



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-08

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE CONTADURÍA

**Efecto financiero y fiscal de la
implantación de outsourcing,
como herramienta estratégica
en una gasolinera de la ciudad
de Uruapan, Michoacán.**

Tesis

Que para obtener el título de:

Licenciada en Contaduría

Presenta:

Esmeralda Zuleima Mendoza Urbina

Asesor:

L.C. Griselda Cortés Gutiérrez



Uruapan, Michoacán. 26 de agosto 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

Primero quiero agradecer a Dios por permitirme llegar hasta este momento de mi vida.

A las personas que me dieron la vida gracias, sin ustedes no lo hubiera logrado. Gracias mamá por esos consejos que desde pequeña siempre me diste, por el apoyo y la paciencia; a ti papá por tus desvelos, por tus cuidados, por todo lo que has hecho por mí.

A mis hermanos, a mis tíos y a mi abuela, por confiar en que lo lograría. Y que llegaría hasta este momento importante en mi vida profesional

A mis maestros que me transmitieron de sus conocimientos, sus experiencias y me dieron las herramientas para llevar a cabo mi profesión.

A todos ustedes, GRACIAS!

ÍNDICE

	Págs.
Introducción	1
 CAPÍTULO I	
GENERALIDADES DE LA EMPRESA	
1.1.- Origen de las empresas.....	5
1.2.- Concepto de empresa.....	6
1.3.- Importancia de la empresa.....	7
1.4.- Clasificación de la empresa.....	8
1.4.1.- Características de la empresa de servicios.....	10
 CAPÍTULO II	
GENERALIDADES DEL OUTSOURCING	
2.1.- Reseña histórica del outsourcing.....	15
2.2.- Definición de outsourcing.....	16
2.3.- Clasificación del outsourcing.....	18
2.4.- Objetivos del outsourcing.....	19
2.5.- Tipos de outsourcing.....	19
2.6.- Importancia del outsourcing.....	20
2.6.1.- Los factores que hacen importante al outsourcing.....	20
2.7.- Ventajas y riesgos al subcontratar.....	21
2.7.1.- Ventajas que se obtienen al contratar servicios con un outsourcing	21
2.7.2.- Desventajas al contratar servicios con un outsourcing.....	22
2.7.3.- Riesgos que se corren al subcontratar.....	23
2.7.3.1.- Los principales riesgos de outsourcing.....	23
2.8.- Outsourcing como estrategia.....	24
2.9.- Proceso de outsourcing.....	27
2.10.- Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	27
2.10.1.- Características del contrato entre partes.....	28

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA PARA ESTABLECER UN PROYECTO DE OUTSOURCING

3.1.- Convencer de la necesidad.....	32
3.2.- Implementar el outsourcing.....	33
3.3.- Pasos de la metodología.....	34
3.3.1.- Inicio del proyecto.....	34
3.3.2.- Evaluación.....	34
3.3.3.- Planeación detallada.....	35
3.3.4.- Contratación.....	36
3.3.5.- Transición del nuevo servicio.....	36
3.3.6.- Administración y revisión.....	37
3.4.- Puntos básicos para lograr un outsourcing exitoso.....	38
3.4.1.- Revisar la estructura de la empresa.....	38
3.4.2.- Determinar a cuales actividades aplicar outsourcing y a cuales no.....	39
3.4.3.- Seleccionar al proveedor.....	40

CAPÍTULO IV

ASPECTO FINANCIERO-FISCAL DEL OUTSOURCING

4.1.- ¿Outsourcing deducible?.....	43
4.2.- Requisitos para deducir un outsourcing.....	43
4.3.- El outsourcing vs instituto mexicano del seguro social	
4.3.1.- Sujetos de aplicación.....	44
4.4.- Datos del contrato.....	44
4.5.- Información a presentar sólo por la outsourcing.....	45
4.5.1.- Medios de presentación de la información.....	45
4.5.2.- Sanciones.....	46
4.6.- La figura del outsourcing en seguro social.....	46
4.7.- Retenciones de ISR por concepto de sueldos y salarios.....	47
4.8.- Impuestos locales (2% sobre nóminas).....	48
4.9.- PTU y aportaciones de seguridad social.....	49

4.9.1.-	PTU.....	49
4.9.1.1.-	¿Quiénes tienen derecho a recibir PTU?.....	50
4.9.2.-	Aportaciones de seguridad social.....	51
4.10.-	Outsourcing y sus beneficios.....	56
4.10.1.-	Beneficios fiscales del outsourcing.....	56
4.10.2.-	Beneficios financieros del outsourcing.....	56
4.10.3.-	Beneficios laborales del outsourcing.....	56
4.10.4.-	Beneficios administrativos del outsourcing.....	57

CAPÍTULO V

ANEXOS DE REFORMAS FISCALES APLICABLES A 2014

5.1.-	Introducción.....	58
5.2.-	Nóminas y su nuevo esquema de deducción (CFDI).....	59
5.3.-	Reforma a la Ley Federal del Trabajo.....	60
5.4.-	Criterios no vinculativos de las disposiciones fiscales.....	62
5.5.-	Reforma ley del IMSS art 27.....	63

CAPÍTULO VI

CASO PRÁCTICO

6.1.-	Introducción.....	65
6.2.-	Antecedentes históricos de la gasolinera.....	65
6.3.-	Forma de trabajo.....	66
6.4.-	Determinación de la nómina que paga la gasolinera.....	66
6.5.-	Cálculo IMSS, retiro, cesantía en edad avanzada e infonavit.....	69
6.6.-	Cálculo 2% sobre nóminas.....	70
6.7.-	Cálculo de impuesto sobre la renta.....	70

CONCLUSIONES.....	75
--------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA.....	77
--------------------------	-----------

EFFECTO FINANCIERO Y FISCAL DE LA IMPLANTACIÓN DEL OUTSOURCING, COMO HERRAMIENTA ESTRATÉGICA EN UNA GASOLINERÍA DE LA CIUDAD DE URUAPAN, MICHOACÁN.

INTRODUCCIÓN:

Debido a la importancia en el conocimiento de la técnica Outsourcing y el poder utilizarla dentro de la empresa, como una atractiva herramienta estratégica de gestión de negocios, se pretende dar a conocer la presente investigación, que procura maximizar beneficios y minimización de costos, a la vez que genera valor para la misma.

Este trabajo de investigación está orientado a analizar e proponer el Outsourcing como herramienta de apoyo empresarial estratégica, su importancia radica en contratar empresas externas que puedan facilitar las funciones que no forman parte del giro principal del negocio y así abarcar las expectativas empresariales que dan origen a una gama de cambios experimentados en la órbita laboral por el avance tecnológico; permitiendo en el mercado actual el crecimiento de las empresas sin necesidad de crecer en infraestructura y ofrecer respuestas rápidas al campo laboral.

Considero este estudio de vital importancia, ya que se pueden estudiar los cambios tanto positivos como los negativos presentados por el personal que interviene en el proceso; también se considera como una estrategia capaz de permitir reducir costos, fomentar la innovación y mejorar el servicio al cliente.

El tema abordado es relativamente novedoso como objeto de estudio y además es una estrategia adecuada a través de la cual, las organizaciones afrontan el reto de la globalización, así como el de agilizar y optimizar el desempeño de algunos procesos fundamentales.

OBJETIVOS:

- **GENERAL:**

Analizar el efecto financiero y fiscal de la propuesta del Outsourcing como una herramienta empresarial estratégica en una gasolinera.

- **ESPECÍFICOS:**

- Estudiar las ventajas y los riesgos que se corren al subcontratar.
- Identificar las áreas de la empresa que se pueden pasar a Outsourcing y las que no se deben pasar a Outsourcing
- Revisar los contratos de trabajo que rijan en la gasolinera.
- Analizar los efectos legales que proceden del despido de capital humano.
- Buscar posibles vías de acción para con los empleados con mayor antigüedad en la empresa.
- Proponer el Outsourcing a la empresa.
- Verificar si se disminuyen los costos de reclutamiento, selección y capacitación de capital humano en el corto y largo plazo.

HIPÓTESIS:

- ✓ El Outsourcing externo dentro de una empresa es una herramienta que ofrece múltiples beneficios, uno de ellos es la reducción de la carga administrativa.
- ✓ Una buena contratación de un Outsourcing, permitirá a la empresa, crecer y catapultarse a otro nivel que con sus propios recursos quizá nunca alcanzaría.
- ✓ Todas las ventajas que se obtienen a través del Outsourcing se verán reflejadas en una disminución de sus costos.

VARIABLES

▪ **VARIABLE DEPENDIENTE.**

- ◆ El efecto financiero y fiscal de la disminución de los costos de operación de la empresa.

▪ **VARIABLE INDEPENDIENTE.**

- ◆ El Outsourcing es la herramienta que ofrece beneficios para la disminución de los costos de operación de la empresa.

En esta investigación analizaremos la empresa desde un punto de vista amplio pero conciso, desde el origen de las empresas, el concepto, la importancia y la clasificación de las empresas misma que nos servirá de base para ubicar a la empresa a la cual se pretende utilice el Outsourcing; posterior a esto conoceremos lo más relevante del Outsourcing, su historia, nacimiento, algunos conceptos para ver las diferentes connotaciones que se le da a esta herramienta, y así dar un concepto propio, posterior a esto conoceremos la clasificación del Outsourcing, los objetivos,

las ventajas y desventajas para ver cómo nos va a beneficiar o perjudicar, analizaremos a cuáles áreas si se les puede aplicar el Outsourcing y a cuáles no, así como el proceso de implantación, todas las fases del Outsourcing, los pros y contras de utilizarlo; y para concluir los efectos financieros-fiscales de utilizarlo, así como todas las implicaciones que conlleva tener capital humano, es decir todas las cuestiones de seguridad social, 2% sobre nóminas, etc.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DE LA EMPRESA

En este capítulo analizare a la empresa, desde sus orígenes, su concepto, su importancia, su clasificación así como sus características, considerando que esta es una pieza fundamental para que exista el comercio, para que se dé la relación patrón-trabajador, obligaciones fiscales-tributarias, contractuales, etc.

1.1 ORIGEN DE LAS EMPRESAS

Desde los inicios de la humanidad que el ser humano comenzó a formar distintas comunidades o tribus mejorándose a sí mismo a la hora de obtener recursos naturales, es decir de alguna manera se empezaban a formar las empresas artesanales que eran aquellos pequeños talleres en donde una persona realizaba todas las labores, también podía tratarse de una persona y su familia o un pequeño grupo de aprendices. En aquella época las herramientas eran limitadas y el oficio solía ser un legado familiar.

Esta era una razón casi demostrada de que necesitaban de los avances tecnológicos y logísticos así como del trabajo en equipo.

Con el auge de la revolución industrial es que se dio una mayor perfección a la manufacturación y elaboración, donde las distintas fábricas tenían una mayor capacidad de producción, y hasta podían mejorar notoriamente la calidad de los

productos, transformándose posteriormente con el capitalismo y su desarrollo en el concepto de empresas multinacionales.

Estas compañías tenían una mejor división de la obtención de recursos dependiendo de las zonas de donde se obtienen las materias primas estableciendo distintas sedes, pero debemos pensar en ellas como la máxima expresión del mundo comercial, siendo también el término aplicable a las empresas medianas y pequeñas, aquellas que son de índole familiar, con un alcance regional y teniendo también un buen nivel de producción.

(<http://economiaes.com/empresas/evolucion.html>)

1.2 CONCEPTO DE EMPRESA

A continuación mencionare algunos conceptos de empresa:

El concepto de empresa tiene varias aceptaciones y connotaciones, para la cuestión laboral, la LFT estipula en su artículo 16 y enfatiza “para los efectos de las normas de trabajo “, lo siguiente:

Se entiende por empresa la unidad económica de producción y/o distribución de bienes y/o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Sobre este particular es pertinente aclarar que de acuerdo con la teoría del riesgo de empresas, la unidad económica de producción y/o distribución de bienes y/o servicios, será el patrón para todos los efectos de la ley y no las personas físicas que representen a esta unidad económica.

El Código Fiscal de la Federación la define en su artículo 16 último párrafo como: *“Se considera empresa la persona física o moral que realice las actividades a que se refiere este artículo, ya sea directamente, a través de fideicomiso o por conducto de terceros; por establecimiento se entenderá cualquier lugar de negocios en que se desarrollen, parcial o totalmente, las citadas actividades empresariales”*. (Código Fiscal de la Federación , artículo 16., 2013)

Una vez que se analizaron estos conceptos, me permito dar un concepto personal, considero que la empresa es un ente económico capaz de producir bienes y servicios, a través de sus recursos humanos, tecnológicos y financieros; para satisfacer las necesidades presentes y futuras de la sociedad en la que está inmersa.

1.3 IMPORTANCIA DE LA EMPRESA

La importancia que tiene la empresa en cualquier lugar es tanto social como económica, entre algunas razones se encuentran

Toda empresa tiene como finalidad principal tener una mejor Organización de los recursos, para poder obtener un mayor beneficio tanto económico como productivo, teniendo distintos sectores empresariales que consisten en áreas destinadas a tareas específicas, donde los obreros u empleados operarios son los que tienen el contacto con la materia prima o los clientes (dependiendo del sector de comercialización donde se aplique la empresa) mientras que por otro lado tenemos el área administrativa que es la encargada de controlar y gestionar las actividades.

La principal virtud que tiene una empresa es la satisfacción de necesidades básicas para cumplir una demanda de un tipo en particular de clientes, obteniéndose una finalidad de lucro muy superior a la que se podría obtener por cada uno de sus miembros en forma individual.

(<http://www.importancia.org/empresa.php#ixzz2g1pytoCW>)

1.4 CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Existen varios criterios para clasificar a la empresa, tales como:

1.- Por el origen de su capital, en publicas, privadas y mixtas:

- **Públicas:** En este tipo de empresas el capital pertenece al estado y generalmente su finalidad es satisfacer necesidades de carácter social.
- **Privadas:** Lo son cuando el capital es propiedad de inversionistas privados y su finalidad es 100% lucrativa.
- **Mixtas:** Son aquellas en las que el capital es en parte publico y en parte privado.

2.- Por su finalidad, con fines de lucro y sin fines de lucro:

- **Con Ánimo de Lucro:** Se constituye la empresa con el propósito de explotar y ganar más dinero.
- **Sin Ánimo de Lucro:** Aparentemente son empresas que lo más importante para ellas es el factor social de ayuda y apoyo a la comunidad.

3.- Por el ambito geografico de su actividad:

- **Empresas Locales:** Desarrollan sus actividades en un ambito geografico inferior al nacional.

- **Empresas Nacionales:** Ejercen su actividad en todo el territorio de una nación o estado.
- **Empresas Internacionales:** El ámbito geográfico de su actividad supera las fronteras nacionales.

4.- Por su capacidad económica en microempresa, pequeña, mediana y grande empresa;

- **Grande:** Su constitución se soporta en grandes cantidades de capital, un gran número de trabajadores y el volumen de ingresos al año, su número de trabajadores excede a 100 personas.
- **Mediana:** Su capital, el número de trabajadores y el volumen de ingresos son limitados y muy regulares, número de trabajadores superior a 20 personas e inferior a 100.
- **Pequeñas:** Se dividen a su vez en.
 - **Pequeña:** Su capital, número de trabajadores y sus ingresos son muy reducidos, el número de trabajadores no excede de 20 personas.
 - **Micro:** Su capital, número de trabajadores y sus ingresos solo se establecen en cuantías muy personales, el número de trabajadores no excede de 10 (trabajadores y empleados).
 - **Famiempresa:** Es un nuevo tipo de explotación en donde la familia es el motor del negocio convirtiéndose en una unidad productiva.

5.- Y por su actividad en industrial, comercial, agrícola y de servicios; esta clasificación es la más conocida:

- **Industrial.-** Son aquellas empresas que elaboran su producción mediante actividades tecno-mecánicas.
- **Comercial.-** Son empresas que se dedican a actividades vinculadas directamente a la venta de productos.
- **Agrícolas.-** Son aquellas que efectúan trabajos agrícolas, de ganadería y forestales.
- **De servicios.-** Este tipo de empresa tiene como fin principal los servicios al público como hoteles, restaurantes, gasolineras, etc.; todo esto con el esfuerzo del capital humano.

<http://www.mcgraw-hill.es/bcv/guide/capítulo/8448199359.pdf>

1.4.1 CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS

A continuación mencionare las características fundamentales que diferencian a los servicios de los bienes son cuatro:

- 1) Intangibilidad,
- 2) inseparabilidad,
- 3) heterogeneidad y
- 4) carácter perecedero.

1. **Intangibilidad:** Esta característica se refiere a que los servicios no se pueden ver, degustar, tocar, escuchar u oler antes de comprarse, por tanto, tampoco pueden ser almacenados, ni colocados en el escaparate de una tienda para ser adquiridos y llevados por el comprador. Por ello, esta característica de los

servicios es la que genera mayor incertidumbre en los compradores porque no pueden determinar con anticipación y exactitud el grado de satisfacción que tendrán luego de rentar o adquirir un determinado servicio. Por ese motivo, según Philip Kotler, a fin de reducir su incertidumbre, los compradores buscan incidir en la calidad del servicio. Hacen inferencias acerca de la calidad, con base en el lugar, el personal, el equipo, el material de comunicación, los símbolos y el servicio que ven. Por tanto, la tarea del proveedor de servicios es "administrar los indicios", "hacer tangible lo intangible".

2. **Inseparabilidad:** Los servicios con frecuencia se producen, venden y consumen al mismo tiempo, en otras palabras, su producción y consumo son actividades inseparables. Por ejemplo, si una persona necesita o quiere un corte de cabello, debe estar ante un peluquero o estilista para que lo realice. Por tanto, la interacción proveedor-cliente es una característica especial de la mercadotecnia de servicios: Tanto el proveedor como el cliente afectan el resultado.
3. **Heterogeneidad:** O variabilidad, significa que los servicios tienden a estar menos estandarizados o uniformados que los bienes. Es decir, que cada servicio depende de quién los presta, cuando y donde, debido al factor humano; el cual, participa en la producción y entrega. Por ejemplo, cada servicio que presta un peluquero puede variar incluso en un mismo día porque su desempeño depende de ciertos factores, como su salud física, estado de ánimo, el grado de simpatía que tenga hacia el cliente o el grado de cansancio que sienta a determinadas horas del día.

Por estos motivos, para el comprador, ésta condición significa que es difícil pronosticar la calidad antes del consumo. Para superar ésta situación, los proveedores de servicios pueden estandarizar los procesos de sus servicios y capacitarse o capacitar continuamente a su personal en todo aquello que les permita producir servicios estandarizados de tal manera, que puedan brindar mayor uniformidad, y en consecuencia, generar mayor confiabilidad.

4. **Caracter Perecedero:** O imperdurabilidad. Se refiere a que los servicios no se pueden conservar, almacenar o guardar en inventario. Por ejemplo, los minutos u horas en las que un dentista no tiene pacientes, no se puede almacenar para emplearlos en otro momento, sencillamente se pierden para siempre. Por tanto, la imperdurabilidad no es un problema cuando la demanda de un servicio es constante, pero si la demanda es fluctuante puede causar problemas. Por ese motivo, el caracter perecedero de los servicios y la dificultad resultante de equilibrar la oferta con la fluctuante demanda plantea retos de promoción, planeación de productos, programación y asignación de precios a los ejecutivos de servicios.

En conclusión, podemos decir que una empresa de servicios, requiere de un diseño específico en su mezcla de mercadotecnia debido a las cuatro características fundamentales que tienen los servicios.

(<http://www.promonegocios.net/mercadotecnia-servicios/caracteristicas-servicios.html>)

Una vez que hemos conocido y entendido el concepto de empresa, que se analizó la importancia para llegar a tener una buena organización que beneficie a la empresa pero más directamente a los empleados, ya que si bien es cierto que una empresa no puede subsistir si no tiene clientes, también es claro que ni siquiera pudiera llamarse empresa si no cuenta con personas adecuadas y preparadas para que lleven a cabo las funciones de cada puesto y en conjunto logren los objetivos de la misma.

Si bien esta es una de las razones por las que muchas organizaciones empiezan a optar por mejores estrategias que las beneficien fiscal, financiera y administrativamente, pues así pueden enfocarse a los clientes sin descuidar a sus trabajadores.

CAPÍTULO II

GENERALIDADES DEL OUTSOURCING

Antes de iniciar este capítulo es preciso mencionar que “Si el trabajo es soporte de la realización humana, no puede concebirse que la permanencia en el empleo dependa del rumbo que tome el viento” ya que hablar de Outsourcing significan cambios fundamentales al interior de la empresa no en lo que produce o vende si no en el manejo operativo de la misma que trae consigo la inestabilidad en el empleo de la mayoría o de toda la plantilla laboral.

Es posible afirmar que el Outsourcing es una forma de transformar un proceso de una función interna en un servicio proactivo con unos niveles de cumplimiento predefinidos. El carácter proactivo de la relación de Outsourcing se materializa en la mejora continua del citado servicio, ya que el cliente y proveedor trabajan día a día para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado.

Claramente la utilización del Outsourcing permite a las compañías potenciar sus recursos para afianzar su ventaja competitiva. Sin embargo, dicha concepción no ha estado desde siempre en la mente de los gestores. Así el concepto de Outsourcing ha ido evolucionando desde su enfoque táctico, que busca la concepción de resultados a corto plazo, hacia otro enfoque de carácter más estratégico que pretende afianzar la ventaja competitiva a largo plazo.

2.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL OUTSOURCING

Originalmente en México, desde finales de los años 80's se crearon, dentro del grupo de empresas de los mismos accionistas, diversas empresas, pero con el fin de encontrar estrategias fiscales que les permitieran ahorros sustanciales y de deducibilidad.

Así en este grupo de empresas se creaba una prestadora de servicios que proporcionaba a todas las áreas únicamente el servicio de personal.

Las áreas de producción, limpieza, mantenimiento, administración, ventas, etc., enviaban requisito de personal a su empresa "hermana", quien recluta al personal, bajo las características, experiencia, etc. que la otra empresa les requiere. Se les contrata y envía a trabajar.

La prestadora de servicios es entonces la encargada del pago de nóminas, prestaciones, control de entradas y salidas, pago de carga social (IMSS, SAR, INFONAVIT), retenciones y pago de impuestos, créditos de Infonavit, en su caso Fonacot, pago de impuestos sobre nómina al Estado (en su caso), etc.

De esta forma, la empresa que requisita hace deducible al 100% el pago hecho a la prestadora de servicios y su única preocupación es producir y vender.

(INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PUBLICOS, AC, 2011)

2.2 DEFINICIÓN DE OUTSOURCING

Detallare en primer lugar los conceptos y definiciones necesarias para entender el denominado Outsourcing, como surge y sus ventajas y desventajas sin que esto se malentienda en que solo será una explicación vocal o práctica.

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos en su obra Outsourcing, Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social lo define:

Outsourcing.- “Es el acto por el cual, mediante contrato, se prestan servicios específicos: Seguridad, limpieza, comedor, jardinería, contabilidad, registro de nómina, administración de recursos humanos, etcétera, que se caracterizan por ejecutarse dentro o fuera del domicilio de los beneficiarios y cuya función principal es distinta a la actividad económica del beneficiario. Es decir, no contribuyen directamente a la actividad generadora de los ingresos y normalmente no se incluyen el realizar actividades similares a la de los trabajadores de la beneficiaria, por lo que es difícil que se puedan dar los elementos de subordinación”. (INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PUBLICOS, AC, 2011)

Al respecto Miguel Pérez García en su obra lo define como:

“La acción de acudir a una agencia exterior para ordenar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía, la cual en definitiva contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad alguna en la administración o manejo de la prestación del servicio, la cual actúa con

plena autonomía e independencia para atender diversos usuarios". (PEREZ GARCÍA MIGUE Y ARAGÓN DE PEREZ VICTORIA, 1999)

Según Dorban Chacón (1999), el término Outsourcing podría definirse:

“Como la acción de recurrir a una agencia externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía. Por lo tanto el Outsourcing es la transferencia a terceros de actividades no medulares de las organizaciones. Básicamente se trata de una modalidad, según la cual determinadas organizaciones, grupos o personas ajenas a la compañía son contratadas para hacerse cargo de “parte del negocio” o de un servicio puntual dentro de ella”. (CHACÓN, 1999)

“El término Outsourcing, que en su traducción al español se define como “subcontratación o tercerización de procesos” y que se asimila al concepto de “suministro desde fuera”, puede entenderse válidamente como el acto mediante el cual una organización contrata a un tercero para que realice un trabajo en el que está especializado, con el objetivo de reducir costos y evitar la adquisición de una infraestructura propia que le permita la correcta ejecución del trabajo.” (PRACTICA FISCAL, SECCION EMPRESARIAL, 2009)

Así el Outsourcing pudiera definirse como la transferencia concertada, planeada y responsable de ciertas actividades y servicios o ambos, de una empresa a otra persona física o moral experta en ellos, con la finalidad de reservarse solamente aquellas en las que es verdaderamente eficiente y así especializarse mejor. Un buen ejemplo es la nómina. Todo negocio tiene que manejarla, pero

existen firmas especializadas que lo pueden hacer mejor y a un costo menor del que maneja un negocio cualquiera.

2.3 CLASIFICACIÓN DEL OUTSOURCING

El Outsourcing puede ser de dos tipos:

1. **Outsourcing interno.** Es el que implementa la misma organización y que depende financiera y estructuralmente de la propia empresa. Su existencia está supeditada a la decisión interna del corporativo que le da vida.
2. **Outsourcing externo.** Es el que proporcionan empresas prestadoras de servicios donde el contratado no depende financiera ni organizacionalmente de la empresa que adquiere los servicios.

Así, en el caso del Outsourcing interno se infiere que su implementación se realiza a fin de mejorar la administración de la empresa y como estrategia para evitar el pago de utilidades.

Mientras, en el Outsourcing externo, la empresa que contrate los servicios de Outsourcing deberá analizar ciertos aspectos, tales como la calidad en los servicios que le ofrecerán, los factores de riesgo y la responsabilidad que asumirá la prestadora de servicios con los trabajadores que desempeñen los servicios contratados. (PRACTICA FISCAL, SECCIÓN EMPRESARIAL, 2009)

2.4 OBJETIVOS DEL OUTSOURCING

Los principales objetivos que pueden lograrse con la contratación de Outsourcing son los siguientes:

- Optimización y adecuación de los costos relacionados con la gestión, en función de las necesidades reales.
- Eliminación de riesgos por obsolescencia tecnológica.
- Concentración en la propia actividad de la organización. (Antonio Romero, 2004)

2.5 TIPOS DE OUTSOURCING

José de Jesús González Rodríguez en el documento realizado para el centro de estudios sociales y se opinión pública menciona que las organizaciones están tomando la decisión estratégica de poner parte de sus funciones en las manos de especialistas, permitiéndoles concentrarse en su negocio. (GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, 1996)

Los servicios de Outsourcing abarcan la mayoría de las áreas de la empresa; de los tipos más comunes son:

- Outsourcing de los sistemas financieros
- Outsourcing de los sistemas contables
- Outsourcing de las actividades de Mercadotecnia
- Outsourcing en el área de Recursos Humanos
- Outsourcing de los sistemas administrativos

- Outsourcing de actividades secundarias.

2.6 IMPORTANCIA DEL OUTSOURCING

El Outsourcing ha logrado desempeñar un papel muy importante como una herramienta en la planificación del crecimiento de las empresas modernas, fundamentalmente para afrontar y responder con rapidez a los cambios en el entorno. (GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, 1996)

2.6.1 LOS FACTORES QUE HACEN IMPORTANTE AL OUTSOURCING:

- Mayor eficiencia
- Es más económico
- Reduce y controla los gastos de operación
- Disposición de personal altamente capacitado.
- Disposición más apropiada de los fondos de capital
- Manejo más fácil de las funciones difíciles o que están fuera de control
- Concentración de los negocios relacionados con la razón de ser de la compañía

El Outsourcing es importante porque le permite a la empresa centrar sus mayores energías en lo que realmente sabe hacer y conoce. En definitiva, se puede decir entonces, que la importancia del Outsourcing radica en las ventajas de tipo económico y tecnológico que proporciona esta herramienta a la empresa.

2.7 VENTAJAS Y RIESGOS AL SUBCONTRATAR

2.7.1 VENTAJAS QUE SE OBTIENEN AL CONTRATAR SERVICIOS CON UN OUTSOURCING

La contratación de los servicios de Outsourcing en las empresas incluye las ventajas siguientes:

1. Desarrollo económico del sector productivo.
2. Ayuda a enfrentar cambios en las condiciones de los negocios.
3. La responsabilidad de las empresas contratantes de servicios al fijar controles de calidad adecuados a través de criterios y sistemas de evaluación establecidos conjuntamente con los prestadores de estos servicios.
4. Mayor capacitación y desarrollo profesional para los empleados dentro de las empresas prestadoras de servicios.
5. Aprovechamiento de los espacios físicos y de los recursos instalados (maquinarias, equipos, entre otros) para optimizar su uso.

Hasta hace un tiempo la práctica del Outsourcing era considerada como un medio para reducir los costos, sin embargo en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las empresas.

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

2.7.2 DESVENTAJAS AL CONTRATAR SERVICIOS CON UN OUTSOURCING

La contratación de un Outsourcing por parte de las empresas puede representarles un ahorro en sus costos y la posibilidad de utilizar sus recursos humanos, materiales y técnicos para realizar funciones que se enfoquen a su actividad principal; no obstante, también implica la posibilidad de descuidar algunos aspectos importantes de la empresa, ya que si bien no son parte de la actividad principal, son tareas que si no se llevan a cabo de manera adecuada pueden fracturar también la estabilidad económica de la empresa.

Al respecto, la contratación de servicios externos puede traer las siguientes desventajas para las empresas:

1. Estancamiento de innovación por parte del proveedor externo.
2. Desconocimiento de las nuevas tecnologías por parte de la empresa.
3. No obtener los resultados esperados por la empresa.
4. Alto costo en el cambio de proveedor, en caso de que el seleccionado no resulte satisfactorio.
5. Falta de seguimiento y de evaluación constante que requerirá el proceso después de su implementación, para tomar las medidas correctivas.
6. Cuando la prestación del servicio externo no incluya la transferencia de los trabajadores, habrá que considerar la reducción del personal a través de la liquidación correspondiente.
7. Pérdida de control en la producción.
8. Pérdida de habilidades para el cumplimiento del objetivo del negocio o desarrollo de habilidades esenciales para la empresa.

9. Pérdida de control en la calidad de los servicios contratados.
10. Falta de lealtad a la empresa por parte de los trabajadores. (PRACTICA FISCAL, SECCION EMPRESARIAL, 2009)

2.7.3 RIESGOS QUE SE CORREN AL SUBCONTRATAR

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

Los riesgos **operacionales** afectan más la eficacia de la empresa.

Los riesgos **estratégicos** afectan la dirección de la misma, su cultura, la información compartida, entre otras.

2.7.3.1 LOS PRINCIPALES RIESGOS DE OUTSOURCING SON:

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

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

Uno de los riesgos más importantes del Outsourcing es que el proveedor seleccionado no tenga las capacidades para cumplir con los objetivos y estándares que la empresa requiere.

Cualquiera que sea el tipo de servicio o actividad que la compañía decida tercerear, debe inspeccionarse fríamente todos los riesgos y peligros que se puedan presentar para así lograr tomar correctivas conjuntamente con el proveedor del servicio.

2.8 OUTSOURCING COMO ESTRATEGIA

Actualmente esta técnica se ha vuelto muy solicitada por una gran cantidad de empresas ya que representa una oportunidad de crecimiento y un mayor enfoque en la realización de su objetivo; los principales usos del Outsourcing como estrategia son:

- Permite a la compañía enfocarse en sus asuntos empresariales más ampliamente.

Tener acceso a las capacidades de clase mundial.

- Los proveedores ofrecen una amplia gama de recursos de la clase mundial para satisfacer las necesidades de sus clientes,
- Acelerar los beneficios de reingeniería.
- Compartir riesgos.

- Destinar recursos para otros propósitos.

Hay dos tipos genéricos de estrategia de Outsourcing: la periférica y la central. La periférica: ocurre cuando la empresa adquiere actividades de poca relevancia estratégica de proveedores externos.

La central ocurre cuando las empresas contratan actividades consideradas de gran importancia y larga duración para obtener el éxito.

Dicha estrategia debe definirse claramente de manera que asegure que el proceso esté regido por las guías de Outsourcing de la empresa. La misma debe ser conocida por los empleados envueltos en este proceso y apoyada por la alta gerencia. Una estrategia de este tipo permite conocer a los empleados las razones por las cuales se debe subcontratar y cuándo hacerlo.

Otro aspecto a definirse es el tipo de relación entre la compañía que contrata y el proveedor. En esta relación existen dos componentes: uno interpersonal que establece como interactúan el equipo responsable dentro de la empresa con el equipo del proveedor y el componente corporativo que define las interacciones a nivel directivo entre ambas partes.

Las empresas están reevaluando y cambiando las relaciones entre las partes de una subcontratación. En la actualidad las organizaciones buscan relaciones más formales y a largo plazo donde el equipo interno asume un rol de socio estratégico lo que permite un mejor entendimiento del desarrollo de la estrategia del proveedor.

La ventaja de este tipo de relación es que permite a ambas partes familiarizarse con el personal y el estilo operativo de la otra empresa y ayuda a que el proveedor pueda satisfacer las expectativas del contratante de manera más efectiva

en términos de comunicación y frecuencia en los reportes. Todo esto resulta en una relación más exitosa y beneficiosa ya que a largo plazo se pueden lograr consideraciones en cuanto a precios como respuesta a un volumen de trabajo anual garantizado.

Otra clave es la medición del desempeño del proveedor seleccionado en términos de tiempo, adherencia al presupuesto y al éxito del proyecto medido en base al logro de los objetivos planteados. Si los niveles de desempeño no pueden medirse numéricamente se pueden crear escalas de medición subjetivas con un rango que abarque desde pobre hasta excelente.

Es recomendable compartir los resultados obtenidos con el proveedor especialmente si se desean tener relaciones de largo plazo. Hay que hacerle saber al proveedor que cuando se comparten estos resultados no es una forma de castigo o reclamo sino más bien con el fin de buscar áreas de mejoras. De igual forma es beneficioso pedirle al proveedor como la empresa contratante puede ser mejor cliente de manera que haya una ayuda mutua y se demuestre que el contratante quiere la mejora en ambas partes.

La estrategia de Outsourcing debe definir el equipo de Outsourcing, estableciendo las habilidades mínimas necesarias. Un equipo de este tipo generalmente está compuesto por personas de áreas comerciales, técnicas, financieras, entre otras, sin embargo la composición del equipo varía dependiendo del alcance del proyecto. Para que esta técnica se exitosa y adecuada se debe hacer partícipes a los altos mando directivos, ya que la concientización de ellos va a llevar a mejorar este sistema.

2.9 PROCESO DE OUTSOURCING

El proceso a seguir en el momento en que la dirección de una empresa se plantea la posibilidad de acometer un proyecto de Outsourcing de una determinada función de negocio, consta de las siguientes etapas básicas:

- Identificación de las competencias clave
- Evaluación de oportunidades
- Selección del modelo de Outsourcing y de los proveedores
- Diseño del contrato
- Monitorización del proceso de transición
- Gestión de la relación de Outsourcing.

Hay que destacar que para que un proceso de este tipo tenga éxito, es fundamental que la alta dirección esté involucrada en él y lo impulse desde el principio. De este modo el compromiso de la dirección es el primer paso que toda compañía debe dar.

2.10 ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

La legislación laboral consagra en el artículo 23 los requisitos para que haya contrato de trabajo. Estos son:

1. Actividad personal del trabajador.
2. Subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.
3. Un salario como retribución del servicio.

2.10.1 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO ENTRE PARTES

La elaboración del contrato entre la organización y la empresa Outsourcing debe ser meticulosa, a fin de establecer claramente las responsabilidades de ambas partes en cualquier aspecto, no solo respecto del servicio actual sino también en relación con el servicio a futuro, ya que las necesidades cambian en función del crecimiento de la organización.

Así mismo el contrato debe ser flexible a fin de que la organización pueda realizar cambios para mejorar el servicio que reciba de las prestadoras de servicios y a la vez estas últimas puedan efectuar cambios estratégicos para otorgar un mejor servicio.

El contrato de servicios entre las organizaciones y las empresas que presten servicios externos deberá incluir, entre otras cosas, lo siguiente:

1. La duración del servicio.
2. Las áreas donde se aplicará.
3. Si las herramientas de trabajo serán proporcionadas por el proveedor del servicio o por la organización contratante.
4. Un análisis que determine de manera detallada todos y cada uno de los compromisos concretos que van a ser contraídos por ambas partes.
5. Si la prestación del servicio externo incluye la transferencia a la Outsourcing de los trabajadores contratados inicialmente por la empresa para el desarrollo de las funciones, deberá indicarse como se llevara a cabo esta transferencia a la empresa prestadora de servicios y bajo qué condiciones.

6. En qué situación se podrá terminar de manera anticipada el contrato y bajo qué condiciones.
7. Si la prestación del servicio externo incluye la transferencia de los trabajadores, habrá que incluir las especificaciones necesarias donde se señale la responsabilidad solidaria entre la organización y la empresa de contratación externa a fin de respetar sus derechos.
8. El plan de pagos del servicio.
9. Definir claramente los indicadores con los que se va a medir el servicio o la calidad del servicio que se recibirá por parte de la empresa Outsourcing.
10. Hacer saber al proveedor de Outsourcing que el servicio que se prestara se ajustara a las necesidades de la organización contratante.
11. Estipular que la Outsourcing ofrecerá una fianza que responderá en caso de uso indebido de las contribuciones que no se hayan enterado al IMSS, Infonavit o SAT, o bien, por no responder a las obligaciones laborales de los empleados en caso de controversias.
12. Precisar que la responsabilidad de la Outsourcing se extiende durante la vigencia del contrato y los siguientes cinco años, pues no se debe olvidar que los problemas siempre llegan dos o tres años después de que fue contratado el servicio. (PRACTICA FISCAL, LABORAL Y LEGAL-EMPRESARIAL , 2a DECENA AGOSTO 2008)

El objeto principal de estos contratos consiste en las obligaciones de hacer, esto es, aquellos contratos que tienen por objeto principal la ejecución de hechos y que en el Código Civil Federal se regulan en los títulos noveno y décimo del libro

cuarto del Código Civil, en los que regularmente se distinguen los contratos de mandato, prestación de servicios profesionales, obra a precio alzado, transporte y hospedaje.

Respecto al contrato de prestación de servicios el licenciado Fausto Rico Álvarez sostiene atinadamente que el “legislador distinguió entre la encomienda de ejecutar un acto jurídico y la de realizar un hecho jurídico material; para la primera regula el contrato de mandato y para la segunda previó el contrato de prestación de servicios profesionales”.

Como se precisó con anterioridad, en cuanto a las obligaciones de hacer, nuestra legislación regula contratos que si bien son un marco de referencia, no reglamentan esta nueva modalidad contractual, consistente en la internalización de servicios a cargo de un tercero con la particularidad necesaria para los distintos tipos de servicio.

Por lo anterior, el Código Civil no establece definición legal del contacto de prestación de servicios; sin embargo, para que atienda a la práctica podría puntualizarse como un contacto en el que una de las partes (prestador) cuenta con los recursos materiales y humanos suficientes para proveer un servicio especializado (obligaciones de hacer) a favor de otra parte llamada cliente.

El cliente, a su vez, se encuentra obligado a retribuir, mediante el pago de honorarios, los servicios realizados por el prestador en los plazos pactados. (INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PUBLICOS, AC, 2011)

En este capítulo se revisaron los aspectos mas significativos del Outsourcing, ya que es importante saber sus puntos finos para posteriormente ver que se puede hacer, al fin de cuentas el recurso humano es una parte muy importante para las

empresa, ya que ellos ayudan a que la empresa tenga utilidades, por esto es muy importante que si la empresa no quiere meterse en estos aspectos laborales, y decide contratar los servicios de una empresa de outsourcing, elija una que le convenga no solo a esta si no tambien a los empleados, para que estos se sientan agusto y sean mas productivos y eficaces en sus labores.

Esta cuestión de la contratacion de los servicios a traves de empresas de Outsourcing, ha surgido como una necesidad de las empresas de nuestros tiempos, debido a la situacion economica y las dificultades que traen consigo la relaciones laborales, que conforme pasa el tiempo son mas complicadas.

Por tales cuestiones, en el siguiente capítulo analizaremos mas detalladamente los puntos importantes para implantar un outsourcing dentro de la empresa

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA PARA ESTABLECER UN PROYECTO DE OUTSOURCING

Una empresa que quiere implantar una estrategia que la beneficie fiscal y financieramente, y que decide recurrir a los servicios de una empresa de subcontratación que se encargue de sus trabajadores; debe seguir una metodología para ver de qué manera se va a ver beneficiada, cuales son los requisitos que debe tener para establecer de manera correcta esta estrategia y cuáles serían las posibles consecuencias de hacerlo.

Una metodología práctica para establecer un proyecto de Outsourcing incluye:

- Combinar tecnología, recursos humanos y recursos financieros.
- Analizar si la empresa está preparada cultural, técnica y generalmente para ser sometida a un proceso de Outsourcing en un momento determinado.
- Diseñar un programa de Outsourcing partiendo de este análisis, establecer cronogramas, necesidades y todos los recursos que se requieren para llevar a cabo el proceso.

3.1 CONVENCER DE LA NECESIDAD

Poner en manos de otros la administración de servicios que son vitales para la empresa, causa cierto recelo; sin embargo no se puede negar que esto agiliza las acciones en el desempeño cotidiano de las organizaciones.

“La situación actual es que las empresas absorban la totalidad del costo de los procesos, el cual es trasladado al cliente vía precio; además de la ineficiencia, distracción de recursos y poca especialización”. (Rodríguez Leonardo, 1997).

3.2 IMPLEMENTAR EL OUTSOURCING

La metodología del Outsourcing es esencialmente la incorporación de una buena práctica en la toma de decisiones gerenciales. La decisión para subcontratar necesita estar sujeta a un proceso administrativo apropiado y no tomarse simplemente, como es caso de muchas decisiones más, sobre bases financieras o técnicas.

La metodología incluye los pasos sencillos de evaluación, planeación y ejecución de un conjunto de decisiones.

Esta no es una receta de cómo proceder con respecto al Outsourcing, ni tampoco es magia negra revelada a uno o dos profesionales privilegiados.

Lo que hará esta metodología es ayudarle a planear, ayudarle a fijar las expectativas, tanto dentro de su organización como en el exterior, e indicarle aquellas áreas donde usted necesita conocimiento especializado.

Por lo tanto, se deberá ver esta metodología como un conjunto de herramientas, la cual debe ser personalizada para satisfacer las necesidades del proyecto de Outsourcing que se está considerando. Este es un paso vital y generalmente da como resultado un plan general más adecuado, con un esfuerzo más dirigido por parte del equipo del proyecto.

3.3 PASOS DE LA METODOLOGÍA

3.3.1 Inicio del Proyecto

- **¿Qué hace?** Identifica el alcance de lo que se está considerando para el Outsourcing. Establece los criterios, las marcas importantes iniciales y los factores “adelante / alto” para las decisiones iniciales. Asigna recursos iniciales para “poner la semilla” del proyecto.
- **¿Cuánto tiempo?** De dos a cuatro semanas.
- **¿Quién participa?** Esta fase es iniciada por el gerente ejecutivo o un miembro del consejo que esté patrocinando el estudio de factibilidad.
- **¿Qué se entrega?** Un documento que establece el alcance del proyecto y las cuestiones administrativas.
- **¿Qué se decide?** Examinar los beneficios estratégicos.

3.3.2 Evaluación

- **¿Qué hace?** Examina la factibilidad del Outsourcing; define el alcance y los límites del proyecto e informa en qué grado el proyecto satisfará los criterios establecidos.
- **¿Cuánto tiempo?** De cuatro a seis semanas.
- **¿Quién participa?** Un pequeño equipo encabezado por el patrocinador, por lo menos un gerente de una función (por ejemplo: de

finanzas o recursos humanos), que no se vea personalmente afectado por el resultado de la evaluación.

- **¿Qué se entrega?** Un estudio de factibilidad o de otro tipo. Una decisión acerca de si se debe o no proceder a la etapa de planeación
- **¿Qué se decide?** Decisión acerca de proceder o no.

3.3.3 Planeación detallada

- **¿Qué hace?** Establece los criterios para la licitación, define los detalles para los requisitos y prepara una lista breve de invitaciones para el concurso.
- **¿Cuánto tiempo?** De ocho a diez semanas.
- **¿Quién participa?** El equipo formado durante la fase 1, más un representante de compras (o abastecimientos o contratos), del departamento jurídico y de recursos humanos, en caso de que no estén representados.
- **¿Qué se entrega?** Un plan para el proceso de licitación, incluyendo documentación para la licitación, descripción de los servicios, borradores de acuerdos del nivel de servicios y una estrategia para las negociaciones con los proveedores.
- **¿Qué se decide?** A quien se invita a conservar, bajo qué criterios y las medidas de desempeño.

3.3.4 Contratación

- **¿Qué hace?** Selecciona a un contratista preferido como resultado de un proceso de licitación. Identifica a un proveedor de respaldo.
- **¿Cuánto tiempo?** De tres a cuatro meses.
- **¿Quién participa?** El equipo central de la fase de planeación. Puede incluir asesores externos. Participarán contratistas potenciales y sus socios.
- **¿Qué se entrega?** Invitación a concursar. Acuerdos de nivel de servicios. Los encabezados del acuerdo. Contratos. Plan para la transferencia del servicio al subcontratista.
- **¿Qué se decide?** La concesión del contrato. A quien, para que servicio, durante cuánto tiempo, con qué criterios de medición.

3.3.5 Transición del nuevo servicio

- **¿Qué hace?** Establece los procedimientos para la administración de la función subcontratada. Transfiere la responsabilidad formal de las operaciones. Transfiere personal y activos según se haya acordado.
- **¿Cuánto Tiempo?** De dos a tres meses.

- **¿Quién participa?** El equipo central y el gerente de función de la función subcontratada. Recursos humanos, usuarios, gerencia y personal del proveedor.
- **¿Qué se entrega?** Un plan de transición. Documentación de los procedimientos de administración y revisión. Entrega de la responsabilidad formal al subcontratista.
- **¿Qué se decide?** Procedimientos de terminación. Fecha de entrega del servicio.

3.3.6 Administración y revisión

- **¿Qué hace?** Revisa el contrato en forma regular, comparándolo contra los niveles de servicios acordados. Plantea las negociaciones para tomar en cuenta los cambios y requerimientos adicionales.
- **¿Cuánto tiempo?** De uno a cinco años, dependiendo de la duración del contrato. Normalmente es de tres a cinco años.
- **¿Quién Participa?** Representante del contratista responsable de la entrega del servicio. Representante de la función del usuario, responsable de la administración del contrato y del proveedor.
- **¿Qué se entrega?** Un servicio administrado. Revisiones regulares. Ausencia de sorpresas.
- **¿Qué se decide?** Verificación anual de la validez de la evaluación original. Decisión sobre la continuación del contrato.

3.4 PUNTOS BÁSICOS PARA LOGRAR UN OUTSOURCING EXITOSO

Para lograr un buen resultado en el proceso de Outsourcing hay que considerar tres aspectos principales: La revisión de la estructura de la empresa, la determinación de las actividades a Outsourcing y la selección de los proveedores.

3.4.1 Revisar la estructura de la empresa.

Se pueden identificar cuatro puntos básicos para que una empresa cuente con la estructura adecuada.

- **Contar con una buena administración del proceso de abastecimiento.** El proceso de Outsourcing debe tener una misión definida: aumentar el valor del producto percibido por los consumidores. Un diseño exitoso de la estrategia del proceso de abastecimiento consiste en aprovechar al máximo las ventajas o habilidades principales de la organización y subcontratar todo lo demás.
- **Determinar habilidades principales e identificar cuellos de botella.** Uno de los pasos clave para que una empresa pueda lograr un proceso de Outsourcing exitoso es identificar cuáles de las actividades que realiza son las centrales o principales para el negocio. Estas generalmente son aquellas en las que tiene alguna ventaja sobre sus competidores ya sea mejor tecnología, mejor calidad, menores costos, etc.

- **Cambiar la cultura organizacional.** Un paso importante dentro de proceso de Outsourcing es lograr que los integrantes de las organizaciones entiendan los fundamentos de esta separación de actividades, así como los motivos que llevan a ella y los beneficios que puede traer para la compañía.
- **Contar con la tecnología de información adecuada.** Una vez que se han establecido los puntos básicos para el Outsourcing es importante que la empresa cuente con la tecnología necesaria para poder mantener una relación de este tipo.

3.4.2 Determinar a cuales actividades aplicar Outsourcing y a cuales no

Dentro de una organización existen diversos tipos de actividades que dependiendo de su naturaleza pueden o no someterse a un proceso de Outsourcing. Dentro de las actividades de una empresa se tienen las actividades estratégicas, las altamente rentables y las rutinarias y/o de apoyo.

Las dos primeras actividades deben conservarse internamente más, la última es recomendable que se subcontrate.

Se pueden identificar tres criterios para determinar las actividades a subcontratar, estos son:

- 1. Actividades que hacen uso intensivo de recursos.** Mediante esta técnica las compañías pueden entrar en un nuevo mercado sin la necesidad de incurrir inmediatamente en inversiones considerables de equipo. Algunas utilizan esta técnica buscando aumentar su eficiencia y reducir los costos.

2. Actividades que usan servicios especializados. La subcontratación ofrece a las empresas gran flexibilidad en sus sistemas, ya que pueden contar con el apoyo de un tercero especializado que pueda adaptarse mejor a los cambios del mercado.

3. Actividades relativamente independientes. Una forma de identificar actividades que no formen parte de las habilidades centrales de una empresa, es observar aquellas tareas que tienen una relativa independencia con respecto a las demás funciones de la compañía.

Respecto a las actividades que no se deben subcontratar están: la Administración de la planeación estratégica, la tesorería, el control de proveedores, administración de calidad y la supervisión de la satisfacción del cliente y de reglamentos como: responsabilidad del producto, calidad, regulaciones ambientales, higiene, seguridad del personal y seguridad pública.

3.4.3 Seleccionar al proveedor

Las organizaciones que se vean en la necesidad de contratar los servicios de Outsourcing deben tomarse el tiempo necesario para seleccionar al proveedor que mejor se adapte a sus necesidades; pero de manera esencial deben considerar los elementos que a continuación se citan:

1. **Solidez financiera.** Es necesario que el proveedor tenga un record financiero que muestre su capacidad para administrar e implementar los mejores niveles de servicios, y asegurar que su propia estabilidad no será dañada por

problemas económicos, lo cual podría perjudicar el desempeño del contrato de Outsourcing.

2. **Experiencia en el servicio.** Es muy importante que el historial del proveedor muestre un rendimiento efectivo y se constate su conocimiento del servicio que ofrece. Solo una empresa con alta experiencia podrá otorgar las mejores soluciones y servicios que encajen perfectamente con las necesidades del cliente.
3. **Flexibilidad en esquemas de contratación.** El proveedor debe tener la capacidad de brindar cierta flexibilidad en cuanto a los contratos, ya que la rigidez podría dañar el mejor aprovechamiento de los servicios.
4. **Presencia global.** Para las empresas multinacionales, es imperante que el proveedor pueda brindarles el servicio en las mismas localidades donde tengan sus operaciones. Si este no es el caso, la estandarización de procesos y operaciones se podrá dificultar.
5. **Las mejores prácticas y estándares.** En nuestra opinión, un óptimo proveedor de Outsourcing debe ser reconocido y avalado por estándares internacionales que prueben su experiencia y eficacia. Sin ellos, la empresa cliente no podrá estar segura de que los servicios que recibirá serán los establecidos en el contrato.
6. **El mejor capital humano.** El proveedor debe comprobar que sus empleados son los mejores en sus rubros y que todos comparten los estándares de calidad y eficiencia.

7. **Verificar el equipo de trabajo.** Observar si la empresa que prestara el servicio de Outsourcing tiene un buen equipo de trabajo que garantice un mejor servicio.
8. **Buscar antecedentes y referencia y corroborar la experiencia que tenga el proveedor de Outsourcing en relación con los servicios que ofrezca.**
Una vez identificada la firma con la que se contrataran los servicios externos, se deberán investigar y comprobar la experiencia, los antecedentes y sobre todo, que no se hayan tenido problemas legales.

Lo anterior significa que la decisión de contratar los servicios de un Outsourcing requiere estar sujeto a un proceso de investigación administrativa y legal apropiada y no tomar la decisión solo a partir de bases financieras o técnicas.
(PRACTICA FISCAL, SECCION EMPRESARIAL, 2009)

Al tomar la decisión de considerar esta herramienta como ayuda para la cuestión fiscal-financiera debemos entonces analizar tanto los beneficios como las implicaciones que esto nos genere, por tal razón en el siguiente capítulo analizaremos estos dos aspectos.

CAPÍTULO IV

ASPECTO FINANCIERO-FISCAL DEL OUTSOURCING

En este capítulo hablaremos de una manera amplia y concreta de los aspectos y beneficios, tanto fiscales, financieros y demás beneficios; así como aspectos fiscales de implantar una estrategia de Outsourcing, que benefician a la empresa pero sin que menoscabe los derechos del capital humano.

4.1 ¿OUTSOURCING DEDUCIBLE?

El Outsourcing para efectos de IETU, ISR e IVA es 100% deducible, ya que la factura que las empresas de Outsourcing te dan entra directamente como un gasto, el cual disminuye la base gravable de estos impuestos, hablando de IETU e ISR; para efectos del IVA este será 100% acreditable, siempre y cuando dicho gasto este totalmente erogado y pagado, además de que dicha factura debe cumplir con los requisitos de deducibilidad que las mismas leyes estipulan.

4.2 REQUISITOS PARA DEDUCIR UN OUTSOURCING

La empresa debe tener mucho cuidado en que cualquier erogación que realice cumpla con los requisitos de deducibilidad que estipula la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su Artículo 31, en su fracción I menciona que para poder deducir un gasto este debe ser estrictamente indispensable para los fines de la actividad del contribuyente.

La ley menciona un sinnúmero de requisitos para efectos de hacer deducibles las erogaciones de los contribuyentes, en este caso solo me enfocare en este, ya que considero que para una empresa que recibe los servicios de un Outsourcing, es más que evidente que es dicho gasto es muy indispensable para su actividad.

4.3 EL OUTSOURCING VS INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

El instituto mexicano del seguro social dio un fuerte golpe a las compañías que prestan servicios de pagadoras "Outsourcing", ya que dio a conocer el Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS que contiene las reglas generales para el cumplimiento de las obligaciones informativas a cargo de las Outsourcing y sus clientes. Lo más relevante de este documento es:

4.3.1 *Sujetos de aplicación*

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

4.4 DATOS DEL CONTRATO

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

- **Operativo:** aquél que realiza actividades de producción de bienes o de prestación de servicios contratados, requieran o no de contar con conocimientos técnicos o especializados

- **Administrativo:** aquellos trabajadores que desempeñen actividades de apoyo para la realización de los servicios o trabajos contratados, relacionados con la adquisición, control y suministro de insumos y administración de recursos, y
- **Profesional:** los que realizan actividades que para su desempeño requieren cédula de ejercicio con efectos de patente, experiencia profesional equivalente o certificación de competencia

4.5 INFORMACIÓN A PRESENTAR SÓLO POR LA OUTSOURCING

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

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

4.5.1 Medios de presentación de la información

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

- Internet: podrá hacerse vía:

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

4.5.2 Sanciones

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

(<http://abcfiscalmx.blogspot.mx/2009/10/imss-vs-outsourcing.html>)

4.6 LA FIGURA DEL OUTSOURCING EN SEGURO SOCIAL

Con fecha 9 de julio de 2009, en el Diario Oficial de la Federación se publicaron las reformas a la ley del Seguro Social para las empresas de Outsourcing, las cuales serían aplicables para todos los contratos de Outsourcing que se celebren

a partir del 10 de julio de 2009, con independencia de la fecha en la que se haya constituido o haya iniciado actividades la empresa.

4.7 RETENCIONES DE ISR POR CONCEPTO DE SUELDOS Y SALARIOS

Las personas sean físicas o morales que hagan pagos por conceptos de sueldos y salarios deberán apegarse a lo que estipula la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 113, que a la letra dice:

“Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente:

Tarifa			
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	21.36
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52
32,736.84	En adelante	6,141.95	30.00

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el Reglamento de esta Ley; en las disposiciones de dicho Reglamento se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

....”

Es decir, que si la empresa contrata los servicios de un Outsourcing, esta se deslindara de esta obligación, solo deberá cuidar y estar al pendiente de que la empresa prestadora de servicios, cumpla con las disposiciones que le corresponden.

4.8 Impuestos locales (2% sobre Nóminas)

La Ley de Hacienda para el Estado de Michoacán de Ocampo menciona lo siguiente:

“Artículo 22. Están obligados al pago del Impuesto sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Prestado Bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón, las personas físicas y morales que realicen dichas erogaciones, dentro del territorio del Estado.”

“Artículo 25. El Impuesto a que se refiere este Capítulo, se calculará aplicando la tasa del 2% al monto de las remuneraciones devengadas y efectivamente pagadas en el mes de que se trate, por los conceptos a que se refiere el artículo 24 de esta Ley.”

4.9 PTU Y APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

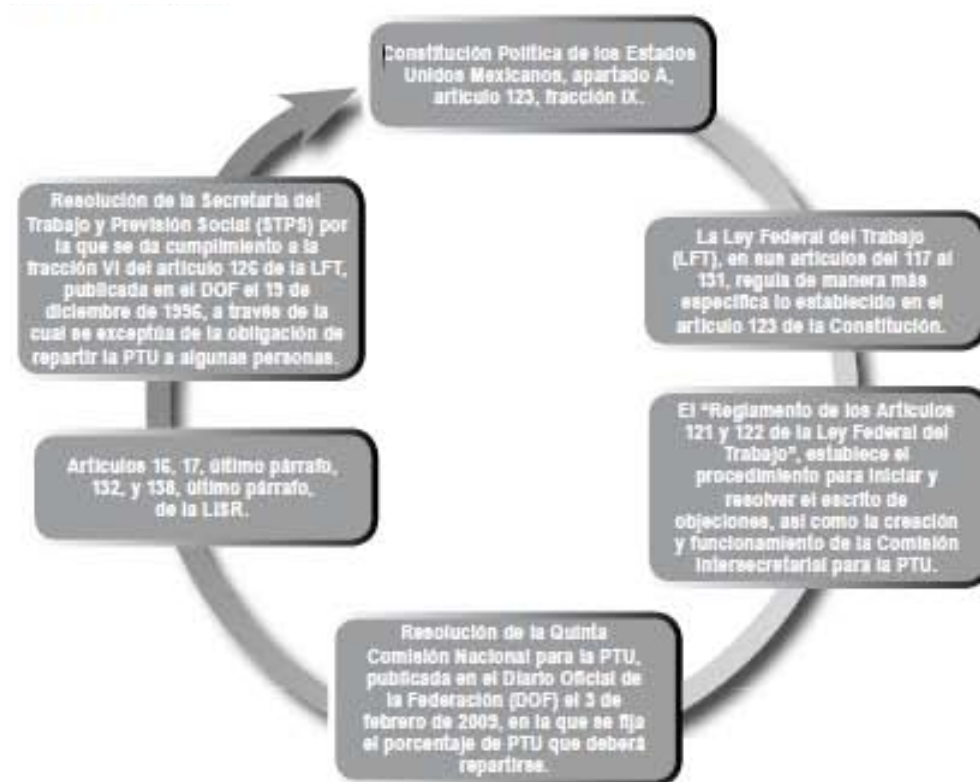
4.9.1 PTU

Las personas morales al presentar su declaración anual y, dada la cantidad de cálculos y aspectos a considerar, deben tomar las provisiones necesarias para efectuar el reparto de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU) generadas y a las que por ley tienen derecho los trabajadores.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas se encuentra establecido en los siguientes ordenamientos:

DIAGRAMA I

ORDENAMIENTOS EN LOS QUE SE ESTABLE EL DERECHO A RECIBIR PTU.



Fuente: Revista e-Paf 2012

4.9.1.1 ¿Quiénes tienen derecho a recibir PTU?

Todos los trabajadores que hayan prestado a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio y cualquiera que sea el acto que le dé origen mediante el pago de un salario, tienen derecho a recibir PTU.

Conforme al artículo 25 de la LFT, el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.

A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado (artículo 35 de la LFT). Algo muy importante al respecto es lo que establecen los artículos 36 y 37 de la LFT, cuando hacen el señalamiento de que una obra por tiempo determinado únicamente puede estipularse cuando así lo exija su naturaleza o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

La LFT distingue cinco tipos de relaciones de trabajo:

1. Por obra determinada.
2. Por tiempo determinado.
3. Por temporada.
4. De capacitación inicial.
5. Por tiempo indeterminado.

(<http://www.e-paf.com/iframe/revistas%20paf/2013/566/PTU%202012.%20Aspectos%20laborales%20y%20de%20seguridad%20social.pdf>)

4.9.2 APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

En el artículo 4° Constitucional nos menciona que todos tenemos derecho a la salud, y en el artículo 123 fracción XXIX nos da la facultad para que exista una Ley del Seguro Social; es por esto que a partir del 1ero de Enero de 1944 se inicia como tal la seguridad social.

A continuación mencionare la definición de seguridad social que la Ley del Seguro Social, en su artículo 2° estipula, y que a la letra dice: “Seguridad Social.- Es el conjunto de normas y disposiciones orientadas a proteger al individuo en su entorno familiar y laboral garantizando el derecho a la salud mediante la seguridad en el trabajo, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia como el trabajo, la remuneración salarial, el salario mínimo, así como las prestaciones legales y las extralegales, así mismo los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo”.

En el seguro social se manejan dos regímenes: el obligatorio y el voluntario, en el obligatorio es en donde deben estar todos los trabajadores, ya que existe una relación Obrero-Patronal, se otorgan prestaciones en dinero y en especie, se sustenta de cuotas y las prestaciones son sobre Salario Base de Cotización. En el régimen voluntario se extienden los servicios de salud a los distintos ámbitos de la población, grupos sociales y familias de trabajadores no asalariados para acceder a

las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad cubriendo una cuota anual. Para efectos de este estudio nos enfocaremos en el régimen obligatorio, este régimen brinda los siguientes seguros:

- Riesgo de Trabajo.- Cubre problemas dentro de la empresa por motivo de realizar tu actividad.
- Enfermedades y Maternidad.- Cubre enfermedades no profesionales y por maternidad.
- Invalidez y Vida.- Cuando por causas de enfermedad no profesional, se determine el estado de invalidez que le impida trabajar y procurarse la subsistencia de él y de su familia.
- Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.- Es una protección a futuro, cuando por retiro o cesantía quede desempleado entre los 60 y 64 años. Cuando al cumplir el proceso natural de la existencia que es la vejez pueda contar con un ingreso que le permita vivir dignamente con su familia.

Como se mencionó anteriormente el seguro se sustenta de cuotas, las cuales se pagan a través de porcentajes aplicables al salario base de cotización, a continuación se muestra una tabla de los porcentajes que tiene que pagar tanto el trabajador como el patrón por cada tipo de seguro.

CUADRO 1

PORCIENTOS DE CUOTAS PATRÓN - OBRERO

IMSS					
CONCEPTO			CUOTAS		TOTAL
			DEL PATRÓN	DEL TRABAJADOR	
Seguro de Riesgo de Trabajo			Porcentaje de prima que le corresponda sobre el SBC (Mínimo 0.50% y máximo 15.00%)	0.00%	Porcentaje de prima correspondiente al patrón sobre el SBC
Seguro de Enfermedades y Maternidad	Prestaciones en especie	Cuota fija por todos los trabajadores	20.40% del SMGVDF	0.00% hasta tres SMGVDF	20.40% del SMGVDF
	Prestaciones en especie	Cuota adicional por trabajadores con SBC superior a tres SMGVDF	1.10% sobre la diferencia de SBC – tres SMGVDF	0.40% sobre la diferencia de SBC – tres SMGVDF	1.50% sobre la diferencia de SBC – tres SMGVDF
	Prestaciones en especie (Pensionados y sus beneficiarios)		1.05% del SBC	0.375% del SBC	1.425% del SBC
	Prestaciones en dinero		0.70% del SBC	0.25% del SBC	0.95% del SBC
			1.75% del SBC	0.625% del SBC	2.375% del SBC
Seguro de Invalidez y Vida	Retiro		2.00% del SBC	0.00%	2.00% del SBC
Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez	Cesantía en edad avanzada y Vejez		3.150% del SBC	1.125% del SBC	4.275% del SBC
Guarderías y Prestaciones Sociales			1.00% del SBC	0.00%	1.00% del SBC
INFONAVIT					
Infonavit			5.00% del SBC	0.00%	5.00% del SBC

Fuente: Elaboración propia, con datos de la Ley del Seguro Social, 2014.

Ahora bien determinaremos las cuotas que se pagarían por cada tipo de seguro por un trabajador que tiene un Salario Base de Cotización de \$155.51 pesos.

Riesgo de trabajo.- Es exclusivo del patrón, este porcentaje depende de la actividad que desarrolle la empresa ara efectos de este ejemplo tomaremos la prima de riesgo de trabajo mínima, que es del 0.50%.

$$\$155.51 \times 0.05\% \times 31 \text{ Días del mes} = \$2.41$$

Enfermedades y Maternidad.-

Patrón: En especie.- $\$64.76 \times 20.40\% \times 31 = \409.54

En especie (Pensionados y Jubilados).- $\$155.51 \times 1.05\% \times 31 = \50.62

En dinero.- $\$155.51 \times 0.70\% \times 31 = \33.75

Trabajador: En especie (Pensionados y Jubilados).- $\$155.51 \times 0.375\% \times 31 = \18.08

En dinero.- $\$155.51 \times 0.25\% \times 31 = \12.05

Invalidez y Vida.-

Patrón: $\$155.51 \times 1.75\% \times 31 = \84.36

Trabajador: $\$155.51 \times 0.625\% \times 31 = \$ 30.13$

Guarderías y Prestaciones Sociales.-

Patrón: $\$155.51 \times 0.01\% \times 31 = \$ 48.21$

Retiro.-

Patrón: $\$155.51 \times 0.02\% \times 62 = \$ 192.83$

Cesantía y Vejez.-

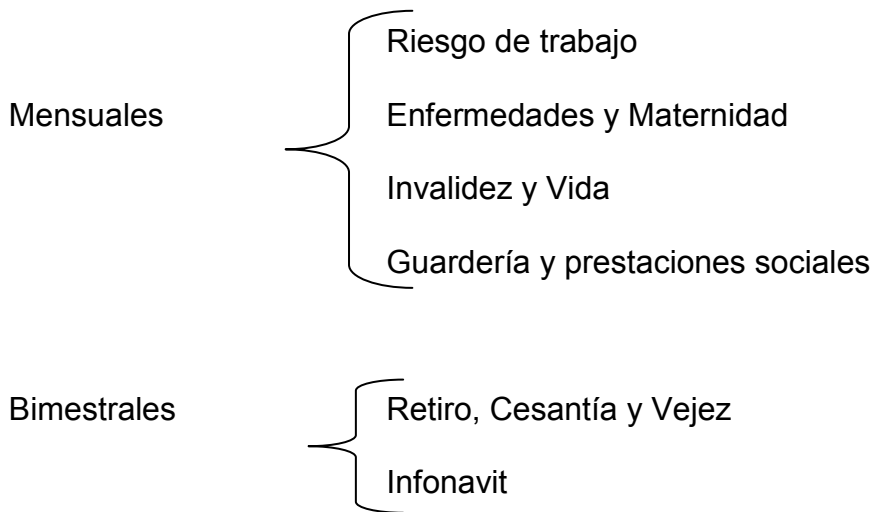
Patrón: $\$155.51 \times 3.150\% \times 62 = \$ 303.71$

Trabajador: $\$155.51 \times 1.125\% \times 62 = \$ 108.47$

Infonavit.-

Patrón: $\$155.51 \times 5\% \times 62 = \$ 482.08$

Estos porcentajes se pagan de manera mensual y bimestral, como se muestra a continuación:



En conclusión puedo decir, que si la empresa contrata los servicios de un Outsourcing, esta se deslindara de todas estas obligaciones fiscales, solo deberá

cuidar y estar al pendiente de que la empresa prestadora de servicios, cumpla con las disposiciones que le corresponden.

4.10 OUTSOURCING Y SUS BENEFICIOS

4.10.1 Beneficios Fiscales del Outsourcing

Evitar el pago de:

- Retenciones de ISR por concepto de sueldos y salarios.
- Impuestos locales (Impuesto sobre nómina).
- PTU y aportaciones de seguridad social.

4.10.2 Beneficios Financieros del Outsourcing

Evitar el pago de:

- Salarios del personal que realizaba las nóminas y abogados ante demandas de tipo laboral.
- Prestaciones, finiquitos y liquidaciones.

4.10.3 Beneficios Laborales del Outsourcing

Evitar:

- Formulación de contratos, demandas y huelgas.
- Responsabilidad de registro ante el IMSS, INFONAVIT, SAR.
- Cumplimiento de obligaciones laborales que impone la LFT.

4.10.4 Beneficios Administrativos del Outsourcing

Evitar:

- Contratación de personal para el manejo de nómina.
- Contratación de abogados especialistas en materia laboral.
- Presentación de avisos ante el INFONAVIT e IMSS.

Ahora que ya se han analizado los beneficios financieros, fiscales y demás beneficios, concluyo que contratar los servicios de una Outsourcing, es bueno ya que la empresa se ve beneficiada por muchos aspectos y no se descuidaría al capital humano.

CAPÍTULO V

ANEXOS DE REFORMAS FISCALES APLICABLES A 2014

El tema desarrollado en la presente tesis considero que necesita de este anexo ya que para 2014 hubo una serie de reformas fiscales y laborales que le son aplicables al mencionado tema del Outsourcing, algunas de las regulaciones en la reforma laboral que hicieron que la industria del Outsourcing se viera afectada de alguna manera, fue la incorporación de una cantidad de “candados” en el Artículo 15 A de la Ley Federal del Trabajo.

Por tal razón mencionare algunos Artículos de las Leyes que le son aplicables al presente tema y que fueron reformados para el año 2014:

Una de las reformas que afectaron de manera relevante fue la modificación al Artículo 28 Fracción XXX de la Ley del Impuesto Sobre La Renta 2014 que a la letra dice:

“Artículo 28. *Para los efectos de este Título, no serán deducibles:*

...

XXX. Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

...”

Esto significa que a partir del 2014 los gastos por nóminas tendrán un porcentaje de deducibilidad para ISR, es decir la deducción ya no será del 100%, y este tope será deducible siempre que cumplan con los requisitos que las Leyes, Resoluciones y demás instrumentos fiscales establezcan.

NÓMINAS Y SU NUEVO ESQUEMA DE DEDUCCIÓN (CFDI)

Aunado al mencionado esquema de deducción de las nóminas se suma el hecho de que a partir del 2014 las nóminas de las empresas tendrán que timbrarse y las empresas estarán obligadas a cumplir con una serie de requisitos de deducibilidad que de alguna manera implica muchos costos; esto es, sin duda el primer cambio significativo en lo que respecta a las nóminas y lo prevé el Artículo 99 Fracción III de la Ley del ISR, el cual establece lo siguiente:

“Artículo 99. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

...

*III. 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.*

...”

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 29 del Código Fiscal Federal, el comprobante fiscal es aquel que deberá ser emitido mediante documentos digitales a través de la página del SAT (Timbrado) y nos da una serie de requisitos que deben ser incluidos para ser considerados como tal en su artículo 29-A.

Otro de los requisitos para que la nómina pueda ser considerada como deducible y que para 2014 fue causa de una gran sorpresa, lo menciona el artículo 31 fracción III de la Ley del ISR; el cual refiere que las deducciones autorizadas deben estar amparadas con la documentación que reúna los requisitos de las disposiciones fiscales y que los pagos cuyo monto exceda de \$2,000.00 se efectúen mediante cheque nominativo, tarjeta de crédito, débito o de servicios; quitando la exención para los pagos por prestación de servicios personales subordinados y asentando que los pagos mayores a \$2,000.00 que sean pagados en efectivo no podrán ser DEDUCIBLES. Es decir, los pagos por conceptos de nóminas tendrán los mismos requisitos de deducibilidad que los demás gastos de la empresa.

Lo que significa que los patrones ahora deberán timbrar las nóminas y expedir los CFDI'S, para cada trabajador. Lo que ocasionara una mayor carga administrativa.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Otra modificación que entro en vigor a partir del 2014 a fin de tratar de eliminar las prácticas indebidas en materia de Outsourcing, fue la del artículo 15 A de la Ley Federal del Trabajo, dicha reforma implica ciertas limitaciones, que son del tenor siguiente:

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

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

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

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

En este artículo se establece con puntos y comas, lo que popularmente se denomina como Outsourcing, establecida ante la Ley como Trabajo en régimen de subcontratación.

También establece lo que aquí llamaremos como "las reglas del juego del Outsourcing", es decir, las condiciones en que un trabajador puede ser considerado como subcontratado y ajeno a la empresa que solicita los servicios de trabajadores eventuales. La ley en este caso es muy clara: "De no cumplirse con todas estas

condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.”

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

Este artículo dictamina que el uso de la subcontratación para disminuir los derechos laborales de sus trabajadores es considerado denigrante y conllevan sanciones.

CRITERIOS NO VINCULATIVOS DE LAS DISPOSICIONES FISCALES

Considero también necesario tener en cuenta los criterios no vinculativos, que acorde con el tema le son aplicables, o simplemente deben tenerse en cuenta y que en materia de ISR es el siguiente:

“Sociedades cooperativas. Salarios y previsión social

Se considera que realiza una práctica fiscal indebida:

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

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

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

Este criterio también es aplicable a las sociedades en nombre colectivo o en comandita simple.”

Esto como lo dije anteriormente, es solo para considerar algunas de las cuestiones a las que se puede enfrentar la empresa contratista de no tener el cuidado de ver con quien contrata los servicios de subcontratación.

REFORMA LEY DEL IMSS ART 27

Esta reforma o decreto, aún no ha sido aprobado, apenas está en consideración para aprobación, considero necesario agregar este subtema ya que de aprobarse esta reforma causarían una serie de cambios e impactaría en gran medida en los pagos o cuotas al IMSS.

La reforma plantea homologar las exclusiones de los conceptos integrantes del salario base de cotización, establecidos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS) con los de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR). Entre éstos destacan los bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de sus actividades, siempre que los mismos sean acordes con la

naturaleza del trabajo prestado y hasta por el monto en que se encuentren exentos o no sean considerados ingresos gravados en la Ley del ISR.

Así, **los conceptos que se consideran en la reforma son las aportaciones a los fondos de ahorro establecidos para los trabajadores y las cuotas sindicales**, las cuotas destinadas a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual de los trabajadores, y sus aportaciones a la subcuenta de vivienda. **Del salario base de cotización se excluyen, siempre y cuando estén "debidamente registrados en la contabilidad del patrón"**, las prestaciones de alimentación y la habitación que se entreguen en especie, las despensas en especie o en vales, los vales para restaurante y para transporte, y los premios por asistencia y puntualidad.

Es decir, que cualquiera de los conceptos de las fracciones del artículo 27 de la LSS que se encuentre parcialmente gravado o exento para los trabajadores en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el monto gravado o no exento integrará salario base de cotización. Con esta reforma al artículo 27 se derogaría el artículo 32 de la LSS.

CAPÍTULO VI
CASO PRÁCTICO

6.1 INTRODUCCIÓN

En este capítulo, plasmaremos la situación de una empresa de servicios gasolinera "X", en la cual se quiere implantar una estrategia como es el Outsourcing y ver cuáles son los pros y contras de optar por esta herramienta. Se presentaran las opciones más convenientes tanto para los empleados así como de la empresa, que permitan comparar los beneficios primeramente fiscales y financieros de optar por esta estrategia o no.

6.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA GASOLINERA

La gasolinera en la que se pretende utilizar esta herramienta estratégica del Outsourcing para ver cuál es el efecto financiero y fiscal de optar por tal herramienta, se creó en Septiembre del 2005, bajo el esquema de sociedad anónima de capital variable, se dedica a la venta de gasolina, combustibles y lubricantes al público en general.

Los propietarios se ven en la necesidad de buscar alternativas que les ayuden a tener más rendimiento, pues analizando sus reportes financieros ven que en la cuestión de nóminas es en donde más dinero gastan, pues tienen alrededor de 21 empleados, a los cuales le dan prestaciones por arriba de lo que la Ley estipula, además de contar con planes de previsión social muy benéficos para los empleados; ellos quieren buscar la manera en que no se vean perjudicados sus empleados, pero

que también la gasolinera se vea de alguna manera beneficiada, hablando fiscalmente, lo cual se verá reflejado en la cuestión financiera.

6.3 FORMA DE TRABAJO

Los horarios de trabajo son por un total de 48 horas por semana, con un horario de 9:00 am a las 2:00 pm y de 4:00pm a 7:00 pm de Lunes a Viernes y los Sábados de 9:00am a 2:00 pm, esto para los trabajadores de oficina; para los trabajadores operativos ellos tienen jornadas laborables de 7, 7:30 y 8 horas pues ellos atienden a los clientes y es bien sabido que las gasolineras trabajan las 24 horas del día. Los pagos son de manera mensual para los administrativos y quincenales para los operativos. Hay un total de 21 empleados, 6 Administrativos y 15 Operativos.

Ellos tienen prestaciones por arriba de las de la ley, ya que el aguinaldo se le paga de 34 días, la prima vacacional es del 56%, cuentan con prestaciones de previsión social, es decir, les dan ayuda de despensa, deporte, bonos de productividad, les dan uniformes, ayuda para útiles escolares y un concepto que se llama canastas navideñas, cuentan con fondo de ahorro, y les pagan los 3 días que el seguro no les paga por concepto de incapacidad.

6.4 DETERMINACIÓN DE LA NÓMINA QUE PAGA LA GASOLINERA

A continuación se presenta la forma de pago por conceptos de salarios, previsión social y seguridad social que tienen en la gasolinera, tomando como base el mes de enero de 2014:

Esta es una tabla de incidencias para ver cuál es el impacto de la nómina de la gasolinera "X", es decir posterior a esto veremos todas las obligaciones mensuales que debe cumplir la gasolinera:

CUADRO 2.
INCIDENCIAS DEL MES DE ENERO 2014

GASOLINERA "X" INCIDENCIAS ENERO 2014													
TRABAJADOR	AREA DE TRABAJO	SALARIO DIARIO	SDI	NO. DIAS LABORADOS	HORAS EXTRAS	DIAS FESTIVOS	PRIMA DOMINICAL 56%	DEPENS A	DEPORTE	BONO DE PRODUCTIVIDAD	UTILES ESCOLARES	FONDO DE AHORRO	SUBSIDIO POR INCAPACIDA
GERARDO	Administrador	170.00	189.49	30.4	36	0.05	2	13.45%	5.85%	11.20%	-----	11.00%	SDI
HECTOR	Administrador	170.00	188.44	30.4	25.5	0	2	13.45%	5.85%	11.20%	-----	11.00%	SDI
MONICA	Administrador	240.00	272.54	30.4	20	0	0	13.45%	5.85%	11.20%	-----	11.00%	SDI
CARLA	Administrador	170.00	181.89	30.4	20	0	0	13.45%	5.85%	11.20%	-----	11.00%	SDI
VIRGINIA	Administrador	200.00	224.03	30.4	10	0	0	13.45%	5.85%	11.20%	-----	11.00%	SDI
MARILU	Administrador	170.00	181.89	30.4	10	0	0	13.45%	5.85%	11.20%	-----	11.00%	SDI
JUAN	Ventas	132.63	150.61	26.83	4	1	4	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
JOSE	Ventas	132.63	152.71	23.33	0	1	2	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
MIGUEL	Ventas	132.63	152.71	26.83	0	1	4	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
JEHU	Ventas	132.63	150.61	21	4.5	1	4	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
JAVIER	Ventas	132.63	150.61	25.67	26	1	4	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
ANTONIO	Ventas	132.63	152.29	26.83	0	1	4	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
JORGE	Ventas	132.63	152.29	26.83	0	1	4	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
AQUILES	Ventas	132.63	150.61	26.83	10	1	4	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
ALEJANDRO	Ventas	132.63	151.45	26.83	1.5	1	3	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
EMILIO	Ventas	132.63	150.61	24.5	0	1	0	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
FERNANDO	Ventas	132.63	153.55	22.17	0	1	3	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
FRANCISCO	Ventas	132.63	152.71	25.67	0	1	0	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
HUGO	Ventas	132.63	150.61	25.67	9	1	4	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
GREGORIO	Ventas	132.63	150.61	28	28	1	4	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI
LUIS	Ventas	132.63	152.71	28	0	1	4	17.84%	7.76%	11.20%	-----	11.00%	SDI

Fuente: Elaboración propia con datos tomados del area de recursos humanos de la Gasolinera "X".

CUADRO 3.
NOMINA CORRESPONDIENTE AL MES DE ENERO 2014

GASOLINERA X, S.A. DE C.V.																
NOMINA CORRESPONDIENTE AL MES DE ENERO 2014																
NOMBRE DEL EMPLEADO	DIAS TRABAJADOS	TIEMPO NORMAL		TIEMPO EXTRA	FESTIVO LABORADO	DOMINICAL	Gratificación	PREVISION SOCIAL			TOTAL	SUBSIDIO NIVELACION EMPLEO	DEDUCCIONES			NETO A PAGAR
		SAL.DIA	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE		DEPENSA	DEPORTE	BONO DE PRODUCTIVIDAD			AHORRO	IMSS	ISPT	
GERARDO	30.4	170.00	5,168.00	1,530.00	170.00	190.40	0.00	708.82	308.30	347.20	8,422.71	0.00	568.48	139.51	235.49	7,479.23
HECTOR	30.4	170.00	5,168.00	1,083.75	0.00	190.40	0.00	708.82	308.30	347.20	7,806.46	0.00	568.48	138.74	160.87	6,938.37
MONICA	30.4	240.00	7,296.00	1,200.00	0.00	0.00	0.00	1,000.68	435.24	347.20	10,279.12	0.00	802.56	210.36	729.24	8,536.96
CARLA	30.4	165.00	5,016.00	825.00	0.00	0.00	0.00	687.97	299.23	347.20	7,175.40	0.00	551.76	133.92	122.90	6,366.82
VIRGINIA	30.4	200.00	6,080.00	500.00	0.00	0.00	0.00	833.90	362.70	347.20	8,123.80	0.00	668.80	168.63	262.08	7,024.29
MARILU	30.4	165.00	5,016.00	412.50	0.00	0.00	0.00	687.97	299.23	347.20	6,762.90	0.00	551.76	133.92	100.46	5,976.76
JUAN	26.83	132.63	3,558.46	132.63	132.63	297.09	0.00	634.83	276.14	398.55	5,430.33	14.56	411.72	95.99	0.00	4,937.18
JOSE	23.33	132.63	3,094.26	0.00	132.63	148.55	0.00	552.02	240.11	346.56	4,514.12	103.65	350.69	83.47	0.00	4,183.61
MIGUEL	26.83	132.63	3,558.46	0.00	132.63	297.09	0.00	634.83	276.14	398.55	5,297.70	16.99	403.30	95.99	0.00	4,815.40
JEHU	21	132.63	2,785.23	149.21	132.63	297.09	0.00	496.89	216.13	311.95	4,389.12	7.04	315.62	75.12	0.00	4,005.42
JAVIER	25.67	132.63	3,404.61	1,127.20	132.63	297.09	0.00	607.38	264.20	381.32	6,214.43	55.07	385.76	91.04	0.00	5,792.70
ANTONIO	26.83	132.63	3,558.46	0.00	132.63	297.09	0.00	634.83	276.14	398.55	5,297.70	117.03	403.30	95.18	0.00	4,916.25
JORGE	26.83	132.63	3,558.46	0.00	132.63	297.09	0.00	634.83	276.14	398.55	5,297.70	117.03	403.30	95.18	0.00	4,916.25
AQUILES	26.83	132.63	3,558.46	331.58	132.63	297.09	0.00	634.83	276.14	398.55	5,629.27	106.21	403.30	95.99	0.00	5,236.19
ALEJANDRO	26.83	132.63	3,558.46	49.74	132.63	222.82	0.00	634.83	276.14	398.55	5,273.16	117.18	403.30	95.18	0.00	4,891.86
EMILIO	24.5	132.63	3,249.44	0.00	132.63	0.00	0.00	579.70	252.16	363.94	4,577.86	110.05	368.22	86.90	0.00	4,232.79
FERNANDO	22.17	132.63	2,940.41	0.00	132.63	222.82	0.00	524.57	228.18	329.33	4,377.93	97.44	333.15	80.41	0.00	4,061.81
FRANCISCO	25.67	132.63	3,404.61	0.00	132.63	0.00	0.00	607.38	264.20	381.32	4,790.14	115.02	385.76	91.82	0.00	4,427.58
HUGO	25.67	132.63	3,404.61	298.42	132.63	297.09	0.00	607.38	264.20	381.32	5,385.65	103.71	385.76	91.04	0.00	5,012.56
GREGORIO	28	132.63	3,713.64	1,229.68	132.63	297.09	0.00	662.51	288.18	415.93	6,739.66	42.07	435.87	99.32	0.00	6,246.54
LUIS	28	132.63	3,713.64	0.00	132.63	297.09	0.00	662.51	288.18	415.93	5,509.98	122.28	420.84	100.16	0.00	5,111.26
			84,805.22	8,869.70	2,159.45	3,945.89	0.00	13,737.47	5,975.34	7,802.06	127,295.13	1,245.33	9,521.73	2,297.87	1,611.04	115,109.82

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de la Gasolinera "X".

6.5 CALCULO IMSS, RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA E INFONAVIT

A continuación se muestra una tabla con los porcentajes de IMSS e Infonavit que paga la gasolinera, para efectos de este caso práctico y para ver cuál es el efecto más verídico, en el cálculo de las cuotas bimestrales se consideraron 31 días, (los días del mes); y así quedaron los cálculos:

CUADRO 4.
CALCULO DE CUOTAS IMSS E INFONAVIT QUE SE PAGAN EN LA GASOLINERA "X".

TRABAJADOR	DIAS	SDI	CUOTAS OBRERAS				CUOTAS PATRONALES				PATRONAL	OBRERA	SUBTOTAL
			CUOTA OBRERA MENSUAL	CUOTA OBRERA BIMESTRAL	C.O./EXC. 3SMDF	CUOTA PATRONAL MENSUAL	CUOTA PATRONAL BIMESTRAL	C.P./EXC. 3SMDF	CUOTA FUA	R.T.			
			1.250%	1.125%	0.40%	4.50%	10.15%	1.10%	20.40%	0.82542%			
GERARDO	31	189.49	73.43	66.08	-	264.34	596.23	-	409.54	48.49	1.318.60	139.51	1,458.11
HECTOR	31	188.44	73.02	65.72	-	262.87	592.93	-	409.54	48.22	1,313.56	138.74	1,452.30
MONICA	31	272.54	105.61	95.05	9.70	380.19	857.55	26.69	409.54	69.74	1,743.71	210.36	1,954.07
CARLA	31	181.89	70.48	63.43	-	253.74	572.32	-	409.54	46.54	1,282.14	133.92	1,416.05
VIRGINIA	31	224.03	86.81	78.13	3.69	312.52	704.91	10.14	409.54	57.32	1,494.44	168.63	1,663.08
MARILU	31	181.89	70.48	63.43	-	253.74	572.32	-	409.54	46.54	1,282.14	133.92	1,416.05
JUAN	31	150.61	58.36	52.53	-	210.10	473.89	-	409.54	38.54	1,132.08	110.89	1,242.96
JOSE	31	152.71	59.18	53.26	-	213.03	480.50	-	409.54	39.08	1,142.15	112.43	1,254.58
MIGUEL	31	152.71	59.18	53.26	-	213.03	480.50	-	409.54	39.08	1,142.15	112.43	1,254.58
JEFU	31	150.61	58.36	52.53	-	210.10	473.89	-	409.54	38.54	1,132.08	110.89	1,242.96
JAVIER	31	150.61	58.36	52.53	-	210.10	473.89	-	409.54	38.54	1,132.08	110.89	1,242.96
ANTONIO	31	152.29	59.01	53.11	-	212.44	479.18	-	409.54	38.97	1,140.14	112.12	1,252.26
JORGE	31	152.29	59.01	53.11	-	212.44	479.18	-	409.54	38.97	1,140.14	112.12	1,252.26
AQUILES	31	150.61	58.36	52.53	-	210.10	473.89	-	409.54	38.54	1,132.08	110.89	1,242.96
ALEJANDRO	31	151.45	58.69	52.82	-	211.27	476.54	-	409.54	38.75	1,136.11	111.51	1,247.61
EMILIO	31	150.61	58.36	52.53	-	210.10	473.89	-	409.54	38.54	1,132.08	110.89	1,242.96
FERNANDO	31	153.55	59.50	53.55	-	214.20	483.15	-	409.54	39.29	1,146.18	115.05	1,259.23
FRANCISCO	31	152.71	59.18	53.26	-	213.03	480.50	-	409.54	39.08	1,142.15	112.43	1,254.58
HUGO	31	150.61	58.36	52.53	-	210.10	473.89	-	409.54	38.54	1,132.08	110.89	1,242.96
GREGORIO	31	150.61	58.36	52.53	-	210.10	473.89	-	409.54	38.54	1,132.08	110.89	1,242.96
LUIS	31	152.71	59.18	53.26	-	213.03	480.50	-	409.54	39.08	1,142.15	112.43	1,254.58
TOTAL			1,361.28	1,225.15	13.39	4,900.59	11,053.56	36.83	8,600.39	898.90	25,490.27	2,598.82	28,090.09

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de la Gasolinera "X".

6.6 CALCULO 2% SOBRE NÓMINAS

Ahora se muestra el cálculo de 2% sobre nóminas, tomando como referencia el mes de octubre.

CUADRO 5.
CALCULO DE CONTRIBUCIONES (2% SOBRE NÓMINAS)

GASOLINERA "X"					
Determinación del 2% sobre nóminas					
ENERO 2014					
	Totales	Eventuales	Totales Gravados	Ventas	Admivos
Salario y septimo dia	84,805.22		84,805.22	51,061.22	33,744.00
Dia festivo	2,159.45		2,159.45	1,989.45	170.00
Vacaciones+Pvac	0.00		0.00		
Gratificación	0.00		0.00		
Aguinaldo	0.00		0.00		
Prima dominical	3,945.89		3,945.89	3,565.09	380.80
Otras percepciones	0.00		0.00		
			0.00		
Bono de productividad admivos	2,083.20		2,083.20		2,083.20
Bono de productividad	5,718.86		5,718.86	5,718.86	
Dispensa gravada	0.00		0.00		
Dispensa gravada	0.00		0.00		
	98,712.63	0.00	98,712.63		
BASE GRAVADA	98,712.63				
TASA	2.00%				
Impuesto	1,974.25				

No. Trabajadores : 21

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de la gasolinera "X":

Una vez que hemos visto lo que se gasta por concepto de sueldos, seguro social, 2% sobre nóminas y las retenciones que tiene que pagar la empresa por concepto de sueldos, a continuación veremos cuál es el efecto de este gasto en la cuestión fiscal de la empresa.

6.7 CALCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Si bien es claro que la empresa, personal moral, hace sus pagos de ISR mensuales, sobre los ingresos acumulables multiplicados por un coeficiente de

utilidad, al resultado le aplica la tasa del 32% (vigente para 2014); y al impuesto marginal le resta los pagos provisionales efectuados con anterioridad para obtener de esta manera, el pago provisional del mes. Anteriormente en los pagos provisionales de ISR no nos afectaba el pago de sueldos ni de los demás conceptos que se pagan por cuestiones laborales; ahora hay un tope deducible, este efecto se verá reflejado en la determinación del impuesto anual, ya que es ahí donde podemos hacer las deducciones autorizadas que la ley nos permite; por tal motivo para efectos del ISR solo haremos el cálculo anual.

CUADRO 6.
DETERMINACION ISR EJERCICIO 2014

GASOLINERA "X"
DETERMINACION DE ISR EJERCICIO 2014

INGRESOS ACUMULABLES	
VENTAS	88,250,945.00
INTERESES A FAVOR	122.00
OTROS INGRESOS (VENTA DE ACTIVO FIJO)	177,236.00
AJUSTE ANUAL POR INFLACION ACUMULABLE	65,395.00
TOTAL INGRESOS ACUMULADOS	88,493,698.00
DEDUCCIONES AUTORIZADAS	
COMPRAS NETAS	80,423,936.00
GASTOS DE OPERACIÓN	7,872,147.00
SUELDOS Y SALARIOS	2,565,344.00
USO O GOCE TEMPORAL DE BIENES	2,400,000.00
FLETES Y ACARREOS	470,240.00
CONTRIBUCIONES PAGADAS EXCEPTO ISR, IETU, IVA	109,208.00
APORTACIONES SAR E INFONAVIT	145,151.00
CUOTAS AL IMSS	152,387.00
OTROS GASTOS	2,029,817.00
TOTAL DEDUCCIONES AUTORIZADAS	88,296,083.00
UTILIDAD O PERDIDA FISCAL ANTES DE PTU	197,615.00
PTU PAGADA EN EL EJERCICIO	-
PERDIDAS FISCALES DE EJERCICIOS ANTERIORES	-
RESULTADO INTEGRAL	197,615.00
(*) Tasa 30%	0.32
ISR CAUSADO	63,236.80
(-) Pagos Provisionales	36,279.00
DIFERENCIA A CARGO O A FAVOR	26,957.80
(-) Retencion ISR Banco	48.00
(-) IDE	13,265.00
ISR A CARGO	\$ 13,644.80

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de la gasolinera "X".

De acuerdo con el cálculo de la nómina, la gasolinera tendrá que pagar por concepto de ISR retenciones por salarios, la cantidad de \$ 1,611.00; esto por la cuestión de que se acredita el subsidio que les da a los trabajadores, que de acuerdo a sus ingresos les resulta a favor tal subsidio.

Ya vimos el efecto financiero – fiscal del pago de sueldos y salarios así como todos los gastos que conlleva, tener empleados. Ahora bien, analizaremos el efecto del optar por la estrategia del Outsourcing, al optar por el Outsourcing, la empresa automáticamente ahorrará efectivo en cuanto al departamento de nóminas, en el pago de contribuciones estatales así como federales y de todas las cuestiones administrativas y legales, así como de las obligaciones fiscales y de cualquier índole que tenga relación con el capital humano.

Ahora la empresa de Outsourcing, le cobrará un porcentaje del 5%, por la cuestión del servicio prestado, cada mes la Outsourcing le facturará a la gasolinera “X” por la cantidad que resulte del pago de nóminas, seguro social, 2% sobre nóminas, más su respectiva comisión; la Outsourcing le dará una factura incluyéndole el Impuesto al Valor Agregado (IVA), esta factura deberá cumplir con los requisitos fiscales para poder hacerla deducible, y así deducir al 100% el pago por salarios, y acreditarnos el IVA pagado; como a continuación se muestra:

CUADRO 7.
DETERMINACION ISR EJERCICIO 2014 CONTRATANDO OUTSOURCING.

GASOLINERA "X"
DETERMINACION DE ISR EJERCICIO 2014

INGRESOS ACUMULABLES	
VENTAS	88,250,945.00
INTERESES A FAVOR	122.00
OTROS INGRESOS (VENTA DE ACTIVO FIJO)	177,236.00
AJUSTE ANUAL POR INFLACION ACUMULABLE	65,395.00
TOTAL INGRESOS ACUMULADOS	88,493,698.00
DEDUCCIONES AUTORIZADAS	
COMPRAS NETAS	80,423,936.00
GASTOS DE OPERACIÓN	7,421,241.14
GASTOS DE OUTSOURCING	2,521,184.14
USO O GOCE TEMPORAL DE BIENES	2,400,000.00
FLETES Y ACARREOS	470,240.00
CONTRIBUCIONES PAGADAS EXCEPTO ISR, IETU, IVA Y IEPS	
APORTACIONES SAR E INFONAVIT	-
CUOTAS AL IMSS	-
OTROS GASTOS	2,029,817.00
TOTAL DEDUCCIONES AUTORIZADAS	87,845,177.14
UTILIDAD O PERDIDA FISCAL ANTES DE PTU	648,520.86
PTU PAGADA EN EL EJERCICIO	-
PERDIDAS FISCALES DE EJERCICIOS ANTERIORES	-
RESULTADO INTEGRAL	648,520.86
(*) Tasa 30%	0.32
ISR CAUSADO	207,526.68
(-) Pagos Provisionales	36,279.00
DIFERENCIA A CARGO O A FAVOR	171,247.68
(-) Retencion ISR Banco	48.00
(-) IDE	13,265.00
ISR A CARGO	\$ 157,934.68

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de la propia investigación.

Con esto queda comprobado que la empresa tendrá un efecto en la cuestión administrativa, ahorrara en la cuestión de que no 'pagara tanto IVA, ya que obtendrá saldos a favor, los cuales podrá solicitar en devolución, no tendrá que pagar las

retenciones de ISR por salarios, se evitara la presentación de declaraciones informativas de sueldos, las declaraciones mensuales y anual de 2%, todos los avisos de modificaciones de salarios al IMSS, entre otros, así como los costos por capacitación.

La empresa no liquidara a los empleados, en este caso se hará responsable de los gastos por liquidación de los empleados, respetando así la antigüedad que cada uno de ellos tiene. Esto con el fin de evitar un gran desembolso de efectivo por tal cuestión.

CONCLUSIONES:

En el proceso de mi investigación y elaboración de esta propuesta, llegué a la siguiente conclusión:

Que con las hipótesis planteadas al inicio de este proyecto:

- ✓ El Outsourcing externo dentro de una empresa es una herramienta que ofrece múltiples beneficios, uno de ellos es la reducción de la carga administrativa.
- ✓ Una buena contratación de un Outsourcing, permitirá a la empresa, crecer y catapultarse a otro nivel que con sus propios recursos quizá nunca alcanzaría.
- ✓ Todas las ventajas que se obtienen a través del Outsourcing se verán reflejadas en una disminución de sus costos.

Si se verían realizadas y cumplidas, ya que en efecto se disminuye la carga administrativa, y también la carga financiera lo que se ve reflejado en el aspecto fiscal.

Que esta estrategia del Outsourcing en la gasolinera, llevada a cabo de una buena manera y siguiendo las leyes y ordenamientos fiscales, laborales y de previsión social, pudieran dar a la gasolinera retribuciones en cuanto a costos y mejor servicio a los clientes, así como a los empleados, ya que de alguna manera estarán en una empresa que atiende de una mejor manera sus necesidades.

Lo anterior se obtuvo como resultado de una investigación, que consistió en conocer las necesidades de los socios de la gasolinera, así como las cualidades de la misma. Además se requirió del análisis de esta empresa ya que tiene las

características idóneas para plantear y proponer esta estrategia, que ayudara a los socios a disminuir de alguna manera los costos y ver cuál es el efecto financiero-fiscal de optar por implantar tal estrategia.

Es muy claro que el ahorro en bueno en cuanto a fiscal se refiere, pero el verdadero ahorro es en la cuestión administrativa, ya que le quita muchas obligaciones fiscales y laborales así como gastos a la propia gasolinera por cuestiones laborales.

BIBLIOGRAFÍA:

- CHACÓN, Dorban, Outsourcing, Mc Graw Hill, 1ª. Edición, Caracas, 1999.
- GONZALEZ Rodríguez, José De Jesús., Investigación sobre Outsourcing, C. d. Publica, Ed, Madrid, 1996.
- INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PUBLICOS, AC., Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social, CROSS, México, D.F., 2011.
- PEREZ, García Miguel y Aragón de Pérez Victoria, Flexibilización Laboral y Outsourcing, Biblioteca Jurídica Dike, Santa FE de Bogotá, 1999.
- Practica Fiscal, Laboral y Legal – Empresarial, 2ª. Decena, Agosto 2008.
- Practica Fiscal, Sección Empresarial, 2009
- ROTHERY, Brian, Outsourcing, 1997.

- Código Fiscal de la Federación, Cengage Learning Editores SA de CV, 50ª. Edición, México, 2014.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta, Cengage Learning Editores SA de CV, 50ª. Edición, México, 2014.
- Ley del Seguro Social, Tax Editores Unidos SA de CV, México, 2014.
- Ley Federal del Trabajo 2014, Grupo Editorial RAF SA de CV, México, 2014.

- Características de los Servicios que prestan las empresas. Dirección electrónica: <http://www.promonegocios.net>
- Evolución de las empresas. Dirección electrónica: <http://economiaes.com>

- Importancia de la Empresa. Dirección electrónica: <http://www.importancia.org>
- Imss vs Outsourcing 2009. Dirección electrónica: <http://abcfiscalmx.blogspot.mx>
- PAF, Aspectos Laborales y de Seguridad Social 2014. Dirección electrónica: <http://www.e-paf.com>