajo de tesis.

De esta manera, se procuró ofrecer un trabajo basado en investigaciones pasadas e incorporar y actualizar las novedades más relevantes acerca de las empresas de outsourcing, según investigadores actuales.

Parte de analizar las obligaciones laborales de la subcontratación es importante destacar que más allá de simplemente estudiar e interpretar las leyes que regulan a la figura del outsourcing, el objetivo es recabar la información necesaria para evaluar y percibir el impacto que tiene la tercerización dentro del esquema empresarial.

Ante la iniciativa del Gobierno Federal de la posibilidad de eliminar la subcontratación en México, miles de trabajadores se verían afectados ante el desempleo causando grandes estragos a la población y a la crisis por la que se atraviesa.

Actualmente se ha regulado el enfoque del outsourcing, y así se seguirá reglamentando, y han sido abundantes los cambios y modificaciones que han surgido para la práctica de la subcontratación en las Leyes mexicanas. Una de las iniciativas presentadas y aprobadas por el Gobierno Federal ante la Cámara de Diputados ha sido la de eliminar definitivamente al outsourcing.

Se analizó la reciente iniciativa de eliminación, las reformas con las que se ha regulado al outsourcing, los efectos de los trabajadores que queden desempleados y sin prestaciones de previsión social y, que sería más viable para el país, la economía de este y sus ciudadanos: la eliminación o regulación del outsourcing.

En la investigación, se consideró relevante percibir de qué forma afecta la eliminación del outsourcing en el país en cuanto a la cantidad de ciudadanos mexicanos que se quedarán desempleados, ante la aprobación del decreto de eliminar el outsourcing. Asimismo, muchos trabajadores subcontratados reciben sueldo, prestaciones de ley y prestaciones de previsión social. Estas últimas prestaciones que se mencionaron son con el fin de brindarles mejor calidad de vida a los trabajadores y sus familias.

Por lo tanto, ante la aprobación de la iniciativa se puede esperar que muchos trabajadores se queden desempleados, sin solvencia económica para ellos y sus dependientes económicos y sin recursos.

Por lo tanto, se pretende informar y explicar todos los efectos y consecuencias que engloban la posible eliminación de la subcontratación y, cuestionar qué sería más viable para el país es decir, mejoraría ante la propuesta de eliminación o sería factible regular la subcontratación y de qué forma se podría esta regular.

1.5 Hipótesis

Las modificaciones a las disposiciones legales en relación a la subcontratación (outsourcing) afectan la eficiencia de las empresas y la generación de empleos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del outsourcing

Generalmente los empresarios que se encuentran presionados por ahorrar dedican menos tiempo del necesario a mejorar el servicio prestado o al producto que brindan y, a pesar de que no se conoce aún el método perfecto para mejorar en resultados, con mayor frecuencia, las organizaciones utilizan distintas herramientas que les permiten mantener una calidad en el producto o el servicio ahorrando los menores costos posibles, tales son como el rediseño de los procesos de negocio que la organización puede reconsiderar para su aplicación, así como la utilización de sistemas operativos y administrativos.

Según el autor Fernández Ruddy, en su obra titulada “*Outsourcing. Fundamentos para una aplicación exitosa*” en el 2002, después de la segunda guerra mundial, las organizaciones investigaron la manera de adquirir materia prima, artículos, componentes y servicios a través de una tercera persona no perteneciente a la organización.

Dicha estrategia perdió su efecto con el crecimiento económico y tecnológico, puesto que algunas áreas de la empresa no se podían sostener a las actualizaciones y competencia como lo hacían las agencias especializadas en un área específica.

Con el uso de la tercerización las empresas comenzaron a enfocarse y competir en el mercado global.

En 1960, se logró observar un mayor crecimiento de empresas especializadas participando en los procesos y resultados de otras organizaciones. (*Almanza y Archundia, 2015*)

Dichos crecimientos se podían reflejar más en empresas jóvenes y flexibles que en empresas cuya trayectoria era larga y madura, pues estas no respondían positivamente al cambio.

El desarrollo del outsourcing se potenció, cuando Estados Unidos comenzó a tener mayor competencia con las industrias automotrices de Japón y Europa debido a la adopción del método bajo subcontratación.

El outsourcing inició en México hace 40 años. Se contrataban servicios básicos de vigilancia y limpieza y, fue en los años setenta cuando incursionó a la lista las agencias consultoras. *(Almanza y Archundia, 2015)*

Para las empresas mexicanas contratar un tercero independiente era más fácil que formar, ampliar y conservar a un departamento interno especializado en un área.

Actualmente, el auge del outsourcing se debió por la división de las utilidades de la empresa, es decir, una empresa que incluía personal operativo creaba una organización de subcontratación, también conocido como outsourcing, y de esta forma, lograba disminuir la utilidad a la compañía de servicios. Es por esto que se causó mucha polémica con el tema, ya que, esta utilidad menor era la base para el reparto de utilidades de los trabajadores.

El outsourcing en México

Los autores Maricela Almanza y Emigdio Archundia en su obra titulada “El outsourcing y la planeación fiscal en México del año 2015, mencionan según el autor Ramírez J. (2006) que el outsourcing apenas está en sus primeras etapas de iniciación en el país mexicano. Pero, al ser un método de subordinación y de prestación de servicios subcontratados especializados por intermediación que apenas empieza en el país ofrece muchas oportunidades de hacer negocios para empresarios independientes o microempresas.

La estrategia de negocios conocido como outsourcing, comenzó en México cuando las empresas contrataban principalmente los servicios de vigilancia y seguridad. Las empresas trataban de abarcar todos los procesos operativos y administrativos, sin embargo, era un gasto muy grande mantener a los empleados capacitados y los recursos que necesitaba la organización. Todos estos costos altos comenzaron a afectar directamente al departamento financiero de las organizaciones ocasionando que les fuera casi imposible mantenerse íntegros ante la competencia laboral y global. *(Almanza y Archundia, 2015)*

A mediados de los años ochenta el outsourcing empezó a tener más fuerza en la flexibilidad de poder contratar servicios de una empresa externa para elaborar procesos de producción. Aunque, había división de opiniones tanto negativos como positivos. Esta división de opiniones fue lo que desató el antecedente histórico en

México de contratar servicios externos de personal que proveen empresas especializadas. (Almanza y Archundia, 2015)

Almanza y Archundia mencionan que dentro de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) se inició un nuevo método de trabajo bajo subcontratación, esquema que ha beneficiado principalmente a maquiladoras cuyo mayor gasto son los sueldos y salarios de sus trabajadores.

Por otro lado, Aguilera Bustos y Hernández Galindo en su tesis denominada “*Proyecto de Estudio para la Adecuación de la Subcontratación en las Empresas Mexicanas*” señalan que un buen ejemplo de un servicio muy utilizado en la subcontratación laboral es la elaboración de nóminas. La empresa contrata a una firma especializada con el objetivo que la misma realice eficazmente las nóminas según la información que la empresa les provee y de esta manera evitar pagar más sueldos en personal, tener más departamentos en el organigrama, capacitar y pagar más impuestos.

El outsourcing es una práctica que aún se encuentra en expansión en México que cada vez involucra a más trabajadores mexicanos y permite las relaciones profesionales entre empresarios nacionales e internacionales. La firma de auditoría, impuestos y asesoría con más de 65 años en el país, KPMG, realiza anualmente encuestas, ellos se encargan de sondear año con año la opinión, las estrategias y las expectativas de los empresarios mexicanos.

En las encuestas del 2013 se reflejó una participación de 613 empresarios de los cuales 48% son directores generales; 21% son gerentes; 11% presidentes; 5% subdirectores y 5% son miembros del comité directivo. Respectivamente, de las 613 empresas encuestadas, el 16% concierne a servicios financieros; 13% a manufacturas; 12% a servicios; 7% a alimentos y bebidas y con 6% están las empresas automotrices e informáticas. (Cortés, 2013)

Como se puede observar de dicho estudio y como menciona la autora del artículo Maricarmen Cortés, las empresas que tienden a utilizar el enfoque del outsourcing como una estrategia de negocios son las manufactureras y las empresas de servicio. Por otra parte, las empresas de alimentos y bebidas y las empresas automotrices son las que menos utilizan la subcontratación.

De acuerdo a las estimaciones de KPMG en los próximos años el sistema de tercerización de servicios incrementará hasta un 300 por ciento. En México, el outsourcing ha aumentado en sectores financieros, tecnológicos y logísticos, quedándose atrás en otras áreas de oportunidad. (Cortés, 2013)

2.2 Definiciones: Outsourcing

Si bien ya se ha mencionado, el outsourcing es una fuente externa a una organización, la cual especialmente es utilizada como subcontratación o tercerización. Sobre todo, es un proceso que se emplea como proveedora de otra empresa para mejorar un área de la empresa contratante.

A continuación, algunas definiciones completas del concepto de outsourcing según diferentes investigadores:

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

“Servicios externos que una empresa requiere para completar funciones administrativas o de determinadas tareas técnicas que está ya no puede realizar de manera interna por múltiples razones, y la mayoría de las veces estas son por razones económicas”. (Werther y Davis, 2000)

“Es una figura cuyo objetivo es colaborar con las empresas en la realización de tareas y actividades, ya sean operativas o de soporte, que permite a éstas concentrarse en las actividades que sí dominan, incrementando su productividad, eficiencia y crecimiento”. (Bolaños Pérez, 2016)

Como se puede comprender a través de las diversas definiciones por parte de varios investigadores, consideran que el outsourcing funciona como un método para obtener mayores resultados eficientes que logren a la empresa alcanzar los objetivos y metas propuestas sin dejar de trabajar en áreas que no dominan o que son muy costosas.

Puesto que dicho método permite la contratación externa de recursos, la organización se enfoca en llevar las actividades básicas, esenciales y primordiales de su negocio, lo

cual ayuda a que la empresa contrate servicios, reduzca costos y logre obtener resultados organizacionales.

En base a la subcontratación, la empresa le brinda su confianza a un proveedor externo, cuyas capacidades en el área contratada deben de ser sobresalientes y profesionales. Es evidente que el empresario busca eficiencia y reducción de recursos, mantener o mejorar la calidad del producto o servicio y delegar funciones. Como es muy visible, el outsourcing es una visión estratégica, porque su metodología es esencial en la toma de decisiones del empresario, permitiéndole evaluar las actividades, planear como se llevarán a cabo tales actividades y supervisar que se ejecuten con eficacia.

Se ha mencionado lo mucho que ayuda un outsourcing a una empresa y a sus dueños, sin embargo, falta el razonamiento desde el lado del cliente, es decir, el contratante. El cliente se debe comprometer a ofrecerle al contratista las herramientas claves para desempeñarse en su giro y actividades preponderantes. La empresa debe brindarle al outsourcing información, estrategias, objetivos, contratos, planes y visión que tenga este con su empresa para que la empresa contratante pueda hacer su trabajo y así, ayudarlo a la empresa a lograr sus objetivos y facilitarle la toma de decisiones y el crecimiento organizacional.

En resumen, se comprende que en el esquema del outsourcing existe un trabajo en equipo entre el cliente y el proveedor. Ambos tienen la responsabilidad compartida de la empresa, solo que la empresa contratista no forma parte exclusiva de esta.

2.3 Capítulo 1: Subcontratación

2.3.1 Características del outsourcing

El outsourcing además de ser una estrategia muy útil en el sector profesional, sin duda, también ha favorecido al desarrollo de la intermediación para los negocios. Cada vez son más las empresas que se incursionan al enfoque de la subcontratación debido a los beneficios que esta ofrece.

La subcontratación se considera como una técnica administrativa para reducir riesgos e incluso, personal.

A continuación, se analizará lo que caracteriza principalmente al outsourcing según el autor Javier Martínez Gutiérrez (2017) denominada Outsourcing: Aspectos relevantes para su correcta aplicación:

1. “Se identifica como una actividad especializada con la que no se cuenta dentro de la empresa. El outsourcing es conocido por ser una herramienta innovadora en el ámbito administrativo. Este consiste en la transferencia a terceros de algunos procesos complementarios, es decir, no son enteramente las actividades principales de la empresa.

2. Son actividades llevadas por personas externas a la organización. La relación entre el contratista y el contratante se basa en la elaboración y ejecución de un contrato de prestación de servicios. Por lo tanto, dentro del acuerdo se involucran ambas partes, tanto como el patrón como el responsable solidario. Deben de establecerse claramente todas las responsabilidades que se deben de desempeñar y ejecutar en el desarrollo del servicio. Dentro del contrato se deben de establecer la duración del contrato y del servicio, el alcance del contrato, términos y condiciones de finalización del contrato y los criterios sobre la transferencia de los elementos de personal.

3. Desarrollar esas actividades en la empresa representa un costo mayor en comparación de contratar a un externo. Este enfoque es una estrategia para la organización, pues al implementar este, el contratista está cediendo a la mayor parte de sus trabajadores. Asimismo, le ofrece a la empresa contratante tener un ahorro importante de recursos humanos y económicos.

4. No es la actividad principal de la empresa permitiéndole al empresario enfocarse en las actividades primordiales. Además de permitirle al contratante ahorrar personal y costos económicos, le da acceso a este a enfocarse en actividades primordiales del producto o servicio de la empresa. También, al haber delegado carga de trabajo a una empresa intermediaria, le permite al empresario tomar más decisiones y riesgos al tener más tiempo y dinero para centrarse en realizar actividades de innovación para su empresa. Tal es como la innovación tecnológica que va surgiendo día a día. Es un medio relevante para mejorar la calidad del producto o del servicio que se brinde como actividad principal de la organización.

5. La empresa no cuenta con los conocimientos de la actividad secundaria por lo que prefiere acudir servicios especializados externos. Es muy común que en una organización existan ciertos tipos de actividades, tales como las principales, secundarias y terciarias. Una característica esencial y muy conocida del outsourcing es el enfoque de la actividad primordial y mediante personas externas expertas en las actividades secundarias y terciarias para llevar estas actividades a cabo.

6. Flexibilidad contractual al contratar servicios especializados de subcontratación externa. El contrato que se establezca por el contratista y el contratante suele ser flexible, pues la administración pueda modificar los requisitos del servicio, o en su caso, el proveedor puede cambiar los medios con los que lo ofrece.” (Martínez Gutiérrez, 2017)

Se entiende por los puntos del autor Gutiérrez que el outsourcing le brinda diversos beneficios a la empresa contratante pues es evidente que funciona como una herramienta lícita en la cual se llevan los procesos y las actividades secundarias de la organización de una manera externa. Esto le facilita a la contratante en cuanto a fines administrativos y laborales ya que para que se preste el servicio especializado se deben de cumplir ciertos requisitos tales como contratos donde se estipule cada rubro que tratará la empresa contratista, especificaciones de las actividades y detalles de los trabajadores.

2.3.2 Tipos de outsourcing

El outsourcing se puede clasificar de acuerdo a las áreas o departamentos de una empresa que pueda recibir algún servicio prestado como apoyo externo. Tal clasificación puede ser la siguiente:

- **“Outsourcing del departamento de informática:** Una razón importante para aplicar el outsourcing de la tecnología informática es la reducción continua de un personal calificado incorrectamente.

Para que una organización se mantenga competente es primordial utilizar la tecnología más actualizada, estar capacitado y preparado para enfrentar y adaptarse a los nuevos y futuros desarrollos.

Al estar más actualizado con los nuevos avances tecnológicos resultará más sencillo contratar al personal apropiado, ya que ofrecen mayor oferta intelectual y

práctica. Por ejemplo, el empresario cuenta con su propio personal, pero este se encuentra desfavorable contra los cambios informáticos que se han ido presentando.

Así que, las empresas de tercerización envían al cliente parte de su personal haciendo que estos generen mayor conocimiento beneficioso para la empresa contratista.

- **Outsourcing del proceso de negocios:** *Se emplea para describir el outsourcing de una combinación de procesos secundarios. Se considera como un proceso que vincula operaciones informáticas y que pueden modificar la aplicación de esta. Este tipo de outsourcing comienza con una charla entre el cliente y el proveedor sobre una función y finalizan varios meses después con un acuerdo en virtud del cual dicho proveedor asume una serie de funciones de forma integradora. Por ejemplo, dentro del proceso de negocios se puede tener tareas detrás del escritorio como de frente. Es decir, actividades que sirvan a la organización en cuanto a datos, gestión, encuestas, cobranza y hasta soporte contable. Y, con la segunda posibilidad se ocupan interacciones con los diferentes tipos de clientes ya sea por conversaciones telefónicas, correo electrónico, fax, etc. Aquí podría encajar el soporte técnico, servicio al cliente, investigación de mercado, agenda, entre otros.*
- **Outsourcing financiero:** *El outsourcing de finanzas comienza cuando los socios de varias consultorías contables informaron a todas las compañías clientes de que estaban preparadas y capaces de enfrentar el reto de ser proveedor de servicio. Algunas compañías multinacionales, tal como Shell, Sears, entre otros, han recurrido al outsourcing de las finanzas y la contabilidad. Este tipo permite a los proveedores prestadores del servicio tener mayor dominio de conocimientos especiales y destrezas en toda la compañía. Por ejemplo, existen varios outsourcing de tipo financiero que se encargan de encaminar a las empresas contratistas en cuanto a liquidez y solvencia, así como establecer soluciones y alternativas viables para mejorar el rendimiento.*
- **Outsourcing de recursos humanos:** *En este caso, se utiliza la contratación de servicios externos para hacer tareas enfocadas a brindar asesorías en base a análisis y evaluación de puestos.*

Las empresas más importantes disminuyen el número de empleados en sus nóminas de personal donde los sueldos y salarios son uno de sus gastos más fuertes.

También, es muy importante que el personal se siente con mayor confianza hacia los investigadores externos que logren obtener resultados más eficientes.

- **Outsourcing de los sistemas administrativos:** Consiste en el uso de una empresa externa que se especializa en ser proveedor de servicios administrativos y planeación funcional.

Este, les permite a las organizaciones contratantes centrarse en otros aspectos fundamentales que dominan.

- **Co-sourcing:** Se basa en un proceso de negocio el cual se lleva a cabo por el personal interno y por personal externo, por ejemplo, consultores o proveedores de outsourcing.

Este tipo de outsourcing se presenta cuando se delega la responsabilidad entre la empresa y el que presta el servicio.

- **In-house:** Este servicio se realiza dentro del establecimiento de la empresa que lo solicitó. Por lo tanto, consiste en elaborar una gestión de logística en la propia empresa del cliente.

Algunas actividades que se incluyen son el traslado de mercancías, recepción de mercancía, descarga, manejo y administración, control de calidad, preparación de pedidos, entre muchas actividades más.

- **Off-shoring:** El off-shoring, también denominado deslocalización, normalmente es una compañía que realiza contratación de servicios a empresas que se ubican en el extranjero.

Comúnmente, este tipo de outsourcing se utiliza cuando ésta ofrece menores costos en comparación con las empresas nacionales.

- **Off-site:** Un off-site consiste en sacar al equipo de su zona de confort para realizar actividades distintas a las que suele hacer en su día a día. Usualmente se realizan reuniones off-site donde se llevan al equipo fuera de las oficinas de trabajo de manera que su jornada laboral sea diferente a través de charlas, conferencias, talleres dinámicos, etcétera.

- **Colaborativo:** Capacidad para producir o prestar servicios a un tercero. Como su término lo dice, se trata de colaborar con otras empresas.” (Sánchez, 2015)

Como se puede observar, el outsourcing se representa de diversas formas y medidas para cada tipo de actividad y giro empresarial. Pero la finalidad en cada uno de los tipos que se plantean en el capítulo es ofrecerle un beneficio al empresario desde un enfoque estratégico sin mencionar administrativo y de ventas ya que se logra mejorar la calidad de los productos y de los servicios de la empresa contratante.

2.3.3 Ventajas del outsourcing

Se pudieron identificar algunas ventajas del outsourcing para su análisis según el autor Daniel García Sánchez en su obra titulada “*Principales ventajas y desventajas del outsourcing*” en el año 2019:

1. “Permite responder a los cambios del entorno empresarial

Al contratar a una empresa de outsourcing le permite y le da acceso a los empresarios a obtener tecnología más novedosa sin la necesidad de que esta tenga que disponer de realizar gastos de inversión y capacitaciones a los trabajadores internos con tal de permitirle responder a los cambios que el entorno tenga para la empresa.

2. Aumenta la flexibilidad de la organización y reduce sus costos

Debido a que el outsourcing permite a las organizaciones adaptarse a los cambios que se van produciendo a través de los años, se externa a que el outsourcing le permite flexibilidad a la empresa. Esto ya que los trabajadores dispondrán de organización variable de las horas de trabajo durante el día y las semanas.

Además de volverse más flexibles, el outsourcing también le permite al empresario ahorrar costos de infraestructuras, inversiones, tecnología y gastos de contratación.

3. Permite a la organización enfocarse en las actividades principales

El enfoque del outsourcing le permite a la empresa y su personal a enfocarse en las actividades esenciales del giro de la empresa sin necesitar recursos humanos y financieros en áreas secundarias.

4. Se reduce el riesgo

El outsourcing le brinda al empresario evitar grandes inversiones de cantidades fuertes de recursos financieros para infraestructura o tecnología. Lo que le brinda a la empresa a destinar recursos económicos a nuevos proyectos.

5. Mejora la calidad del producto o del servicio

Al contratar un servicio de intermediación especializado en las actividades secundarias de la empresa, le permite a esta enfocarse en sus funciones primordiales.

Por lo tanto, al estar más orientados a los procesos principales de la organización, tienen más acceso a mejorar la calidad del producto o del servicio.

Además, tener trabajadores subcontratados especializados en las funciones no esenciales genera mejor calidad en estas actividades aumentando la eficiencia y calidad no solo del producto o del servicio sino de toda la empresa posicionándola en el mercado competitivo.

6. Fomenta un aumento de la productividad

En el caso del outsourcing, la empresa debe delegar responsabilidades a esta.

Así que, realizar menos trabajo en el mismo plazo de tiempo aumenta la productividad de la empresa al estar creando procesos administrativos, estrategias e innovación con el fin de aumentar el estatus empresarial de la organización.

7. Mayor innovación

Al reducir costos y tiempo de ejecución de actividades, la empresa dispone de más recursos para innovar y crear nuevos proyectos que le permita a la organización acceder al mercado competitivo.

8. Aumenta la competitividad organizacional

Como ya se han podido dar cuenta, una de las ventajas más importantes es la competencia en el mercado laboral. El resultado clave al utilizar la estrategia del outsourcing es lograr que la empresa adopte una buena posición empresarial en el mercado competitivo.

Por esto, es muy importante contratar a una empresa de subcontratación especializada que asegure el nivel de calidad de la organización.” (Sánchez, 2019)

El outsourcing se ha distinguido por delegar procesos, actividades y funciones a un proveedor externo permitiéndole al empresario, los gerentes directivos y todos los empleados en general centrarse más en la actividad principal de la empresa. Tal como lo menciona Manero en su obra de Notipress titulada “Cómo se modificará el

outsourcing en reforma fiscal 2021 y cómo afectara a empresas” bajo el esquema del outsourcing se permite trasladar los trabajadores a una empresa externa que administre la nómina y las cuestiones administrativas del personal permitiendo acelerar y ahorrar precios.

Los empresarios buscan obtener recursos, materia prima y humana a menor costo, sin embargo, en ocasiones se dificulta el proceso debido a situaciones externas, trabajo excesivo, poca capacitación, costos altos para obtener los objetivos planteados, desconocimiento de tecnología e innovación y cambios fiscales.

Cabe mencionar que se considera más fácil llevar el proceso del enfoque de un outsourcing con empresas jóvenes, flexibles y menos tradicionales que las compañías cuya trayectoria es larga. Esto ya que, es más fácil y práctico para una empresa joven cambiar y crear nuevos procesos empresariales que una empresa cuya trayectoria es larga. *(Fuente: propia)*

2.3.4 Desventajas del outsourcing

El outsourcing, como ya se ha mencionado, es un enfoque del cual la empresa contratante puede alcanzar y mantener su ventaja competitiva en el mercado laboral permitiendo que la organización delegue actividades y reduzca costos.

En un mundo globalizado son constantes los cambios sociales, ambientales, legales y empresariales. Sin embargo, hay que considerar aspectos principales e importantes del outsourcing para lograr obtener los resultados deseados en cuanto a la empresa.

Sánchez, 2019, logro identificar algunas desventajas en cuanto al esquema del outsourcing:

1. “Estancamiento del proceso de innovación interno

Debido a que se reduce la necesidad del empresario de invertir en tecnología, personal especializado, capacitaciones y nuevos procesos es posible que la empresa se estanque a un nivel de no innovar internamente en la empresa.

Igualmente, al contratar servicios de subcontratación, la empresa subcontratada es la que se ve obligada a aportar nueva tecnología para la ejecución del servicio.

2. Pérdida del control directo de las actividades y del proceso del servicio.

Es común para la empresa contratante perder el control de la ejecución de los servicios subcontratados además de la revisión, dirección y organización que se lleva a cabo durante la selección y contratación de personal.

3. Traición por parte de la empresa subcontratada

Es necesario, cuando se lleva a cabo un servicio por subcontratación, que la empresa contratante delegue sus actividades, así como brindarle información sobre los procesos, estrategias y objetivos de la organización.

Por lo tanto, el outsourcing tiene todo el conocimiento de la empresa, permitiéndole abrir una similar a está volviéndose la competencia directa de la empresa contratante.

4. Volverse dependiente a la empresa contratista

Por lo mismo que se ha mencionado acerca de delegar actividades a la empresa contratista, la empresa contratante como su personal, se pueden volver dependientes a la subcontratadora en cuanto a las actividades secundarias que esta desarrolla y ejecuta.

Es por esto que se le recomienda a la organización mantenerse informado y actualizado con el proceso de los servicios que estén elaborando la empresa subcontratada.

5. Alta rotación del personal

A pesar de ser una empresa especializada en un área, el outsourcing llega a tener mucha rotación de personal por muchos factores. Por ejemplo, falta de liderazgo, falta de buen ambiente laboral, incorrecto reclutamiento y selección de personal, pago deficiente, etcétera.

Por lo que la rotación de personal produce más gastos laborales.

6. Eliminación de puestos de trabajo

Por el uso del método por outsourcing, la empresa contratante puede llegar a producir eliminación de puestos de trabajo con tal de reducir personal y costos.

Esto puede afectar a la organización en cuanto a problemas laborales y jurídicos por despidos de personal.

7. Los costos ahorrados no le son suficiente a la empresa contratante

En algunas ocasiones los costos ahorrados por el implemento de una empresa de subcontratación pueden no ser los deseados por la organización.

Por lo tanto, le produce estancamiento a la empresa e incluso serle imposible crear estrategias de innovación y proyectos nuevos. Algunas veces hasta se puede dar que los costos ahorrados son mucho menos cantidad a los que paga la empresa por sueldos y salarios, prestaciones por ley y contribuciones de seguridad social.

8. Riesgos laborales, jurídicos y fiscales

Las empresas dedicadas al outsourcing sufren de un impacto laboral, jurídico y fiscal significativa.

Los encargados del área de recursos humanos, contabilidad, administración y abogados deben de estar al día en materias legales y fiscales.” (Sánchez, 2019)

A pesar que el outsourcing es conocido como un beneficio fiscal, administrativo y laboral también tiene sus respectivas fallas. Según el autor Sánchez (2019) puede presenciarse estancamiento en los procesos de innovación debido a que se reduce la necesidad de invertir en nuevas comunicaciones y tecnologías.

Además, se puede llegar a perder el control de las actividades que son efectuadas por un externo debido a que el empresario no está llevándolas a cabo y solo le resta supervisar las actividades y la ejecución. Es por esto que también se puede a llegar a presenciar una dependencia por parte de la empresa contratante hacia la contratista puesto que sin ella no podría ejecutar las actividades subcontratadas.

2.4 Capítulo 2: Esquema y proceso del outsourcing en México

2.4.1 Proceso del outsourcing

Se ha estado mencionando los aspectos importantes que tienen los outsourcing y su impacto en la toma de decisiones de la empresa contratante. Incluso, se ha comentado que la implementación de este esquema le permite al empresario evaluar, planear y

ejecutar la calidad del servicio o producto como de los objetivos y estrategias futuras de la empresa.

El proceso del outsourcing se basa, según exponen los autores Liliana A. y Edgar H. en su tesis titulada “Proyecto de estudio para la adecuación de la subcontratación en las empresas” en el año 2009, en cuatro etapas esenciales: identificar las necesidades, buscar información, elegir proveedores y evaluar la ejecución:

1. **“Identificar las necesidades:** *La finalidad de todo proceso es elaborar cada cosa en conjunto pactando ciertos pasos, con el objetivo de lograr solucionar cada hueco dentro de la empresa.*

Primero que nada, para lograr identificar las necesidades de la empresa, es primordial definir el problema. Lo que se esté haciendo mal, lo que haga falta por hacer y lo que aún no se puede identificar. Por lo tanto, se debe definir el problema que esté llevando a la empresa a necesitar solucionar o mejorar una situación.

Uno de los problemas más comunes dentro de una organización, como ya hemos mencionado, son las áreas débiles pero cuyo trabajo es un punto fundamental para el crecimiento organizacional. Por ejemplo, para una empresa manufacturera su área más fuerte es la operacional.

Sin embargo, el área económico-administrativa también forma parte clave para la producción de la manufacturera. Los costos de los materiales, obtener estos, comunicarse con los proveedores, tener la contabilidad debidamente registrada y al día, cumplir con las obligaciones fiscales de la fábrica, determinar y entregar sueldos y salarios, etcétera.

2. **Planificación:** *En esta etapa se deben de considerar todos los elementos para llevar la ejecución del proceso del outsourcing.*

Durante la planeación se debe de elaborar un plan de trabajo que sirva como guía o instructivo para ejecutar y supervisar el servicio que se está brindando o contratando, puesto que un plan de trabajo para el outsourcing le sirve tanto para el empresario como para la empresa de outsourcing.

En dicho plan se describe con detalle todas las tareas que se desempeñaran, los recursos necesarios para ejecutar el servicio, las responsabilidades y

objetivos a cumplir, las normas, políticas, misión, visión, de la empresa y todos los criterios involucrados con el proceso.

Ya elaborado el plan de trabajo se recomienda realizar un diagnóstico o evaluación del desempeño del servicio que se está llevando a cabo como el servicio que se está obteniendo.

Parte de diagnosticar y evaluar el servicio es identificar si todo lo contemplado en el contrato establecido previamente se está llevando a cabo correctamente.

Es muy importante en la planificación idear especificaciones del servicio que se deben de cumplir, tales como, asegurar al proveedor, determinar un precio por el servicio, mantener una calidad del sistema, del procedimiento, de las actividades y monitorear si se está alcanzando el servicio deseado.

- 3. Búsqueda de información:** *Para contratar una empresa de subcontratación es recomendable buscar información acerca de distintas empresas de outsourcing en el país. Algo muy funcional es tener referencias de proveedores cuyo servicio sea recomendado por fuentes confiables.*

Tener un contacto personal con recomendaciones de alguna o varias empresas de intermediación le brindará más confianza al contratar un servicio con bastantes beneficios, pero con muchos riesgos.

Por último, lo mejor que puede hacer el contratante es asesorarse acerca del tema del outsourcing, sus responsabilidades al contratar el servicio, en que consiste, sus funciones, su legalidad tanto jurídica como fiscal. Es por eso que se recomienda al contratista y al contratante la elaboración de un plan de trabajo.

- 4. Selección de proveedores:** *Una de las decisiones más difíciles dentro del proceso del outsourcing es seleccionar al proveedor, pues de ellos dependen muchos factores de la empresa. Las empresas deben de buscar cuidadosamente proveedores con experiencia, capacidad técnica y manejo de productos o servicios.*

Uno de los aspectos más importantes de analizar para seleccionar al proveedor es el hecho que el proveedor sea capaz de realizar el servicio subcontratado al

menor costo con la misma o mayor calidad que si la empresa lo pudiera hacer. Pues, no es lógico que un outsourcing cobre un costo mayor que el que se puede obtener por la empresa por sí sola, ya que una de las características y ventajas esenciales de la subcontratación es ahorrar en costos.

En la selección del proveedor debe tomarse en cuenta realizando una investigación de mercado, realizar una precalificación con criterios de innovación, habilidades, competitividad y mejoramiento continuo. Antes de seleccionar el proyecto se debe de revisar las propuestas de los candidatos, puesto que se debe considerar los criterios para la toma de decisiones.

Cuando se está por seleccionar a un proveedor es importante contar con un contrato por escrito, en el cual se establezcan claramente todos los puntos necesarios para que el outsourcing cumpla con la entrega del producto o la ejecución del servicio.

Dicho contrato debe de contener las características del servicio, los objetivos y metas de la empresa al contratar al contratista y los costos del proyecto.

- 5. *Evaluar la ejecución del outsourcing:*** *Para mantener una evaluación acerca del producto o el servicio, primero que nada, es importan seleccionar a evaluadores o supervisores que estén realizando una detallada revisión de las actividades previamente establecidas en el contrato. Esto con el fin de mantener un control sobre el contrato que se ejecutó con la empresa contratista.*

Una de las funciones de los supervisores es el de inspeccionar que se esté manteniendo la calidad en el trabajo como el que se mantenía cuando la empresa realizaba el servicio antes de contratar al outsourcing.

Una de las estrategias que le funcionaría al evaluador es hacer un análisis de las actividades que realizó el contratista basado en el plan de trabajo que se elaboró.” (Bustos y Galindo, 2009)

Es importante que en el proceso del outsourcing se desarrollen las etapas con rigurosa efectividad. Por ello es necesario que primero se identifiquen las necesidades que la empresa contratante requiera con el objetivo que se busque a la empresa externa con mayor especialización en el mercado global. También se debe de planificar los

elementos de ejecución del proceso de las actividades que desarrollará la empresa subcontratadora con la finalidad que se externe cada proceso de cada actividad para la ejecución de la obra que la empresa contratista tendrá que ejecutar.

2.4.2 Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de las empresas de subcontratación

El análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) fue originado por un profesor de las Universidades de California en Berkeley, Harvard Business School en 1982 llamado Henry Weihrich. Para Weihrich, el FODA es una técnica de análisis entre las fortalezas y debilidades, según los factores de la empresa, y las amenazas y oportunidades de una organización. (Heinz Weihrich, 1987)

Esta herramienta es frecuentemente empleada en la planeación estratégica de una empresa. Es muy común que al crear una idea de negocio se recomiende elaborar un análisis FODA, pues es muy útil para identificar las estrategias y riesgos necesarios para el proceso organizacional.

Las fortalezas son aquellas características empresariales que favorecen a la empresa en el logro de sus metas y objetivos. Por otra parte, a las situaciones que pueden mejorar el proceso para lograr los objetivos de la empresa se le denominan oportunidades. Por otro lado, las debilidades son las carencias que sufre la empresa que pueden llegar a dañar a la misma en el logro de sus objetivos. Por último, las amenazas son los inconvenientes que se pueden presentar en la organización e impiden el logro de los objetivos.

La finalidad del FODA es determinar la situación actual y futura que pueden existir en la empresa y que pueden, de cierta manera, ayudar a identificar, controlar y solucionar problemas que se están presentando o que puedan surgir.

2.4.3 Pasos para la elaboración del FODA

Se determinan los pasos para la elaboración del FODA según el autor Edgar Héctor Guzmán Castellón en su obra titulada "Panorama del outsourcing en México" del año 2008:

1. **“Identificar las fortalezas y las debilidades:** Debido a que las fortalezas y las debilidades son conocidas por ser de factores internos de la organización, son aspectos relacionados al su funcionamiento.

Para identificar las fortalezas se debe de cuestionar cuáles son los elementos, funciones, procesos o situaciones que mantienen o que mejoran a la organización.

Para el caso de las debilidades se debe de cuestionar cuáles son los elementos, funciones, procesos o situaciones que no le permiten a la organización cumplir con sus objetivos.

2. **Identificar las amenazas y las oportunidades:** Por el contrario de las fortalezas y las debilidades, las amenazas y las oportunidades son de carácter externo.

Para identificar las amenazas es necesario cuestionarse qué situaciones se dan en el entorno de la organización que puede poner el peligro el desarrollo de la empresa. Y, en el caso de las oportunidades es recomendable cuestionarse qué condiciones existen que pueden favorecer e impulsar a la empresa.

3. **Analizar el FODA:** Para analizar al final la estructura del FODA es preciso elaborar la matriz FODA o TOWS. La matriz TOWS consiste en una herramienta de análisis que facilita el agrupamiento de los cuatros conceptos (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).

4. **Formulación de estrategias:** Una vez que se tenga cada factor y cada elemento elaborado con el modelo de TOWS, es posible realizar las debidas estrategias que funcionen para establecer estrategias que le permita a la empresa sobrevivir ante las amenazas, defender sus fortalezas, adaptarse a nuevas oportunidades que le permitan reducir las amenazas y por último establecer estrategias que sean necesarias para comprimir las debilidades.

En este punto del FODA se deben de establecer las situaciones más favorables para la organización, aquellas donde se planteen las oportunidades que puede aprovechar la empresa, situaciones donde se encuentren preparados para hacerle frente a cualquier contratiempo y situaciones que le sean desfavorables a la organización y le impiden enfrentar problemas y solucionarlos.”

Se aprecia por el autor Castellón en su obra que en análisis FODA es una herramienta que ayuda en el proceso de planeación en una empresa. La relevancia de evaluar cada punto de una investigación sirve para contar con un diagnóstico de cada punto de un estudio. Tal diagnóstico se logra al identificar las fortalezas, las oportunidades, debilidades y las amenazas de una organización. La información que resulta del diagnóstico FODA servirá para plantear propuestas de mejoras orientadas a disminuir las debilidades y desaparecer las amenazas, reforzar las fortalezas y buscar más oportunidades.

Elaboración del análisis fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas de la subcontratación en México

Para determinar el análisis de las empresas de outsourcing en México, tanto para el contratante como para el contratista, se tomará en cuenta lo ya previamente establecido en el desarrollo de esta investigación. De esta manera se estipularán las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades del outsourcing en México en base al trabajo final titulado *“Outsourcing, estrategia empresarial del presente y futuro”* presentado por el autor M.A. Lic. Pura Burgos en el año de 2002:

Tabla 1. Fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades (FODA)	
Fortalezas	Debilidades
Ahorro para mejorar la calidad del producto o del servicio de la empresa.	El costo ahorrado con el uso del outsourcing puede no ser el ahorro esperado.
Focalizar las actividades principales de la empresa contratante reduciendo costos humanos y financieros.	La empresa contratante puede perder control en el manejo de las actividades subcontratadas.
La empresa contratante reduce riesgos de inversión, pues evita inversiones grandes de infraestructura, tecnología y capacitación.	Pierde contacto con las nuevas tecnologías y actualizaciones para la empresa y los trabajadores.

El outsourcing facilita a la empresa contratante a adaptarse a los cambios que se incursionan al mercado.	Falta de conocimiento por parte del contratante acerca de los cambios que se van produciendo al paso de los años en cuanto a producción, tecnología, reformas jurídicas, laborales y fiscales, reglas de salubridad, higiene y prevención del negocio, etcétera.
Facilita delegar responsabilidades ya que el subcontratista estará a cargo.	Falta de confianza con el contratista, pues este puede aprender y tener conocimiento de producción o de estrategias en el servicio, lo cual le puede permitir al contratista a empezar una industria o empresa propia convirtiéndose en competencia directa.
La empresa del outsourcing maneja servicios especializados en su área.	No le permite a la empresa contratante tener un equipo y áreas más amplias y especializadas a nivel corporativo.
Capacidad, para el contratante de crear nuevos negocios o proyectos	Estancamiento en cuanto a la innovación
Amenazas	Oportunidades
Poco acceso a empresas pequeñas y medianas a incursionar al enfoque bajo outsourcing.	Más oportunidades para industrias, maquiladoras y fábricas.
Eliminación de áreas y puestos de trabajo, reduciendo la oferta laboral de la empresa contratante.	Le permite a la empresa contratante ahorrar en salarios y capacitación de personal. La empresa contratante ahorra más costos para inversiones y creación

	de proyectos e investigaciones.
<p>Poco conocimiento del enfoque del outsourcing.</p> <p>Desactualización y desconocimiento acerca de las reformas legales, jurídicas y fiscales para regular y mantener el enfoque del outsourcing.</p>	<p>Mantenerse actualizado sobre los conocimientos legales, jurídicos, laborales y sociales que involucren a las empresas de outsourcing, tanto para el contratante como para el contratista.</p> <p>Respetar el trabajo de los trabajadores en cuanto a sus derechos laborales.</p>
<p>Poco conocimiento en funciones tecnológicas.</p>	<p>Cuidar las necesidades tecnológicas de la empresa, mantener capacitaciones continuas y ser una empresa de outsourcing certificada en normas de calidad sobre el servicio.</p>
<p>Dependencia del contratante con la empresa contratista.</p>	<p>La empresa contratante puede mantenerse informado y adquirir conocimientos en cuanto al control de la ejecución del servicio y, conforme al tiempo, aprender los métodos del outsourcing para no llegar a ser 100% dependiente de esta.</p>
<p>Ver el método del outsourcing sólo para reducir costos.</p>	<p>Aprovechar la reducción de costos para la producción de estrategias internas y externas para la empresa.</p>
<p>Desconfianza de las empresas para incursionarse al outsourcing.</p>	<p>Elaborar planes de trabajo, estrategias, guías de control de ejecución y supervisión del servicio contratado.</p>

<p>Desequilibrio y falta de protección en materia de seguridad social y derechos laborales por situaciones ajenas a la empresa de outsourcing. Por ejemplo, por pandemias, problemas medioambientales, contaminación, pesticidas, entre otros.</p>	<p>Elaborar planes de emergencia que permitan salvaguardar la vida de los trabajadores. Estos pueden ser prestaciones de previsión social, tales como, seguros de vida. También, herramientas y útiles de trabajo, por ejemplo: cubrebocas, gel antibacterial, caretas, chalecos, guantes, equipo industrial, etcétera.</p>
---	---

Fuente: Castellón G.E. (2008) Tesis: Panorama del outsourcing en México

2.4.4 Estrategias formuladas a partir de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA)

Como parte de esta investigación se aportan las siguientes estrategias basadas en la matriz FODA previamente elaborada:

1. Elaborar programas de capacitaciones al personal subcontratado

Crear un programa de calidad donde se brinden capacitaciones continuas para los trabajadores subcontratados.

Estas capacitaciones estarían orientadas a mejorar la calidad del servicio y salvaguardar al trabajador en caso de cualquier accidente o prevención de alguno.

2. Promover y mantener información actualizada cada periodo de tiempo acerca de las reformas jurídicas, laborales y sociales.

Tener contemplado en el esquema de subcontratación que el trabajador es el elemento más importante para esta empresa.

Además de tener informado al contratante y a los trabajadores en materia de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley de Seguridad Social, Ley Federal de Trabajo, Ley del Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Asimismo, reglamentar la participación de utilidades equitativa para los trabajadores subcontratados.

3. Sanciones internas para quien no cumpla con los derechos de seguridad social y laboral y contractual.

Implementar sanciones internas para cualquier elemento que no haya cumplido con las leyes previamente ya informadas. Esto es tanto para el contratante como para el contratista.

Claro que dichas sanciones internas sean adicionales a las ya establecidas por ley con el fin de mantener un control y regularización del contratista y el contratante.

4. Elaborar un diseño de estrategias en un periodo de tiempo (sea mensual, semestral o anual)

Que se elaboren estrategias a corto, mediano y largo plazo para desarrollarse como empresa, tener objetivos, metas, visión, etcétera que faciliten el proceso productivo del outsourcing.

En cuanto a la empresa contratante, de igual forma que elabore estrategias en un periodo de tiempo aprovechando el ahorro de costos y recursos humanos.

5. Crear un organismo de auditoría interna

La empresa contratante establezca cada cierto tiempo visitas de auditoría interna administrativas.

Las auditorías internas administrativas constituirán en examinar que se cumplan efectivamente con las contribuciones de seguridad social y de INFONAVIT. Que se estén elaborando las nóminas conforme a las leyes laborales y se les esté proporcionando estas a tiempo.

Que se estén elaborando debidamente y enterando los impuestos estatales sobre nóminas.

En cuanto a la empresa contratista, se elaboren auditorías internas operativas. Que la empresa contratante mantenga a los trabajadores subcontratados trabajando en óptimas condiciones laborales y ambientales. Por ejemplo, extintores vigentes y adecuados según el giro y material de la empresa, equipo de seguridad, buen uso del lenguaje verbal, no acoso sexual, entre otros.

La empresa contratista debe cerciorarse que la empresa contratada le brinda las herramientas y útiles necesarios para los trabajadores subcontratados. Por ejemplo, uniformes, linternas, guantes, casco, gafas, cubrebocas, etcétera.

6. Establecer consejos para los trabajadores.

Tener un consejo de los trabajadores donde se establezca el presidente del consejo, subdirector y secretarios. Con la finalidad de mantener informes mensuales del desarrollo de los trabajadores, quejas y sugerencias. Esto para brindarles confianza a los trabajadores en cuanto a la empresa contratante y contratista.

7. Crear un manual de procedimientos generales.

Implementar un manual de procedimientos generales para documentar cada actividad elaborada por la subcontratista que le permita al empresario supervisar que se cumpla con el contrato previamente establecido. Además, dicho manual les facilitará a los trabajadores y nuevos postulantes.

8. Reuniones esporádicas entre el outsourcing y la empresa contratante

Reuniones entre las partes que les permitan tener acceso a toda la información, actividades, situaciones que se vayan brindando, regulaciones y actualizaciones generales, etcétera.

Fomentar el conocimiento de lo que va ocurriendo en cuestiones administrativas y operativas entre ambas empresas, permitiéndoles confirmar la práctica legal del outsourcing con relación a la empresa contratante.

2.5 Capítulo 3: Marco legal

2.5.1 Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos

Primero que nada, en el artículo quinto de la Constitución Políticas de los Estados Unidos Mexicanos se menciona lo siguiente:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.” (CPEUM, 2020)

Por lo que se deduce que la subcontratación, entre otras actividades lícitas, es considerada profesiones que causan una remuneración salarial para los trabajadores que la desempeñen y en ningún momento pueden ser prohibidas ya que, como se

menciona lo que no está prohibido está permitido y, la subcontratación se encuentra legalmente permitida según el párrafo anterior.

En el numeral 123 inciso A, se establecen todas las prestaciones que se le deben de dar a un trabajador, siendo así que se puede decir que es toda la previsión social que debe de tener como mínimo un empleado. Se dice que como mínimo, ya que si el empleador, desea aportar más prestaciones a favor del trabajador lo puede hacer sin que exista algún perjuicio para las partes. *(CPEUM, 2021)*

Asimismo, el inciso A del artículo en comento señala todos los requisitos que debe tener un contrato y al ser la ley suprema, la constitución, quien lo está marcando, ningún contrato, ni mucho menos ley, podrá tener menos derechos a los que se enumeran a continuación. Así mismo nos dice, que es aplicable para obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, entre otros. *(CPEUM, 2021)*

De acuerdo con la fracción primera, establece que la jornada máxima que tendrá una relación de trabajo, deberá ser, de ocho horas por día.

La segunda fracción, del mismo artículo, habla de las jornadas nocturnas las cuales sólo podrán ser por un máximo de ocho horas, así como también nos dice, que ciertas actividades de peligro no se podrán realizar en este horario, al igual que los menores de edad que trabajen, no lo podrán hacer en el horario ya comentado. *(CPEUM, 2021)*

Además, la fracción tercera establece que los menores de quince años no podrán ser empleados, pero también establece que el horario laboral para menores de 18 años, pero mayores de 16, lo podrán hacer en una jornada máxima de seis horas. *(CPEUM, 2021)*

Según la misma ley, la fracción IV menciona que el descanso mínimo que se debe de tener será de un día, después de haber laborado seis días seguidos. *(CPEUM, 2021)*

Igualmente, la ley beneficia a las mujeres trabajadores que inician una etapa de crianza, ya que, la fracción quinta menciona los derechos que tienen las mujeres embarazadas, las incapacidades que tienen que ser de seis semanas antes y después del parto, así como el esfuerzo a realizar en el trabajo no ponga en riesgo su salud, ni la de la gestación. *(CPEUM, 2021)*

Una obligación muy importante para los patrones se señala en la fracción sexta. Esta nos establece que el salario mínimo debe ser suficiente para un jefe de familia, para poder satisfacer las necesidades sociales, culturales, así como proveer a los hijos de la educación obligatoria; también constituye que el salario mínimo no podrá ser utilizado como base para multas, unidades base entre otros. *(CPEUM, 2021)*

También de lo mencionado en el párrafo anterior, la fracción séptima establece que el salario debe ser equiparado a las actividades realizadas, sin que influyan el sexo o nacionalidad, es decir, sin que exista discriminación. *(CPEUM, 2021)*

Conjuntamente, la fracción octava menciona que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo compensación o descuento alguno, que se le quisiera hacer a un trabajador, que perciba el salario mínimo. *(CPEUM, 2021)*

De igual manera, la fracción novena establece que a los trabajadores tendrán derecho a las utilidades de la empresa; así como también establece una serie de requisitos. *(CPEUM, 2021)*

El salario que perciba un trabajador deberá ser siempre en moneda nacional, no siendo equiparable para su pago, ningún tipo de especie, tales como, mercancías, vales o ningún otro tipo de representación.

Al mismo tiempo, la fracción décima primera, establece las reglas de las horas extras, así como el pago que se debe percibir por ellas. El trabajador solo podrá laborar tres horas extras por días, pero no más de tres días seguidos y las mismas deberán ser pagas 100% más de la hora normal laborada. Siendo así que los menores de edad no podrán realizar este tipo de horas extras. *(CPEUM, 2021)*

Potencialmente, la fracción decimosegunda refiere que los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores casas dignas para vivir, lo que da pie al INFONAVIT, y los patrones cumplen con este requisito al hacer las aportaciones debidas. *(CPEUM, 2021)*

Debido a las continuas actualizaciones y el crecimiento tecnológico, la fracción decimotercera dice que todas las empresas están obligadas a proporcionar capacitación a sus trabajadores. *(CPEUM, 2021)*

Así como el patrón debe de cuidar el establecimiento, el trabajo y la productividad, así como las ventas, en la fracción decimocuarta indica que los patrones también son responsables de las accidente y enfermedades que contraigan los trabajadores por consecuencia del trabajo, así como también establece que, aunque se contrate aún intermediario la responsabilidad persiste en el patrón. *(CPEUM, 2021)*

A la par con lo anteriormente mencionado, la fracción decimoquinta dice que el patrón está obligado a llevar las reglas de salud y seguridad adecuadas para prevenir accidentes. *(CPEUM, 2021)*

Indistintamente, la fracción decimosexta insta a que los trabajadores como los patrones podrán tener defensa de sus derechos, pudiendo formar así los sindicatos. *(CPEUM, 2021)*

Y debido a que pueden los trabajadores forman un sindicato para el cuidado y conservación de sus derechos, la fracción decimoséptima concede derecho a los trabajadores de huelga y paros laborales. De esta forma, la fracción decimoctava nos establece las reglas que debe tener una huelga para que sea lícita. Con motivo en esto, en la fracción decimonovena nos habla de los paros laborales, serán legales siempre y cuando la producción sea en exceso y por lo tanto de deban suspender las labores. *(CPEUM, 2021)*

Por discreción y legalidad jurídica, la fracción vigésima establece que los conflictos que existan entre el patrón y el trabajador se discutirán en un tribunal laboral con las leyes correspondientes, debiendo tener primero una conciliación, antes de entrar en la litis. *(CPEUM, 2021)*

Si el patrón no se presenta a la resolución emitida, como se señala en la fracción vigesimoprimer, este deberá indemnizar al trabajador con noventa días de salario, además de lo que en la misma resolución se le hubiere ordenado; en cambio sí es el trabajador el que no cumpliera, se le dará por terminada la relación de trabajo. *(CPEUM, 2021)*

En el caso de que el patrón despidiera de manera injustificada a un empleado porque éste se afiliará a un sindicato, como se establece en la fracción vigesimosegunda, el

patrón está obligado a una indemnización de noventa días. Además, la fracción vigesimosegunda bis, nos señala que deben garantizar los sindicatos. *(CPEUM, 2021)*

Del mismo modo, la fracción vigesimotercera establece que en caso de que la empresa quedará en quiebra los sueldos de los trabajadores serán los primeros a considerar. *(CPEUM, 2021)*

Si el trabajador contrae una deuda con el patrón, sólo será responsable el trabajador y en ningún caso la familia de este, como se refleja en la fracción vigesimocuarta de la misma Ley. *(CPEUM, 2021)*

En algunos casos se presenta la injusticia o el aprovechamiento de autoridad y de poner del patrón sobre sus trabajadores o posibles trabajadores, puesto que, en la fracción vigesimoquinta nos dice que a los trabajadores no se les podrá cobrar por ocupar un puesto, ni cuando esté por empezar a trabajar. *(CPEUM, 2021)*

Si el patrón fuere un extranjero, este se deberá estar a las leyes municipales competentes, así como visado por el cónsul, como se puede interpretar en la fracción vigesimosexta, del mismo artículo de la presente Ley. *(CPEUM, 2021)*

En la fracción vigesimooctava nos establece que el patrimonio familiar será inembargable. *(CPEUM, 2021)*

Para el bien de los trabajadores, la fracción trigésima nos dice que las sociedades cooperativas serán de utilidad social, cuando estén destinadas a la construcción de viviendas baratas e higiénicas. *(CPEUM, 2021)*

En la última fracción del apartado A, del artículo 123, que es el artículo que nos compete en el tema que se trata de analizar, se establece la competencia de los tribunales federales en materia laboral, lo que quiere decir, que solo en estos asuntos se podrán ventilar en un tribunal del fuero federal. *(CPEUM, 2021)*

En general, el artículo 123 constitucional en el apartado A, habla de los derechos a los cuales tendrá beneficios un trabajador, tales como las jornadas por día, el salario que deberán tener, los pagos de horas extras, etc.

Se habla de las prestaciones que el patrón está obligado a cumplir, las cuales son seguridad social, a tener una casa digna, un sueldo suficiente, entre otros.

También se establecen los mecanismos que se deberán de seguir en caso de que el patrón incurra en faltas al presente artículo ya mencionado.

2.5.2 Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal de Trabajo (LFT) en México normaliza la relación laboral entre el patrón y el trabajador, así como sus derechos y obligaciones.

Tener un trabajo e ir a desempeñar una serie de actividades correspondientes no es suficiente, como tener un grupo de personas que laboran para el negocio tampoco lo es.

Para empezar, el artículo 8 de la LFT título I, establece que el trabajador es la persona que le presta su mano de obra a una persona física o moral. Dicha actividad laboral se dispone por ser un trabajo humano, intelectual o material sin importar el grado de estudios requeridos por cada profesión. *(LFT, 2021)*

Conociendo acerca del tema se puede concluir que un trabajador es una persona que acude a un establecimiento, ya sea empresa o negocio, realiza una serie de actividades establecidas por un patrón. Éste último mencionado es una persona física o moral que necesita la prestación de servicio de trabajadores para ejecutar, desarrollar y hacer funcionar su organización, según el artículo 10, título I de la LFT. Por supuesto que el patrón le brinda una retribución al trabajador por el pago de sus servicios, mayormente conocido como salario. *(LFT, 2021)*

Es responsabilidad del patrón mantener un control sobre sus trabajadores, ya sea listas de asistencia, contratos, bitácoras de producción, o ventas según sea el caso, pagar un salario conforme al salario mínimo establecido por área geográfica o por tipo de trabajo. etc.

Teniendo un mejor conocimiento en cuanto a la relación laboral que existe en una compañía acorde a la LFT, ésta misma define a las empresas de subcontratación u outsourcing, artículo 12 título I, como un intermediario que interviene en la contratación de otras personas para que éstas le presten sus servicios a un patrón. *(LFT, 2021)*

Por su parte, en el artículo 13 de la LFT se aprueba la prestación de servicios especializados subcontratados o de ejecución de obras igualmente especializadas. Dichos servicios y ejecución de obras especiales no deben formar parte del objeto social ni ser de las mismas o similares actividades que la empresa. Cuando se traten de servicios u obras prestadas entre el mismo grupo empresarial también será admitido como especializado siempre que no formen parte del objeto social o de la actividad principal de la empresa. Igualmente, según el artículo 14 de la misma Ley en estudio la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas deberá estar constada por escrito en un contrato. (LFT, 2021)

También define en el artículo 15 del título I como, aquel que por medio de un patrón llamado 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. (LFT, 2021)

Este tipo de trabajo no podrá abarcar la totalidad de las actividades, se deberá de justificar y no podrá comprender tareas iguales o parecidas a las realizadas por el resto de los trabajadores.

En el caso de no cumplirse las disposiciones mencionadas en el párrafo anterior, se considerará al contratante como patrón tanto en efectos de esta Ley incluyendo obligaciones como patrón de otras leyes.

En tal caso, dichos intermediarios serán reconocidos ante la ley como patronos debido a que, las empresas de subcontratación contratan elementos para cumplir los trabajos con sus clientes.

“Serán responsables, las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, de las obligaciones referidas ante esta Ley, así como de los servicios prestados. Puesto que, los trabajadores subcontratados deberán trabajar bajo las mismas condiciones de trabajo que los demás trabajadores de la empresa o establecimiento. Y, la empresa que sirva como outsourcing no podrá recibir alguna comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, como es mencionado en el artículo 14, título I de la presente Ley.” (LFT, 2021)

La empresa contratante deberá celebrar un contrato como se menciona en el artículo 15-B título I, donde se establezca la documentación, elementos, obligaciones y derechos con la empresa contratista, esto debido que, serán responsables por los trabajadores brindados. Además, la empresa contratante deberá asegurar que el ambiente de trabajo sea el óptimo para sus trabajadores y certificar que la empresa contratante no transfiera sus trabajadores a la subcontratada con el fin de disminuir los derechos laborales, puesto que, de no cumplir con los efectos de esta ley se le castigará con penas y sanciones. (LFT, 2021)

Por otra parte, se menciona en el artículo 127 de la LFT que los trabajadores deberán participar en el reparto de utilidades. Cabe mencionar que el patrón deberá tener la responsabilidad de cumplir con el artículo 132 de la misma Ley donde se estipulan las obligaciones del primero. (LFT, 2021)

Por último, al patrón que no acceda a una visita, investigación o vigilancia a las autoridades de trabajo se le aplicará una multa de 250 a 5000 VSMG según el artículo 1004-A, y se sancionará de 250 a 2500 VSMG a aquellos patrones que incumplan con sus obligaciones estipuladas en el artículo 15-B de la LFT según el artículo 1004-B. Asimismo, a aquellos que utilicen de forma desleal y en contra de la legislación mexicana la figura de la subcontratación será sancionado de 250 a 5000 VSMG según el artículo 1004-C. (LFT, 2021)

2.5.3 Ley del Seguro Social

Al igual que la LFT, la Ley del Seguro Social (LSS) se fundamenta legalmente en el artículo 123, fracción XXIX de la CPEUM, donde se considera el beneficio del sector social y familiar.

“XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesación voluntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”. (LSS, 2021)

A partir de esto, en 1943 se publicó la primera Ley del Seguro Social y hasta 1944 entró en vigor cubriendo los riesgos siguientes:

- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

- Enfermedades generales y maternidad
- Invalidez, vejez y muerte, y retiro en edad avanzada.

“El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por esta Ley y sus reglamentos. Y, para disfrutar de las prestaciones que la misma Ley otorga los derechohabientes deben cumplir con los requisitos establecidos en esta Ley y en reglamentos.” (LSS, 2021)

Según el artículo 11 de la LSS, el régimen obligatorio comprende los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y, guarderías y prestaciones sociales. Por lo tanto, los sujetos asegurados en el régimen obligatorio, tales como, las personas físicas que presten un servicio remunerado, personal o subordinado, los socios de sociedades cooperativas, las personas que determine el ejecutivo federal y las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a todos los beneficios que comprende esta Ley.

El patrón deberá establecer un convenio donde se establezca la fecha de inicio de las prestaciones de los servicios, la vigencia, las prestaciones que se otorgarán, las cuotas a cargo de los asegurados y demás sujetos obligados, la contribución a cargo del gobierno federal, los procedimientos de inscripción y los cobros de las cuotas y demás modalidades que se requieran por la LSS.

Por otra parte, el salario base de cotización (SBC) se integra con los pagos hechos en efectivo, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Por Ley se excluyen como integrantes del salario base de cotización los siguientes conceptos según la Ley del Seguro Social, 2021:

- I. “Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;*
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye*

en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, se considerará como integrado al salario.

- III. Las aportaciones adicionales que el patrón otorgue en cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;*
- IV. Las cuotas que cubre el patrón por aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la PTU de la empresa.*
- V. La alimentación y la habitación cuando se otorguen en forma onerosa a los trabajadores;*
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMGDV en el Distrito Federal;*
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del SBC;*
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, y*
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT.”*

En los conceptos de las fracciones VI, VII y IX, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Asimismo, los conceptos de transporte, bonos, gratificaciones extraordinarias, comisiones u otras retribuciones, se consideran dentro de las excepciones que dispone el artículo 27 de la LSS, por lo tanto, se integran al SBC.

De la misma manera, para determinar el SBC se estará dispuesto a lo siguiente:

- “Cuando, además de los elementos fijos del salario del trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos.” (LSS, 2021)*
- “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. (LSS, 2021)

- *“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.” (LSS, 2021)*

Por otro lado, el artículo 15 de la LSS menciona las obligaciones a las cuales están sujetos los patrones que tengan a sus cargos trabajadores.

El patrón está obligado a registrar e inscribir a sus trabajadores en el IMSS e INFONAVIT. Entre los requisitos que se mencionan en el artículo ya citado, se encuentra el de llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se refleje el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores. (LSS, 2021)

También, los patrones deberán calcular y determinar las cuotas obreras patronales a su cargo y enterarlo. Asimismo, proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan. Entre otros incisos enlistados en el artículo 15 de la misma ley. (LSS, 2021)

En el artículo 15-A de la LSS se dice que en la contratación de trabajadores donde participe un patrón y un intermediario laboral para la ejecución de trabajos o prestación de servicios ambos sujetos serán considerados como responsables solidarios entre sí y tendrán la relación de trabajo con el trabajador. Los contratantes deberán cumplir con las obligaciones ante la legislación mexicana y con sus responsabilidades para los trabajadores, así como la elaboración de contratos donde se informe trimestralmente las partes involucradas, el objeto del contrato, los trabajadores, información de los trabajadores y estipulaciones acerca de las actividades a desempeñar. (LSS, 2021)

Los planes de prestaciones y remuneraciones a los trabajadores deben tomar en cuenta aquellos conceptos que tengan un menor impacto tributario y las que no estén gravadas para contribuciones de seguridad social.

Debido a esto, es recomendable analizar los conceptos que pueden disminuir el impacto en materia de seguridad social por estar exentas de las cuotas y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y del Seguro de Ahorro para el Retiro (SAR), ya que, de cumplir con todos los requisitos, dichos conceptos no formarán parte del SBC. (LSS, 2021)

Tabla 2. Prestaciones de previsión social

Prestación	Gravada para IMSS	No gravada para IMSS
Premios de puntualidad y asistencia	<i>Exceda del 10% del SBC</i>	<i>No se incluyen siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no exceda el 10% del SBC</i>
Fondo de ahorro	<i>Cuando el patrón aporte lo mismo o menos que el trabajador y se haya retirado más de 2 veces al año.</i>	<i>La aportación del patrón que exceda del trabajador, o toda la aportación del patrón y que no se hagan más de 2 retiros al año.</i>
Despensas	<i>La parte que exceda del 40% del SMDF debe integrarse.</i>	<i>No se consideran hasta por el 40% del SMGDF</i>
Aportaciones al INFONAVIT y la PTU	<i>No se incluye la aportación patronal al INFONAVIT, tampoco la PTU, aun cuando sea distribuida con un % mayor.</i>	<i>Cuando sean pagos de créditos de vivienda de los trabajadores o los anticipos de PTU, cuando no haya PTU a distribuir.</i>
Alimentación y habitación	<i>No se incluye cuando se cobra por lo menos el 20% del SMGDF,</i>	<i>Cuando son prestaciones gratuitas o se cobra menos del 20% del SMGDF</i>
Tiempo extra	<i>Siempre que el tiempo prestado exceda dentro de los márgenes de la LFT, máximo 3 horas diarias y 3 días en una semana.</i>	<i>El tiempo extra que no exceda de los márgenes de la LFT.</i>

Fuente: Elaboración propia según la Ley del Seguro Social (2021)

En la LSS se menciona en su artículo 304-A que será sancionado el patrón a una serie de actos u omisiones que cometa en contra de la Ley del Seguro Social y en la fracción XXII que habla sobre la no presentación de información según el artículo 15-A será considerado como un acto u omisión. La sanción que se le daría al patrón sería la establecida en el artículo 304-B fracción cuarta equivalente a un importe de 20 a 350 VSMG vigente en el Distrito Federal. (LSS, 2021)

Criterios Normativos Ley del Seguro Social

La C.P. Sandra Vázquez en su publicación titulada *¿Qué son los criterios normativos y no vinculativos del SAT?* establece que los criterios normativos funcionan para orientar a los contribuyentes y en general a la sociedad mexicana en ciertos casos que puedan ayudar en algunas situaciones. Los criterios normativos ayudan cuando no se presenta una definición en la normatividad o legislación mexicana.

A continuación, se enunciarán los principales que afectan al tema de subcontratación laboral.

- **Criterio Normativo 01/2016**

“Cantidades entregadas en efectivo o en especie a los trabajadores o depositados en sus cuentas personales o de nómina por conocimiento de aportaciones a fondos o planes de pensiones, integran al salario base de cotización conforme con el artículo 27, primer párrafo de la LSS.

El IMSS ha detectado que existen patronos que entregan cantidades de dinero en efectivo a sus trabajadores o las depositan en las cuentas de éstos, registrándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como aportaciones o pagos con cargo a fondos de planes de pensiones, sin integrarlas al SBC, lo cual se considera una práctica indebida.” (Criterio normativo, 01/2016)

- **Criterio Normativo 01/2015**

“Cantidades pagados en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, integran al salario base de cotización, de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la LSS.

Por lo tanto, los pagos realizados al trabajador por laborar en días de descanso semanal u obligatorio son cantidades entregadas con motivo de su trabajo que deben integrar al SBC, con fundamento en el artículo 27 primer párrafo de la LSS.” (Criterio normativo, 01/2015)

- **Criterio Normativo 01/2014**

“Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas bajo cualquier concepto que pueda considerarse de previsión social, integran al SBC de conformidad con el primer párrafo del artículo 27 de la LSS.” (Criterio normativo, 01/2014)

- **Criterio Normativo 02/2014**

“Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas como alimentación o habitación, integran al SBC de conformidad con lo establecido en el primer párrafo del citado artículo 27.” (Criterio normativo, 02/2014)

- **Criterio Normativo 03/2014**

“Pagos a trabajadores registrados como indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos, integran el SBC de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la LSS.

Por lo anterior, las cantidades otorgadas a los trabajadores por concepto indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos deberán integrarse al SBC, en términos del primer párrafo del artículo 27 de la LSS.” (Criterio normativo, 03/2014)

“Igualmente tenemos el artículo 15 A, donde se establece que en caso de que un patrón contrate trabajadores por medio de subcontratación laboral, ambos serán responsables de cumplir con las obligaciones ante ley respecto a sus trabajadores. Sin embargo, el intermediario laboral será considerado como patrón. Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante Subdelegación dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre.” (LSS, 2021)

2.5.4 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT) es de utilidad social y de observancia general en toda la República. En ella, se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio.

“Su objetivo es administrar los recursos del Fondo Nacional de la vivienda, establecer y operar un sistema de financiamiento que les permita a los trabajadores obtener créditos baratos y suficientes para adquirir una propiedad, construir, reparar, ampliar o mejorar una vivienda y pagar pasivos contraídos por los gastos que conllevan la adquisición o mejoras.” (LINFONAVIT, 2021)

Asimismo, la Ley coordina y financia programas de construcción y cuida que las actividades se realicen dentro de una política integrada de vivienda y desarrollo urbano.

Con las aportaciones por parte del Gobierno Federal, los montos que se obtengan de actualizaciones, recargos, sanciones y multas, con los bienes y derechos que se adquieran y con los rendimientos que se obtengan de la inversión de los recursos se integrará para el patrimonio del Instituto.

De esta manera, se manifiesta en la misma Ley que los patrones estarán obligados a inscribir a sus trabajadores en el Instituto con el salario que estos perciban al momento de su inscripción. (LINFONAVIT, 2021)

También, deberán determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario y efectuar el pago en las entidades correspondientes para el abono a la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro con el fin de garantizar el patrimonio de los empleados. (LINFONAVIT, 2021)

Cabe destacar que dichas aportaciones se otorgarán siempre que exista la relación laboral y subsista la misma.

Por otra parte, el patrón descontará y enterará a sus trabajadores ante nómina toda aquella cantidad que se destine al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto a los afiliados. (LINFONAVIT, 2021)

A modo que, el patrón expedirá y entregará a cada uno de los trabajadores una constancia escrita donde se refleje el número de días que laboro el trabajador, el salario percibido y los descuentos que se determinaron según sea el caso.

A la par, los patrones se comprometen a presentar informe ante el Instituto sobre la situación fiscal del contribuyente y dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros. (*LINFONAVIT, 2021*)

En la ley del INFONAVIT, artículo 29 bis, hace mención que cuando en la contratación de trabajadores para un patrón participe un outsourcing ambos, tanto contratante como contratista, serán responsables solidarios entre sí y con el trabajador. También, menciona que el intermediario laboral será considerado como el patrón y que los contratantes deberán informar trimestralmente ante delegación de recaudación. (*LINFONAVIT, 2021*)

Una de las obligaciones de las empresas contratantes y contratistas es que comunicarán trimestralmente la relación de los contratos celebrados.

La información que se tiene que presentar ante dicho informe consta en indicar las partes del contrato, nombre, denominación o razón social, Registro Federal de Contribuyentes, Registro Patronal, acta constitutiva, nombre de representantes legales, el objeto del contrato, periodo de vigencia, puestos operativos, administrativos o profesionales y el número de los beneficiados de los servicios contratados.

Por otro lado, los patrones están obligados a calcular y determinar las cuotas obreras patronales a su cargo y enterarlas además de lo ya establecido en la ley del seguro social. (*LINFONAVIT, 2020*).

Los patrones avisarán a las autoridades sobre domicilio y razón social, así como de las altas, bajas, modificaciones salariales, suspensión o reanudación de actividades, fusión, escisión, sustitución patronal, incapacidades y demás datos de sus trabajadores. Esto con el objetivo de cumplir con las obligaciones estipuladas ante Ley y para mantener un registro y administración de evidencias de los trabajadores.

Es de suma importancia reiterar que los trabajadores tienen el derecho de acudir al Instituto e informar en el caso de que el patrón no cumpla con las obligaciones marcadas ante Ley. Habrá sanciones para aquellos patrones que incumplan con sus obligaciones, la cual será de cincuenta veces el valor diario de la Unidad de Medida y

Actualización vigente en el tiempo en el que se cometa la violación. (LINFONAVIT, 2021)

En el caso en que el patrón incumpla en enterar las aportaciones puntualmente, se causarán actualizaciones y recargos y en su caso, gastos de ejecución. (LINFONAVIT, 2021)

Otro derecho con el que cuentan los trabajadores afiliados es que, podrán solicitar información a las administradoras de fondos sobre el retiro sobre el monto de las aportaciones registradas a su favor y obtener, de igual manera, informes acerca de los créditos de vivienda, sus aportaciones al crédito y el saldo de este. Potencialmente, será derecho del trabajador elegir la vivienda nueva o usada a la que se le aplicará el importe del crédito que reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda.

Los recursos del Instituto se destinarán al financiamiento de la construcción de habitaciones para ser adquiridas por trabajadores mediante créditos. De igual manera se reservarán los recursos al otorgamiento de créditos para los trabajadores, al pago de capital e intereses de las subcuentas de vivienda de los trabajadores, a cubrir gastos administrativos y operacionales, y a inversiones de inmuebles destinados a oficinas. (LINFONAVIT, 2021)

Quien haga uso de engaño, aproveche error, simule actos, oculte datos u omita el pago total o parcial de las aportaciones de los descuentos realizados será considerado como defraudación fiscal. Por lo tanto, se sancionará como tal según el Código Penal Federal. (LINFONAVIT, 2021)

2.6 Capítulo 4: Marco fiscal

2.6.1 Ley del Impuesto Sobre la Renta

La Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece algunos requisitos que se aplican en el esquema de la subcontratación laboral.

En el artículo 27 de LISR se menciona que las deducciones autorizadas deben reunir ciertos requisitos, sin embargo, solo se tratará en el análisis la fracción V del mismo artículo misma ley.

“Cumplir con las obligaciones establecidas en esta Ley y las demás disposiciones fiscales en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que,

en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. Tratándose de pagos al extranjero, éstos sólo se podrán deducir siempre que el contribuyente proporcione la información a que esté obligado en los términos del artículo 76 de esta Ley.”

“Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I del Título IV, de esta Ley, se podrán deducir siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal independiente, consten en comprobantes fiscales emitidos en términos del Código Fiscal de la Federación y se cumpla con las obligaciones a que se refiere el artículo 99, fracciones I, II, III y V de la presente Ley, así como las disposiciones que, en su caso, regulen el subsidio para el empleo y los contribuyentes cumplan con la obligación de inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando estén obligados a ello, en los términos de las leyes de seguridad social.” (LISR, 2021)

Por ende, en relación con la subcontratación laboral el contratante deberá recaudar la documentación necesaria del contratista donde se consten los comprobantes por el pago de los sueldos a los trabajadores subcontratados. Esto para que exista evidencia para el contratante sobre los acuses de recibo, la retención de impuestos y los pagos de las cuotas obreras patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Y, está de más mencionar que el contratista tendrá que brindarle la información que le pida el contratista.

El patrón deberá efectuar retenciones y enteros mensuales en carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual, excepto a quienes reciban en un mes un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente. Dicha retención se calculará conforme al artículo 96 de la LISR.

Según el artículo 97 de la LISR, las personas obligadas a efectuar retenciones a los trabajadores calcularán el impuesto anual de cada persona que les hubiese prestado servicios personales subordinados.

Por otra parte, en el artículo 99 fracción III de la LISR, se establece que todo patrón y contribuyente deberá expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciben un pago por una prestación de servicios subordinados.

“Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.” (LISR, 2021)

Así que, cada empleado subcontratado o no, debe recibir el formato electrónico, también conocido como XML, de las remuneraciones obtenidas por su trabajo.

Dicho comprobante debe contener el registro patronal, número del empleado, clave única de registro de población (CURP), número de seguridad social del trabajador, fecha de pago, fecha inicial del pago, fecha final del mismo pago, número de días pagados, folio, serie, lugar y fecha de expedición, folio fiscal, etcétera.

También, es importante solicitar las constancias y los comprobantes a que se refiere el párrafo anterior a las personas que contraten para prestar servicios subordinados para cerciorarse que estén inscritos en el registro federal de contribuyentes (RFC). Además, se deberá solicitar al trabajador por escrito antes de su primer pago por remuneración laboral si prestan servicios bajo otro patrón y verificar si ya se les aplica el subsidio para el empleo con el fin de no aplicarlo repetitivamente.

En el año 2019 se elaboró el paquete de reformas fiscales sujetas a la (LISR), la cual menciona que se elimina la obligación que existía en la fracción IV del artículo 27 para la deducción. En este se establecía que era requisito para la deducción de gastos relacionados con la subcontratación que el subcontratista le entregará al contratante copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que se hayan proporcionado en el servicio subcontratado, recibo y declaración de entero de las retenciones que se efectuaron a los trabajadores, así como el comprobante del pago de las cuotas obreras patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (LISR, 2021)

En la fracción VI ahora se menciona que cuando se deduzcan pagos que se realizaron a contribuyentes que causen el IVA, el impuesto que se traslade debe expresarse por separado en el comprobante fiscal y cumplir con la obligación de retener y enterar el IVA. (LISR, 2021)

Igualmente, se menciona en la fracción V del mismo artículo que se deberá cumplir con las obligaciones ante Ley y las demás disposiciones fiscales en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros recabándose copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. (LISR, 2021)

2.6.2 Ley del Impuesto al Valor Agregado

La Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA) grava ciertas actividades por las cuales se tiene la obligación de pagar dicho impuesto. Dentro de esta aplicación se gravan la enajenación de bienes, prestación de servicios independiente, el uso o goce temporal de bienes y la importación de bienes o servicios.

Una reforma que se estableció en el año 2020 para las empresas contratistas y contratantes acerca de la subcontratación laboral es la retención del IVA con una tasa del 6%. El objetivo de esta reforma era el de retener el IVA por el servicio de outsourcing además de combatir con las prácticas desleales y las operaciones simuladas.

La cuestión es, ¿cuándo se debe retener dicho impuesto? Pues bien, cuando la empresa contratante solicita a su disposición personal a una subcontratadora para realizar labores del contratante al establecimiento del cliente, el contratante debe retener el 6% del impuesto.

Entre otro de los objetivos por cuales se reformo la retención del 6% del impuesto es con el fin de recaudar IVA por parte de las empresas de outsourcing, haciendo a dicho esquema tener mayor formalidad y fiscalización e identificar a aquellas empresas de outsourcing que no estén en la formalidad.

Por lo tanto, se acordó adicionar una fracción al artículo 1-A de la Ley del IVA con la finalidad de obligar a los contribuyentes contratantes de los servicios de outsourcing de retener y enterar la tasa del 6%. El artículo 1-A LIVA, señala que:

“Estarán obligados a retener del impuesto que se les traslade a los contribuyentes que se ubiquen bajo las actividades de instituciones de crédito, personas morales

que reciban servicios personales independientes, adquieran desperdicios para ser utilizados como insumo, reciban servicios de autotransporte terrestre de bienes, reciban servicios prestados por comisionistas, adquieran bienes tangibles, y, sean personas físicas o morales con actividades empresariales que reciban servicios a través de los cuales se pongan a disposición del contratante personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante.” (LIVA, 2021)

En este caso el retenedor efectuará la retención del impuesto en el momento en el que pague el precio o la contraprestación y sobre el monto de lo efectivamente pagado. (LIVA, 2021)

Asimismo, se debe enterar mediante declaración en las oficinas autorizadas en conjunto con el pago del impuesto que corresponda al mes en el que se efectuó la retención, o a más tardar el día 17 del mes siguiente a aquél en el que se hubiese efectuado la retención.

Analizando la propuesta, la reforma y la modificación ante Ley, se presenta poca definición acerca de los sujetos obligados a realizar la retención del 6%.

En la iniciativa presentada ante el Ejecutivo se señalaba que los sujetos obligados eran las personas físicas y morales con actividad empresarial que recibieran servicios de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Sin embargo, la redacción final que se aprobó deja de hacer referencia a la LFT siendo que dicha Ley es la que regula y define a la subcontratación laboral y además se puede plasmar una definición de subcontratación en la LIVA que queda alejada totalmente de lo que se define en la LFT.

Esto puede generar inquietud jurídica a los contratantes y contratistas de los servicios de tercerización e incluso a los demás contribuyentes al no quedar definido que se encuentran obligados a retener y enterar el impuesto. Pero, cabe recalcar que si están obligados.

Puesto que precisamente aquellas empresas cuyas actividades son sobre servicios administrativos, de limpieza, seguridad, entre otros, es decir, que no sean exclusivamente outsourcing de acuerdo con la LFT, pueden caer en el supuesto de la fracción del artículo 1-A.

También, se propuso reformar los artículos 5 y 32 de la misma Ley con el propósito de eliminar las obligaciones que se establecían para los contratantes y contratistas de proporcionar documentación e información sobre las operaciones realizadas de subcontratación para efectos del acreditamiento del IVA.

Se reformo en la fracción II del artículo 5o que es requisito para el acreditamiento del IVA que el impuesto al valor agregado haya sido trasladado al contribuyente y que conste por separado en los comprobantes fiscales tal y como se menciona en el artículo III del mismo artículo. En este también se menciona que el impuesto al valor agregado trasladado al contribuyente haya sido efectivamente pagado en el mes de que se trate. (*LIVA, 2021*)

Y, se reformo la fracción VIII del artículo 32 que es obligación del contribuyente presentar, a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior, a través de los medios y formatos electrónicos la información correspondiente sobre el pago, retención, acreditamiento y traslado del impuesto al valor agregado. Esto con las operaciones que tengan con sus proveedores en el cual deben desglosar el valor de los actos o actividades por tasa a la cual trasladó o le fue trasladado el IVA. (*LIVA, 2021*)

2.6.3 Proyecto de iniciativa aprobada para reformar outsourcing en Leyes Mexicanas

A finales del año 2020 el presidente de la República propuso una iniciativa con el fin de prohibir la subcontratación laboral en el país mexicano. Dicha iniciativa presenta reformas a distintas leyes tal como la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Impuesto al Valor Agregado y Código Fiscal de la Federación.

Sin embargo, tal iniciativa se prolongó al año actual del 2021 con el objetivo de no tomar una decisión precipitada y analizar profundamente el proyecto de iniciativa para reformar tales leyes. Por lo tanto, se realizó un análisis de las reformas presentadas en la iniciativa del Gobierno Federal ya aprobadas por las cámaras de diputados y senadores.

Tales reformas entrarán en vigor el día posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

A continuación, se presentan las reformas, adiciones y derogaciones a la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Código Fiscal de la Federación, Ley del Impuesto Sobre la Renta y Ley del Impuesto al Valor Agregado presentadas en el decreto por el congreso general de los estados unidos mexicanos y la presidencia de la república en el año 2020 publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF):

Ley Federal del Trabajo

En primer lugar, se reforma el artículo 12 donde queda prohibida la subcontratación de personal de la cual se especifica que es cuando una persona física o moral pone trabajadores bajo su dependencia en beneficio de otra persona física o moral. Sin embargo, quedan excluidas de esta postura las agencias de empleo que forman parte en el proceso de búsqueda, reclutamiento, capacitación, entre otras actividades.

Lo que se logra analizar con el párrafo anterior es que se elimina el concepto de intermediario en la LFT y se estipula la prohibición de una actividad y el permiso de otra.

Por otro lado, en el artículo 13 se expone que se permite la subcontratación de servicios de obras especializadas que no formen parte parcial o totalmente de la actividad primordial de la empresa.

Cabe resaltar que no se excluyen los servicios de contrataciones de obras especializadas que se presten entre empresas del mismo grupo empresarial siempre y cuando estas no pertenezcan a la misma actividad principal de la empresa.

Asimismo, en el artículo 14 se exhibe que la subcontratación por servicios u obras especializadas deberán constar por escrito en un contrato en el que se estipule el servicio que se brindará y las personas que se pongan en disposición para ejecutar dicho servicio.

Se hace una importante mención en la cual se especifica que cuando la empresa contratista no cumpla con alguna obligación, tanto la persona que subcontrata como la contratista serán responsables de los trabajadores que se pongan en disposición.

De la misma manera, se reforma el artículo 15 el cual muestra un requisito importante para las personas físicas o morales que proporcionen servicios de subcontratación.

Tal requisito corresponde a un registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) donde se deberá obtener un registro, acreditar que efectivamente la empresa subcontratadora de servicios cumple con sus obligaciones fiscales y sociales y dicho registro deberá renovarse cada tres años.

Cabe mencionar que la STPS podrá aceptar, negar o cancelar en cualquier momento el registro de una empresa de subcontratación de servicios que no cumpla con la legislación mexicana.

Aquellas personas físicas o morales que obtengan el registro de la STPS estarán inscritas en un padrón público y disponible en un portal de Internet.

En el Decreto aprobado, los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D se derogan. Estos artículos en la ley aún vigente exponen la definición según la LFT de la subcontratación laboral, sus condiciones, contratos, y requisitos.

En el artículo 127 hace referencia al derecho que tienen los trabajadores en el reparto de las utilidades. Se fundamenta que el reparto de utilidades es reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y se agrega una fracción más la cual dice que el monto para el reparto de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la PTU recibida en los últimos tres años, lo que sea más favorable para el trabajador.

De otra manera, se reforma el artículo 1004-A del Título dieciséis denominado Responsabilidades y Sanciones, la cual señala que al patrón que no apruebe una revisión de las autoridades a su establecimiento se le notificará para que exhiba toda la información necesaria y de no hacerlo las autoridades darán como razón que el patrón no cuenta con la información.

Por lo que el patrón será acreedor de una multa de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida de Actualización (UMA).

Y, finalmente, se reforma el artículo 1004-C del Título dieciséis denominado Responsabilidades y Sanciones el cual indica que a aquellas personas que realicen subcontratación de personal o que no cuenten con el registro que se menciona en los artículos reformados 14 y 15, serán acreedores de una multa de 2,000 a 50,000 veces la UMA.

Ley del Seguro Social

Dentro de la Ley del Seguro social (LSS) se reforma el artículo 15 A al manifestar las condiciones y requisitos a las cuales se someterán las contrataciones por servicios de obras especializadas, por lo que se reforma el concepto de subcontratación laboral de la LSS.

En el Decreto se menciona que la persona física o moral que subcontrate servicios especializados o de obras a una empresa que no cumpla con las obligaciones establecidas en la misma ley serán responsables tanto la contratista como la contratante. Y, la empresa que preste el servicio o ejecute la obra deberá informar trimestralmente en los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre los contratos que haya celebrado en el trimestre que corresponda.

El legislador planteó en la fracción dos del mismo artículo 15-A la información que debe de contener los contratos, tales como el objeto, periodo, relación de los trabajadores que participarán en la ejecución del servicio o de la obra con nombres, CURP, número de seguridad social, salario base de cotización y nombre y registro federal de contribuyentes del beneficiario del servicio.

De igual manera, se establece en la fracción tres que se debe de presentar copia del registro y autorización que emitiría la STPS para prestar servicios y ejecución de obras. Cabe mencionar que tanto la STPS como el IMSS celebrarán convenios entre ellos con el objetivo de intercambiar información.

Por otra parte, se deroga el artículo 75 de la LISR.

En el Decreto, artículo 304 A, se menciona en la fracción veintidós que en caso de no entregar o entregar fuera del plazo establecido en el artículo 15-A de la misma ley la información requerida habrá consecuencias.

Finalmente, se reforma en el artículo 304 B fracción cuarta que se sancionará con una multa de 20 a 350 veces el salario mínimo diario general del Distrito Federal a quienes incumplan con las fracciones I, II, XII, XIV, XVII, XX y XXI. Y, se adiciona la fracción quinta en la cual se establece que se multará de 500 a 2,000 veces el valor de la UMA a quien incumpla con la fracción XXII (no entregar o entregar fuera de plazo información requerida).

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

En la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT) se reforma en el artículo 29 Bis que todas las personas físicas o morales que se encuentren registradas en la STPS, registro que se reforma en el artículo 15 de la LFT, con el fin de prestar servicios especializados u obras ejecutadas que no se dedican a la actividad económica dominante deberán informar a más tardar el día 17 cada cuatro meses.

Dicha información que se deberá presentar corresponde a datos generales, contratos de servicios, montos, información de los trabajadores puestos en disposición para ejecutar el servicio u obra, determinar el salario base de aportación y copia del registro aprobado por la STPS.

También se presenta en el mismo artículo mencionado en el párrafo anterior que aquellas personas físicas o morales que contraten la prestación de servicios o la ejecución de obras con una empresa que no cumpla con sus obligaciones ante ley serán responsables solidarios con respecto a los trabajadores.

Al igual que se menciona en las iniciativas de la LSS, se propone que la LFT y la STPS celebren convenios en los cuales se intercambien información con el objetivo de verificar sobre el tema de prestación de servicios o ejecución de obras.

Y, finalmente, el INFONAVIT tendría la autoridad de informar a la STPS el incumplimiento de las obligaciones presentadas en la LFT.

Código Fiscal de la Federación

En el Código Fiscal de la Federación (CFF) el Decreto se reforma el artículo 15-D en la cual se menciona que no tendrá efectos fiscales para deducir o acreditar pagos o contraprestaciones celebradas por concepto de subcontratación de personal cuando estas sean actividades relacionadas con el objeto social de la empresa o con su actividad económica.

En el mismo artículo 15-D se muestra que tampoco darán efectos fiscales los servicios en los que se disponga personal al contratante cuando los trabajadores del contratante originalmente hayan sido transferidos a la empresa contratista y, cuando los trabajadores que se pongan en disposición ejecuten servicios u otorguen obras que sean de las actividades primordiales del contratante.

De igual manera, podrán ser deducidos o acreditados la prestación de servicios o ejecución de obras cuando no abarquen las actividades principales de la empresa siempre que la empresa contratista cuente con el registro de la STPS y se cumpla con la legislación fiscal, laboral y social mexicana.

Por otra parte, se modifica en el artículo 75 que las autoridades fiscales que impongan multas deberán fundar y motivar el mismo. Uno de los fundamentos para aplicar multa según el inciso h) propuesto por el ejecutor que se hará valido será cuando un contribuyente realice deducción o acreditamiento aún cuando contradigan al artículo 28, fracción treinta y tres de la LISR o cuarto párrafo de la LIVA.

De la misma manera, se reformar el artículo 81 fracción cuarenta y cinco en el cual se expone que son infracciones por el incumplimiento del pago de contribuciones cuando el contratista incumpla con la obligación de entregar información respecto al artículo 27 de la LISR y quinto párrafo de la LIVA.

Asimismo, en el artículo 82 del Decreto se dice que a quien cometa infracciones contra la obligación de presentar declaraciones, solicitudes, documentación, avisos e informes serán sancionados de \$150,000.00 a \$300,000.00 por cada obligación no presentada y entregada.

Finalmente, en el artículo 108 se indica que se comete delito de defraudación fiscal cuando se utilicen esquemas simulados de prestación de servicios o ejecución de obras, o cuando se realice subcontratación de personal.

Ley del Impuesto Sobre la Renta

En la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) en el artículo 27 de las deducciones autorizadas, se establece que, cuando se trate de la prestación de servicios o ejecución de obras el contratante, deberá recabar del contratista copia de la autorización por parte de la STPS para prestar dichos servicios, comprobantes fiscales por concepto de remuneración salarial a los trabajadores que se le hayan proporcionado, recibo de pago por la declaración enterada de retenciones del ISR por salarios y los pagos por cuotas obreras patronales efectuados al IMSS e INFONAVIT.

Será obligación del contratista entregar toda la información necesaria que requiera el contratante.

Finalmente, según el Decreto en el artículo 28 no serán deducibles los pagos que se realicen cuando se preste servicios de subcontratación de personal, cuando se realicen prestaciones de servicios o ejecución de obras por actividades que sean las principales de la empresa o cuando se transfieran los trabajadores a la otra empresa.

Ley del Impuesto al Valor Agregado

En la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA) artículo 1-A, fracción cuarta se deroga.

Además, en el artículo 4 se menciona que el impuesto que se traslade cuando los servicios prestados o ejecución de obras se realicen cuando se preste servicios de subcontratación de personal, cuando se realicen prestaciones de servicios o ejecución de obras por actividades que sean las preponderantes de la empresa o cuando se transfieras los trabajadores a la otra empresa no será acreditable el IVA.

Finalmente, en el artículo 5 se manifiesta que para que sea acreditable el impuesto al valor agregado el contratante deberá obtener de la empresa contratista copia de la autorización por parte de la STPS para prestar servicios o ejecutar obras especializadas, la declaración del IVA y el acuse de recibo del pago de la contraprestación y del IVA que le fue trasladado.

Además, el contratista deberá entregar al contratante a más tardar el último día del mes siguiente en el que el contratista haya realizado el pago de la contraprestación por el servicio que haya recibido y el IVA que le haya sido trasladado.

En caso que el contratante no logre recabar toda la información deberá presentar una declaración complementaria en la cual disminuya el monto que se haya acreditado.

3. METODOLOGÍA

Bajo el método descriptivo se busca definir al esquema de la subcontratación (outsourcing), sus obligaciones fiscales y legales, explicar sus propiedades, características, procesos, ventajas y desventajas y su importancia y justificación de sostenimiento como una estrategia de negocio.

Además, gracias al método descriptivo se realizó un profundo análisis del presente y futuro de la subcontratación (outsourcing) en el país mexicano.

Por lo que, se estudió y recogió información según diversos autores y expertos en el tema, los conceptos, sus características y problemáticas con la finalidad de relacionar los objetivos de la investigación, plantear el problema y justificar el resultado y conclusión que se logró obtener para determinar si se acepta o se refuta la hipótesis planteada.

Con el método descriptivo se elaboró un estudio que sea orientado a describir e identificar las características más importantes del enfoque de la subcontratación (outsourcing) así como señalar su relevancia como una estrategia de negocios para los empresarios y analizar el decreto presentado y aprobado por el Gobierno acerca del panorama en el presente y futuro de la subcontratación también conocido como outsourcing.

Esta investigación se guía en base al planteamiento del problema y su justificación que se explicaron en la introducción del presente estudio del cual, posteriormente, se permitió elaborar un objetivo general del cual se derivan varios objetivos específicos y sus correspondientes preguntas de investigación.

En este caso de estudio de tipo cualitativo, donde el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, se realizó un estudio de caso en el Despacho Consultores de Negocio ACH, S.C. con el objetivo de hacer un análisis de la situación de la subcontratación en empresarios quienes a la vez son socios de la firma. Será necesario tomar un grupo característico, en este caso, los socios-empresarios.

Los socios-empresarios son socios de la empresa Eat Salad S.A. de C.V. la cual fue constituida a partir del año 2014 bajo el esquema de franquicia. Dicha empresa es reconocida por su marca líder en el sector de la comida saludable y fresca a nivel nacional. El negocio innova en el mercado de las ensaladas marcando un valor

agregado en la calidez del establecimiento, su personal y en sus alimentos. También, son socios de una firma de contadores públicos que brinda servicios de asesoría integral de negocios y servicios contables, procesamiento de nóminas, impuestos, auditorías, asesoría financiera y trámites. Es una firma posicionada en el mercado que apoya a una cartera de clientes con el fin de asegurar la satisfacción de los mismos en base a los conocimientos, certificaciones y amplia experiencia profesional.

La investigación del presente trabajo final se soportó por la técnica del cuestionario de preguntas cerradas en la cual se realizó en una firma de contadores públicos independientes y empresarios denominada CH Consultores de Negocios S.C. así como el análisis del Censo Económico 2019 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Asimismo, gracias al informe que resultó de los censos económicos se visualizó el impacto que tiene la subcontratación en el país y el beneficio que se obtiene debido al mismo.

También, se pudo reflejar el cambio que ha tenido la subcontratación (outsourcing) a través de los años, ya que en los censos económicos se observarán los años desde el 2009 hasta el 2019.

El cuestionario sirvió para exponer diversas opiniones sobre los puntos de interés que circulan alrededor de la subcontratación (outsourcing). Uno de ellos es el de establecer si la subcontratación es una buena estrategia de negocios y si debería de seguir funcionando en la legislación y en las organizaciones mexicanas.

Además, se buscó explicar la importancia de las medidas de regularización presentadas por la iniciativa con proyecto de decreto para reformar la LFT, CFF, LISR, LIVA, LSS y LINFONAVIT y si estas lograrán disminuir y combatir los abusos y las prácticas desleales de la subcontratación (outsourcing).

Finalmente, se exteriorizaron las obligaciones actuales en la legislación mexicana, así como las reformas, adiciones y derogaciones que trae consigo el Decreto aprobado en el año 2021 acerca del esquema de la subcontratación (outsourcing) y la prohibición de la subcontratación laboral.

Universo/Población

Según Carrasco (2019), el universo es “un conjunto de elementos, personas, objetos, sistemas y sucesos finitos e infinitos que pertenecen a una población y a una muestra relacionada con ciertas variables investigativas”.

Por otra parte, según Lepkowski (2008) en su obra denominada “*Advances in Telephone Survey Methodology*” se refiere a la población como “un conjunto de casos que al final coinciden con una serie de determinaciones”.

Teniendo en cuenta los conceptos por autores, en el trabajo de investigación se estudiaron las principales definiciones, características y obligaciones que engloban al enfoque de la subcontratación (outsourcing) debido a que se derivan varios factores que hacen dudar del beneficio y estrategia de negocio que este esquema representa, sin embargo, cabe destacar que el presente trabajo de investigación es un estudio de caso que no presenta universo, muestra o población debido a que se presentaron y se exponen encuestas realizadas a un grupo pequeño de socios-empresarios.

Según Hernandez Sampieri (2018) quien cita a (Lepkowski, 2008b), la población o universo, es el conjunto de casos que están relacionados en sí por determinadas especificaciones. Por lo que se elaboraron cuestionarios a un universo de seis socios de la firma de contadores públicos CH Consultores de Negocio A.C. y quienes a la vez son empresarios de un empresa.

Para el estudio de caso se exponen opiniones de Contadores Públicos socios-empresarios, por lo que conocen de la legislación mexicana, del tema de la subcontratación (outsourcing) y de las diversas estrategias de negocios que se pueden aplicar en una empresa.

Asimismo, el universo que se utilizó para obtener el resultado necesario para el cumplimiento de los objetivos cuenta estudios contables, experiencias laborales, son empresarios, tienen conocimientos en el tema de la subcontratación (outsourcing) y abordan el tema de las estrategias de negocio.

El muestreo no probabilístico, llamado también muestreo circunstancial, se caracteriza porque los elementos de la muestra no se les ha definido probabilidad de ser incluidos en la misma, además, el error de muestreo no se puede medir (Méndez, 2009).

Finalmente, se toma en base al criterio del investigador y el objetivo del estudio establecer de manera específica la población la cual es la siguiente:

- Socios de una firma de contadores quienes a su vez son dueños de pequeñas y medianas empresas con un número mediano de trabajadores a su cargo.

Recolección de información

En esta etapa de la investigación, el investigador se dedicó, en base a diferentes métodos, a recolectar, reunir y medir la información necesaria de diversas fuentes con la finalidad de obtener un estudio completo, profundo y preciso del tema de interés el cual en este caso es la subcontratación (outsourcing).

La recolección de información permitió exponer resultados y conclusiones a cerca del enfoque de la subcontratación (outsourcing) y también responder los objetivos específicos y sus correspondientes preguntas de investigación.

Asimismo, se logró validar la hipótesis de investigación previamente redactada y exhibida en el trabajo final de investigación.

En primer lugar, la recolección de datos e información se obtuvo a través de censos económicos del 2019 arrojados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) con el fin de exponer el impacto que tiene el enfoque de la subcontratación en México en cuanto al número de trabajadores bajo la figura del outsourcing.

Por medio de fuentes primarias se obtuvo información directa que envuelve a la figura de la subcontratación (outsourcing) la cual permitió ser planteada, explicada y reflejada en los diferentes capítulos del estudio presente, tales como el marco teórico, el marco legal y el marco fiscal.

También, por medio de fuentes secundarias se mostraron referencias de libros, revistas, artículos, publicaciones y noticias recientes. Cabe mencionar que tanto la información de fuentes primarias y secundarias serán enfocadas y orientadas por los objetivos, las preguntas de investigación, el planteamiento del problema y la hipótesis planteada con el fin de lograr el resultado y las conclusiones deseada.

Dicha información será presentada por diversos autores expertos en el tema de estudio con su correspondiente cita y explicación.

Por otra parte, se aplicaron cuestionarios de preguntas cerradas a socios de una firma de contadores conocida como Consultores de Negocios CH, S.C. Los socios que serán sometidos a prueba son profesionistas de la carrera de Contadores Públicos y empresarios de diversos negocios.

Finalmente, se desea obtener resultados a través de diversos medios con el objetivo de probar la hipótesis y responder las preguntas de investigación y lograr los objetivos derivados del planteamiento del problema expuesto en el trabajo de investigación.

4. RESULTADOS

Parte importante de la investigación es el análisis de los Censos económicos, sobre todo lo referente al personal ocupado y lo referente a la subcontratación de personal.

A continuación, se mostrarán los resultados obtenidos de dicho análisis.

Censos económicos 2019

Los censos económicos elaborados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) informan las unidades económicas y las características de las actividades que se llevaron a cabo en períodos de cinco años. *(INEGI, 2019)*

El análisis que se elaboró en base a censos económicos emitidos por el INEGI permitió tener el esquema total hasta el año del 2019 acerca del total de personas ocupadas, el total de personas remuneradas, el total de personas ocupadas por sector de actividad y el total de personas bajo subcontratación

Con este análisis se expuso el total de trabajadores bajo la figura del outsourcing y los sectores cuyas actividades más utilizan el enfoque.

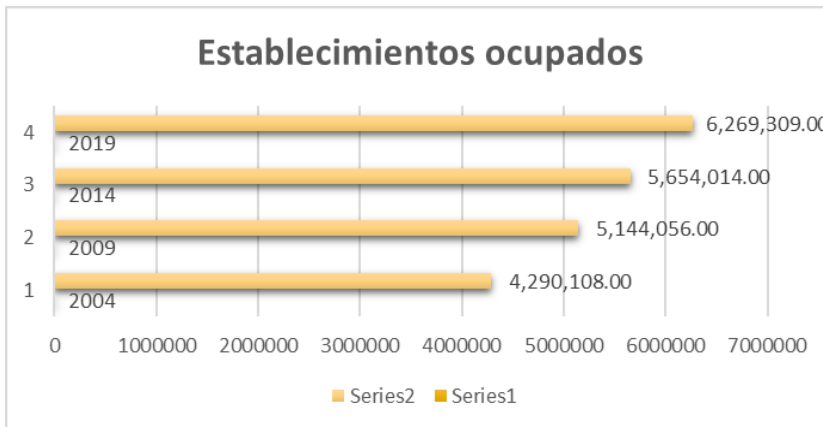
Tabla 3. Censos económicos 2019

Censo de establecimientos ocupados		
Año	Establecimientos ocupados	Tasa de crecimiento % anual
2004	4,290,108.00	20.09
2009	5,144,056.00	24.09
2014	5,654,014.00	26.47
2019	6,269,309.00	29.35
Total	21,357,487.00	100

Fuente: Censos económicos 2019; INEGI; México, 2019

En la tabla 3 se puede observar el número total de establecimientos ocupados en un rango de 5 años desde el 2004 hasta el 2019. Se percibe de la tabla que ha incrementado el crecimiento económico anual gradualmente teniendo un porcentaje de 29.35 en el año 2019 con un total de 6, 269,309 establecimientos ocupados, por lo que se deduce que desde el 2004 al 2019 ha aumentado el número de trabajadores en el país.

Gráfica 1. Censos económicos 2019



Fuente: Censos económicos 2019; INEGI; México, 2019

Los datos que resultaron del Censo Económico del 2019 por parte del INEGI se logran ver plasmados en la Grafica 1, donde se manifiesta el incremento en la variable “y” el cual viene siendo los años del 2004, 2009, 2014 y 2019. Se observa que en el 2019 hubo más de seis millones de establecimientos ocupados en el país mexicano.

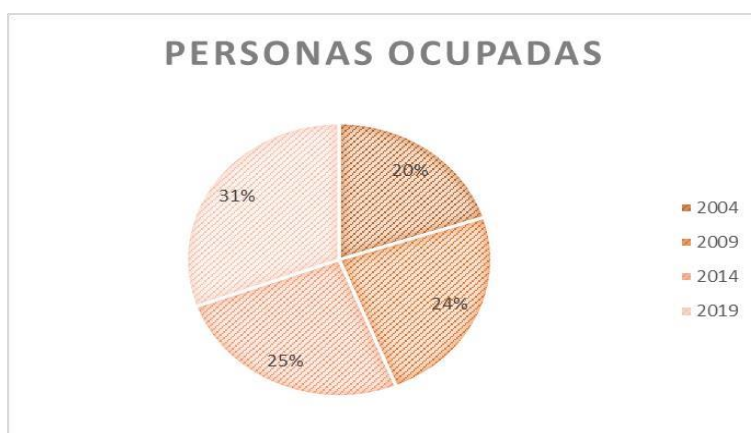
Tabla 4. Censos económicos 2019

Censo de personas ocupadas		
Año	Personas ocupadas	Tasa de crecimiento % anual
2004	23,197,214.00	19.99
2009	27,727,406.00	23.90
2014	29,642,421.00	25.55
2019	35,463,625.00	30.56
Total	116,030,666.00	100

Fuente: Censos económicos 2019; INEGI; México, 2019

En el 2019 se refleja según la tabla 4 un total de 35, 463,625 de personas ocupadas por lo que se deduce que el total de establecimientos ocupados que se observó en la tabla 3 de más de seis millones de establecimientos fue una fuente de ingresos importante para el país. Se obtuvo una tasa de crecimiento anual de 30.56% en el 2019, resultando en porcentaje un incremento de 5.01% más en el 2019 que en el 2014.

Gráfica 2. Censos económicos 2019



Fuente: Censos económicos 2019; INEGI; México, 2019

En la gráfica 2 se aprecia que el número de personas ocupadas desde el 2004 hasta el 2019 no ha aumentado significativamente pero efectivamente ha ido en aumento cada cinco años por lo que se muestra un crecimiento económico en el país y en el bienestar de los trabajadores mexicanos y sus familias.

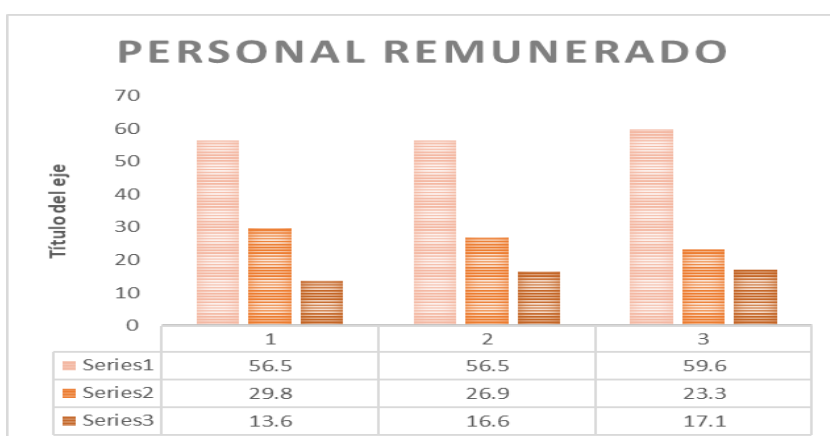
Tabla 5. Censos económicos 2019

Censo de personal remunerado				
	2009	2014	2019	Total
Personas remuneradas	15,665,984.39	16,747,967.87	21,136,320.50	53,550,272.76
%	56.5	56.5	59.6	172.6
Personas no remuneradas	8,262,766.99	7,973,811.25	8,263,024.63	24,499,602.86
%	29.8	26.9	23.3	80

Personas outsourcing	3,770,927.22	4,920,641.89	6,064,279.88	14,755,848.98
%	13.6	16.6	17.1	47.3

Fuente: Censos económicos 2019; INEGI; México, 2019

En la tabla 5 se tiene el número total de personas remuneradas de 21,136,320.50 según el Censo Económico emitido por el INEGI en el año 2019. En el año del 2019 se presentó un total de personas remuneradas por un outsourcing de 6,064,279.88 ocupando un porcentaje de crecimiento con respecto al 2014 de 0.5% más en el 2019. Gráfica 3. Censos económicos 2019



Fuente: Censos económicos 2019; INEGI; México, 2019

Se presentan los resultados de la tabla 5 en la gráfica 3 de barras donde se refleja el crecimiento porcentual a través de los años de personas remuneradas, personas no remuneradas y personas remuneradas por un outsourcing.

Tabla 6. Censos económicos 2019

Censo de personal ocupado por sector de actividad				
	2009	2014	2019	Total
Servicios	13,059,608.23	14,672,998.40	17,270,785.38	45,003,392.00
%	47.1	48.7	49.5	145
Comercio	7,209,125.56	7,203,108.30	8,192,097.38	22,604,331.24
%	26	24.3	23.1	73.4
Manufacturas	4,990,933.08	5,365,278.20	6,667,161.50	17,023,372.78
%	18	18.1	18.8	54.9

Otras actividades económicas	2,467,739.13	2,401,036.10	3,333,580.75	8,202,355.99
%	8.9	8.1	9.4	26.4

Fuente: Censos económicos 2019; INEGI; México, 2019

En la tabla 6 se observa el censo de personal ocupado por cada sector de actividad en el cual se observa que el sector de actividad por servicios fue el más alto que otras actividades tales como comercio, manufacturas y otras actividades económicas. Pese que hubiera sido eficiente observar el número de personas remuneradas por un outsourcing en el sector de actividad de servicios, el Censo Económico 2019 no arrojo ese dato, sin embargo, en el 2018 en el Censo Económico del INEGI de personal ocupado no dependiente de la razón social por sector de actividad se reflejó un total de 1, 630,516 en el sector de servicios compitiendo con la actividad del comercio el cual obtuvo un total de 1, 430,602 en el 2018. En el caso de la actividad del servicio se incluyen servicios inmobiliarios, financieros, profesionales, de salud, deportivos, etc. y en la actividad de comercio se incluye comercio al por mayor y comercio al por menor.

Gráfica 4. Censos económicos 2019



Fuente: Censos económicos 2019; INEGI; México, 2019

En la gráfica 4 se puede analizar por un conjunto de barras el total de personas ocupadas por cada sector de actividad tales como de servicios, comercio, manufactureras y otras actividades económicas. Se observa en la figura que en el 2019 la actividad de servicios obtuvo un porcentaje de 49.5% siendo el año y el sector

de actividad cuyo más movimiento de personal ha tenido en comparación de otros años y de otras actividades.

Cuestionario cerrado aplicado a socios y empresarios de una firma de contadores

Se aplicaron cuestionarios con preguntas cerradas a los socios y empresarios de la firma de contadores donde se realizó la estancia profesional con la finalidad de conocer y exponer su opinión acerca de la subcontratación logrando contestar a las preguntas de investigación planteadas en el presente estudio las cuales, se encuentran basadas en los objetivos generales y específicos del trabajo final.

La tabla 7, localizada en el apartado de anexos del presente documento, fue elaborada mediante un análisis profundo en la estructura del trabajo final para titulación tales como temas de acuerdo al problema de investigación, preguntas, objetivos, justificación e hipótesis por lo que cada pregunta llega a responder y sustentar lo necesario para la realización eficiente del proceso investigativo.

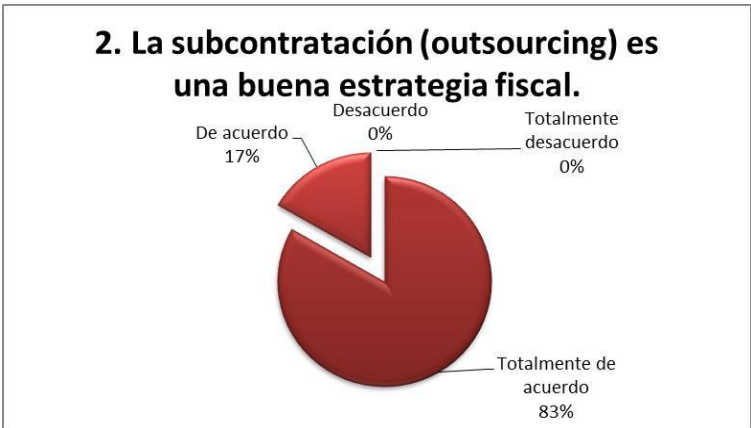
Gráfica 6. Encuesta



Fuente propia

La encuesta realizada a los socios-empresarios arroja que el 100% de los mismos conocen las leyes y reformas que regulan a la subcontratación por lo cual se estima que la encuesta y todas sus preguntas tendrán veracidad debido a que los encuestados tienen noción y conocimiento en el tema que se investigó.

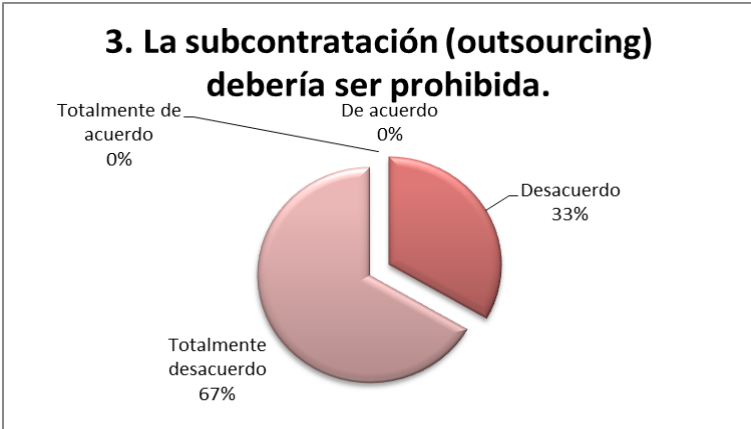
Gráfica 7. Encuesta



Fuente propia

Acorde a la encuesta realizada el 17% de los encuestados están de acuerdo que la subcontratación (outsourcing) es una buena estrategia fiscal. Por otra parte el 83% de los socios-empresarios están totalmente de acuerdo, mientras que el 0% están desacuerdo y totalmente desacuerdo por lo que se resume en que la subcontratación de servicios especializados es una buena estrategia fiscal para los empresarios que la aplican.

Gráfica 8. Encuesta

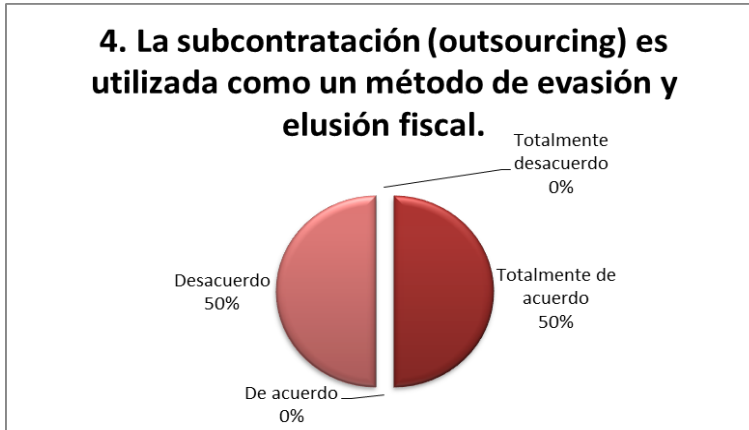


Fuente propia

Según la gráfica 8 la cual se basa en la pregunta número tres de la encuesta cuya tabla es la numero 7 en la sección de anexos de la presente investigación, el 67% de los encuestados están totalmente de acuerdo que la subcontratación laboral debería ser prohibida debido a los beneficios que podrán tener los empleados de las mismas empresas, tal como prestaciones, reparto de utilidades, previsión social, etc. Por otro

lado, el 33% de los encuestados están en desacuerdo con que la subcontratación laboral sea prohibida ya que es un buen beneficio fiscal para los empresarios.

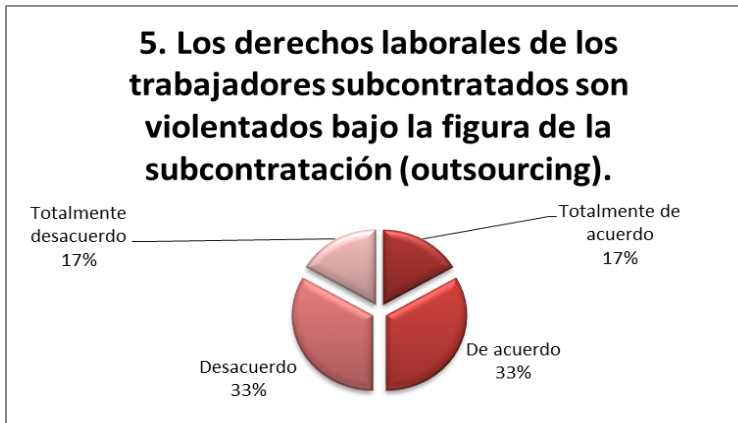
Gráfica 9. Encuesta



Fuente propia

Conforme a la encuesta aplicada durante el trabajo de investigación para obtención del grado el 50% de los encuestados están totalmente de acuerdo con que la subcontratación es utilizada como un método de evasión y elusión fiscal, mientras que el 50% restante están en desacuerdo por lo que opinan los encuestados que la subcontratación no es utilizada como un método para evadir y eludir fiscalmente.

Gráfica 10. Encuesta



Fuente propia

Como se reflejan en los resultados de la pregunta 5, el 33% de los encuestados dijeron estar de acuerdo con que los derechos laborales de los trabajadores subcontratados son violentados bajo la figura de la subcontratación (outsourcing). Por otra parte el 33% de los socios-empresarios dijeron estar en desacuerdo y exponen que los

derechos laborales de los trabajadores subcontratados no son violentados bajo este esquema. Asimismo, el 17% de los encuestados están totalmente de acuerdo y el otro 17% restante están totalmente desacuerdo.

Gráfica 11. Encuesta



Fuente propia

La encuesta aplicada a los socios-empresarios reflejó en la pregunta número 6 que el 17% de los encuestados está de acuerdo que la subcontratación (outsourcing) trae consigo crecimiento económico y empleos mientras que el 83% del resto de los encuestados están totalmente de acuerdo.

Gráfica 12. Encuesta

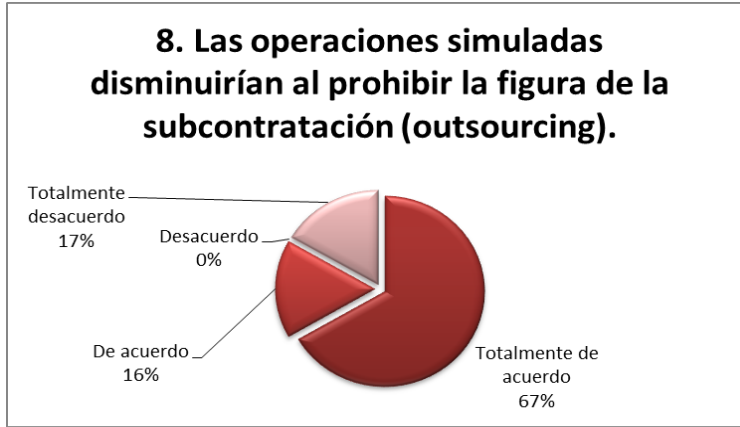


Fuente propia

En la encuesta se expone que el 50% de los encuestados está totalmente de acuerdo que la subcontratación (outsourcing) debería de ser regulada antes de ser prohibida, mientras que el 33% está de acuerdo. Por otro lado, el 17% de los encuestados están

totalmente desacuerdo en que la subcontratación debe de ser regulada antes de ser prohibida.

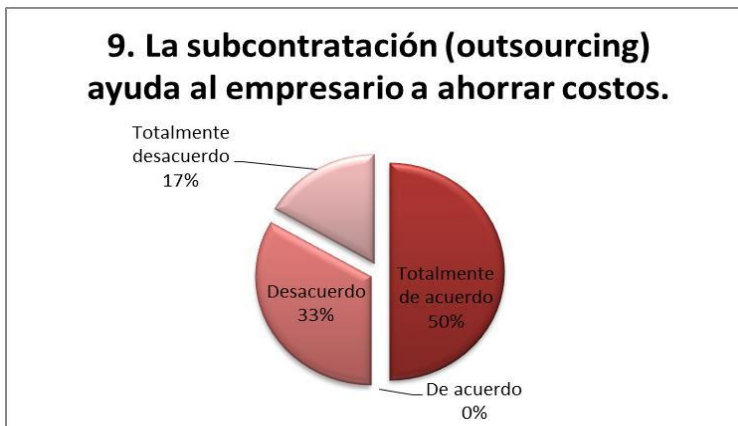
Gráfica 13. Encuesta



Fuente propia

Según los resultados de la encuesta, en la pregunta número 8 se muestra que el 67% de los encuestados está totalmente de acuerdo que las operaciones simuladas disminuirán al prohibir la figura de la subcontratación (outsourcing), mientras que el 16% está de acuerdo con lo mismo. Sin embargo, el 17% de los socios-empresarios están totalmente desacuerdo y opinan que las operaciones simuladas no disminuirán con la prohibición de la subcontratación (outsourcing).

Gráfica 14. Encuesta

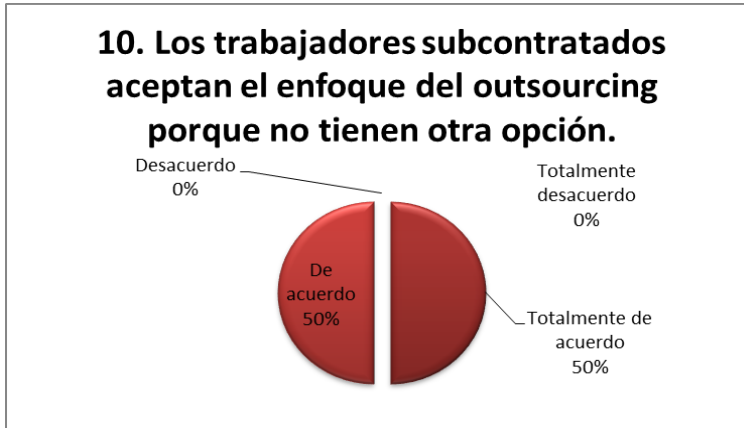


Fuente propia

De acuerdo con la encuesta el 50% de los encuestados está totalmente de acuerdo que la subcontratación (outsourcing) ayuda al empresario a ahorrar costos. Pero, el

33% de los encuestados esta desacuerdo y opinan que los empresarios no ahorran en su totalidad costos, mientras que el 17% está totalmente desacuerdo.

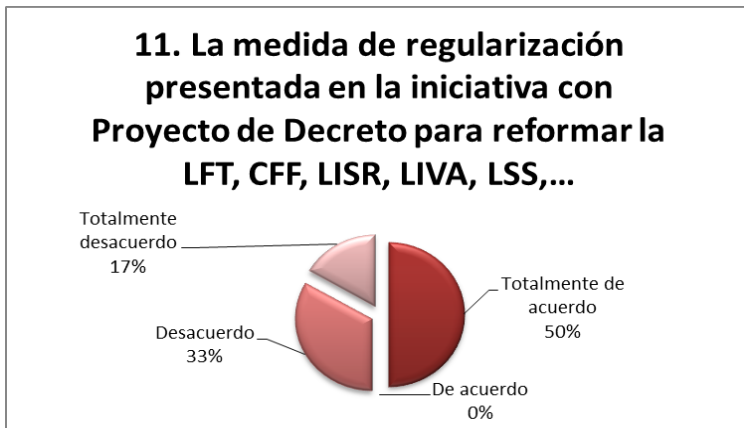
Gráfica 15. Encuesta



Fuente propia

Según el 50% de los socios-empresarios opinan estar totalmente de acuerdo que los trabajadores subcontratados aceptan el enfoque del outsourcing porque no tienen otra opción, asimismo el 50% del resto está de acuerdo.

Gráfica 16. Encuesta

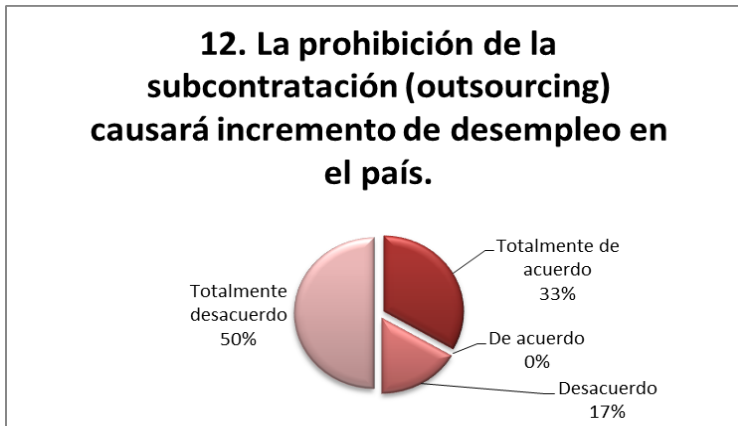


Fuente propia

Según la gráfica 16 el 50% de los encuestados está totalmente de acuerdo que la medida de regularización presentada en la iniciativa con proyecto de decreto para reformar la LFT, CFF, LISR, LIVA, LSS, LINFONAVIT de crear una autorización por parte de la STPS logrará combatir las prácticas desleales de la subcontratación. Por otro lado el 33% de los encuestados están desacuerdo mientras que el 17% del resto

está totalmente desacuerdo en que se logrará combatir las prácticas desleales a raíz de las nuevas reformas fiscales.

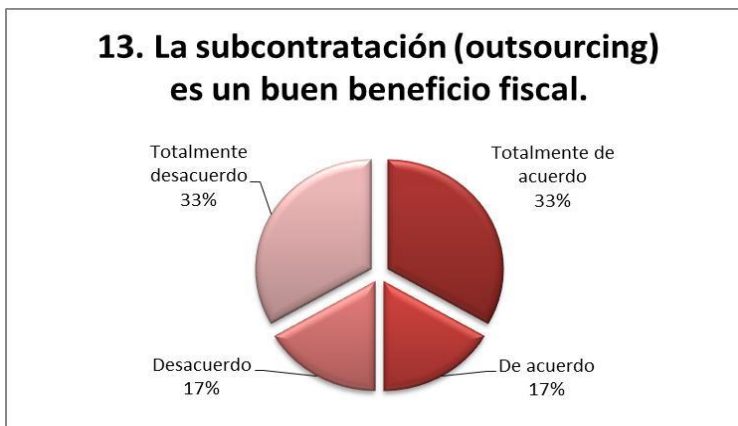
Gráfica 17. Encuesta



Fuente propia

Conforme a la gráfica 12, el 50% de los encuestados están totalmente desacuerdo en que la prohibición de la subcontratación (outsourcing) causara incremento de desempleo en el país, mientras que 17% está en desacuerdo. De otra manera el 33% de los socios-empresarios está totalmente de acuerdo en que la prohibición de la subcontratación (outsourcing) efectivamente causara desempleo en el país.

Gráfica 18. Encuesta

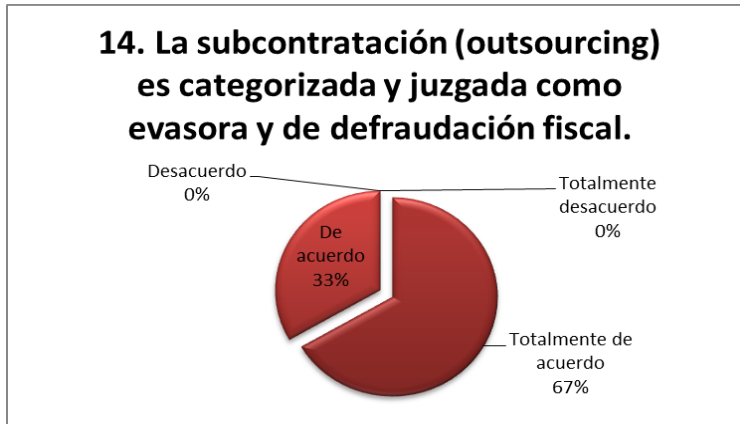


Fuente propia

La encuesta refleja que el 33% de los encuestados está totalmente en desacuerdo en que la subcontratación (outsourcing) es un buen beneficio fiscal, mientras que el 17% de los socios-empresarios está en desacuerdo. Por otro lado el 33% de los

encuestados está totalmente de acuerdo que la subcontratación es un buen beneficio fiscal y el 17% resto está de acuerdo.

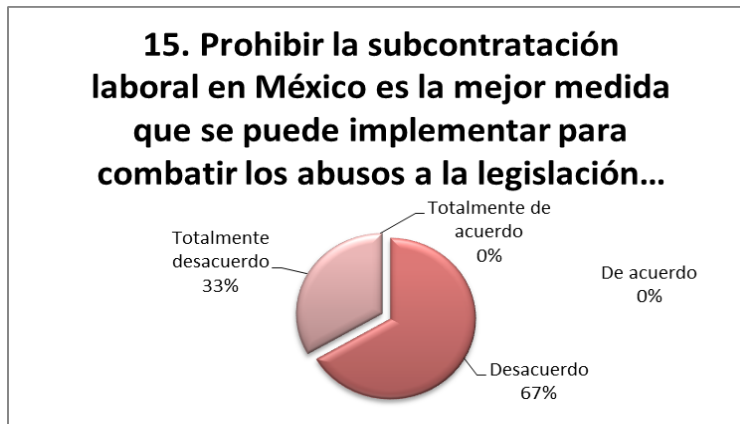
Gráfica 19. Encuesta



Fuente propia

Según la encuesta aplicada a los socios-empresarios, el 67% de los encuestados están totalmente de acuerdo que la subcontratación (outsourcing) es categorizada y juzgada como evasora y de defraudación fiscal. De otra manera el 33% del resto de los encuestados está de acuerdo en que es categorizada y juzgada como evasora y de defraudación fiscal.

Gráfica 20. Encuesta

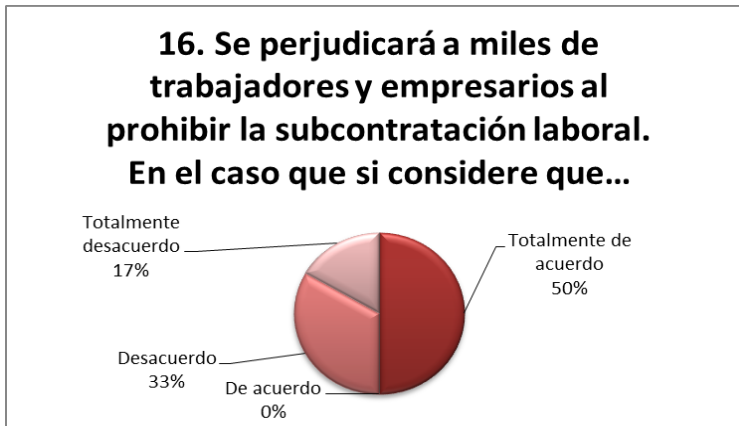


Fuente propia

Conforme a la gráfica 15 el 67% de los encuestados están desacuerdo con que prohibir la subcontratación laboral en México es la mejor medida que se puede implementar para combatir los abusos a la legislación mexicana en cuanto a los

derechos laborales, fiscales y sociales. El otro 33% de los encuestados está totalmente de acuerdo que se debe prohibir la subcontratación laboral en México.

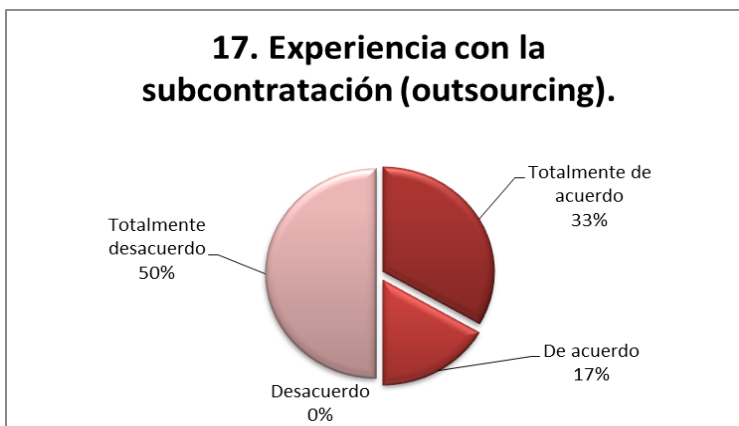
Gráfica 21. Encuesta



Fuente propia

En la gráfica 21 según la aplicación de la encuesta el 50% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que se perjudicará a miles de trabajadores y empresarios al prohibir la subcontratación laboral y creen que igualmente se perjudicará el crecimiento económico del país. Pero el 33% de los encuestados está en desacuerdo y el 17% totalmente desacuerdo ya que opinan que los empresarios absorberán a los trabajadores dentro de sus recursos humanos.

Gráfica 22. Encuesta

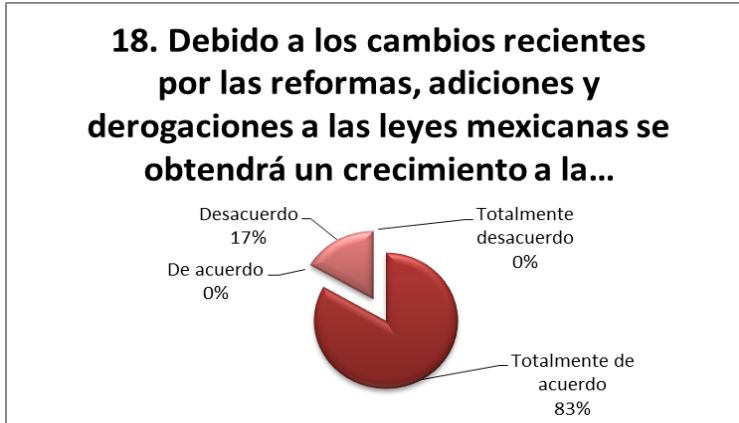


Fuente propia

De acuerdo a la gráfica 17 el 50% de los encuestados están totalmente en desacuerdo y no han tenido una experiencia con la subcontratación (outsourcing). Mientras, el 33% está totalmente de acuerdo y el 17% del resto de acuerdo por lo que en resumen si

han tenido experiencia con la subcontratación (outsourcing) ya sea trabajando en una empresa, manejando la contabilidad de alguna, en capacitaciones, diplomados y/o cursos.

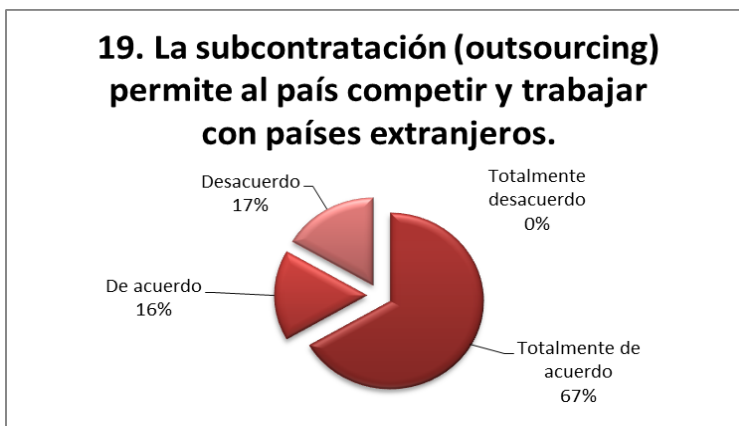
Gráfica 23. Encuesta



Fuente propia

Según la gráfica 23 pregunta número 18 el 83% de los encuestados está totalmente de acuerdo a que debido a los cambios recientes por las reformas, adiciones y derogaciones a las leyes mexicanas se obtendrá un crecimiento a la informalidad causado por el poco tiempo que tienen los empresarios en regularizarse a dichos cambios. Pero el 17% de los socios-empresarios está en desacuerdo y opinan que no necesariamente se obtendrá un crecimiento en la informalidad causado por la regularización de las nuevas reformas fiscales y los cambios que acontecerán por los mismos.

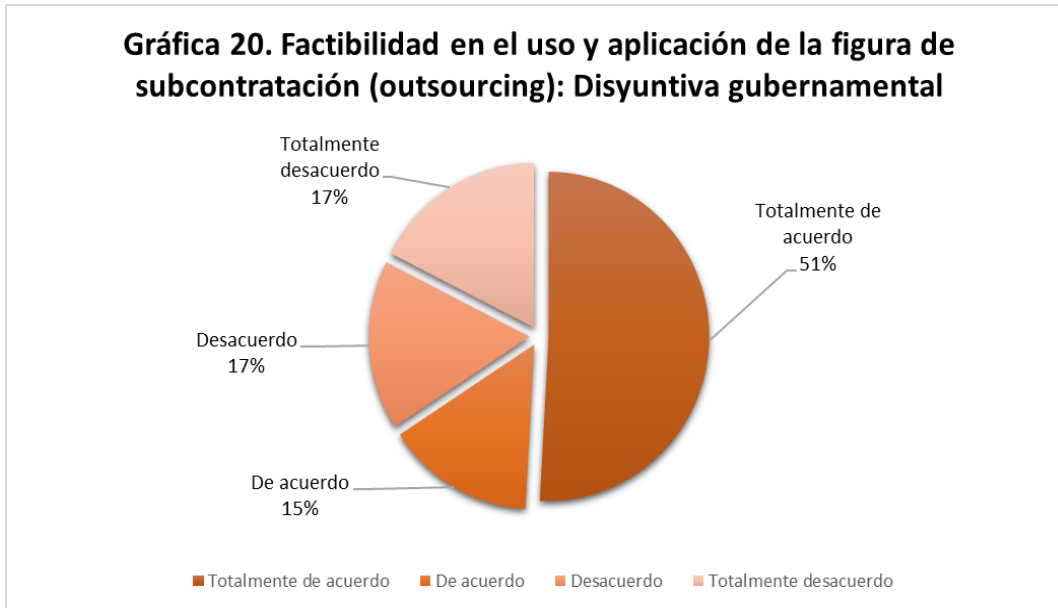
Gráfica 24. Encuesta



Fuente propia

El 67% de los encuestados están totalmente de acuerdo que la subcontratación (outsourcing) permite al país competir y trabajar con países extranjeros, mientras que el 17% está en desacuerdo y el 16% que resta está de acuerdo con que la subcontratación permite competir en países extranjeros.

Gráfica 25. Encuesta



Fuente propia

Por último, se puede analizar en la gráfica 20 que en su totalidad el 51% de los encuestados están totalmente de acuerdo; el 15% está de acuerdo; 17% está en desacuerdo y el otro 17% está totalmente desacuerdo.

5. CONCLUSIONES

Durante el proceso investigativo del estudio denominado *“Factibilidad en el uso y aplicación de aspectos fiscales y legales de la figura de subcontratación (outsourcing): disyuntiva gubernamental”* se logró percibir la importancia que tiene la subcontratación en las obligaciones según la legislación mexicana. Dicha relevancia se apreció aún más con la aprobación del decreto donde se prohíbe la subcontratación laboral.

Las leyes mexicanas siempre han sido muy concisas en cuanto a las obligaciones que regulan a la subcontratación. Sin embargo, con el Decreto aprobado estas tomaron mayor firmeza y dieron un giro impactante. La relevancia del estudio se enfocó en identificar, describir, exponer y explicar las obligaciones legales, fiscales y sociales

sobre el outsourcing según la legislación mexicana y el decreto expuesto por el Gobierno Federal y las cámaras de diputados y senadores.

Por esta razón la investigación tomó mayor importancia y fuerza debido a que es un cambio relevante, impactante y reciente para los sujetos del estudio: la sociedad, los empresarios, los trabajadores y los encargados de la recaudación hacendaria del país.

La investigación final tuvo su importancia desde un inicio en describir las obligaciones que giran en torno a la figura de la subcontratación (outsourcing). Tal objetivo se logró cumplir y se puede percibir en los capítulos del marco teórico, dentro de los cuales se manifiestan las legislaciones mexicanas relacionadas con el enfoque en estudio. Las obligaciones que tienen que cumplir los contribuyentes que contraten o sean una prestadora de servicios especializados subcontratados tienen que cumplir con lo estipulado en las leyes mexicanas tales como la máxima Ley que regula al país, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

También, se cuenta con la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores que defienden los derechos laborales de los trabajadores mexicanos y que obliga a los empresarios a acatar. En cuanto a las obligaciones fiscales que exigen a la subcontratación (outsourcing) se obtienen en la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Se explicaron las medidas de regulación que el gobierno federal aprobó para el esquema del outsourcing así como las reformas, adiciones y derogaciones que se presentaron en el año 2020 y se aprobaron en el 2021 en el Decreto por lo que el segundo objetivo se logró cumplir satisfactoriamente.

Ante la aprobación del Decreto se recomienda una medida de regulación la cual constituye en crear una certificación que autorice a las empresas subcontratadoras ejecutar los servicios y actividades que de ella surgen siguiendo un listado de requisitos tales como el cumplimiento de las obligaciones fiscales y legales que se imputan en la legislación mexicana.

Por otra parte, se expuso en base a censos económicos por parte del Instituto Nacional de Estadística y geografía (INEGI) el número de trabajadores en el país bajo la figura de la subcontratación laboral por lo que el tercer objetivo se cumplió favorablemente.

En base a la información del INEGI se identificó y describió que son más de seis millones de trabajadores que reciben remuneración salarial por un outsourcing en el país y que la actividad con mayor notabilidad son las prestadoras de servicios de los cuales se desconoce el total de trabajadores subcontratados. Tal objetivo se logró cumplir debido a que en el trabajo final se expone el resultado del censo económico. Cabe destacar que uno de los impactos con mayor fuerza que se logró observar más es en cuanto al movimiento que los empresarios tendrán que realizar para absorber a todos los trabajadores que se encuentran en una prestadora de servicio externa a la organización.

Con el cuarto y último objetivo que se cumplió correctamente se identificó la opinión, por medio de cuestionarios -acerca de la subcontratación (outsourcing)- de contadores públicos y empresarios, de una firma de contadores con amplios conocimientos y destacada experiencia en aspectos laborales, fiscales, sociales y constitucionales. El objetivo de investigación fue consumado eficientemente debido a que se logró aplicar un cuestionario de preguntas cerradas que muestran la opinión acerca de varias perspectivas de la investigación, planteamiento del problema, objetivos y preguntas de investigación.

Aunado a esto, dada la problemática de investigación, la justificación y los objetivos, se derivaron una serie de preguntas investigativas.

Se observó en el trabajo final que las obligaciones que regulan a las empresas de subcontratación se pueden apreciar dentro de la legislación mexicana.

Actualmente las obligaciones acerca de la subcontratación laboral fueron modificadas, agregadas y algunas derogadas de las respectivas leyes que formaron parte del Decreto. Durante el proceso investigativo se observaron y analizaron las distintas obligaciones que rodean a la figura de la subcontratación en las leyes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

En la misma se puede apreciar en el artículo quinto que a ninguna persona puede impedirse que se dedique a la profesión que más le convenga siempre que esta sea de actividades lícitas lo cual se podía considerar a la subcontratación dentro de las actividades lícitas hasta que se aprobó el Decreto en el cual ya se prohíbe la

subcontratación laboral volviéndose una actividad ilícita puesto que ya no será permitido.

En el artículo 123 de la CPEUM se muestra las prestaciones que un patrón le debe de ofrecer y brindar a los trabajadores sean subcontratados o no y los requisitos que debe de cumplir el patrón hacia los trabajadores tales como horarios, derechos, responsabilidades, etc.

En la Ley Federal del Trabajo se pudo apreciar toda la relación entre el patrón y el trabajador. En resumidas palabras se manifiestan los derechos de los trabajadores y las responsabilidades del patrón. En la LFT se describieron la definición del outsourcing en el artículo 15, el cual menciona que se trata de un contratista que ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores a favor del contratante. No obstante, este artículo fue derogado en el Decreto puesto que la subcontratación se prohíbe a partir de su aprobación y publicación.

Pero, en el análisis de la misma Ley se mostraron las obligaciones que tiene el patrón con sus trabajadores tales como sus derechos, horarios laborales, remuneración salarial, participación de los trabajadores en las utilidades, altas patronales, etc.

En la Ley del Seguro Social (LSS) y la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (LINFONAVIT) sirven para cubrir las contingencias de los trabajadores y mejorar su calidad de vida pues el primero le permite al trabajador subcontratado o no y a su familia recibir servicios médicos por parte del gobierno. Y el segundo le permite al trabajador obtener créditos para diversas situaciones y objetos, pero entre ellos les accede a créditos para viviendas. Por lo que es necesario que el patrón de alta a sus trabajadores al seguro social y por ende al INFONAVIT.

En cuanto a las obligaciones fiscales. Se examinaron la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) y la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA). En la primera se analizaron las deducciones autorizadas y los requisitos que se deben de cumplir para su deducibilidad y en el caso de la subcontratación se debe de elaborar comprobantes electrónicos tanto del servicio, del pago del mismo, de las retenciones a los trabajadores y del pago del mismo.

Por otra parte, se responde a la pregunta de investigación acerca de las medidas de regulación para combatir las prácticas desleales que conllevan al enfoque de la

subcontratación. Aquí se estudió el decreto y se visualizó que se creó el requisito de solicitar aprobación para las empresas subcontratadoras y subcontratistas para permitirles prestar servicios y ejecutar obras. La finalidad es que sólo puedan operar estas empresas conforme a la certificación y que las autoridades tengan mejor acceso para verificar y comprobar que las empresas de outsourcing y quienes la contraten cumplan con todas sus obligaciones fiscales, laborales y sociales. Esta regulación no fue tan descabellada puesto que en el Decreto como medida para combatir los abusos de la subcontratación se crea una autorización por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y cumplir con ciertos requisitos y renovaciones cada 3 años.

Además, que se detalló que se modifican, adicionan y derogan muchos artículos relacionados con la subcontratación tanto en la LFT, CFF, LISR, LIVA, LSS y LINFONAVIT, con la finalidad de ser coherentes y que los distintos ordenamientos estén debidamente concatenados.

Otras medidas muy importantes que se apreciaron del estudio del Decreto es la prohibición de la subcontratación laboral, la subcontratación de servicios especializados o ejecución de obras y sus requisitos; la derogación del artículo 1-A de la LIVA, la autorización por parte de la STPS y las sanciones en cada Ley cuando se incumplan con las obligaciones que se presentaron y aprobaron en el Decreto.

Otra pregunta de investigación efectivamente contestada fue el impacto que se establece ante la aprobación de eliminar la subcontratación según el censo económico del 2019 arrojado por el INEGI.

Según la tabla 5 se estima que en el 2019 hubo más de seis millones de trabajadores bajo el esquema del outsourcing y, por ende, se puede deducir que se calcula una pérdida exorbitante para el país la prohibición del mismo.

Conforme al Censo Económico 2019 del INEGI se estima que en el año 2019 hubo más de 35 millones de personas ocupadas en el país obteniendo una tasa de crecimiento del 30.56%, del cual 5.02% fue más que en el año 2014. Dichos datos resumen que en una diferencia de 5 años existió un aumento de personas empleadas en el país mexicano y, como consecuencia un notorio crecimiento económico.

De los 35 millones de personas ocupadas, en base a la tabla 6, el sector de actividad de servicios fue el que mayor número de personas ocupadas obtuvo, teniendo una

cifra de más de 17 millones de personas ocupadas en el sector de prestación de servicios. En el área de comercio hubo más de 8 millones, en manufactureras alrededor de 6 millones y en otras actividades económicas aproximadamente 3 millones de personas.

Por otra parte, en base a la tabla 5 en el 2019 hubo cerca de 21 millones de personas remuneradas, 8 millones de personas no remuneradas y aproximadamente 6 millones de personas remuneradas por un outsourcing. Cabe destacar que según la tabla 3 del 2014 al 2019 hubo una diferencia de más de 1 millón a favor del 2019. De esta manera, se percibe que al prohibir el outsourcing más de 6 millones de personas se quedaron desempleados o bien fueron absorbidas por la empresa contratante.

Parte de la conclusión, se logra observar que gracias a la subcontratación se incrementa la formalidad en el país puesto que es notable el crecimiento económico según el censo económico 2019 del INEGI en el cual observa que disminuyó el desempleo y aumento el número de personas ocupadas y remuneradas en el país.

Según la exposición de motivos del Decreto en mención, la subcontratación era un esquema legal que brindaba estrategias de negocios factibles para los empresarios mexicanos y además les brindaba a los trabajadores mexicanos bajo esta figura contratos laborales, salarios, prestaciones de ley y protección social y laboral según la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo.

La última pregunta de investigación que fue indudablemente contestada en el trabajo final fue qué opinaban los contadores públicos y empresarios acerca de la figura de la subcontratación. Para ello, se aplicó presencialmente un cuestionario de preguntas cerradas a seis socios contadores públicos y empresarios de una firma de contadores, con amplia experiencia en el medio.

Los Ítems estaban estratégicamente elaborados para que se respondieran preguntas de investigación, objetivos y problemática planteada. Con el cuestionario se pudo conocer la opinión de expertos acerca de las leyes y reformas que regulan a la subcontratación, su método como beneficio fiscal, su prohibición, sus prácticas desleales, los derechos laborales de los trabajadores, etc.

Los socios opinaron que si conocían y tienen noción de las obligaciones, leyes y reformas que regulan a la subcontratación, por lo mismo que creen que la

subcontratación (outsourcing) es una buena estrategia fiscal. En un caso, un socio mencionó durante el proceso del cuestionario que en realidad no es un beneficio fiscal sino laboral y administrativo pero que al final, si termina siendo un beneficio fiscal por la deducción y deducibilidad del servicio que se prestó por lo que al final contestó que sí es un beneficio fiscal. Y se refirió a beneficio laboral y administrativo al caso que la empresa contratante no se hacía cargo de demandas, pago de sueldos, cálculos, etc.

En el caso de la prohibición del outsourcing la mayoría no estuvo de acuerdo con la decisión del gobierno federal ya que mencionaban que se pudo llegar a otras medidas menos drásticas para combatir las prácticas desleales que conllevan a la subcontratación laboral, sin embargo, consideraron que al final el gobierno se dejó ir por lo más conveniente para los trabajadores y para la sociedad mexicana. También, la mayoría contestó que el outsourcing debería ser regulado antes de ser prohibido, pero las autoridades tomaron la decisión analizada previamente por sus encargados y expertos en prohibir la figura.

Asimismo, la mitad de la población opinó que la subcontratación es utilizada como un método para evadir y eludir impuestos y la otra mitad estuvo en desacuerdo. En este tema existen dos panoramas, a los que les ha ido bien con un outsourcing y a los que no. Por lo que puede llegar a sesgarse esta pregunta puesto que a los que les ha ido mal en un outsourcing que sus derechos laborales han sido violentados opinarán que si es evasora de impuestos. Y a los que se les ha respetado sus derechos como trabajadores estarán totalmente de acuerdo con el esquema de la subcontratación. Así que, la mayoría de los encuestados estuvo de acuerdo que los derechos laborales de los trabajadores subcontratados son violentados bajo la figura de la subcontratación (outsourcing). De aquí se relaciona con la opinión unánime que los trabajadores subcontratados aceptan el enfoque del outsourcing porque no tienen de otra para solventar deudas y tener una remuneración salarial de la cual puedan vivir.

En la opinión de los encuestados todos estuvieron conformes en que la subcontratación trae consigo crecimiento económico y empleos pues el outsourcing permite al país competir, colaborar y trabajar con países extranjeros. La mitad de ellos estuvieron de acuerdo que se perjudicará a miles de trabajadores y empresarios al prohibir la subcontratación laboral.

En efecto, se perjudica a miles de empresarios, pero era necesario que se velara por los derechos de los trabajadores; que se combatiera contra las prácticas desleales y abusos de los empresarios y que se cumplan las leyes mexicanas. En cuanto a los trabajadores estos serán absorbidos por sus patrones ya que los empresarios es lo que deben de hacer como se estipula en el Decreto aprobado.

De esta manera, la mayoría de los encuestados opinó que debido a los cambios recientes por las reformas, adiciones y derogaciones a las leyes mexicanas se obtendrá un crecimiento a la informalidad causado por el poco tiempo que tienen los empresarios para regularizarse al cambio. Pero, es una situación de cambio que los empresarios tendrán que adaptarse para cumplir con las obligaciones que ante Ley se dispondrán próximamente.

Con las medidas de regulación por parte de las autoridades se busca combatir las operaciones simuladas que se relacionan con la subcontratación, es por ello que la mayoría de los encuestados contestó que si servirán las medidas para mantener un control y tener acceso al cumplimiento e incumplimiento de los contribuyentes bajo este giro empresarial. En el caso de algún incumplimiento se aplicarán las sanciones establecidas en el Decreto.

Fue de llamar la atención que todos los encuestados opinaron que las medidas de regularización presentadas en el Decreto, una sola autorización por parte de la STPS logrará combatir las prácticas desleales de la subcontratación. Es por lo mismo que todos los encuestados opinaron que prohibir la subcontratación laboral en México es la mejor medida que se puede implementar para combatir los abusos a la legislación mexicana en cuanto a los derechos laborales, fiscales y sociales.

Volviendo a la pregunta que se les elaboró a los encuestados, el total de los socios opinó que la subcontratación (outsourcing) es una buena estrategia fiscal. Por lo que el uso de ésta opción de trabajo constituye una adecuada forma de hacer más eficiente a las empresas y por consiguiente las modificaciones a las disposiciones legales en relación a la subcontratación (outsourcing) afectan la eficiencia de las empresas. Por otro lado la mitad de los encuestados opinaron que la prohibición de la subcontratación no causará un incremento de desempleo en el país, pero si opinan que se perjudicará a miles de trabajadores y empresarios al prohibir la subcontratación laboral por lo que se aprueba la hipótesis. De esta manera, es de suma importancia que los empresarios

y su grupo empresarial se dediquen a adaptarse a las nuevas medidas y que se logre el cumplimiento del aprobado Decreto.

Es importante mencionar que la actualización y el estudio de diversos temas del ramo económico, contable, administrativo y fiscal es considerablemente relevante para fortalecerse como profesionistas e investigadores. La investigación es un proceso por el cual se buscan soluciones a uno o varios problemas a algo que se conoce o desconoce y de ahí se concluye que es una herramienta significativa para el proceso intelectual del humano.

Además, en el caso del estudiante que se convierte en investigador es enriquecedor pues se forja no solo como profesionista si no que su calidad de vida intelectual se eleva ante la curiosidad e investigación de lo desconocido y la solución de problemas e interrogantes.

Es así como trasciende la importancia de la investigación y de elaborar trabajos que involucren al interesado interactuar en su medio ambiente siempre que esté relacionado a sus intereses profesionales, laborales y privados y sobre todo, la relevancia que tiene la lectura y el aprendizaje como una oportunidad de crecimiento y desafíos en los cuales el autor debe desarrollar una o varias respuestas a una situación problemática que conllevará a la aprobación o refutación de una hipótesis.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera B.L. y Hernández G.E.A. (2019) Proyecto de estudio para la adecuación de la subcontratación en las empresas mexicanas; México; Unidad profesional interdisciplinario de ingeniería y ciencias sociales y administrativas, Instituto politécnico nacional. Recuperado de <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/5383/A2.735.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Almanza M. y Archundia F. (2015) El outsourcing y la planeación fiscal en México; México; Enciclopedia virtual. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Emigdio-Archundia/publication/276028106_EL_OUTSOURCING_Y_LA_PLANEACION_FISCAL_EN_MEXICO/links/554ee28908ae93634ec70515/EL-OUTSOURCING-Y-LA-PLANEACION-FISCAL-EN-MEXICO.pdf
- Bolaños P. Alejandro (2016) El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿futuro?; México; Colegio de contadores públicos de México. Recuperado de <https://docplayer.es/198741756-El-outsourcing-en-mexico-pasado-presente-y-futuro.html>
- Fernández Ruddy (2002) Outsourcing. Fundamentos para una aplicación exitosa. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/outsourcing-fundamentos-para-una-aplicacion-exitosa/>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión de 1917 (2021) Constitución política de los estados unidos mexicanos; México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_110321.pdf y <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión de 1970 (2021) Ley Federal del Trabajo; México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf y <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión de 1972 (2021) Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/86_230421.pdf y <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lifnvt.htm>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión de 1978 (2021) Ley del Impuesto al

- Valor Agregado; México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Impuesto_al_Valor_Agregado.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión de 1995 (2020) Ley del Seguro Social; México. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión de 2013 (2021) Ley del Impuesto Sobre la Renta; México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_230421.pdf
- Carrasco S. (2009) Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación, Lima; Edición San Marcos.
- Censos económicos (2019) Resultados oportunos; Instituto Nacional de Estadística y Geografía; México. Recuperado de <file:///C:/Users/LENOVO/Desktop/Lectura%20tesis/Presentacion%20Censos%20Economicos%202019%20Resultados%20oportunos.pdf> y <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>
- Conde Sánchez Samantha (2015) Outsourcing: definición, ventajas, desventajas, tipos y niveles; Bogotá. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/outsourcing-definicion-ventajas-desventajas-tipos-y-niveles/>
- Cortés (2013) KPMG: Mejoran perspectivas de alta dirección; Dinero en Imagen; México. Recuperado de <https://www.dineroenimagen.com/2013-04-04/18262>
- Dirección de Incorporación y Recaudación (2014) Criterio normativo 01/2014; México. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/patrones/criteriosnormativos/crt-14-01.pdf>
- Dirección de Incorporación y Recaudación (2014) Criterio normativo 02/2014; México. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/patrones/criteriosnormativos/crt-14-02.pdf>
- Dirección de Incorporación y Recaudación (2014) Criterio normativo 03/2014; México. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/patrones/criteriosnormativos/crt-14-03.pdf>
- Dirección de Incorporación y Recaudación (2015) Criterio normativo 01/2015; México. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/patrones/criteriosnormativos/crt-15-01.pdf>

- Dirección de Incorporación y Recaudación (2016) Criterio normativo 01/2016; México.
Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/patrones/criteriosnormativos/crt-16-01.pdf>
- González V.M.; Arriaga L.M. y Ponce M.J., (2016) El impacto de outsourcing y la competitividad: El caso del contador público en México; México; Red internacional de investigadores en competitividad memoria del I congreso. Recuperado de <https://www.rc.iico.net/index.php/riico/article/view/1058/419>
- Guzmán C.E.H. y Fuentes (2008); Panorama del outsourcing en México; México; Universidad nacional autónoma de México, Programa de maestría y doctorado en ingeniería. Recuperado de <https://docplayer.es/2989044-Panorama-del-outsourcing-en-mexico-t-e-s-i-s.html>
- Heinz Weihrich (1987); Excelencia administrativa productividad mediante administración por objetivos, México; Limusa.
- Hernández Sampieri (2018); Metodología de la Investigación, México; Mc Graw Hill
- Brian Heywood (2002) El dilema del outsourcing: La búsqueda de la competitividad; España; Pearson educación
- León C.C. y Calles M.F. (2018) El outsourcing en México: Ventajas y desventajas; Universidad de Sonora, México. Recuperado de <http://www.repositorioinstitucional.uson.mx/bitstream/handle/unison/1806/leonatripcarmencecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lepkowski J.M; Tucker C; Brick M; Leeuw E; Japac L; Lavrakas P; Link M.W (2008) Sangster R. (2008) Advances in Telephone Survey Methodology; Revista Española de Investigaciones Sociológicas, España. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/997/99717150008.pdf>
- Manero P. (2020) Cómo se modificará el outsourcing en Reforma Fiscal 2021 y cómo afectará a empresas; Notipress, México. Recuperado de <https://notipress.mx/negocios/como-modificara-outsourcing-reforma-fiscal-2021-como-afectaraempresas-5768>
- Martínez G.O. (2012) Outsourcing; Universidad para la cooperación internacional, México. Recuperado de <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Outsourcing/%5BPD%5D%20Documentos%20-%20Outsourcing.pdf>
- Martínez M. P. (2017) El mejor año en creación de empleos; Manpower, México; El

economista. Recuperado de

<https://www.economista.com.mx/empresas/Manpower-2017-el-mejor-ano-en-creacion-de-empleos-20170912-0059.html>

Pérez B.A. (2016) El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿futuro?; Colegio de Contadores Públicos de México IMCP; Puntos finos, México. Recuperado de <https://docplayer.es/198741756-El-outsourcing-en-mexico-pasado-presente-y-futuro.html>

Ramírez (2006) Antecedentes en México; México; Recuperado de

<http://tercerizacionemexico.jimdo.com/2-1-origen-del-outsourcing/>

Ruíz P. y Ordaz .J.L. (2011) Evolución reciente del empleo y el desempleo en México; México; Economía UNAM; vol. 8, n.23, pp. 91-105. Recuperado de

<http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v8n23/v8n23a5.pdf>

Sánchez D.G. (2019) Principales ventajas y desventajas del outsourcing; IV Congreso virtual internacional desarrollo económico, social y empresarial en Iberoamérica; España. Recuperado de <https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/13-principales-ventajas-y-desventajas-del-outsourcing.pdf>

Vázquez Sandra (2021) ¿Qué son los criterios normativos y no vinculativos del SAT?; BR Consultores Asociados, México. Recuperado de

<https://brconsultores.com.mx/contable-y-fiscal/que-son-los-criterios-normativos-y-no-vinculativos-del-sat/#:~:text=Esto%20quiere%20decir%2C%20que%20los,en%20la%20normativa%20se%20revisan>

Werther W. y Keith D. (2008) Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas; México; McGraw Hill Interamericana, sexta edición. Recuperado de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Páginas web recuperadas:

<https://imco.org.mx/diagnostico-imco-evidencia-para-la-discusion-sobre-la-subcontratacion-en-mexico/#:~:text=Diagn%C3%B3stico%20IMCO%3A%20Evidencia%20para%20la%20discusi%C3%B3n%20sobre%20la%20subcontrataci%C3%B3n%20en%20M%C3%A9xico,-IMCO%20Staff&text=COMPARTIR%3A,impulse%20una%20econom%C3%ADa%20>

[20formal%20competitiva.](#)

[https://degerencia.com/tema/gerencia/metodos-](https://degerencia.com/tema/gerencia/metodos-gerenciales/outsourcing/#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20outsourcing%20%2C%20tambi%C3%A9n%20conocido,actividades%20que%20le%20son%20propias)

[gerenciales/outsourcing/#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20outsourcing%20%2C%](https://degerencia.com/tema/gerencia/metodos-gerenciales/outsourcing/#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20outsourcing%20%2C%20tambi%C3%A9n%20conocido,actividades%20que%20le%20son%20propias)

[20tambi%C3%A9n%20conocido,actividades%20que%20le%20son%20propias](https://degerencia.com/tema/gerencia/metodos-gerenciales/outsourcing/#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20outsourcing%20%2C%20tambi%C3%A9n%20conocido,actividades%20que%20le%20son%20propias)

<https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articles/retencion-iva-outsourcing-es-acertado.html>

https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198671.pdf

<https://www.jornada.com.mx/notas/2021/02/26/politica/de-4-mil-firmas-de-outsourcing-solo-40-pagan-impuestos-pff/>

<https://notipress.mx/negocios/outsourcing-en-mexico-que-esperar-para-2020-2835>

7.0 Anexos

DIRIGIDO A CONTADORES PÚBLICOS INDEPENDIENTES Y EMPRESARIOS

La siguiente encuesta tiene la finalidad de ser parte de un trabajo de investigación para obtener el grado de Maestra en Impuestos de la Universidad de Sonora. La presente encuesta le pertenece a C.P. Mayra Alejandra Baez Juvera con el objetivo de detectar la opinión de contadores expertos y empresarios en cuanto a la factibilidad de la estrategia de negocios que brinda la figura de la subcontratación laboral, también denominado outsourcing. El trabajo de investigación final está a cargo del Director de tesis y coordinador del programa de posgrado Maestría en Impuestos, Dr. Fernando Calles Montijo.

Fecha: _____

Hora: _____ **Lugar:** _____

Nombre: _____

Puesto: _____

Género

Femenino
Masculino

Antigüedad como C.P.

De 5 a 10 años
De 11 a 20 años
De 21 a 30 años
De 31 a 40 años
De más de 40

Edad

De 20 a 25
De 25 a 30
De 30 a 35
De 35 a 40
De 40 a 45
De 45 a 50
De 50 a 55
De 55 a 60
De más de 60

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				

COMENTARIOS	
-------------	--

Gracias por su aportación al tema de investigación

Tabla 7. PREGUNTAS

1.	Conoce las leyes y reformas que regulan a la subcontratación.
2.	La subcontratación (outsourcing) es una buena estrategia fiscal.
3.	La subcontratación (outsourcing) debería ser prohibida.
4.	La subcontratación (outsourcing) es utilizada como un método de evasión y elusión fiscal.
5.	Los derechos laborales de los trabajadores subcontratados son violentados bajo la figura de la subcontratación (outsourcing).
6.	La subcontratación (outsourcing) trae consigo crecimiento económico y empleos.
7.	La subcontratación (outsourcing) debería ser regulada antes de ser prohibida.
8.	Las operaciones simuladas disminuirían al prohibir la figura de la subcontratación (outsourcing).
9.	La subcontratación (outsourcing) ayuda al empresario a ahorrar costos.
10.	Los trabajadores subcontratados aceptan el enfoque del outsourcing porque no tienen

	otra opción.
11.	La medida de regularización presentada en la iniciativa con Proyecto de Decreto para reformar la LFT, CFF, LISR, LIVA, LSS, LINFONAVIT de crear una autorización por parte de la STPS logrará combatir las prácticas desleales de la subcontratación.
12.	La prohibición de la subcontratación (outsourcing) causará incremento de desempleo en el país.
13.	La subcontratación (outsourcing) es un buen beneficio fiscal.
14.	La subcontratación (outsourcing) es categorizada y juzgada como evasora y de defraudación fiscal.
15.	Prohibir la subcontratación laboral en México es la mejor medida que se puede implementar para combatir los abusos a la legislación mexicana en cuanto a los derechos laborales, fiscales y sociales.
16.	Se perjudicará a miles de trabajadores y empresarios al prohibir la subcontratación laboral. En el caso que si considere que perjudique, cree que igualmente se perjudicará el crecimiento económico del país.
17.	Experiencia con la subcontratación (outsourcing).
18.	Debido a los cambios recientes por las reformas, adiciones y derogaciones a las leyes mexicanas se obtendrá un crecimiento a la informalidad causado por el poco tiempo que tienen los empresarios en regularizarse a dichos cambios.
19.	La subcontratación (outsourcing) permite al país competir y trabajar con países extranjeros.

Tabla 15

PREGUNTAS	ESCALA DE LIKERT - CALIDAD DEL SERVICIO					
	ENCUESTADOS					
	1	2	3	4	5	6
1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1
3	4	2	3	4	4	4
4	1	1	3	3	1	3
5	2	2	4	3	2	1
6	1	1	1	2	1	1
7	1	1	1	2	4	2
8	1	1	4	1	1	2

9	3	3	1	1	1	4
10	1	2	2	2	1	1
11	3	1	3	1	4	1
12	3	4	4	1	1	4
13	3	4	1	2	1	4
14	1	1	1	1	2	2
15	3	4	3	3	3	4
16	3	1	1	1	3	4
17	4	4	2	4	1	1
18	3	1	1	1	1	1
19	1	2	3	1	1	1
Totalmente de acuerdo	8	10	9	10	12	9
De acuerdo	2	4	2	4	2	3
Desacuerdo	7	1	5	3	2	1
Totalmente desacuerdo	2	4	3	2	3	6

	FA	%
Totalmente de acuerdo	58	51%
De acuerdo	17	15%
Desacuerdo	19	17%
Totalmente desacuerdo	20	18%