

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

MAESTRIA EN IMPUESTOS



CONSTANCIA DE APROBACION

Por este conducto doy mi voto aprobatorio para que el **C. KARLA YANETSSI TOVAR FLORES**

con el tema **“OUTSOURCING Y LA AFECTACION A LOS CONTRIBUYENES DE SUELDOS Y SALARIOS.”** para obtener el **GRADO de Maestro en Impuestos.**

Sin otro particular por el momento, agradezco de antemano las atenciones que se sirva brindar al presente, quedando de usted.

Ensenada B.C., a 11 de septiembre 2017.

Director del trabajo terminal **MA JOSE DE JESUS MORENO NERI**
PRESIDENTE

Sinodo **M.I. SANTIAGO ALEJANDRO ARELLANO ZEPEDA**
SECRETARIO

Sinodo **M.C. MARIA DEL MAR OBREGON ANGULO**
VOCAL

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL BAJA
CALIFORNIA**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



**OUTSOURCING Y LA AFECTACION AL CONTRIBUYENTE DE
SUELDOS Y SALARIOS
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN IMPUESTOS**

PRESENTA

KARLA YANETSSI TOVAR FLORES

Ensenada Baja California Septiembre 2017

Agradecimientos

Primeramente, quiero agradecerle a Dios por la vida que tengo llena de bendiciones y oportunidades el cual seguiré esforzándome para ser mejor persona cada día.

También quiero agradecer especialmente a mi director de tesis José de Jesús Moreno Neri por haberme guiado y apoyado con el trabajo de investigación en estos dos años.

A la universidad UABC que una vez más me acepto para continuar con mi desarrollo académico de posgrado.

A mi familia por el apoyo incondicional que siempre me ha brindado ante cualquier nuevo emprendimiento.

Agradecimiento especial al Maestro Esteban Rodríguez quien me dio la idea del tema de investigación.

Y finalmente quiero agradecer a mis compañeros de clase por todo el apoyo y hermandad que me brindaron.

Resumen

Las empresas outsourcing adoptaron paulatinamente el modelo de proveeduría de personal, para llevar a cabo una o más funciones laborales en una empresa, viéndose beneficiados con ahorros importantes en la carga administrativa y social que conlleva la contratación directa del personal.

Siendo el principal objetivo de este trabajo comprobar que los trabajadores que laboran bajo estos esquemas se ven afectados en cuanto a sus prestaciones laborales, como es el derecho de recibir las utilidades de la unidad económica en la cual están prestando sus servicios, ya que

reciben estas prestaciones únicamente de la empresa outsourcing y no de la empresa que contrata los servicios.

Se aplicó una metodología tipo cualitativo y cuantitativo aplicando encuestas descriptivas para el análisis de datos que dieron como resultado la comprobación de la premisa en el cual los trabajadores no reciben utilidades de la empresa contratante y además del impacto económico que esto les ocasiona.

Una de las alternativas por las que se pudiera optar seria la responsabilidad solidaria de ambas empresas y que den cumplimiento cabalmente con la legislación y como recomendación que la legislación sea más clara y precisa ya que actualmente es deficiente la redacción de la reforma laboral dejando a interpretación al sector empresarial.

Tabla de Contenido

Capítulo I Introducción	1
1.1 Introducción	1
1.2 Planteamiento del problema	9
1.3 Premisa	12
1.4 Objetivos General.....	13
Objetivo específicos	13
1.5 Importancia del estudio	14
1.6 Limitaciones del Estudio	15
1.7 Definición de términos	15
Capitulo II Marco Teórico y Contextual.....	17
2.1 Antecedentes histórico	17
2.2 Marco contextual.....	23
2.3 Marco Legal	26
Capitulo III Metodología.....	30
3.1 Definición del sujeto de estudio	30
3.2 Premisa de trabajo y nula	30
3.3 Diseño del instrumento y recolección de datos	30
3.4 Método de muestreo y definición de la muestra	31
3.5 Diseño del trabajo de campo	33
3.6 Técnica de tabulación y análisis estadístico	33
Capitulo IV Resultados	34

4.1 Análisis y presentación de resultados	34
Capítulo V Conclusiones, Interpretaciones y Recomendaciones	44
5.1 Interpretaciones	44
5.2 Conclusiones	47
5.2 Recomendaciones.....	48
Anexo 1	50
Referencias.....	54

Lista de Figura

Figura 1 Personas ocupadas a nivel nacional	6
Figura 2 Personal no dependiente de la razón social	18
Figura 3 Servicios de outsourcing en nómina y recursos humanos	19
Figura 5 Genero.....	35
Figura 6 Rango de edades	35
Figura 7 Escolaridad	36
Figura 8 Antigüedad laboral.....	37
Figura 9 Prestaciones Laborales.....	37
Figura 10 Prestaciones actuales	38
Figura 11 Pagos de PTU	38
Figura 12 Cantidad recibida por PTU	39
Figura 13 Cantidad Justa de PTU.....	39
Figura 14 Desarrollo actividades trabajador	40
Figura 15 Empresa pagadora de Utilidades	40
Figura 16 Alta en el IMSS	41
Figura 17 Accidente Laboral.....	41
Figura 18 Calificación de Sueldos	42
Figura 19 Sueldo Percibido.....	42
Figura 20 Contratación Inicial Outsourcing.....	43
Figura 21 PTU Recibida en otras empresas	44

Capítulo I Introducción

1.1 Introducción

En México existen cuatro tipos de contribuyentes obligados a contribuir con el erario para financiar el gasto público como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el fin de llevar a cabo dicha recaudación la legislación Tributaria divide a los contribuyentes en Personas Físicas, Personas Morales, Grandes contribuyentes y Asalariados, éstos a su vez se clasifican en diferentes tipos de regímenes de acuerdo a las actividades que realizan.

Dentro del universo de contribuyentes activos en el Servicio de Administración Tributaria (SAT) desde 2010 a la fecha los asalariados representan el 60% (Servicio de Administración Tributaria, 2016) de empadronamiento tributario, éstos son personas físicas que reciben salarios y demás prestaciones derivadas de un trabajo personal subordinado a disposición de un empleador los cuales tributan en el régimen de sueldos y salarios.

Antes que nada, para un mejor entendimiento se definen los principales conceptos a desarrollar. La Ley Federal de Trabajo la define El trabajo en régimen de subcontratación en su Artículo 15-A *“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”*.

Por otro lado, el Abogado especializado José Francisco Izquierdo Pineda lo define como la contratación externa de recursos o transferencia de algún proceso de negocio de una empresa hacia un tercero, la mayoría de las ocasiones basada en la obtención de resultados concretos manufactura de productos y con la finalidad de que la compañía exteriorice parte de su actividad.

Finalmente para los doctores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales Saldaña de acuerdo a su obra Manual de Derecho Laboral las corporaciones de outsourcing son aquellas que: *“garantizan al receptor del servicio (empleador original), por medio de un pago convenido, la contratación de personal calificado, al igual que el cambio de trabajadores cuando se requiera y la eliminación de pasivos de riesgos laborales, es una realidad imperante que si bien genera empleos, en muchos casos afecta de forma evidente los derechos de los trabajadores”*.

Como se puede apreciar la empresa contratista (outsourcing) deberá transferir parte del control administrativo y operacional a la empresa contratante (tercero), de tal modo que ésta pueda realizar su trabajo apartada de la relación normal de la empresa contratista (outsourcing) y sus clientes.

Por otra parte, el SAT define a los asalariados como *“Las personas físicas que perciben salarios y demás prestaciones derivadas de un trabajo personal subordinado a disposición de un empleador, incluyendo la participación de utilidades y las indemnizaciones por separación de su empleo”*.

En este trabajo se desarrollarán temas que afectan a los contribuyentes personas físicas que tributan en el régimen de sueldos y salarios que laboran en empresas denominadas outsourcing,

debido a que pudieran estar dejando de percibir algunas prestaciones laborales como lo es la participación de las utilidades teniendo como consecuencia obviamente un impacto económico negativo en su patrimonio pudiendo incluso incidir negativamente en la productividad de quienes contratan dichos servicios. Este impacto ocurre debido a que la legislación laboral y fiscal no son claras y específicas referentes a dicho tema.

Esta figura del Outsourcing dio inicio desde la era moderna, muchas empresas competitivas lo llevaban a cabo como una estrategia de negocios. Al inicio del período post industrial dio inició la competitividad en los mercados originando dichas prácticas. Antes de que se terminara la segunda guerra mundial, las empresas centralizaban gran parte de sus actividades para no tener que depender de sus proveedores. Pero finalmente esta estrategia ya no funciono debido a que no se podían mantener actualizados como suelen estar las empresas independientes especializadas.

La terminología Outsourcing dio inicio a finales de los años setentas y empieza a tener un importante crecimiento en los ochentas con la globalización de los mercados, sin embargo, en esa época ya se identificaba por varios aspectos como lo son las prácticas evasivas de las obligaciones fiscales, legales, laborales y en materia de seguridad social realizado por empresas fraudulentas lo cual ocasiono un desarrollo de un marco legal más agresivo.

En un principio, empresas como Dell y AT&T Wireless, pioneras en los call centers, utilizaban recursos de India y Pakistán para sus servicios técnicos y de atención al cliente, por medio de sistemas informáticos que les permitía a los operadores tener disponible la información necesaria para atender a sus clientes. Tuvieron quejas por problemas de comunicación entre los clientes y

la plantilla sustituta, los acentos eran muy diferentes, así como el vocabulario empleado. Sin embargo, hoy en día hay empresas que no sólo ofrecen la atención en el idioma del cliente, sino que van más allá, tienen un sistema que identifica de la región del mundo de la que se habla y esto permite que el telefonista que presta el servicio conteste con acento y modismos de la zona donde se genera la llamada, de tal forma que el cliente no nota que lo atienden del otro lado el mundo. (Bohon Devars J. A., 2009)

La economía global y la competitividad exigen a las compañías a mejorar su administración como lo son sus costos, eficiencia administrativa y operativa, con la finalidad de tener ahorros importantes en tiempo, dinero y esfuerzo, es por ello que gran parte de los negocios en México buscan contratar su personal a través de las llamadas empresas outsourcing.

Son muchas las entidades económicas con esta figura que han adoptado con el paso de los años, como lo son las empresas gubernamentales o privadas a manera de ejemplo tenemos Starbucks, Burger King, Coca Cola, Walmart, Banco Santander Serfin, Ford, Nissan, Zara, Volkswagen, Tetra Pak, Alcoa, entre otros (Palacios M, 2015).

Las ventajas del outsourcing se hace énfasis nuevamente en la reducción de costos debido a que es el principal motivo por el cual las empresas buscan estos servicios, para incrementar sus utilidades reduciendo sus gastos para obtener mejores resultados financieros, por otro lado no existe la resistencia al cambio por parte del personal, cualquier cambio del entorno la empresa puede responder con rapidez, no existe la necesidad de capacitar al personal por ende no se invierte en capacitación, en algunos de los casos se aprovecha el espacio físico como lo son las

contrataciones para call center, combate el empleo informal, las empresas tienen mayor crecimiento sin usar más capital, eliminación del pasivo laboral, atención a demandas laborales, reducción de la carga administrativa, el costo de dicho servicio es cien por ciento deducible en el rubro de las deducciones autorizadas, creación de empleos, entre otras.

En cuanto a las desventajas que son las menos podemos encontrar la rotación de personal considerable, los trabajadores subcontractados no tienen lealtad y pertenencia hacia la empresa contratante por lo que pudiera ocasionar la falta de compromiso, eliminación de puestos dentro la empresa contratante ya que los puede sustituir con la empresa contratista, no hay antigüedad hacia el trabajador, pudiendo afectar el clima laboral.

Referente a los datos estadísticos se tiene lo siguiente; el director comercial de la firma en México, Héctor Márquez Pitol, explicó que hay empresas de outsourcing no certificadas por la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH) que registran al trabajador ante el SAT y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con el salario mínimo, para no pagar los importes correctos.

Este tipo de compañías, además de hacer una elusión fiscal, generan un riesgo contemplado en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en los reglamentos del IMSS e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) para los contratantes, pues en una auditoría son responsables solidarios.

ManpowerGroup explicó en un comunicado que el aumento del outsourcing resulta positivo para el mercado laboral, pues combate al empleo informal.

Asimismo, según datos del Censo Económico 2014 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), los empleados dentro de este rubro conforman el 16.6% de las más de 29 millones 642,000 personas ocupadas a nivel nacional (México, Notimex, 2015). Gráficamente se puede visualizar de la siguiente forma:

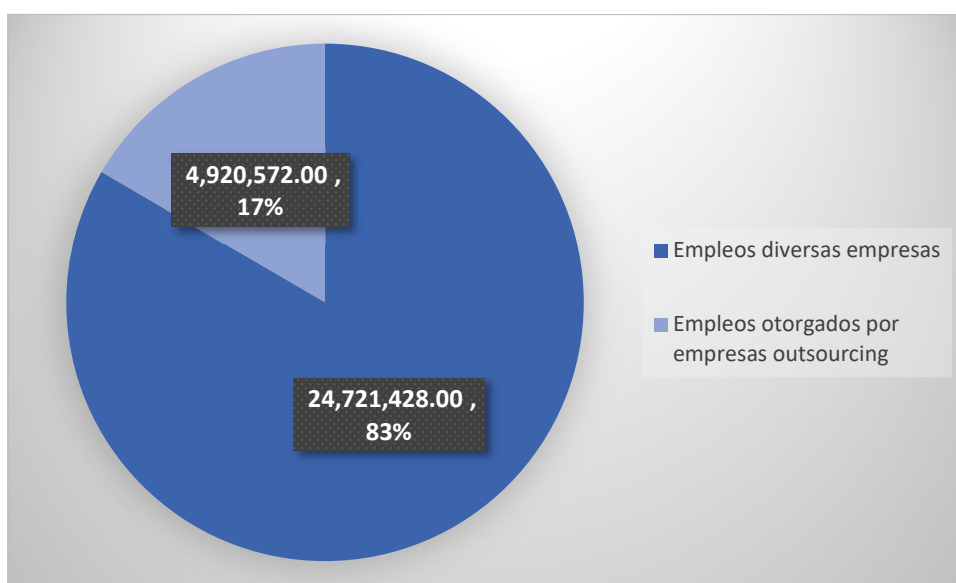


Figura 1 Personas ocupadas a nivel nacional (Fuente, INEGI)

El modelo de outsourcing o subcontratación representa un modelo laboral de 19,000 millones de pesos anuales en México al registrar un crecimiento de 48% en 10 años, informó Manpower Group.

Al asegurar que el outsourcing lidera este mercado con una participación de 37% a escala nacional, la firma especializada en recursos humanos y detección de talento precisó sólo 100 firmas de subcontratación están registradas ante el IMSS.

“El concepto añejo del outsourcing, que promueve este esquema como una medida para reducir costos a las empresas, está cambiando. Hoy es una estrategia de negocios para atraer talento, además de ser un mercado con ingresos nada despreciables para el país, equivale a 19 mil millones de pesos”, puntualiza Manpower Group en una tarjeta informativa.

Explica que con 2.8 millones de personas que laboran bajo el esquema de subcontratación, son muchas las firmas en busca de ser una opción para ofrecer la tercerización de colaboradores.

Sin embargo, de acuerdo con la consultora Global Research, en México existen alrededor de 900 empresas, de las cuales solo 100 están registradas ante el IMSS y sólo el 40% de éstas cubre los impuestos correspondientes (México, Notimex, 2015).

En consecuencia de las Estadísticas presentadas con anterioridad y de la posible afectación que pudiera tener el asalariado debido a que son gran parte de los contribuyentes que aportar al erario y los que en temas fiscales no tienen mayor protección o asesoría por los elevados costos que estos pudieran ocasionar, es importante esclarecer cualquier irregularidad que pudiera existir en cuanto al derecho que tienen de percibir todas y cada una de sus prestaciones de manera correcta.

Por otra parte, no existen investigaciones previas referente a este tema únicamente se pueden encontrar varias controversias que para efectos de los empresarios del outsourcing (contratista) aprovechan esta figura sin involucrarse en temas que pudieran afectar a los asalariados debido a que dichos empresarios se podrían ver afectados ya que el costo para ellos se puede incrementar considerablemente.

Con las reformas de 2012 y la creación de nuevas disposiciones, una de ellas se relaciona con el derecho de los asalariados y su participación en las utilidades ya que el legislador buscaba ciertamente que ellos participaran de dichas utilidades del establecimiento donde laboran materialmente a través de las empresas de outsourcing, de acuerdo al artículo de la LFT 127 fracc. IV Bis dice lo siguiente *“Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades.”*

Derivado de la redacción anterior se pueden dar dos interpretaciones:

- Que los asalariados que se encuentren laborando en la empresa beneficiaria o contratante tengan derecho a recibir de la participación de las utilidades de esta empresa en la cual se encuentran trabajando dentro de dicho establecimiento de manera presencial.
- Que por razones de existir un contrato obrero patronal entre los asalariados y las empresas outsourcing esta es la que tiene la obligación de dar cumplimiento con las prestaciones laborales incluyendo la participación a las utilidades.

Para entender o interpretar esta fracción se definirá de acuerdo a la real academia española el concepto de establecimiento el cual lo precisa como el *“Lugar donde habitualmente se ejerce una*

actividad” y el Art 16 de LFT la define como “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”

Dado a lo descrito con anterioridad y a las estadísticas del INEGI en cuanto al número de trabajadores que laboran en las outsourcing que como se puede apreciar en la gráfica de “Empleados en México” es un número importante de personas que tributan como asalariados pudiendo tener alguna afectación en cuanto a sus prestaciones, por lo que es de suma importancia evidenciar si las autoridades fiscales y laborales necesitan ser más claras y específicas referente de quien tiene la obligación del pago por el concepto de la participación de las utilidades.

En consecuencia, la Metodología a plantear en este trabajo será de manera cuantitativa y cualitativa, el tipo de investigación será descriptiva. Se elaborarán encuestas a los empleados que laboran en empresas outsourcing delimitado por un tipo de servicio empresarial con la finalidad de recopilar la opinión directa que tiene el asalariado y se dejara asentado con evidencias específicas si existen inconsistencias o irregularidades en las leyes fiscales y laborales de acuerdo al análisis de los conceptos plasmados en los diccionarios y en las leyes fiscales vigentes que definen los conceptos que intervienen en esta investigación.

1.2 Planteamiento del problema

Como resultado de las definiciones descritas en la introducción respecto al concepto de establecimiento de acuerdo al Art LFT 127 fracc. IV Bis y la real academia española, se puede valorar que si se ejerce alguna actividad de manera presencial en algún lugar como una sucursal y sus semejantes en donde se contribuya a la producción de los fines de una empresa, si esta

definición la comparamos con las funciones que realizan los asalariados dentro de las empresas contratantes se puede aludir que encuadran ya que el asalariado se encuentra laborando dentro de la empresa contratante ayudando a los fines y objetivos de esta, ya sea de manera administrativa u operativa dependiendo del puesto para el que fueron contratados, por lo tanto dichos trabajadores tienen el derecho de recibir la participación de las utilidades de la empresa contratante.

En este sentido si se cumplen con esta condición el trabajador que labora en las outsourcing pudiera participar en dichas utilidades de la empresa contratante.

Que el asalariado se encuentre desarrollando sus actividades en el establecimiento de la empresa contratante con el propósito de contribuir con los fines de la empresa.

En el caso en el que no se diera este supuesto solo se tendría derecho a la participación de las utilidades de la empresa outsourcing, debido a que se pueden dar casos en los que los trabajadores realicen alguna actividad de la empresa contratante pero dentro del establecimiento del outsourcing.

Sin embargo, en las reformas no quedo contemplado algún calculo alternativo para el pago de dichas utilidades por lo que sería muy complicado en caso de que aplique que el trabajador obtenga realmente esta prestación de la empresa contratante.

En específico esta problemática existe a nivel nacional debido a que las leyes laborales y fiscales son aplicables en todo México. De acuerdo a las estadísticas presentadas, a nivel nacional se

conoce que existen 4.9 millones de empleados que se encuentran laborando bajo la figura del outsourcing de tal manera que podría ser de gran impacto económico para el asalariado que pudiera estar dejando de percibir una suma importante de dinero por consecuencia también el fisco estaría dejando de percibir los impuestos que se le retienen al trabajador por concepto de la prestación a la participación a las utilidades.

De igual forma se podría decir que existe también una afectación de manera estatal por el impuesto que recauda el estado por concepto de Impuesto Sobre Nómina. Cabe señalar que cada Estado es diferente para algunos estados esta prestación está exenta de dicho pago y en otros estados son gravados como por ejemplo uno de los estados que exentan esta prestación es Baja California, Aguascalientes, Jalisco, Guerrero, etc., estados que gravan esta prestación Durango, Baja California sur, Campeche, Quintana Roo, etc.

Si se juntan estas tres afectaciones se pudiera resumir a una posible y considerable cantidad de dinero en el ámbito recaudatorio por parte de las autoridades fiscales y un impacto importante en los bolsillos de los trabajadores.

Por consecuencia al aclararse esta problemática se estarían beneficiando los asalariados, el fisco federal y estatal.

La mayoría de los trabajadores no conocen todos sus derechos laborales es por ello que es importante investigar si el asalariado tiene una afectación al laborar dentro de estas figuras y que

tenga conocimiento de ello para que pueda hacer valer sus derechos y así recibir todas y cada una de sus prestaciones laborales.

Por lo antes expuesto, la presente investigación se desarrolla bajo la siguiente pregunta de investigación ¿Los trabajadores que laboran en empresas de outsourcing reciben la PTU que genera la empresa contratante?

1.3 Premisa

Los trabajadores que laboran en las empresas outsourcing no reciben la PTU que genera la empresa contratante.

Como soporte a la premisa se tiene que los asalariados que laboran en las outsourcing tienen derecho de percibir todas las prestaciones incluyendo la participación a las utilidades de la empresa contratante de acuerdo a los siguientes argumentos:

-Se tiene que considerar el concepto del reparto de utilidades el cual es “el justo pago y de manera equitativa de la distribución de la riqueza de las empresas que generan utilidades por el personal que participó directamente en la generación de dichas utilidades”.

Por consecuencia el trabajador tiene el derecho a recibir dicha prestación directamente de la empresa contratante.

Sin embargo, no existe registro de alguna empresa contratante que haya efectuado el pago correspondiente a la PTU por utilidades que esta haya generado en el ejercicio inmediato anterior y hacer partícipe de esta al personal que se encuentra laborando dentro de sus establecimientos a través de una outsourcing.

1.4 Objetivos General

El Objetivo de esta investigación es demostrar que los trabajadores que laboran en empresas outsourcing tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa contratante analizando los conceptos plasmados en la LFT para determinar el alcance que tiene en cuanto a las posibles lagunas laborales o fiscales.

Se aplicarán encuestas a los trabajadores que laboran en las empresas outsourcing para evidenciar de que empresa reciben el pago de las utilidades, sugiriendo algún posible calculo alterno.

Objetivo específicos

Analizar el concepto de ESTABLECIMIENTO de acuerdo a las leyes o reglamentos aplicables y a su definición estricta, para determinar si los trabajadores contratados mediante una empresa de outsourcing forman parte del establecimiento o empresa contratante, y por lo tanto adquieren el derecho al reparto de utilidades.

Recopilar la información necesaria relacionada con el tema de estudio, mediante la aplicación de encuestas a los trabajadores que laboran en empresas outsourcing, delimitado por una muestra representativa en la ciudad de Ensenada, Baja California, México.

Analizar la información recabada en las encuestas, seleccionándola y organizándola detalladamente para evidenciar de qué empresa reciben el PTU.

Delimitar los elementos que determinan la relación de los trabajadores outsourcing con la empresa contratante y que les pueden generar o no, derechos en la participación de la PTU de dicha empresa.

1.5 Importancia del estudio

Uno de los puntos relevantes y enfoque de este trabajo es la afectación de los asalariados de recibir justamente todas las prestaciones incluyendo el pago de la PTU, hay que recordar que estas prestaciones son obligatorias.

Como se comentó en las estadísticas existen 4.9 Millones de trabajadores que laboran bajo este esquema, luego entonces, la población es muy importante ya que representa el 16.6% del total de asalariados y son los 4.9 Millones los que se están viendo afectados en cuanto a la participación de las utilidades.

Buscando demostrar la importancia de este estudio se realizó un cálculo tentativo que el trabajador está dejando de percibir. Se consideró una empresa en la que sus utilidades oscilan en

un 30% después de impuestos, por lo que se puede resumir el trabajador estaría dejando de ganar entre 29 mil y 70 Mil pesos dependiendo del sueldo de 100 a 1000 pesos diarios. Si esta cantidad se multiplica por el total de trabajadores que laboran en outsourcing se obtendría una evasión de 246,028,600,000.00 de pesos

Dado a los resultados obtenidos es importante que quede definido o delimitado dicha problemática por el bien del asalariado ya que es el que más se ve afectado.

1.6 Limitaciones del Estudio

Las Limitaciones del estudio es que a pesar que es una problemática a nivel nacional la investigación se ve limitada a la ciudad de Ensenada a la imposibilidad en tiempo y forma de acceder a la población total de los trabajadores que laboran en empresas de outsourcing.

Dicho trabajo estará limitado a un solo factor empresarial el cual es el prestador de servicios por outsourcing.

Existe gran variedad de información sobre las outsourcing sin embargo no existen investigaciones en cuanto a la participación a las utilidades en temas fiscales debido a la inexistencia de artículos que expliquen dicho tratamiento de manera alterna.

1.7 Definición de términos

LFT	Ley Federal de Trabajo
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social

INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
ISR	Impuesto Sobre la Renta
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
AMECH	Asociación Mexicana del Capital Humano
RQCNPTUE	Resolución que señala las Empresas Exentas de la Obligación de Repartir Utilidades
REEORU	Resolución que señala las Empresas Exentas de la Obligación de Repartir Utilidades
MLFPTU	Manual Laboral y Fiscal sobre la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
SHCP	La Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SAT	Servicio de Administración Tributaria
STPS	La Secretaría del Trabajo y Previsión Social
PFDT	La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
STFE	La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México
CNMPS	Comité Nacional Mixto de Protección al Salario
RISAT	Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria
OIT	La organización Internacional del trabajo

Outsourcing 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

Asalariado Las personas físicas que perciben salarios y demás prestaciones derivadas de un trabajo personal subordinado a disposición de un empleador, incluyendo la participación de utilidades y las indemnizaciones por separación de su empleo

PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades.
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
SAT	Servicio de Administración Tributaria

Capítulo II Marco Teórico y Contextual

2.1 Antecedentes histórico

La subcontratación, externalización de o tercerización (del neologismo inglés: outsourcing) es el proceso económico empresarial en el que una sociedad mercantil transfiere los recursos y las responsabilidades referentes al cumplimiento de ciertas tareas a una sociedad externa, empresa de gestión o subcontratista, que precisamente se dedica a la prestación de diferentes servicios especializados. Para ello, estas últimas, pueden contratar sólo al personal, caso en el cual los recursos los aportará el cliente (instalaciones, hardware y software), o contratar tanto el personal como los recursos.

El servicio de Outsourcing también se le conoce como tercerización de personal a nivel internacional, hace más de cuarenta y cinco años da inicio este esquema en México la cual se consideraba como una herramienta útil la cual se expandió internacionalmente. (Abogados)

Hoy en día este giro procura minimizar costos a las empresas, pero a costa de los trabajadores ya que minimiza los derechos laborales. La AMECH comenta que el promedio mensual de estos trabajadores asciende a 9,200.00 pesos mensuales en promedio. Mientras que las cifras del SAT detecto que 79 Mil 236 Millones 800 Mil pesos de evasión de impuestos afectando aproximadamente a 230 mil empleados.

Las cifras de trabajadores contratados por un outsourcing ascienden rápidamente de 1.399 Millones a 3.578 Millones en 2014

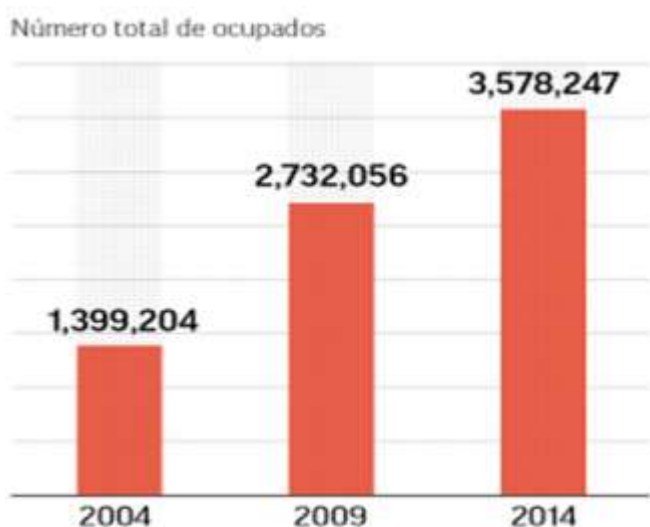


Figura 2 Personal no dependiente de la razón social (Fuente, INEGI)

Mientras que a nivel mundial México es la que cuenta con más número de empleados bajo este esquema. (Abogados) (INEGI)

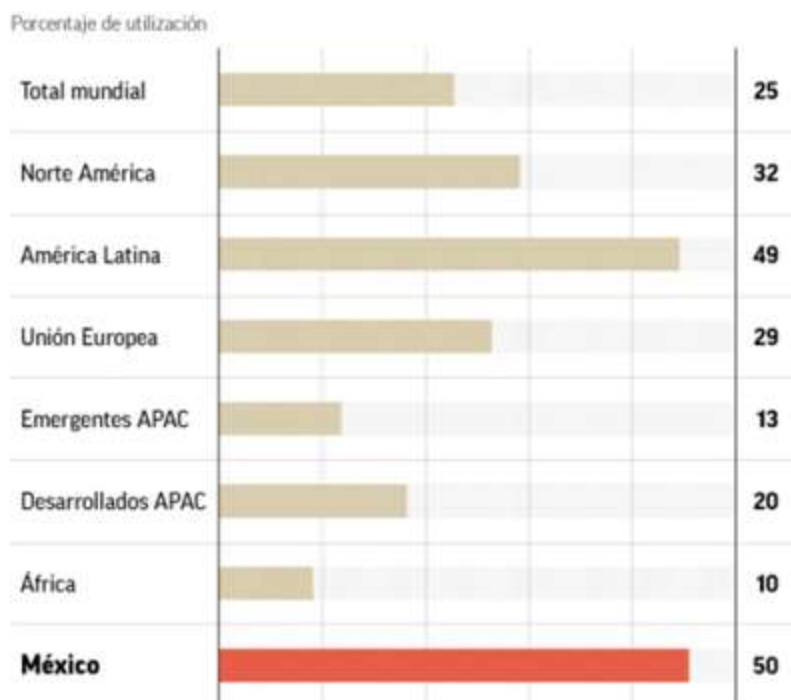


Figura 3 Servicios de outsourcing en nómina y recursos humanos (Fuente, Sales Sanz e INEGI)

Mientras tanto en México se han realizado diversas modificaciones en las legislaciones para tratar de controlar el uso indebido de estas figuras como a continuación se mencionan.

En 1970 entró en vigor la LFT que en su numeral 13 dispone que los intermediarios son las personas que contratan o intervienen en la contratación de otras para que presten servicios a un patrón. Cuando no disponen de elementos suficientes para cumplir con las obligaciones laborales, los beneficiarios de las labores son solidariamente responsables de esos deberes.

1996-1997 La organización Internacional del trabajo (OIT) utilizó la expresión trabajo en régimen de subcontratación en el desarrollo de los debates de la conferencia Internacional del trabajo (CIT) de esos años. Se llevó a cabo la primera discusión respecto de las dificultades de los conceptos Implicados en el tema y en la CIT de 1997 se planteó como una acción la adopción de

un acuerdo la OIT consciente de las dificultades que este tema representa propuso un proyecto de dicho documento.

En 1998 En la CIT los delegados discutieron la celebración del convenio y la recomendación sobre el esquema de terciarización, pero no prospero.

El 15 de junio de 2006 ante la falta de consenso para asignar un convenio, surgió la recomendación 198 de la CIT en la cual se planteó luchar en contra de las relaciones de subordinación encubiertas en las que el patrón no considera colaborador a quien le presta un servicio personal y dependiente de tal manera que oculta la verdadera condición jurídica, lo que produce la privación de la protección de la ley laboral a favor de ese sujeto.

El 9 de Julio de 2009 se agregó a la LSS el Artículo 15-A en el que se dispone: la obligación del contratante de cumplir con las cargas de seguridad social solo cuando el IMSS le pida al contratista atender éstas y haga caso omiso del tal requerimiento, y que la outsourcing y el beneficiario remitan al instituto un informe trimestral relativo al instrumento que ampara la terciarización del personal.

El 8 de octubre de 2009 el seguro social público en el DOF el acuerdo ACDO.A52.HCT.300909/194.P. DIR que establece las reglas para el cumplimiento del envío trimestral de los datos relacionados con los contratos de suministro de personal y las partes que los celebran (Art 15-A, quinto párrafo, LSS)

Febrero de 2012 el Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia Laboral emitió una jurisprudencia en la que señaló que cuando una compañía interviene como proveedora de la fuerza de trabajo de otra, constituyen una unidad económica conforme a lo dispuesto en el Artículo 16 de LFT por ende ambas son responsables de la relación jurídica con los colaboradores.

30 de noviembre de 2012 se publicó la enmienda a la LFT adicionando los numerales del 15-A al 15-D por la cual se define y regula la subcontratación de personal con el propósito de evitar la evasión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón. Señala las características y requisitos del contrato de prestación de servicios, señalando que si no son acatados se considera patrón al beneficiario de éstos, e impone a las beneficiarias la responsabilidad de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que ésta atienda sus deberes en materia de seguridad y salud.

09 de Julio de 2014 La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje difundió en su boletín oficial un criterio de interpretación del precepto 15-A de la LFT, relativo al trabajo tercerizado precisando que el contratante o beneficiario es considerado patrón si no se cumplen los requisitos del numeral citado, y el receptor de los servicios es subsidiariamente responsable con el contratista cuando éste incumpla sus cargas laborales.

04 de Junio de 2015 El INFONAVIT emitió en el DOF un decreto que adiciona la disposición 29-BIS a la Ley del infonavit relativa al régimen de outsourcing, en el cual se prevé que cuando exista la contratación de trabajadores para una empresa e intervenga un intermediario laboral o subcontratista, estos serán responsables entre si y ante el personal. Los beneficiarios de los servicios están obligados a cumplir con las obligaciones determinadas en la ley del infonavit

cuando el contratista no lo hiciese. Serán considerados patrones y no intermediarios quienes proporcionen servicios con sus subordinados a otras organizaciones y cuenten con elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales y, ciñe a las partes contratantes a remitir un informe trimestral del contrato de suministro de personal.

Agosto de 2015 la segunda sala de la SCJN resolvió, vía revisión, los amparos promovidos en contra de los Artículos 15-A 15-D de la LFT, señalando que los mismos son armónicos con la CPEUM, los trabajadores que tienen derecho a participar en las utilidades según el MLF 2016 dice *“Todos los trabajadores que presten a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran.”*

Con referencia al párrafo anterior en la LFT establece que *“los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades”* (Gin Group, (s.f))

Por otra parte, existen casos de denuncias interpuestas a estas figuras en especial a empresas multinacionales o empresas de gran peso o poder en México tal es el caso de The Coca Cola Company el cual Ángel Alvarado Agüero señala al respecto;

Al iniciar las acciones legales se evidencia el esquema de outsourcing o tercerización que usa Coca Cola en México para reducir sus contingencias labores y fiscales. (TORRE WOR LD TRADE CENTER WTC, 2011)

2.2 Marco contextual

De acuerdo a la CPEUM toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil, el cual se desprenden derechos y obligaciones que están establecidas en LFT tales como el derecho percibir un salario el cual la LFT la define como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” y otra obligación es la previsión social misma que Mario de la Cueva la definió como “el apoyo económico otorgado a los trabajadores así como a sus familiares en caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios”. Cabe señalar que la PTU forma parte de la previsión social por lo que de igual forma es un derecho que tienen todos los trabajadores de percibir dicha prestación sin exclusión alguna salvo cuando laboren en empresas de nueva creación y solo por el primer ejercicio fiscal.

Por el contrario, se tiene que un patrón de acuerdo al Artículo 10 de LFT lo define como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”

Con referencia a lo anterior las empresas que subcontratan personal pueden ser personas físicas o morales mismas que se les denominara outsourcing.

La subcontratación la LFT la define como *“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”*

En los marcos de las definiciones anteriores el patrón tiene la obligación de pagarle al trabajador un salario y una previsión social por su trabajo por lo que al generar base gravable tendrá la obligación de hacer el reparto de la PTU en el cual la SHCP, por conducto del SAT, la STPS, la PFDT, la STFE de la Ciudad de México, con la colaboración del CNMPS lo definen en el manual laboral fiscal 2016 como *“El derecho es además de un importante instrumento para contribuir a la redistribución de la riqueza y a la justicia social, un mecanismo que estimula la productividad, toda vez que la participación es concebida como una retribución al esfuerzo productivo de los asalariados. De ahí la importancia de propiciar su cabal cumplimiento”*

La participación de utilidades es un derecho de los trabajadores, que establece el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Todos los trabajadores que presten a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran.

Son sujetos obligados a repartir utilidades, las personas físicas y morales con actividades de producción o distribución de bienes o servicios, que siendo o no contribuyentes del impuesto sobre la renta tengan trabajadores a su servicio mediante el pago de un salario.

Para ello aunaremos en definiciones que se requieren para unificar criterios en cuanto a quien es el obligado hacer el reparto de utilidades y para ello tenemos la definición de establecimiento en el cual la LFT la define en su artículo 16 como *“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”

En un principio la subcontratación de servicios se utilizó respetando el espíritu para el cual fue creada, es decir, proveer a las empresas personal diverso para realizar labores que no eran propias de su objeto social.

Conforme paso el tiempo se desvirtuó su naturaleza por lo que se sustituyeron los de prácticamente todo el personal.

Así es como dio inició en la precarización de los derechos laborales de los subordinados y por ende un crecimiento sustancial del número de juicios laborales presentados ante la JCA. (Empresarial, 2013)

Por otra parte, como ya se había comentado anteriormente la obligatoriedad del pago de la PTU con fundamento constitucional de acuerdo al Art 123 Fracc. IX, cabe señalar que esta obligación también existe en otros países tales como en Brasil, España, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. (Galvan, 2012)

Si bien es cierto en algunos países es obligatorio también hay algunos países que manejan esta prestación de manera voluntaria o contractual tales son los casos como Inglaterra, Francia, Italia, Canadá, Australia, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Alemania entre otros. (Galvan, 2012)

En México, en la Asamblea Constituyente de 1857, Ignacio Ramírez, liberal, hizo una defensa vehemente para que esta prestación formara parte del texto Constitucional. *Si no hay paz en el mundo es porque no hay justicia... porque existen injustos e irritantes privilegios, porque no se practica el bien, ni se reconoce y respeta lo justo, a pesar de aquella sentencia incuestionable de que sin justicia la vida no sería posible y si lo fuera, no merecería vivirla.*

2.3 Marco Legal

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Título Sexto Artículo 123 fracción novena señala las bases para determinar dicho calculo y así como el derecho a recibirlo como a continuación se señala;

En la Ley Federal de Trabajo en su Título tercero Capítulo Octavo denominado “Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas”, contiene los siguientes artículos;

Artículo 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Artículo 119.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

Artículo 120.- El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 121.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 122.- El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Artículo 123.- La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 124.- Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las

gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Artículo 128.- No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Artículo 129.- La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Artículo 130.- Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

Artículo 131.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Resumen;

CPEUM artículo 123, apartado “A”, fracción IX: regula el derecho al disfrute del reparto de utilidades y las bases para su determinación y otorgamiento.

LFT, Título III, Capítulo VIII “Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas”, preceptos 117 al 131: contiene las directrices para llevar a cabo la individualización de esta prestación.

LISR vigente a partir de 2014, artículos 9o. penúltimo y último párrafo; 109, cuarto, quinto y último párrafo, y 152: prevé la forma en la que los contribuyentes deben calcular la renta gravable, la cual en términos de la LFT sirve como base para el reparto de las utilidades

Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la LFT: establece los lineamientos para tramitar y resolver el escrito de objeciones de los trabajadores en torno a la declaración anual presentada por su patrón al SAT, al igual que las bases de funcionamiento de la Comisión Intersecretarial para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

RQCNPTUE: prevé el porcentaje de la base gravable que debe repartirse entre los trabajadores (10%)

REEORU: indica la excepción de esta obligación a las compañías cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al ISR no superior a \$300,000.00, y

MLFPTU: señala el marco legal para el cumplimiento del pago de la PTU, además de contemplar criterios específicos sobre imprecisiones u omisiones de las normas laborales en la materia

LFT Artículos 12 al 16 relacionado a la subcontratación y sus requisitos.

Capítulo III Metodología

3.1 Definición del sujeto de estudio

Se estudiará a los contribuyentes que tributan en el régimen de sueldos y salarios y que laboran para empresas de tercerización, además se investigará si reciben anualmente la PTU del establecimiento donde laboran, ya que en la actualidad cuando los trabajadores son contratados por una outsourcing lo común es que trabajen en el establecimiento de la empresa que paga por los servicios del personal.

3.2 Premisa de trabajo y nula

Aun cuando en la actualidad la obligación de pagar la PTU es directamente del patrón, es decir la persona que hace la contratación directa, no necesariamente tendría que encuadrar la obligación si existen otras variables para que este supuesto dé origen a la retribución contractual, por lo tanto, se identifican otros elementos tales como el derecho de igualdad en cuanto al derecho a recibir las utilidades, derivado de la contribución al desarrollo a los fines de la empresa en la cual se encuentra desempeñando su profesión.

3.3 Diseño del instrumento y recolección de datos

Se utilizó para recolectar y validar la información un instrumento de medición de campo: en este estudio se realizó mediante una fuente primaria el cual fue un cuestionario. El cual fue dirigido a los trabajadores que tributan en el régimen de sueldos y salarios y que a su vez laboran en empresas que se dedican a la tercerización de personal (empresas outsourcing), con la finalidad de

detectar si conocen o no, las prestaciones que tienen derecho y así como saber si reciben el pago de la participación de las utilidades (PTU) y de que empresa es la que le reciben dicha prestación, se establecieron preguntas básicas que nos arrojaron resultados confiables que indicaron la directriz en un punto de referencia de cuanto y cuáles son sus prestaciones y de que empresa reciben dichos pagos esto con la finalidad de conocer las principales problemáticas para proponer cambios, cálculos alternos o sugerencias a las reformas fiscales y/o laborales.

Esta encuesta es analítica y consta de una serie de preguntas estandarizadas que se realizaron a una muestra representativa de contribuyentes de sueldos y salarios las cuales consisten en 14 preguntas cerradas por lo que el resultado que se obtuvo fue cuantitativo, el cual fue aplicado en la ciudad de Ensenada a empresas que presenten servicios administrativos de personal.

3.4 Método de muestreo y definición de la muestra

De los contribuyentes de sueldos y salarios que trabajan para empresas de tercerización se seleccionó como muestra representativa en la ciudad de Ensenada, Baja California, a empresas con el giro de prestación de servicios administrativos.

El tipo de metodología es de tipo cuantitativo y cualitativo en el cual el cualitativo se recopiló información a través de encuestas de los cuales se realizaron análisis estadísticos que comprobaron la premisa, de igual forma se aplicó el método cualitativo debido que a partir de la obtención de datos se plantearon alternativas y sugerencias para la problemática que tienen los trabajadores.

Se consideró como base para la toma de muestra los datos del INEGI en el cual solo se seleccionaron tres tipos de actividades económicas de los cuales son servicios financieros y de seguros, servicios profesionales, científicos y técnicos y por último otros servicios excepto actividades gubernamentales en la ciudad de Ensenada B.C. dando como resultado un total de población de 535 personas.

Tabla 1
Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Año	Entidad	Municipio	Actividad Económica	Personal no dependiente de la razón social total
Censal				
2014	02 BC	Ensenada	servicios financieros y de seguros	21
2014	02 BC	Ensenada	servicios prof., científicos y técnicos	194
2014	02 BC	Ensenada	otros servicios excepto actividades gubernamentales	320
			TOTAL	535

INEGI. Censos Económicos 2014. Resultados definitivos

En cuanto al tamaño de la muestra se consideró un margen de error del 10% con un nivel de confianza del 99% con el total del tamaño de la población equivalente a 535 personas de acuerdo al cuadro del INEGI, dado como resultado un tamaño de la muestra de 127 personas.

3.5 Diseño del trabajo de campo

Como se comentó anteriormente se aplicó un diseño de campo tipo encuesta el cual fue aplicado de forma presencial a trabajadores que prestan sus servicios administrativos, por lo que se obtuvo un acercamiento con este giro de empresas en un periodo que no fue mayor a tres meses a partir de diciembre de 2016 a febrero de 2017.

El Cuestionario aplicado fue el siguiente se elaboró en una muestra de 127 personas que se podrá revisar en el Anexo 1

3.6 Técnica de tabulación y análisis estadístico

El proceso de tabulación se representó en gráficas tras la recolección de la información, para ello se analizó los datos de tal forma que se organizaron de manera que se observaron las características de los diferentes valores, por lo que se optó por la técnica cualitativa de porcentaje lo que dio como resultado la ecuación estadística para proporciones poblacionales.

En cuanto a el análisis estadístico se optó por graficar el cuestionario en el programa de Excel ya que este programa contiene hojas de cálculo especiales para determinar el resumen estadístico, además que este sistema permitió recodificar las variables en los casos que aplicaron cambios y por otro lado la capacidad de operación es muy vasta.

Capítulo IV Resultados

4.1 Análisis y presentación de resultados

El objetivo de este capítulo es presentar el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario que fueron aplicados en forma personal y otros a través de correo electrónico.

EL cuestionario fue descriptivo con catorce respuestas cerradas de opción múltiple el cual fue aplicado en la ciudad de Ensenada B.C. a personal contratado por empresas de outsourcing.

De acuerdo a los resultados en los cuestionarios en la figura de género, rango de edades y escolaridad muestra los datos demográficos de los encuestados en los cuales el género masculino predomina con un porcentaje del 79% respecto a un 21% para las mujeres es decir la tendencia de contratación de personal en empresas outsourcing en la ciudad de Ensenada son hombres.

En cuanto a la edad la mayor parte de los encuestados se encuentra en el rango de edad entre de los 31 a 43 años con un total de 53 personas, en el rango de 18 a 30 años fueron 46 encuestados, de 41 a 50 años fueron 25 personas, de 51 a mas años solo fueron 3 personas, con relación al grado de escolaridad de los encuestados se obtuvo 1 persona con grado de primaria, 11 con secundaria, 46 preparatoria, 3 posgrados, 1 Otro y la mayor parte de los encuestados tienen grado escolar universitario siendo un total de 62 personas, como se alcanza a observar en las siguientes graficas.



Figura 4 Genero (Fuente, elaboración propia)

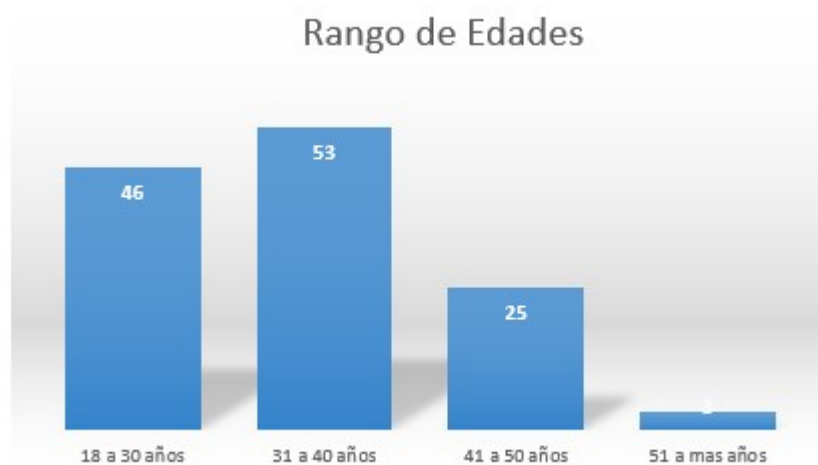


Figura 5 Rango de edades (Fuente, elaboración propia)



Figura 6 Escolaridad (Fuente, elaboración propia)

En las siguientes figuras se muestran los resultados de manera gráfica obtenidos en cada preguntada, en el cual se señalan las cantidades o porcentajes de las respuestas respectivas.

En el primer cuestionamiento realizado en el cual se cuestionó la Antigüedad Laboral a los trabajadores obteniendo como respuestas 4 personas contestaron que tenían una antigüedad menor a un año, 33 personas contestaron de 1 a 3 años, 43 personas contestaron de 4 a 7 años, 20 personas contestaron de 8 a 10 años y 27 personas contestaron de 11 años a más.

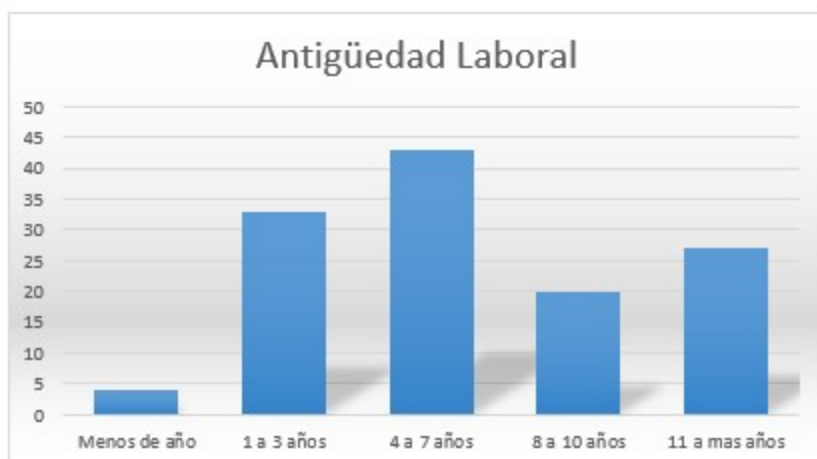


Figura 7 Antigüedad laboral (Fuente, elaboración propia)

El segundo cuestionamiento ¿Conoces cuales son todas las prestaciones a las que tienes derecho de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo? Obteniendo como resultado 67 personas contestaron que si conocen cuales son las prestaciones, 46 personas contestaron que no y solo 14 personas contestaron que no saben.

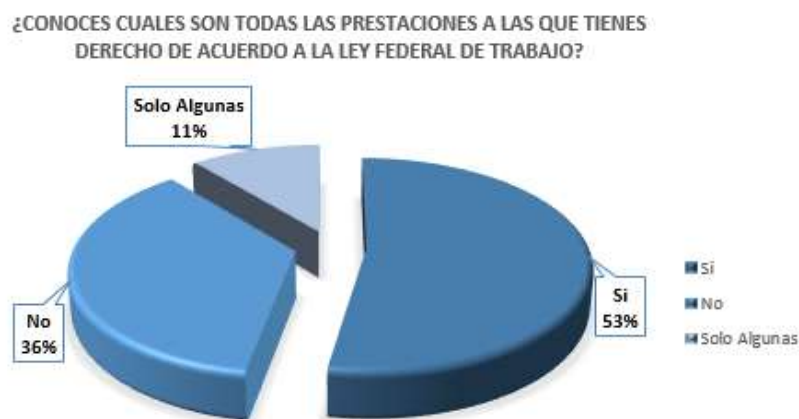


Figura 8 Prestaciones Laborales (Fuente, elaboración propia)

La Tercer pregunta de la encuesta es ¿señala que prestaciones tienes en tu trabajo actual? Señalando aquellas que hayan recibido los trabajadores.

El resultado fue 123 encuestados tienen derecho a PTU, 127 a Aguinaldo, 127 Vacaciones y prima vacacional, 36 prima dominical y 127 día de descanso semanal.



Figura 9 Prestaciones actuales (Fuente, elaboración propia)

La cuarta pregunta aplicada es ¿Recibes el pago de la participación a las utilidades PTU? En el cual contestaron 123 personas que si reciben la PTU y 4 personas contestaron que no la reciben.

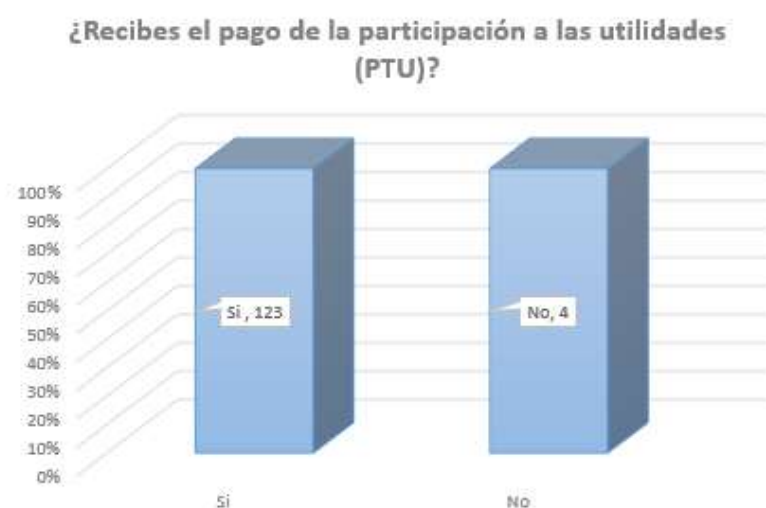


Figura 10 Pagos de PTU (Fuente, elaboración propia)

La quinta pregunta ¿Cuánto es lo que recibes de reparto de utilidades? El cual se dividió en 8 rangos de las cuales 4 persona contestaron que no recibieron nada, 3 personas recibieron de 1 a 1,000 pesos, 3 personas recibieron 1,001 a 2,000, 95 personas recibieron de 2,001 a 5,000, 15 personas recibieron de 5,001 a 7,500, 4 personas recibieron de 7,501 a 10,000, 2 personas recibieron de 10,001 a 20,000 y por ultima solo una persona recibió de 20,000 a más.



Figura 11 Cantidad recibida por PTU (Fuente, elaboración propia)

La sexta pregunta aplicada ¿Crees que es justa la cantidad que recibes de PTU? De los cuales 12 contestaron que sí y 115 contestaron que no.



Figura 12 Cantidad Justa de PTU (Fuente, elaboración propia)

La séptima pregunta ¿Dónde desarrollas tus actividades como trabajador? En los cuales solo se limitó a dos respuestas las cuales fueron en la empresa que me contrato outsourcing y en otra empresa que contrata los servicios de personal obteniendo como resultado 123 y 4 respectivamente.



Figura 13 Desarrollo actividades trabajador (Fuente, elaboración propia)

La Octava pregunta fue ¿Qué empresa es la que paga las utilidades (PTU)? De los cuales 4 personas contestaron que ninguna, 122 personas contestaron la empresa que los contrato (outsourcing) y solo una persona contesto donde laboro de manera presencial.

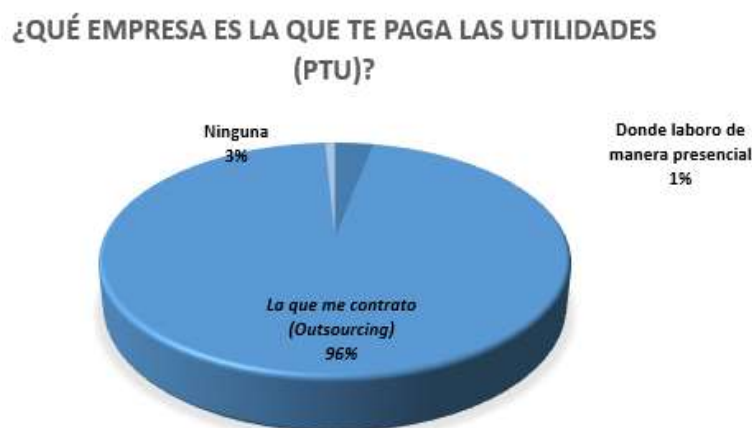


Figura 14 Empresa pagadora de Utilidades (Fuente, elaboración propia)

La novena pregunta ¿Estas dado de alta en el seguro social? El cual se obtuvo que 122 personas contestaron que sí, 1 persona contesto que no y 4 contestaron que no saben.



Figura 15 Alta en el IMSS (Fuente, elaboración propia)

La decima pregunta se cuestiono ¿en caso de un accidente laboral que nombre darias en el seguro social para efectos de tu incapacidad?

Se obtuvo que 52 peronas contestaron en la empresa donde estas prestando los servicios actualmente, 66 la empresa que te contrato (outsourcing) y 9 personas contestaron que no lo saben.

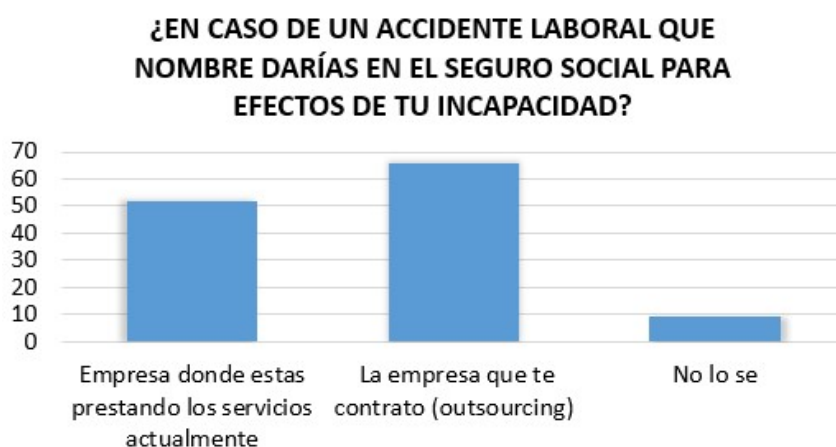


Figura 16 Accidente Laboral (Fuente, elaboración propia)

La onceava pregunta fue ¿Cómo calificarías tu sueldo? Teniendo como opción cinco respuestas de las cuales 3 personas contestaron muy bajo, 13 personas como Bajo, 69 personas Regular, 36 personas como bueno y solo 6 personas calificaron su sueldo como excelente.



Figura 17 Calificación de Sueldos (Fuente, elaboración propia)

La doceava fue ¿Cuánto es el sueldo que percibes de manera mensual? De las cuales 16 personas contestaron que de 5,001 a 10,000, 75 personas se encuentran en el rango de 10,001 a 15,000 y 36 personas contestaron que de 15,001 a más.



Figura 18 Sueldo Percibido (Fuente, elaboración propia)

La pregunta número trece fue ¿Cuándo te contrataron te dijeron que te iban a dar de alta en una empresa outsourcing y 75 personas contestaron que sí y 52 que no.

¿CUANDO TE CONTRATARON TE DIJERON QUE TE IBAN A DAR DE ALTA EN UNA OUTSOURCING?



Figura 19 Contratación Inicial Outsourcing (Fuente, elaboración propia)

La pregunta número catorce y ultima se cuestionó ¿En la empresa en la que te encuentras laborando si estuvieras contratado directamente por ellos sabes que cantidad te pudiera tocar de reparto utilidades? 23 personas contestaron que no sabían y 104 personas contestaron que sí.

Esta misma pregunta se dejó para que contestaran de manera abierta una cantidad en la cual ellos estimaban o creían de cuanto es lo que pudieran estar percibiendo de utilidades y en promedio contestaron que alrededor de treinta y cinco mil pesos.

**¿EN LA EMPRESA EN LA QUE TE ENCUENTRAS
LABORANDO SI ESTUVIERAS CONTRATADO
DIRECTAMENTE POR ELLOS SABES QUE CANTIDAD
PUDIERAS ESTAR RECIBIENDO DE REPARTO
UTILIDADES?**

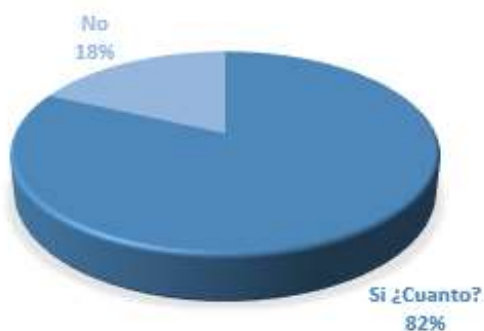


Figura 20 PTU Recibida en otras empresas (Fuente, elaboración propia)

Capítulo V Conclusiones, Interpretaciones y Recomendaciones

5.1 Interpretaciones

La encuesta aplicada con datos demográficos en cuanto al sexo y el rango de edades de los encuestados con la finalidad de conocer quiénes son los más afectados se obtuvo que en este tipo de compañías se contratan más hombres que mujeres por el tipo de giro de la empresa, que no necesariamente debería ser tendencia para el resto de las empresas que se dedican a la subcontratación de personal, en cuanto al rango de edades oscilan entre 18 y 40 años el cual se encuentra dentro del rango promedio de la población económicamente activa según cifras del INEGI 1 May 2015.

Por otro lado, tenemos la escolaridad de los encuestados que en su mayoría es personal que labora en áreas operativas por lo que para este tipo de puestos se requiere personal con un nivel académico a nivel preparatoria y/o nivel licenciatura dependiendo de los puestos vacantes,

teniendo como resultado en su mayoría estos dos niveles académicos mencionados con anterioridad.

En la segunda sección de la encuesta de acuerdo a los resultados obtenidos, respecto a la antigüedad laboral tenemos en su mayoría de 4 a 7 años ya que el personal se siente seguro de pertenecer a una empresa estable la cual cubre semanalmente su salario sin retraso alguno, por otra parte, dichos trabajadores conocen las prestaciones estipuladas en la Ley Federal del Trabajo debido a experiencias pasadas e incluso por la buena comunicación entre los mismos compañeros de trabajo.

El conocer las prestaciones a las que tiene derecho los trabajadores es indispensable debido a que así pueden exigir sus derechos ante la Secretaría de Trabajo ante cualquier inconformidad que se pudiera presentar, tal es que el caso de algunos de los encuestados que en ocasiones han tenido que presentar demandas ante la dependencia antes mencionada.

El tener conocimiento de ciertas prestaciones laborales no es lo único que se tiene que tener presente si no también saber calcularlos, dando seguimiento a los datos presentados en los resultados de las encuestas se confirma que los trabajadores perciben todas y cada una de sus prestaciones sin embargo a la hora de percibir específicamente la remuneración por concepto de PTU tenemos como resultado cifras alarmantes, se encontró que si se ven afectados los trabajadores que laboran en empresas de outsourcing debido a que la percepción del pago de la PTU proviene de la empresa contratista la outsourcing por lo que se comprueba la premisa de esta investigación, además se comprobó que las cantidades que se perciben son inferiores a las que se

pudieran tener derecho si estuvieran laborando directamente en la empresa contratante el cual genera inconformidad por parte de los trabajadores encuestados ya que creen que no es justa la cantidad que están percibiendo por este concepto.

Todos los trabajadores encuestados se trasladan a prestar sus servicios en la empresa que contrata los servicios del outsourcing por lo que ellos al tener contacto con el resto del personal que si es contratado directamente por la empresa tienen conocimiento de cuanto es lo que pudieran estar percibiendo de PTU, con independencia de que están recibiendo todas sus prestaciones e incluso están dados de alta ante el IMSS se comprueba que quien efectúa el pago de las utilidades es directamente la outsourcing y en ninguno de los casos perciben alguna remuneración por parte de la empresa contratante.

Tal es el caso de la última pregunta donde los trabajadores externan el importe promedio que pudieran estar recibiendo si estuvieran contratados directamente por la empresa contratante la cantidad asciende en promedio a más de un salario mínimo elevado al año. Ingreso que pudiera ser equivalente a una percepción de otro integrante de la familia por lo que dicha cantidad es importante si se multiplica por todos los trabajadores que se encuentran bajo esta situación cifra que casi llega a los cinco millones, como resultado se tiene un impuesto que pudiera estar dejando de percibir el fisco federal y estatal y por ende también el trabajador.

Esto conlleva a que los trabajadores no tienen sentido de pertenencia hacia la empresa debido a que muchos de ellos presentan una desmotivación e incluso se quejan de la empresa en la cual pertenecen.

Por otro lado, con independencia de conocimiento de obligaciones e importes que pudieran estar dejando de percibir ante esta injusta situación los trabajadores consideran que por cuestiones de poca oferta de empleos prefieren tener estabilidad laboral, aunque no reciban las prestaciones completas.

5.2 Conclusiones

Desde el punto de vista de la empresa que contrata personal a través de un outsourcing, lo que busca ciertamente es la optimización de recursos para ser más competitivos y evitar posibles demandas laborales, sin embargo, no todas las empresas de outsourcing están reguladas y las que se encuentran al corriente con la carga tributaria y de seguridad social solo se enfocan en que únicamente se vean beneficiadas las empresas y no así los trabajadores.

En la actualidad hay casi 5 millones de trabajadores que laboran en empresas outsourcing a nivel nacional, dejando a un lado las afectaciones que tienen por ser personal que laboran durante cierto periodo para otra unidad económica y no reciben las utilidades que genera la empresa contratante, siendo que al trabajar en el establecimiento de la empresa contratante se adquiere el derecho de recibir la PTU.

Se estudiaron a los contribuyentes que tributan en el régimen de sueldos y salarios y que laboran en empresas outsourcing a través de un diseño de campo tipo cuestionario el cual fue aplicado a trabajadores que se encontraban físicamente laborando en la empresa que subcontrata al personal a través del outsourcing es decir la empresa contratante, una vez recopilada y analizada la

información se comprobó que los trabajadores no reciben las utilidades que genera la empresa contratante.

La PTU es una consecuencia de la relación laboral y en la Ley está comprobado que la unidad económica es suficiente para crear obligaciones, por ende, la PTU va inmiscuida.

Con la legislación actual se puede y debe de reclamar la PTU a las empresas que reciben los servicios del outsourcing, por consecuencia aquella planeación fiscal que antes se hacía para no crear pasivo laboral y optimizar recursos puede ir disminuyendo si los contribuyentes de sueldos y salarios conocen estos derechos.

El impacto analizado fue enfocado en la ciudad de Ensenada, Baja California a empresas prestadoras de servicios administrativos.

5.2 Recomendaciones

Los resultados en los cuestionarios aplicados son alarmantes, debido al impacto económico que están dejando de percibir los trabajadores, mismo que asciende a un promedio de treinta y cinco mil pesos de acuerdo a las muestras tomadas en la ciudad de Ensenada, el cual es el equivalente a un salario mínimo elevado al año pudiendo ser este un sueldo de un integrante más de la familia.

Este trabajo se vio limitado únicamente a la ciudad de Ensenada, B.C. y a un solo sector prestadores de servicios administrativos por la imposibilidad en tiempo y forma de acceder a la población total de los trabajadores que laboran en empresas outsourcing.

Con estas cifras se invita que se amplié en nuevas investigaciones la muestra a nivel nacional para medir el impacto que pudiera tener el fisco en cuanto a la recaudación de impuestos causados por retenciones de ISR.

Por otro lado, también se pudiera trabajar en difundir esta información hacia los contribuyentes de sueldos y salarios para que hagan valer sus derechos y exijan todas las prestaciones a las que tienen derecho.

De igual forma se puede exigir a las autoridades que sean más claros en las legislaciones para poder hacer valer los derechos o bien aplicar sanciones de responsabilidad solidaria a quienes no den cumplimiento con las disposiciones laborales y fiscales.

Anexo 1

Datos generales del encuestado:

Género

Hombre

Mujer

Escolaridad

Primaria

Secundaria

Preparatoria

Universidad

Posgrado

Otro

Edad

18 a 30 años

31 a 40 años

41 a 50 años

51 a mas años

Antigüedad Laboral (tiempo que tienes trabajando para esta empresa)

☐ a) Menos de año

☐ b) 1 a 3 años

☐ c) 4 a 7 años

☐ d) 8 a 10 años

☐ e) 11 a mas años

¿Conoces cuales son todas las prestaciones a las que tienes derecho de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo?

☐ a) Si

☐ b) No

☐ c) Solo Algunas

Señala que prestaciones tienes en tu trabajo actual (señala todas las que te apliquen o hayas recibido)

☐ a) Utilidades (PTU)

☐ b) Aguinaldo

☐ c) Vacaciones y prima vacacional

☐ d) Prima Dominical

☐ e) Día de descanso semanal

¿Recibes el pago de la participación a las utilidades (PTU)?

- ☐ a) Si
- ☐ b) No

¿Cuánto es lo que recibes de reparto de utilidades? (pesos)

- ☐ a) No recibo nada
- ☐ b) 1 a 1,000
- ☐ c) 1,001 a 2,000
- ☐ d) 2,001 a 5,000
- ☐ e) 5,001 a 7,500
- ☐ f) 7,501 a 10,000
- ☐ g) 10,001 a 20,000
- ☐ h) 20,001 a mas

6. ¿Crees es justa la cantidad que recibes de PTU?

- ☐ a) Si
- ☐ b) No

¿Dónde desarrollas tus actividades como trabajador?

- ☐ a) En la empresa que me contrato (Outsourcing)
- ☐ b) En otra empresa que contrata los servicios de personal

¿Qué empresa es la que te paga las utilidades (PTU)?

- ☐ a) Ninguna
- ☐ b) La que me contrato (Outsourcing)
- ☐ c) Donde laboro de manera presencial

¿Estas dado de alta en el seguro social?

- ☐ a) Si
- ☐ b) No
- ☐ c) No lo se

¿En caso de un accidente laboral que nombre darías en el seguro social para efectos de tu incapacidad?

- ☐ a) Empresa donde estas prestando los servicios actualmente
- ☐ b) La empresa que te contrato (outsourcing)
- ☐ c) No lo se

¿Cómo calificarías tu sueldo?

- ☐ a) Muy Bajo
- ☐ b) Bajo
- ☐ c) Regular
- ☐ d) Bueno

¿Cuánto es el sueldo que percibes de manera mensual?

- ☐ a) 5,001 a 10,000
- ☐ b) 10,001 a 15,000
- ☐ 15,001 a mas

¿Cuándo te contrataron te dijeron que te iban a dar de alta en unos outsourcing?

- ☐ a) Si
- ☐ b) No

¿En la empresa en la que te encuentras laborando si estuvieras contratado directamente por ellos sabes que cantidad te pudiera tocar de reparto utilidades?

☐ a) Si ¿Cuanto? _____

☐ b) No

Referencias

Abogados, R. (s.f.). *Outsourcing*. Obtenido de

<https://static1.squarespace.com/static/5175b396e4b0886cd95fcfe0/t/573524d5b654f91ef64bcb9b/1463100643681/OUTSOURCING+E+INSOURCING++SU+DEDUCCI%C3%93N+FISCAL++RANERO+ABOGADOS+++Mayo+12%2C+2016.pdf>

Bohon Devars, J. A. (31 de 07 de 2009). *EXPANSION CNN*. Obtenido de VENTAJAS Y

DESVENTAJAS DEL OUTSOURCING:

<http://expansion.mx/opinion/2009/07/30/ventajas-y-desventajas-del-outsourcing>

Bohon Devars, J. A. (31 de 07 de 2009). *VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL OUTSOURCING*.

Obtenido de Expansion: <http://expansion.mx/opinion/2009/07/30/ventajas-y-desventajas-del-outsourcing>

El H. Consejo Técnico. (08 de 10 de 2009). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Diario

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

Empresarial, S. (30 de 01 de 2013). *Salud Empresarial*. Obtenido de IDC:

<http://www.idconline.com.mx/laboral/2013/01/30/outourcing-a-la-luz-de-la-reforma-a-la-lft>

Galvan, S. (2012). Obtenido de <http://www.idconline.com.mx/PTU2012>

Gin Group. ((s.f)). *PTU*. Obtenido de IDC Online: <https://idconline.mx/>

Grupo Expansión. (28 de 04 de 2015). *IDC Online*. Obtenido de Prepárese para el reparto de utilidades: <http://www.idconline.com.mx/laboral/2015/04/28/preprese-para-el-reparto-de-utilidades>

México, Notimex. (28 de 08 de 2015). *IDC Online*. Obtenido de Outsourcing al alza en últimos 10 años: <http://www.idconline.com.mx/laboral/2015/08/28/outsourcing-al-alza-en-10-aos>

México, Notimex. (13 de 08 de 2015). *IDC Online/Grupo Expansion*. Obtenido de Empresas de outsourcing no certificadas eluden SAT: <http://www.idconline.com.mx/laboral/2015/08/13/empresas-de-outsourcing-no-certificadas-eluden-sat>

Palacios M, J. D. (6 de 11 de 2015). Obtenido de El Outsourcing como herramienta organizacional: <http://unyoutsourcing.blogspot.mx/>

Sabino, C. (1992).

Servicio de Administración Tributaria. (03 de 04 de 2016). *Padrón | Por tipo de contribuyente*. Obtenido de Secretaria de Hacienda y Credito Publico: http://www.sat.gob.mx/cifras_sat/Paginas/datos/vinculo.html?page=giipTipCon.html

TORRE WORLD TRADE CENTER WTC. (05 de 2011). *Corpusiure*. Obtenido de http://killercoke.org/downloads/corpusiure_report_may_2011_spanish.pdf