

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



**EFFECTOS FISCALES DE LAS MALAS PRÁCTICAS DEL
OUTSOURCING**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN IMPUESTOS**

**PRESENTA:
KARINA DE LOS ANGELES FLORES**

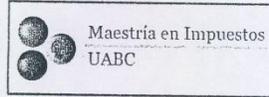
**DIRECTOR DE TRABAJO TERMINAL:
DRA. SÓSIMA CARRILLO**

Ensenada, Baja California; agosto 2018

La dedicatoria de este trabajo terminal es para mi madre que sin duda alguna me ha apoyado y motivado en todo momento para concluir esta etapa de manera satisfactoria, sin duda alguna ella es mi mayor ejemplo a seguir y le doy las gracias por todo, este logro es de ella también.

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

MAESTRIA EN IMPUESTOS



CONSTANCIA DE APROBACION

Por este conducto doy mi voto aprobatorio para que el **C. KARINA DE LOS ANGELES FLORES**

con el tema "EFECTOS FISCALES DE LAS MALAS PRÁCTICAS DEL OUTSOURCING."

para obtener el GRADO de Maestro en Impuestos.

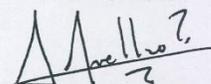
Sin otro particular por el momento, agradezco de antemano las atenciones que se sirva brindar al presente, quedando de usted.

Ensenada B.C., a 11 de septiembre 2018.

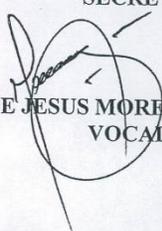
Director del trabajo terminal


DRA. SÓSIMA CARRILLO
PRESIDENTE

Sinodo


M.I. SANTIAGO ALEJANDRO ARELLANO ZEPEDA
SECRETARIO

Sinodo


MA JOSE DE JESUS MORENO NERI
VOCAL

AGRADECIMIENTOS

A Dios.

Por haberme permitido llegar al término de mi maestría con salud y haberme guiado en el transcurso de esta etapa tan importante en mi vida.

A mi hija

Por ser ese ser que me ha motivado para seguir estudiando y seguir desarrollándome profesionalmente, que a pesar de su corta edad me ha dado ejemplos, me ha enseñado y motivado para nunca rendirme y siempre luchar por mis sueños.

A mi madre

Por ser mi ejemplo a seguir y siempre apoyarme en mis proyectos académicos que gracias a sus consejos me ha llenado de sabiduría para vencer los obstáculos que se han presentado en mi vida, y por siempre contar con apoyo y amor incondicional.

A mis maestros.

Dra. Sósima Carrillo y Mtra. Seidi Iliana Pérez Chavira, por su gran apoyo, esfuerzo y tiempo que dedicaron al término de mis estudios y para el desarrollo de mi proyecto final.

A mis amigos.

Que siempre durante la maestría estuvimos trabajando y apoyándonos de manera conjunta para formarnos como profesionistas, y que además de compañeros formamos una gran amistad a lo largo de estos dos años de estudio.

RESUMEN

La investigación que se presenta tiene como objetivo determinar y analizar los efectos fiscales derivados de las malas prácticas de outsourcing por parte de los contribuyentes y determinar si en el transcurso de los años esta modalidad se ha ido regulando mediante la implementación de las nuevas reformas fiscales, así como definir las ventajas y desventajas del uso de esta modalidad.

El diseño de la investigación es una metodología cualitativa, ya que permite analizar de manera detallada los aspectos más importantes de los efectos de la simulación de operaciones, el enfoque es descriptivo en virtud de que se analizó la regulación de la subcontratación laboral en cuanto al cumplimiento de las obligaciones fiscales con la implementación de nuevas reformas fiscales que la autoridad fiscal ha realizado, se analizó y se determinó que con las regulaciones establecidas en ley se ha logrado disminuir este tipo de operaciones indebidas.

Los principales resultados nos indican que esta modalidad se ha ido regulando y que los cambios y medidas que el SAT ha implementado contribuyen a una disminución de operaciones indebidas. Los resultados permitieron conocer que el outsourcing es una modalidad de gran utilidad para las empresas de nueva creación o empresas que quieran establecer sus recursos económicos a las actividades que les dejen un recurso económico.

PALABRAS CLAVE: Outsourcing, operaciones indebidas y reformas fiscales.

ÍNDICE

Introducción	1
Antecedentes Históricos	3
Planteamiento del problema	4
Pregunta de Investigación:	5
Importancia del estudio	5
Premisa:	6
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
Limitaciones del estudio	7
CAPÍTULO I	8
MARCO TEÓRICO	8
1.1. Marco Histórico	8
1.1.1. Origen del Outsourcing	8
1.1.2. Origen del Outsourcing en México	10
1.1.2. Outsourcing en la Actualidad	11
1.2. Marco Conceptual	15
Outsourcing táctico	16
Outsourcing Estratégico	16
1.3. Marco Legal	21
1.3.1. Outsourcing desde el punto de vista laboral	24
1.3.2. Outsourcing desde el punto de vista fiscal	25
1.3.3. Reforma Laboral de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo	26
1.3.4. Acciones a Seguir:	29
1.3.5. Código Fiscal de la Federación	30
1.3.6. Normatividad del SAT	35
1.3.7. EFOS:	35
1.3.8. EDOS:	37
1.3.9. Obligaciones de la empresa contratista.	41
2.1. Cualitativa	42
2.2. Enfoque descriptivo	43

RESULTADOS	44
3.1. Descripción e Interpretación de los Resultados	44
CAPÍTULO IV	55
4.1 Conclusiones y Recomendaciones	55
4.2 Recomendaciones	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

Introducción

El outsourcing o subcontratación laboral es una tendencia actual que ha formado parte importante en las decisiones administrativas de los últimos años en muchas empresas, no sólo en nuestro país, sino a nivel mundial.

Surge como una alternativa para las empresas para solucionar problemas que se generan dentro de la misma aligerando la carga administrativa como la rotación del personal, el incremento de producción, la falta de tecnología (Corona, 2017).

Bajo esta modalidad se adecuan los apoyos que la empresa requiere, con ello se obtienen grandes beneficios como son: estrategias para el pago de nóminas, justificación de ingresos, y la disminución de carga fiscal en los departamentos administrativos (Olvera, Monroy, & García, 2013).

También puede identificarse también como externalización o subcontratación, el cual representa una herramienta eficiente de la administración que consiste en la delegación, a una empresa especializada, de tareas que van desde las más básicas, como son el mantenimiento, hasta procesos enteros como pueden ser la contabilidad o el reclutamiento de personal, esto le permite a la organización el espacio y tiempo necesarios para dedicarse a las actividades y procesos que son la esencia de la misma, es decir aquellas tareas que componen el giro de la empresa, con la finalidad de alcanzar sus objetivos (Sánchez, 2015).

En la actualidad las empresas deben dedicarse a innovar y a concentrar sus recursos en el negocio principal. Por ello la subcontratación laboral ofrece una solución rápida y eficaz y esto permite alianzas estratégicas que lo ayuden al desarrollo de su actividad económica.

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. La compañía delega el gerenciamiento y la operación de uno de sus procesos o servicios a un prestador externo, con el fin de agilizarlo, optimizar su calidad y/o reducir sus costos.

Transfiere así los riesgos a un tercero que por su naturaleza no los puede realizar propiamente y puede dar garantías de experiencia y seriedad en el tema. En cierto sentido este prestador pasa a ser parte de la empresa, pero sin incorporarse formalmente.

Los más frecuentes son los servicios de distribución de productos, telemarketing, servicios informáticos, selección y/o capacitación de personal, eventos, liquidaciones de patrón al beneficiario del trabajo. Lo anterior, debido a la gran cantidad de empresas que utilizan personal bajo el esquema de outsourcing (El universal, 2009).

Por otro lado, el propósito de esta investigación consiste en analizar cuáles son los efectos fiscales del uso de esta modalidad y conocer de qué manera afecta al fisco las malas prácticas del mismo; este tema genera discusión y controversia, por ser una actividad que se ha utilizado desde años atrás, y la autoridad, con las modificaciones en ley que se han realizado hay gran posibilidad de que se extinguiría esta mala práctica.

Sin embargo, la cuestión es que los contribuyentes continúan con esta conducta, por malas prácticas y por la carga administrativa que el fisco les transfiere, período tras período, sin dejar que los negocios y empresas crezcan de la manera en que deberían hacerlo. Ahora bien, los contribuyentes no creen en el beneficio de pagar impuestos, ya que cuando no es claro para que se está utilizando, a quién beneficia, y para qué se aporta, se pierde totalmente el objeto que en teoría opera para el bien común (Sánchez, 2015).

Lo anterior genera un círculo vicioso, ya que los ciudadanos incumplen con la obligación tributaria, exigen la atención pero no participan, no se informan, y de esta manera la recaudación es baja y concentrada en sectores específicos; se realizan actos de corrupción e impunidad, por lo cual la autoridad incrementa la carga administrativa y la fiscalización y por lo tanto aumenta el costo de la administración tributaria, teniendo de esta manera espacio público deficiente, sin transparencia y sin contar con la rendición de cuentas, que en su caso corresponda. Para el logro del mencionado propósito, el método de investigación que se aplica a la presente tesis es de corte cualitativo, ya que se describe de manera particular los efectos que conlleva el utilizar el outsourcing en el ámbito federal, a su vez, la importancia recae en las situaciones y experiencias que se están presentando en la actualidad y que tiendan

afectar la recaudación de impuestos, que se ve reflejado en los servicios e infraestructura con que cuenta el país; por ende, la relación que existe entre la presente investigación y los estudios similares se basará en las interacciones, opiniones y pensamientos que los estudiosos de la materia expresan de manera particular, emitiendo así un apoyo con cualidades que serán útiles para poder entender y analizar los problemas que ocasionan estas prácticas ilícitas por parte de los contribuyentes ante las autoridades fiscales.

Antecedentes Históricos

El outsourcing surge a inicios del siglo pasado y en México se va implementado a principios de los años noventa, ofreciendo grandes ventajas para las empresas y empleos temporales que resolvían la crisis del momento.

Debido a la llegada de la globalización y la evolución de los mercados se empezaron a ver las necesidades de las empresas de delegar algunos procesos de su empresa para enfocarse en sus puntos fuertes, anteriormente estas preferían hacer completamente sus procesos independientemente, se consideraba la mejor estrategia en ese entonces para no depender de proveedores, sin embargo poco a poco esta estrategia comenzó a decaer debido a la falta de capacidad, incompetencia, la falta de tecnología o la situación financiera que algunas empresas comenzaban a presentar, eran estos los factores que orillaban a las organizaciones a utilizar la subcontratación (Díaz, 2017).

Se sabe que este fenómeno comenzó en los años cuarenta en Estados Unidos, sin embargo, los primeros registros que se tienen de la externalización datan de mediados de los años sesenta cuando las organizaciones consideraban necesaria la contratación de centros de especialistas en computación para ayudarlos en sus áreas financieras y de operaciones.

Alrededor de los años ochenta se abrió camino debido a la necesidad que tenían las empresas de competir con otras a nivel global, con esto algunas de ellas tuvieron que trasladarse o abrir sucursales en el extranjero permitiéndoles, en algunos de los casos, posicionarse en dichos mercados, este proceso traía consigo diversas ventajas como son minimizar sus costos de personal, inyectar el marketing en diferentes mercados, así como también invertir en investigación y desarrollo.

Hace aproximadamente cuarenta años se comenzó a implementar en México, ya que las empresas buscaban contratar externamente los servicios de vigilancia y mantenimiento, así hasta que con la tendencia organizacional en los años noventa se comenzó a utilizar para la contratación de servicios externos de personal, cabe mencionar que en México se considera una estrategia empresarial para evadir algunas cuestiones tanto fiscales como laborales (Sánchez, 2015).

Hoy en día la tendencia de las empresas es delegar por completo algunas áreas de la empresa y por lo tanto procesos enteros, para que la organización pueda implementar una especialización de los negocios, es decir para que pueda dedicarse enteramente a la actividad central que mantiene al negocio funcionando y que le permite obtener ganancias (Almanza & Archundia, s.f.).

De acuerdo con datos del Servicio de Administración Tributaria (SAT), de 2009 a 2014 se detectaron 512 empresas que ofrecen servicios de subcontratación y que han celebrado o tienen operaciones por un valor de \$198 mil 92 millones de pesos, con 29 mil 481 clientes o compañías que les traspasaron sus nóminas.

Esas firmas de outsourcing evadieron impuestos por aproximadamente \$79 mil 236 millones 800 mil pesos, equivalentes a 40% por ciento del valor de los contratos y afectaron aproximadamente a 230 mil empleados (Ranero, 2016).

Planteamiento del problema

Los outsourcing están diseñados para satisfacer las necesidades de la empresa contratante, así como disminuir la carga administrativa de la misma.

Hasta hace un tiempo esta práctica 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 por diversas razones tales como: Reducción y/o control del gasto de operación, concentración de los negocios y disposición más apropiada de los fondos de capital, manejo más fácil de las funciones difíciles o que están fuera de control del contratante, disposición de personal altamente capacitado, que genere mayor productividad y competitividad.

Todo esto 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.

Sin embargo, esta modalidad de trabajo, en los últimos cinco años ha manifestado distintas problemáticas relacionadas con la subcontratación por el impacto sobre las prestaciones sociales y la evasión de impuestos, el cual es tema de esta investigación.

Evidentemente, en México las prácticas de outsourcing comenzaron a despuntar como una estrategia de negocio que ofreció esquemas para no pagar contribuciones (Impuestos y Aportaciones de Seguridad Social) lo cual ha originado que miles de millones de pesos dejara de recibir el erario público (Outsourcing. Implicaciones económicas, fiscales y laborales en México, 2016).

Asimismo, las empresas que han operado de manera ilícita con diversos esquemas propuestos por compañías que vendieron la implementación de estos nuevos sistemas de para evadir dichas obligaciones fiscales y laborales, pueden ser acusadas de lavado de dinero. Con base a lo anterior se plantea la siguiente:

Pregunta de Investigación:

¿Cuáles son los efectos fiscales en México por la aplicación de malas prácticas en materia de outsourcing?

Importancia del estudio

La realización del presente estudio tiene como finalidad analizar los efectos que causan la evasión de impuestos debido a las malas prácticas del outsourcing por parte de ciertos contribuyentes.

Aclarar si las alternativas o estrategias implementadas por la autoridad han funcionado y si han sido de apoyo para detectar y afrontar de manera rápida y eficaz a aquellos contribuyentes que aparentan constar con estructura, capital humano, activos fijos.

Por lo cual, es necesario un estudio donde se establezcan los efectos producidos por la evasión fiscal de algunos contribuyentes dedicados a la tercerización, de tal manera que cualquiera interesado en el tema pueda utilizar como una guía de lo que debe cuidar al momento de tomar la decisión de contratar a un tercero para que le preste servicios de subcontratación laboral, así como los impactos que ha tenido el país por la evasión generada de estos contribuyentes.

Por consiguiente, a través de esta investigación se buscó aclarar si las alternativas o estrategias implementadas por la autoridad han funcionado y si han sido de apoyo para detectar y afrontar de manera rápida y eficaz, aquellos contribuyentes quienes aparentan contar con infraestructura, personal, maquinaria, activos, entre otras características, en el lugar de sus actividades.

Premisa:

Aun con los cambios de regulación que se han realizado, la autoridad fiscal no ha logrado cumplir los objetivos esperados para que esta actividad se desarrolle como las leyes lo regulan.

Los Outsourcing se podrían regular desde su nacimiento, regularlos de acuerdo a lo que marca la ley y vigilar que estos cuenten con capital humano, infraestructura indispensable y necesaria para llevar a cabo sus actividades, activos fijos, así como capacitaciones constantes hacia los trabajadores, todo esto para que comprueben que realmente la empresa prestadora de servicios llamadas outsourcing tienen la capacidad fiscal para soportarlos, solicitando la debida documentación comprobatoria de la relación entre la prestadora de servicios y la empresa contratante a fin de que cumplan con los requisitos establecido.

Objetivo General

Determinar los efectos fiscales que causan las malas prácticas de los contribuyentes dedicados a la prestación de servicios en materia de outsourcing.

Objetivos Específicos

- Analizar las normas fiscales vigentes aplicables al outsourcing.
- Identificar las ventajas y desventajas de utilizar el outsourcing
- Identificar las consecuencias fiscales que adquieren los contribuyentes si hacen mal uso de esa modalidad.

Limitaciones del estudio

En el presente estudio únicamente se estudiaron y analizaron los efectos fiscales que se derivan de las malas prácticas del outsourcing en México correspondiente a los años 2014 al 2017.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Marco Histórico

1.1.1. Origen del Outsourcing

En 1940, se originó en los Estados Unidos y se expandió por el continente, el concepto de Outsourcing comenzó a ganar credibilidad al inicio de la década de los 70's enfocado, sobre todo, a las áreas de información tecnológica en las empresas. Las primeras empresas en implementar estos modelos de fueron gigantes como EDS, Arthur Andersen, Price Waterhouse entre otros (Martínez, 2013).

La palabra outsourcing comenzó a ser ampliamente conocida debido al crecimiento del número de empresas en los primeros años de los 90's, ya que estas no eran lo suficientemente grandes para mantener el abastecimiento de los departamentos cuya función no era primordial para obtener los objetivos fundamentales para esta, convirtiéndose así en un apoyo significativo para las empresas, dedicándose con ello a su actividades principal y así poder enfrentar la alta competitividad entre las organizaciones (Chapman, 2005).

Después de la Segunda Guerra Mundial, las empresas buscaban concentrar la mayor cantidad de actividades, para no depender de proveedores externos. Esto, indudablemente fue una buena estrategia que resultó efectiva en un principio. Sin embargo, con el desarrollo de la economía y la tecnología, ésta perdió su efectividad, pues nunca los departamentos de una empresa podían mantenerse tan actualizados y competitivos como lo hacían las agencias especializadas en determinada área (Bolaños, 2016).

Este es un tema relativamente nuevo, algo estudiado pero que es una herramienta que hará la diferencia entre el éxito y el fracaso de las empresas, la falta de capacidad para que la actividad económica recoja de manera permanente la mano de obra, los requerimientos de las empresas, las necesidades de abaratamiento de los costos y la competencia propicia esta situación, la tercerización surge entonces como respuesta al supuesto ya conocido el cual menciona que no existe una empresa que sea realmente productiva en todas sus actividades

y como se sabe, las empresas modernas tienen muchos campos de actividad en los cuales es verdaderamente difícil alcanzar altos niveles de desempeño por sí mismas (Bolaños, 2016).

El término Outsourcing fue creado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores, una muestra de la amplitud de su crecimiento es la variedad de empresas que utilizan este servicio, entre las cuales está la Compañía Dominicana de Teléfonos (CODETEL), que fue una de las primeras en implementar esa asistencia, 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, 2009)

En 1998, alcanzó una cifra de negocio a nivel mundial de cien mil millones de dólares. De acuerdo con estudios recientes, esta cantidad se disparará hasta 282 mil millones de dólares (Games, 2004).

Se considera que el máximo exponente de este incremento del outsourcing es la India, aunque los países latinoamericanos presentan grandes oportunidades a futuro. A nivel mundial cerca de 60% de las grandes empresas tiene uno o más servicios bajo este esquema, sobre todo por la eliminación de costos de mantenimiento, desarrollo y al mismo tiempo le abre un mecanismo de competencia (Carrasco, 2007).

1.1.2. Origen del Outsourcing en México

En México, a diferencia de los países desarrollados, es apenas incipiente, pero por la misma razón, ofrece posibilidades importantes para empresarios independientes o micro empresas, las cuales haciendo uso de sus fortalezas, pueden ofrecer servicios o productos a empresas grandes (Ramírez 2006, Almanza & Archundia 2014).

Inicialmente se contrataban servicios básicos, tales como de vigilancia y limpieza, entre otros. Posteriormente, en la década de los años setenta se dio un crecimiento de las agencias consultoras. Así, para las empresas era más fácil contratar a un proveedor tercero independiente que crear, desarrollar y mantener a un departamento especializado de forma interna. Finalmente, en 2013, las actividades que en mayor medida eran desarrolladas a través de la figura del outsourcing fueron aquéllas relacionadas con: Personal; Procesos fiscales; Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC); Procesos de negocios; Administración y control de proyectos; Auditoría interna, y Seguridad en TIC (Almanza & Archundia, s.f.).

Fue en la década de los años setenta cuando en México crece la subcontratación laboral, y es en la década de los noventa cuando se incrementa de manera importante el número de compañías prestadoras de servicios de personal especializado. El auge de estas compañías de personal, en gran parte, se da por la separación de las utilidades de la empresa; es decir, una empresa que contaba con el personal para su operación “creaba” una compañía de outsourcing de personal, y así lograba asignar una utilidad menor a la compañía de servicios; esta utilidad menor era la base para el reparto de utilidades a sus trabajadores (Pérez, 2016).

Uno de los puntos finos de este tema es la responsabilidad social y laboral que nacen al implementar este tipo de estrategias, es decir los beneficiarios del servicio deben diferenciar entre aquellas entidades que ofrecen seguridad, tanto para la empresa como para los propios individuos o trabajadores; es decir los prestadores de servicios que sí reconocen su responsabilidad social y laboral, con aquellos que buscan esquemas o escenarios que evitan el cumplimiento de las obligaciones fiscales, como el pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR) y la cobertura de los beneficios de salud (Pérez, 2016).

Este tema, por supuesto, causó mucha polémica. No obstante, el primer efecto de esa estrategia fue la disminución de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas (PTU) (Bolaños, 2016).

1.1.2. Outsourcing en la Actualidad

Se ha convertido en una disciplina gerencial en muchos países desarrollados en el resto del mundo. Es una realidad dentro de las empresas y la decisión de contratar servicios externos, ha dejado de ser una decisión táctica, y en su lugar, el reto de los empresarios es preguntarse si su organización está obteniendo todas las posibles ventajas que ofrece.

La aceptación que ha tenido, continúa creciendo y se está aplicando a las diversas facetas de las operaciones que tiene un negocio, es más, su importancia es tal que parece imposible visualizar el futuro de una empresa que no utiliza el Outsourcing en sus operaciones. Como resultado, las organizaciones están cambiando su estructura tradicional por una intrincada organización de cambios entre relaciones internas y externas, relaciones que cambian constantemente para adaptarse a las necesidades de un mercado altamente competitivo y volátil.

Al comparar la encuesta de 2009 contra la realizada en 2010 se encontró que las expectativas de contratar servicios de Outsourcing en 2010 disminuyeron considerablemente del 35% al 28%. Entre 2011 y 2012 disminuyó la cantidad de encuestados que consideraron que en los próximos años disminuirían sus operaciones, mientras que los porcentajes en cuanto a mantener los mismos niveles de operaciones se incrementaron un 3%, así como se incrementó un 1% los deseos por contratar nuevos servicios.

De acuerdo (Almanza & Archundia 2014) en los años 2009, 2010, 2011 y 2012 se evidenció la popularidad y preferencia por los contratos de tercerización con proveedores independientes a la empresa.

En 2013, los números muestran que un 75% de las empresas firmó algún contrato de tercerización en los últimos tres años superando el 68% en 2012, así mismo la creación de empleos incremento en un 3% un equivalente a cuatro millones de empleados, pese a ello fue 3 veces menos a las cifras registradas en años pasados.

En los resultados de la encuesta de 2013 se pudo observar que el panorama de los empresarios en cuanto a si sus empresas contratarán nuevos servicios de outsourcing o si estos serán incrementados para los próximos años es bastante conservador con un 35%, además de mencionar que el 41% se mantendrá con el mismo nivel de contratación de que tiene.

En 2014 los empresarios toman precauciones con la contratación de estos nuevos servicios, prefiriendo mantener las operaciones ya contratadas 49%, contra un 41% del año 2013, y apenas 27% el año 2014; considerará nuevos contratos, lo cual si bien no muestra un crecimiento si muestra una estabilidad para estos servicios.

Con estas cifras se interpreta que los resultados están directamente ligados a la modificación del régimen de subcontratación en la reforma laboral, pues con esto la ley expone con mayor claridad las responsabilidades para los beneficiarios de estos servicios tratando de evitar el mal uso de ellos.

Según la revista Forbes según estudio realizado en el año 2015 a nivel Latinoamérica, el 49% de las empresas utilizó la subcontratación labora, debido a que redujo sus costos en los departamentos de recursos humanos y el pago de nómina.

El 50% de los empresarios contrató servicios de outsourcing para recursos humanos y nómina, reveló un estudio hecho por Grant Thornton.

En el estudio International Business Report (IBR) 2015, la firma indicó que el 55% de los ejecutivos mexicanos tomó en consideración la confianza en el proveedor de servicios, mientras que un 39% puso atención en la experiencia dada a otras empresas.

Asimismo, el 36% de los empresarios nacionales señaló que es importante para ellos las soluciones innovadoras que muestren los outsourcings.

El 24% de los ejecutivos mexicanos encuestados dijo que el costo es más importante que cualquier otro factor para determinar al prestador del servicio.

Es notable el crecimiento de la demanda en servicios de tercerización en México en los últimos años. La complejidad de la legislación mexicana trae oportunidades para ayudar a

las empresas extranjeras y a las mexicanas emprendedoras a tener éxito en este mercado, consideró Jorge Pérez Curiel.

“Los resultados de la investigación IBR 2015 plantean desafíos tanto para las empresas que buscan Outsourcing, como para los proveedores de este servicio, ya que de esto dependen los buenos resultados para ambas partes”,

A nivel Latinoamérica, el 49% de las empresas utilizó este servicio, debido a que redujo sus costos en los departamentos de recursos humanos y el pago de nómina. (Forbes, 2015)

De acuerdo con una nota publicada por la revista Expansion “en el año 2016 se estimó que el mercado del outsourcing, que representa 4.2 mil millones de dólares en México, crecerá 5%” aseguró Fabien Chemlel, director de marketing de Red Ring, firma dedicada a este formato de contratación.

Aseguro que crecimiento se vería impulsado, principalmente, por la demanda de personal de las empresas de retail, que tienden a contratar a través de terceros en temporada alta como el Buen Fin y la época decembrina, dijo el especialista.

Además, según el directivo, el incremento en la demanda de vendedores y promotores en compañías de estados como Baja California, Nuevo León, Aguascalientes y San Luis Potosí influirá en el crecimiento del porcentaje.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el país hay 4.9 millones de trabajadores bajo esta modalidad, de los cuales 2.5 millones están inscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Un estudio de la consultora KPMG revela que 71% de las empresas recurre a la tercerización por eficiencia y reducción de costos.

Arleth Leal, directora asociada de Red Ring, afirmó que uno de los objetivos del modelo de subcontratación es atraer a más trabajadores de un empleo informal a uno formal. INEGI reporta que 29.5 millones de personas económicamente activas se encuentran en esta situación, lo que representa 57.4% de la fuerza laboral.

“No obstante, de las 900 empresas que ofrecen servicios de outsourcing, sólo 100 están registradas ante el IMSS y de éstas únicamente 40 pagan impuestos” dijo Chemlel.

Para el año 2017 se esperaba una regulación o una Norma Oficial Mexicana (NOM) para la tercerización en la que ya trabajan, desde 2015, la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), la Secretaría de Economía y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

“Dicha norma verificaría el cumplimiento de estándares en materia de subcontratación laboral, que incluyan prestaciones de ley e incluso otros beneficios” detalló Leal.

Héctor Márquez, directivo de ManpowerGroup, resaltó la importancia de que las empresas de subcontratación cumplan con todas sus obligaciones fiscales para evitar afectaciones al trabajador.

Debido a que cada vez más las empresas utilizan el servicio de subcontratación como una alternativa para obtener mayor competitividad, es importante que estas compañías cumplan con todas sus obligaciones fiscales para evitar afectaciones al trabajador, advirtió ManpowerGroup.

El director de Marketing y Relaciones Institucionales de ManpowerGroup, Héctor Márquez Pitol, refirió que entre enero y noviembre de 2017, la subcontratación laboral en el país creció 5.4 por ciento, cuando en el mismo lapso de un año antes aumentó 0.9 por ciento.

Refirió que de acuerdo con las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) sobre Establecimientos con Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX), el personal subcontratado ocupado a noviembre de 2017 sumó 560, 315 trabajadores.

Indicó que al hacer el comparativo anual, el comportamiento del empleo subcontratado registró un crecimiento de 4.3%, y poco más de 50% se encuentra en las industrias automotriz, metálica y del plástico.

Tras prever que la industria de la subcontratación podría registrar un incremento de 7.0% en 2018, Márquez Pitol dijo que “estas empresas deben cumplir con sus obligaciones fiscales para no poner en riesgo al trabajador, así como el pago de los impuestos Sobre la Renta (ISR) y al Valor Agregado (IVA).”

El Servicio de Administración de Tributaria (SAT) lanzó una aplicación tecnológica que permitiría a las empresas fortalecer sus actividades laborales y fiscales en el país.

Márquez Héctor, dijo “Pero, sobre todo dar la confianza de que el servicio que utilizan está plenamente dentro de la legalidad, lo que contribuiría a disminuir las malas prácticas de empresas de subcontratación”.

1.2. Marco Conceptual

A continuación, se presentan algunas definiciones existentes de outsourcing o subcontratación laboral con la finalidad de reforzar la comprensión del concepto.

Los proveedores externos representan un valioso instrumento para el crecimiento de una compañía y para la conservación de su posición competitiva. Permiten a una empresa concentrarse en sus aptitudes y delegar a compañías externas la realización de actividades para las que éstas son especialmente Aptas (weihrich & koontz, 2002).

Díaz (2012), lo define como: una de las estrategias actuales es el Business Process o Externalización de Procesos de Negocios, se trata de la transferencia de un proceso o una fase del negocio a un tercero especializado con el objeto de agilizar y mejorar los procesos, lograr mayor y más eficientes resultados, agilizar el management o comprimir costos.

Díaz señala que el Outsourcing supone una delegación total de tareas ya que el cliente se limita a formular una necesidad y el prestador presenta un plan de trabajo. Éste es el punto diferencial con el modelo de contratación de servicios, donde el empresario indica al proveedor qué es lo que requiere. Así, se desprende de las definiciones anteriores que la tercerización es una figura cuyo objetivo es colaborar con las empresas en la realización de tareas y actividades, ya sean operativas o de soporte, que permite a éstas concentrarse en las actividades que sí dominan y, por ende, en el logro de sus objetivos, incrementando su productividad, eficiencia y crecimiento.

A continuación, se presentan dos maneras de tipificar este método, la primera es con respecto a su finalidad que puede ser táctico o estratégico (Romero, 2002).

Outsourcing táctico

Este tipo de subcontratación se considera como tal una simple externalización de una función no tan primordial para la empresa y generalmente la razón principal para implementarlo es debido a la necesidad de reducir costos.

Outsourcing Estratégico

En este se pretende crear una relación estable con la empresa a la cual se le es delegada una función, se considera una alianza estratégica la cual se va consolidando de acuerdo a la interdependencia de la tarea delegada con respecto a las demás que componen a la empresa, debido a que se busca mejorar la calidad de la función delegada, mejorar algún servicio y/o aumentar la capacidad de la misma (Almanza & Archundia, 2015).

La segunda manera de clasificarlo es de acuerdo con su naturaleza, (Romero, 2002).

Co-Sourcing

Este se presenta cuando tanto la empresa que delega la función como la que presta el servicio comparten las responsabilidades y en algunos casos los riesgos de la prestación del mismo.

In-house

Se presenta cuando los servicios solicitados se realizan dentro de las instalaciones de la empresa que las solicitó.

Off-shoring

Se le conoce también como deslocalización y se denomina así cuando se solicita la contratación de servicios a una empresa que se encuentra en el extranjero, es utilizada cuando ésta ofrece menores costos con respecto a los nacionales.

Off-site

Ocurre cuando los servicios son generados en las instalaciones correspondientes a la empresa que los está prestando.

Subcontratación: es un contrato escrito por medio del cual un empleador, denominado contratista o subcontratista, ejecuta obras o presta servicios con su propio capital o recurso humano trabajadores que están bajo su dependencia (subordinados formalmente al contratista) a favor de otra persona física o jurídica colectiva, llamada contratante, en el centro de trabajo de este último, quien establece o fija las tareas de los trabajadores del contratista (por lo que están subordinados materialmente al contratante), quien además supervisa la ejecución de los servicios o de las obras Contratadas. (Peón, 2017)

Externalización: Handy (2000) define el término como la externalización de aquellas funciones que no se consideran competencias nucleares de la organización y emplea el concepto nuclear como el conjunto de actividades o funciones vitales de la misma.

Los términos outsourcing, externalización o tercerización son empleados indistintamente. Se utilizan para definir una herramienta de gestión que designa un área o actividad de trabajo de nuestra organización para ser gestionada por otra empresa externa, denominada outsourcer especializada en este servicio.

Evasión: es la acción y efecto de evadir o evadirse. Este verbo puede hacer referencia a fugarse, evitar un peligro, eludir una dificultad o sacar dinero o bienes de un país de manera ilegal.

El concepto de evasión fiscal, por lo tanto, hace mención a la acción de eludir el pago de los tributos que fija la ley. Se trata de una figura jurídica que implica un acto voluntario de impago que se encuentra castigado por la ley por tratarse de un delito o de una infracción administrativa.

También conocida como evasión tributaria o evasión de impuestos, la evasión fiscal supone la creación de dinero negro (la riqueza obtenida mediante actividades ilegales o a través de actividades legales no declaradas al fisco). Dicho dinero, por lo general, se mantiene

en efectivo ya que, si se ingresa a un banco, queda registrado y el Estado puede tener conocimiento sobre su existencia.

Operaciones simuladas: La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SCHP), a través del Servicio de Administración Tributaria (SAT), publicará en su página de Internet, así como en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el listado de los contribuyentes que hayan emitido comprobantes fiscales “apócrifos”, o sean reportados como “no localizados”.

Esta acción ha traído consigo mucha incertidumbre y ha generado varias dudas respecto a las nuevas formas de actuar de la autoridad fiscal.

La simulación se da cuando un contribuyente ha estado emitiendo comprobantes a pesar de no contar con los activos, personal, infraestructura o capacidad material, directa o indirectamente, para prestar los servicios o producir, comercializar o entregar los bienes que amparan tales comprobantes; o bien, que dichos contribuyentes se encuentren no localizados, lo que origina la presunción de la inexistencia de las operaciones amparadas en tales comprobantes.

Aunado a lo anterior, hay que recordar que el SAT tiene facultades de comprobación, cuyo objetivo primordial consiste en comprobar el cumplimiento de las obligaciones fiscales de los contribuyentes en total apego con las disposiciones fiscales, para así poder determinar las contribuciones omitidas o créditos fiscales a su cargo, además de la comprobación de la comisión de delitos fiscales, entre las que destacan:

- Requerir la Contabilidad para su revisión
- Practicar visitas
- Revisar dictámenes de Contadores Públicos.
- Practicar visitas para verificar comprobantes, obligaciones aduaneras
- Inscripción de los contribuyentes en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC)
- Practicar avalúo o verificación física

A partir de que la empresa aparece en el listado, se tienen 15 días para acreditar ante el SAT que efectivamente se adquirieron los bienes o se recibieron los servicios que amparan esos comprobantes fiscales, o bien para que se proceda a la corrección de la situación fiscal, mediante la declaración o declaraciones complementarias correspondientes.

Conforme al artículo 69-B del CFF, las operaciones realizadas con los contribuyentes que se indican en el listado serían no deducibles para efectos fiscales, ya que se considerarán como actos o contratos simulados y por ende sin efectos fiscales.

Transcurrido el plazo estipulado, la autoridad, en un plazo que no excederá los 5 días, valorará las pruebas y defensas que se hayan hecho valer, posteriormente notificará su resolución a los contribuyentes a través del Buzón Tributario y publicará el listado en el DOF y en la página de Internet del SAT.

En caso de que no se ejerzan las opciones antes señaladas, la autoridad notificará la determinación de los créditos fiscales correspondientes, toda vez que la simulación de actos o contratos obteniendo un beneficio fiscal en perjuicio del fisco federal es equiparado con el delito de defraudación fiscal, el cual se puede sancionar hasta con pena corporal, la cual variará en función del monto de lo defraudado.

Impuesto: Los impuestos son una parte sustancial (o más bien la más importante) de los ingresos públicos. Sin embargo, antes de dar una definición sobre los impuestos hay que aclarar la diferencia entre los conceptos de ingreso público, contribución e impuesto. Cuando nos referimos a ingresos públicos estamos haciendo referencia a todas las percepciones del Estado, pudiendo ser éstas tanto en efectivo como en especie o servicios. En segundo lugar, una contribución es una parte integrante de los ingresos públicos e incluye aportaciones de particulares como, por ejemplo, pagos por servicios públicos, de donaciones, multas, etc. En tercer lugar, los impuestos forman parte de las contribuciones y éstas a su vez forman parte de los ingresos públicos. (Rosas & Santillán, 1962)

Vitti de Marco: “El impuesto es una parte de la renta del ciudadano, que el Estado percibe con el fin de proporcionarse los medios necesarios para la producción de los servicios públicos generales.

EFOS (Empresas que Facturan Operaciones Simuladas) pero se tiene la posibilidad de que en 15 días aclaren su situación”.

Las EFOS pueden hacer que se detonen los llamados **EDOS** (Empresas que Deducen Operaciones Simuladas) y que por tanto no sean reconocidas dichas operaciones tanto para el EFO como para el EDO.

Evasión fiscal. Se entiende que existe evasión fiscal cuando una persona infringiendo la ley, deja de pagar todo o una parte de un impuesto al que está obligado" (Espinoza, 1998)

Para Armando Giorgetti "La evasión tributaria, es cualquier hecho comisivo u omisivo, del sujeto pasivo de la imposición que contravenga o viole una norma fiscal y en virtud del cual una riqueza imponible, en cualquier forma, resulte sustraído total o parcialmente.

Se da la evasión, cuando el sujeto, siendo contribuyente de algún impuesto determinado y habiendo efectuado operaciones que implican la causación y pago de dicho impuesto, se abstiene de cumplir. Esto sí es violatorio de la ley, puesto que la obligación existe, se ha dado, y el sujeto no cumple con ella.

Consecuentemente, cuando se habla de evasión se habla de un proceder ilegal, por lo que, no sólo debe, sino que, además, tiene que ser combatida; más aún por dejar en estado de desventaja al que cumple con sus obligaciones contributivas (Daniel, 1999).

Para que se dé la evasión fiscal es preciso se reúnan los siguientes elementos:

- a) Que exista una persona obligada al pago
- b) Que se deje de pagar todo o una parte del impuesto
- c) Que se infrinja una ley (Sánchez, 2007).

Para Díaz (2004) la elusión fiscal en la conducta consiste en no ubicarse dentro del supuesto normativo, denominado hecho generador, que fija la ley tributaria respectiva, o sea, la persona evita ser considerada contribuyente de cierto impuesto, sin incurrir en prácticas ilegales.

1.3. Marco Legal

La tercerización es una figura cuyo objetivo es colaborar con las empresas en la realización de tareas y actividades, ya sean operativas o de soporte, que permite a éstas concentrarse en las actividades que sí dominan y, por ende, en el logro de sus objetivos, incrementando su productividad, eficiencia y crecimiento. (Pérez, 2016)

Esta figura también ha sido utilizada de manera abusiva, creando estructuras que han llevado a disminuir o incluso a eliminar la retención y pago del impuesto sobre la renta (ISR) por concepto de salarios, así como de las cuotas de seguridad social, entre otros. Recientemente fue emitida una tesis en materia de subcontratación cuyo contenido es preocupante, debido a que pretende desconocer la tercerización en nuestro país. (Pérez, 2016)

Es una herramienta que ayuda al desarrollo y eficiencia de los negocios; auxilia en cualquier área de las organizaciones, ya sean tareas primarias o secundarias. Esto permite que la empresa se concentre en la realización de las funciones que considere como principales objetivos del negocio, logre el cumplimiento de sus metas y, por ende, alcance su desarrollo y crecimiento.

Al delegar la administración de personal con este servicio, se contratan los empleados que el cliente requiere, bajo su supervisión y en las instalaciones que el contratante indique, sin embargo, al formar parte de la empresa de outsourcing de personal, ésta asume la responsabilidad patronal. Toda operación deberá cumplir con las normas legales, lo cual otorga seguridad al contratante.

Una de las mejores soluciones en recursos humanos puede encontrarse en la herramienta de la administración de personal poniendo en manos de expertos la operación de dichas áreas, para ayudar a realizar las metas del negocio.

La empresa contratante se puede dedicar a realizar sus competencias clave, en consecuencia, aumenta su rentabilidad. Se concentran todos los recursos para desarrollar nuevos productos, hacer innovaciones. Disminuye los costos de reclutamiento, selección y capacitación entre otros, ya que corren por cuenta de la empresa contratada. Permite obtener productos de mejor calidad ya que la empresa se enfoca en eso.

Este sector ha cobrado fuerza y se ha multiplicado trayendo una gran competencia, por lo que estas empresas de tercerización que ofrezcan la mejor calidad a un menor precio son las que sobrevivirán. De hecho, muchas empresas licitan sus contratos, buscando maximizar la calidad del servicio que contratan.

La disminución de gastos legales y responsabilidad de la empresa, ante el IMSS, INFONAVIT, Secretaria del Trabajo, Hacienda, por mencionar los principales, al evitar auditorias, multas, recargos, embargos, demandas legales, administrativas y laborales, ya que el outsourcing absorberá toda contingencia legal y/o administrativa que se derive de la relación patronal entre dicha empresa, los empleados, y el cliente.

Indudablemente la disminución de costos administrativos es una gran ventaja ya que el cálculo de la nómina, la dispersión por bancos, emisión de recibos, pago de los diferentes impuestos, publicaciones para encontrar candidatos para determinado puesto, el proceso que la empresa sigue para el reclutamiento y selección de personal y en general el manejo de todo lo administrativo referente a la gente y sus necesidades funcionando así como una extensión de la empresa y parte del equipo de Recursos Humanos.

Otra ventaja importante es tener la posibilidad de contar con empleados para cubrir temporalidades, incapacidades o proyectos determinados.

Este es un tema de actualidad en el que el objetivo principal de toda organización es la reducción de gastos directos, basados en la subcontratación de servicios que no afectan la actividad principal del ente económico.

En la presente tesis se presentan aspectos importantes, sobre algunas de las razones para adoptar el outsourcing, y de las razones estratégicas más representativas.

Se puede considerar como una mega tendencia que se está imponiendo en el ambiente empresarial de todo el mundo y consiste básicamente como ya se ha mencionado, en la contratación externa de recursos anexos, mientras la empresa se dedica exclusivamente a la razón de su negocio, todo enfocado al objeto central sin distracciones.

Hasta hace algunos años era considerado simplemente como un medio para reducir significativamente los costos; sin embargo, en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las organizaciones.

Desafortunadamente, en México, algunos contribuyentes utilizaron esta figura para disminuir su carga fiscal en el pago de impuestos, y en materia de seguridad social afectando también los derechos laborales de los trabajadores.

Por su parte, las autoridades fiscales, con el objetivo de contrarrestar las prácticas abusivas realizadas por los contribuyentes, han emitido criterios que describen las prácticas fiscales indebidas a través de esquemas de subcontratación laboral los cuales buscan la disminución o eliminación en el pago de contribuciones.

De acuerdo a los sustentos legales que se encuentran plasmados en las diferentes leyes mexicanas, desde la Constitución hasta Reglamentos, por lo que a continuación se hace referencia de algunas de esas leyes, de las cuales se encuentran las bases teóricas de algunos aspectos que se relacionan con las operaciones mediante el llamado “Outsourcing”, las cuales son las Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Impuesto al Valor Agregado, Ley Federal del trabajo, Código fiscal del Federación y la Ley del Seguro Social.

Uno de los principales cambios de la Reforma Laboral en 2012 fue, precisamente, la regulación de los esquemas de outsourcing. Al respecto, la exposición de motivos señaló lo siguiente: Resulta insoslayable otorgar una respuesta integral, justa y equilibrada a esta problemática para incorporar en la legislación laboral medidas que permitan conciliar, por un lado, la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y, por el otro, el legítimo interés de los patrones por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad de los centros de trabajo. Con base en los razonamientos que a continuación se exponen, se avanzara hacia mejores niveles de bienestar.

Por tal motivo se propone: la autoridad fiscal debería regular la subcontratación de personal, con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de las obligaciones a cargo del patrón. Para tal efecto, se define la figura de “subcontratación”; se determina que el contrato de prestación de servicios deba constar por escrito; se prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica del contratista y que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud.

Se señala expresamente que en todo caso los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.

1.3.1. Outsourcing desde el punto de vista laboral

Desde el punto de vista laboral se considera como un recurso extra, que la empresa puede tomar como una opción para ser apoyada para ciertas actividades que no generan valor a la empresa, ya que solo se trata de cubrir actividades que suelen ser eventuales, o de producción o también cuando una empresa experimenta una alta rotación de su recurso humano, esto permite disminuir la carga de la administración que conlleva la contratación de recurso para la empresa y la previsión social propias de la contratación.

Si una empresa está convencida de la utilización del outsourcing debe tomar en cuenta de la existencia de factores que son de riesgo que debe examinar para la toma de una decisión desde el punto de vista operacional, financiero y laboral (Romero, 2002).

A continuación, se explica cada uno:

Riesgo operacional: Cuando el outsourcing no cubre la necesidad para la cual se contrató dentro de la empresa, esto pasa muy a menudo porque no tiene la capacitación adecuada para actividades específicas que una empresa necesita.

Riesgo financiero: El costo de la tercerización resulte más elevado del que se planeaba.

Riesgo laboral: Este quizás sea de los más importantes y puedan causar un gran efecto a la empresa que adquiere el servicio y quizás sea un tema a tomar muy en cuenta dentro de las empresas ya que se puede ver obligado a cubrir indemnizaciones por demandas, multas, sanciones por incumplir en obligaciones laborales.

1.3.2. Outsourcing desde el punto de vista fiscal

Desde el punto de vista fiscal este es el caso del quien presta el servicio por la omisión de realizar pagos a las autoridades correspondientes o incumplimiento de los salarios y prestaciones establecidas en contrato, como utilidades, seguro social, impuestos, SAR e INFONAVIT.

De acuerdo a lo que se estipula en leyes como en seguridad social como lo dispuesto en los numerales 12, fracción I y 15-A de la Ley del Seguro Social (LSS), “aquellas compañías que utilizan los servicios de subordinados contratados por otras, son responsables solidarias del cumplimiento de los deberes que la LSS y sus reglamentos imponen a los patrones”.

Esto quiere decir que hay que tomar en cuenta que cuando se contrata a una empresa de outsourcing y esta no tiene los elementos suficientes para el cumplimiento que conllevan estas obligaciones entonces la empresa que contrata con falta de estos elementos se vuelve responsable de los trabajadores y está obligada ante el seguro social a cubrir estas obligaciones.

Entonces empresa que adquiera de estos servicios antes de firmar un contrato es importante que verifique que la empresa de prestación de servicios cumple con las obligaciones que cuenta con la solvencia económica para cumplir en materia de seguridad social.

Esto es en materia de seguridad social, habría que investigar más a fondo acerca de las demás autoridades y sus efectos, para prevenir alguna situación problemática que resulte una mala experiencia del outsourcing.

Por lo anterior, entre otros cambios, se adicionó el artículo 15-A a la Ley Federal del Trabajo (LFT), mismo que establece las características del régimen de subcontratación, como sigue: Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquél por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, 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. Como se desprende de la exposición de motivos, la reforma tiene el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de las obligaciones del patrón únicamente en materia laboral, debido a que es la materia a la que corresponde la misma. (Pérez, 2016).

Asimismo, surge el término de subcontratación, donde se mencionan los requisitos que debe cumplir el contribuyente, a través de lo dispuesto en el artículo 15-A; de lo contrario, el contratante será considerado patrón “únicamente en materia laboral”. Por tanto, esta reforma tiene como objetivo que en caso de que los contribuyentes utilicen algún esquema en donde se busque reducir o eliminar los beneficios a los trabajadores, sea la compañía que contrata los servicios la responsable solidaria con la contratista, y encargada de que no se dejen desprotegidos los trabajadores, así como que se cumplan las obligaciones contraídas con éstos. Por lo anterior, es cuestionable si esta característica de “patrón” adquirida por la empresa contratante de acuerdo con la legislación laboral, puede ser aplicable para efectos fiscales, y concluir que los pagos realizados por la empresa que contrata el servicio no tienen la característica de prestación de servicios y, por ende, no son sujetos del IVA. (Ley Federal del Trabajo, 2017)

Con la entrada en vigor de la reforma laboral, se incorporan nuevas modalidades de contratación. Antes de la reforma las formas de contratar eran: tiempo indeterminado, por obra determinada, o por tiempo determinado.

1.3.3. Reforma Laboral de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo

En la reforma laboral del 2012, se regula la subcontratación de personal conocido como “outsourcing”, con el propósito de evitar la evasión o simulación del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón. Para tales efectos, se define la figura de “subcontratación” y

se determina que el contrato de prestación de servicios debe constar por escrito; se prevé que tendrá la obligación de cerciorarse permanentemente de la solvencia económica de la contratista, y que sobre todo que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud, señalando expresamente que en todo caso los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios de las obligaciones contraídas con los trabajadores. Debido a esto se regulan las siguientes modalidades de contratación y se adicionan los artículos 15-A, 15-B, 15-C en la Ley Federal del Trabajo.

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.

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

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

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

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

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.

Se adicionan y regulan las siguientes modalidades de contratación:

1. Por temporada. Prevé la posibilidad de realizar contratos por temporada determinada, de conformidad con las necesidades propias de las actividades a contratar. Concluyéndose la temporada del contrato, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.
2. Por tiempo indeterminado con periodo de prueba. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, podrá establecerse un periodo a prueba, con el fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos necesarios para desarrollar su trabajo. Este periodo no podrá exceder de treinta días, salvo en el supuesto de que se trate de trabajadores que ejerzan funciones de administración o dirección, en cuyo caso el periodo se podrá extender hasta ciento ochenta días como máximo.
3. Por tiempo indeterminado con periodo de capacitación inicial. El trabajador se obliga a prestar sus servicios bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de adquirir los conocimientos necesarios para la actividad para la que será contratado. Esta modalidad tendrá una duración máxima de tres meses, o hasta de seis meses, cuando se trate de trabajadores que ejerzan funciones de dirección o administración, y/o para desempeñar funciones que requieran conocimientos especializados.

Las modalidades de contratación antes señaladas, incorporan como requisito adicional para el patrón a efecto de poder despedir a un trabajador sin responsabilidad, de tenerle que dar la indemnización que ordena la Constitución Federal, siempre y cuando cuente por escrito con la opinión que al respecto emita la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento que al efecto tenga integrada y registrada la Unidad Económica.

1.3.4. Acciones a Seguir:

Toda vez que la mayoría de los artículos reformados o adicionados de la Ley Federal del Trabajo entrarán en vigor al día siguiente de su publicación el Diario Oficial de la Federación, De acuerdo con Ranero (2015) es necesario que las Unidades Económicas de manera inmediata realicen las siguientes acciones:

1. Adecuar sus contratos individuales de trabajo que actualmente se están utilizando, a fin de reconocer las nuevas obligaciones y derechos laborales que tienen los trabajadores a la luz de las nuevas reformas laborales;
2. Elaborar los nuevos modelos de contratos individuales de trabajo para contratar a trabajadores bajo los nuevos esquemas de contratación;
3. Modificar el o los Reglamento(s) Interior(es) de Trabajo, a fin de adecuarlo(s) a la nueva normatividad que marca la Ley Federal del Trabajo;
4. En aquellos casos en que una Unidad Económica tenga contratada a su fuerza laboral a través de esquemas de outsourcing, es necesario analizar la conveniencia jurídico-fiscal de incorporarlos como trabajadores propios de la Unidad Económica, a efecto de cumplir con las nuevas obligaciones laborales;
5. Constituir o actualizar la integración y Registro de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento; y
6. Analizar la conveniencia de pagar la PTU a la que tienen derecho los trabajadores con base en el Artículo 10 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en lugar de hacerlo con base en la mecánica establecida en el Art. 16, ya que ésta última es más onerosa para las Unidades Económicas.

1.3.5. Código Fiscal de la Federación

En el año 2014 se hicieron algunas reformas fiscales para que la autoridad tenga mayor control y disminuir el uso Indebido de Comprobantes Fiscales por personas físicas y morales al adquirir bienes o contratar servicios, así mismo se adiciono el Art. 69-B 9-B al Código Fiscal de la Federación con el objeto de establecer un procedimiento para sancionar y neutralizar las prácticas de sociedades que realizan el tráfico de comprobantes fiscales, específicamente para quienes los adquieren, venden o colocan y quienes de alguna manera se benefician de este tipo de actividad ilegal que tanto perjudica al fisco federal.

Artículo 69-B. Cuando la autoridad fiscal detecte que un contribuyente ha estado emitiendo comprobantes sin contar con los activos, personal, infraestructura o capacidad material, directa o indirectamente, para prestar los servicios o producir, comercializar o entregar los bienes que amparan tales comprobantes, o bien, que dichos contribuyentes se encuentren no localizados, se presumirá la inexistencia de las operaciones amparadas en tales comprobantes.

Artículo 29. Cuando las leyes fiscales establezcan la obligación de expedir comprobantes fiscales por los actos o actividades que realicen, por los ingresos que se perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen, los contribuyentes deberán emitirlos mediante documentos digitales a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria. Las personas que adquieran bienes, disfruten de su uso o goce temporal, reciban servicios o aquéllas a las que les hubieren retenido contribuciones deberán solicitar el comprobante fiscal digital por Internet respectivo.

Artículo 29-A. Los comprobantes fiscales digitales a que se refiere el artículo 29 de este Código, deberán contener los siguientes requisitos:

I. La clave del registro federal de contribuyentes de quien los expida y el régimen fiscal en que tributen conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta. Tratándose de contribuyentes que tengan más de un local o establecimiento, se deberá señalar el domicilio del local o establecimiento en el que se expidan los comprobantes fiscales.

II. El número de folio y el sello digital del Servicio de Administración Tributaria, referidos en la fracción IV, incisos b) y c) del artículo 29 de este Código, así como el sello digital del contribuyente que lo expide.

III. El lugar y fecha de expedición.

IV. La clave del registro federal de contribuyentes de la persona a favor de quien se expida.

Cuando no se cuente con la clave del registro federal de contribuyentes a que se refiere esta fracción, se señalará la clave genérica que establezca el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general. Tratándose de comprobantes fiscales que se utilicen para solicitar la devolución del impuesto al valor agregado a turistas extranjeros o que amparen ventas efectuadas a pasajeros internacionales que salgan del país vía aérea, terrestre o marítima, así como ventas en establecimientos autorizados para la exposición y ventas de mercancías extranjeras o nacionales a pasajeros que arriben al país en puertos aéreos internacionales, conjuntamente con la clave genérica que para tales efectos establezca el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general, deberán contener los datos de identificación del turista o pasajero y del medio de transporte en que éste salga o arribe al país, según sea el caso, además de cumplir con los requisitos que señale el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general.

V. La cantidad, unidad de medida y clase de los bienes o mercancías o descripción del servicio o del uso o goce que amparen.

Los comprobantes que se expidan en los supuestos que a continuación se indican, deberán cumplir adicionalmente con lo que en cada caso se especifica:

a) Los que se expidan a las personas físicas que cumplan sus obligaciones fiscales por conducto del coordinado, las cuales hayan optado por pagar el impuesto individualmente de conformidad con lo establecido por el artículo 73, quinto párrafo de la Ley del Impuesto sobre la Renta, deberán identificar el vehículo que les corresponda.

b) Los que amparen donativos deducibles en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, deberán señalar expresamente tal situación y contener el número y fecha del oficio constancia de la autorización para recibir dichos donativos o, en su caso, del oficio de renovación correspondiente. Cuando amparen bienes que hayan sido deducidos previamente, para los efectos del impuesto sobre la renta, se indicará que el donativo no es deducible.

c) Los que se expidan por la obtención de ingresos por arrendamiento y en general por otorgar el uso o goce temporal de bienes inmuebles, deberán contener el número de cuenta predial del inmueble de que se trate o, en su caso, los datos de identificación del certificado de participación inmobiliaria no amortizable.

d) Los que expidan los contribuyentes sujetos al impuesto especial sobre producción y servicios que enajenen tabacos labrados de conformidad con lo establecido por el artículo 19, fracción II, último párrafo de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios, deberán especificar el peso total de tabaco contenido en los tabacos labrados enajenados o, en su caso, la cantidad de cigarrillos enajenados.

e) Los que expidan los fabricantes, ensambladores, comercializadores e importadores de automóviles en forma definitiva, cuyo destino sea permanecer en territorio nacional para su circulación o comercialización, deberán contener el número de identificación vehicular y la clave vehicular que corresponda al automóvil.

El valor del vehículo enajenado deberá estar expresado en el comprobante correspondiente en moneda nacional.

Para efectos de esta fracción se entiende por automóvil la definición contenida en el artículo 5 de la Ley Federal del Impuesto sobre Automóviles Nuevos.

Cuando los bienes o las mercancías no puedan ser identificados individualmente, se hará el señalamiento expreso de tal situación.

VI. El valor unitario consignado en número.

Los comprobantes que se expidan en los supuestos que a continuación se indican, deberán cumplir adicionalmente con lo que en cada caso se especifica:

- a) Los que expidan los contribuyentes que enajenen lentes ópticos graduados, deberán separar el monto que corresponda por dicho concepto.
- b) Los que expidan los contribuyentes que presten el servicio de transportación escolar, deberán separar el monto que corresponda por dicho concepto.
- c) Los relacionados con las operaciones que dieron lugar a la emisión de los documentos pendientes de cobro de conformidad con lo establecido por el artículo 1o.-C, fracción III de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, deberán consignar la cantidad efectivamente pagada por el deudor cuando los adquirentes hayan otorgado descuentos, rebajas o bonificaciones.

VII. El importe total consignado en número o letra, conforme a lo siguiente:

- a) Cuando la contraprestación se pague en una sola exhibición, en el momento en que se expida el comprobante fiscal digital por Internet correspondiente a la operación de que se trate, se señalará expresamente dicha situación, además se indicará el importe total de la operación y, cuando así proceda, el monto de los impuestos trasladados desglosados con cada una de las tasas del impuesto correspondiente y, en su caso, el monto de los impuestos retenidos.

Los contribuyentes que realicen las operaciones a que se refieren los artículos 2o.-A de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; 19, fracción II de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios, y 11, tercer párrafo de la Ley Federal del Impuesto sobre Automóviles Nuevos, no trasladarán el impuesto en forma expresa y por separado, salvo tratándose de la enajenación de los bienes a que se refiere el artículo 2o., fracción I, incisos A), F), G), I) y J) de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios, cuando el adquirente sea, a su vez, contribuyente de este impuesto por dichos bienes y así lo solicite.

Tratándose de contribuyentes que presten servicios personales, cada pago que perciban por la prestación de servicios se considerará como una sola exhibición y no como una parcialidad.

b) Cuando la contraprestación no se pague en una sola exhibición se emitirá un comprobante fiscal digital por Internet por el valor total de la operación en el momento en que ésta se realice y se expedirá un comprobante fiscal digital por Internet por cada uno de los pagos que se reciban posteriormente, en los términos que establezca el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general, los cuales deberán señalar el folio del comprobante fiscal digital por Internet emitido por el total de la operación, señalando además, el valor total de la operación, y el monto de los impuestos retenidos, así como de los impuestos trasladados, desglosando cada una de las tasas del impuesto correspondiente, con las excepciones precisadas en el inciso anterior.

c) Señalar la forma en que se realizó el pago, ya sea en efectivo, transferencias electrónicas de fondos, cheques nominativos o tarjetas de débito, de crédito, de servicio o las denominadas monederos electrónicos que autorice el Servicio de Administración Tributaria.

VIII. Tratándose de mercancías de importación:

a) El número y fecha del documento aduanero, tratándose de ventas de primera mano.

b) En importaciones efectuadas a favor de un tercero, el número y fecha del documento aduanero, los conceptos y montos pagados por el contribuyente directamente al proveedor extranjero y los importes de las contribuciones pagadas con motivo de la importación.

IX. Los contenidos en las disposiciones fiscales, que sean requeridos y dé a conocer el Servicio de Administración Tributaria, mediante reglas de carácter general.

Los comprobantes fiscales digitales por Internet que se generen para efectos de amparar la retención de contribuciones deberán contener los requisitos que determine el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general.

Las cantidades que estén amparadas en los comprobantes fiscales que no reúnan algún requisito de los establecidos en esta disposición o en el artículo 29 de este Código, según sea el caso, o cuando los datos contenidos en los mismos se plasmen en forma

distinta a lo señalado por las disposiciones fiscales, no podrán deducirse o acreditarse fiscalmente.

1.3.6. Normatividad del SAT

El 23 de octubre del 2013, en la Ciudad de México, D.F., con Número de Folio 500-07-0700-2013-36134, la Administración Central de Normatividad de Auditoría Fiscal Federal emitió una estrategia dentro de sus facultades de potestad como ente gubernamental, en el que se detalla de manera estructural “el ejercicio de facultades para detectar operaciones simuladas”, que sirve como base para el personal del mismo órgano, en encontrar maneras de intensificar acciones dirigidas a identificar y erradicar esquemas agresivos de evasión fiscal, así como no autorizar solicitudes de devoluciones que de los mismos deriven, entre otros esquemas, los que actualmente se tienen identificados como lo son: Esquema abusivo de sustitución laboral “Outsourcing”. Empresas Factoradoras de Operaciones Simuladas (en lo sucesivo EFOS). Empresas que Deducen Operaciones Simuladas (en lo sucesivo EDOS). La normatividad antes mencionada nos señala lo siguiente:

Se ha considerado conveniente normar los procedimientos que las autoridades deben observar para detectar y auditar a los contribuyentes que utilicen dichos esquemas de evasión, a efecto de obtener un respaldo documental que permita comprobar la simulación de operaciones de compra, exportación o contratación de intangibles, tangibles o personal y derivado de ello integrar expedientes de casos penales, generando con ella conciencia de riesgo en los contribuyentes para evitar que este tipo de conductas proliferen en detrimento del fisco. Asimismo, se han detectado características que hacen presumir que se está en presencia de una EDOS o de una EFOS, cuando se da la combinación de las que a continuación se señalan:

1.3.7. EFOS:

- Empresa de reciente creación (2 ó 3 años)
- En el domicilio manifestado ante el RFC no se observa actividad económica o corresponde a pequeños departamentos, casas habitación o lotes baldíos.

- No hay empleados, maquinaria, equipo, inventarios, ni se observa evidentemente ningún factor productivo real.
- En el mismo domicilio existen dos o más contribuyentes, algunos de los cuales suelen ser proveedores, quienes en gran medida tienen la característica de que no están localizados y que tienen los mismos socios y que se utilizan como parte de flujo para devolver el dinero de la simulación.
- No declaran o bien, declaran un margen de utilidad insignificante.
- No son localizados en su domicilio o son localizados, pero en las verificaciones atienden por una ocasión y se desaparecen, además de que regularmente atienden un tercero.
- Comparte con varias empresas un correo electrónico, socios y representante legal, o bien son varios correos, pero comparten un dominio.
- Los representantes legales o los socios o accionistas no declaran o sus ingresos son poco significativos.
- Los socios o accionistas son personas jóvenes que no demuestran el origen del capital supuestamente invertido o, tratándose de personas morales son de reciente creación, las cuales tienen un período de vida mínimo.
- El domicilio declarado por los representantes legales es el de la misma empresa.
- La mayoría factura intangibles (asesoría, capacitación, asistencia técnica, etc.).
- Realizan compras a empresas que son de reciente creación.
- Los depósitos que recibe de sus clientes son retirados prácticamente de forma inmediata para realizar supuestos pagos a contribuyentes intermedios creados también para simular la operación y para regresar el dinero a los clientes en efectivo o traspaso a cuentas no engranadas a contabilidad a nombre de accionistas o terceros, la operación anterior puede ser en varias capas.

1.3.8. EDOS:

- Presenta signos evidentes de actividad económica.
- Cuenta con instalaciones, empleados, maquinaria, equipo, inventarios, como ejemplo podemos citar empresas con giros de hoteles, restaurantes, hospitales, fábricas, etc.
- Sus proveedores reúnen las características de las EFOS.
- Normalmente se encuentra al corriente en el cumplimiento formal de sus obligaciones fiscales.
- Deduce cantidades injustificadas de intangibles (servicios personales, nóminas, asesorías, manuales, etc.), y compensa o bien solicita devoluciones de IVA.
- Reciben en cuentas bancarias no engranadas en la contabilidad o en cuentas bancarias abiertas a nombre de terceros relacionados con los EDOS (socios, accionistas, representantes legales, empleados, etc.), el reintegro de lo que pago por supuestos bienes y/o servicio recibidos, en un importe menor a lo que erogo (entre un 5% y 16%), toda vez, que la EFOS reintegran los recibido menos la comisión por simular la operación.

Algunas de las características para identificar que se trata de un esquema abusivo de sustitución laboral, "Outsourcing" es que el contribuyente teniendo trabajadores, en su estructura de costos no se observa el pago de salarios o este no corresponde a la actividad real del contribuyente; asimismo, presentan supuestos pagos elevados por concepto de prestación de servicios profesionales, asesoría o algún concepto de intangibles. Asimismo, en su domicilio fiscal se observan trabajadores, pero en los registros contables no aparecen las partidas correspondientes de sueldos o retenciones, ni hay pagos o declaraciones de ISR por salarios o asimilados, ni tienen registrada la obligación de retenciones de dichos conceptos y además los prestadores de este servicio de acuerdo a cuenta única, tampoco presentan pagos de impuestos ni tienen dada de alta la obligación de retener.

Por lo anterior se dan a conocer los procedimientos que esas autoridades deberán observar para identificar EFOS o EDOS, así como los esquemas abusivos de sustitución laboral, a fin de iniciar, continuar y concluir el ejercicio de facultades de comprobación en la revisión de este tipo de contribuyentes.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público dio a conocer, el Oficio 500-05-2017-38736 mediante el cual se comunica el listado global definitivo en términos del artículo 69-B, párrafo primero del Código Fiscal de la Federación.

Derivado del ejercicio de las atribuciones y facultades señaladas en el artículo 69-B, párrafos primero y segundo del Código Fiscal de la Federación, las autoridades fiscales que se citan en el Anexo 1, que es parte integrante del presente oficio, detectaron que los contribuyentes señalados en dicho Anexo 1 emitieron comprobantes fiscales sin contar con los activos, personal, infraestructura o capacidad material para prestar los servicios o producir, comercializar o entregar los bienes que amparan tales comprobantes.

El SAT por medio del oficio 500-06-02-2017-15921, de 26 de mayo de 2017 instruyó a los administradores centrales y desconcentrados de auditoría fiscal, directores generales de fiscalización o de auditoría fiscal de entidades financieras, sobre los lineamientos que se deben adoptar para la fiscalización de las operaciones de subcontratación laboral. Dicho documento está firmado por la Administración Central de Apoyo Jurídico de Auditoría Fiscal Federal, pero no está disponible en su portal.

La Estrategia 06/2017 busca brindar a las autoridades fiscales los elementos necesarios para identificar las operaciones de subcontratación laboral y comprobar la procedencia de la deducción y el acreditamiento realizado por los contribuyentes que tenga su origen en dichas operaciones para efectuar las observaciones e irregularidades a que haya lugar.

Según el Servicio de Administración Tributaria Para fortalecer la capacidad de detección y el combate oportuno a prácticas ilegales, conductas evasivas e incumplimiento de obligaciones se introduce un procedimiento fiscalizador a aplicar en cualquier auditoría en las que las unidades administrativas detecten que el contribuyente revisado tiene trabajadores subcontratados, independientemente de que exista un contrato o que este no reconozca o

establezca expresamente esa modalidad. Por ello, deberá profundizarse en la revisión conforme a lo siguiente:

- Verificar mediante la compulsión y los procedimientos de auditoría que resulten aplicables e información disponible en los sistemas institucionales, que el contratista-prestador de dichos servicios, hubiese cumplido respecto de los trabajadores subcontratados por el contribuyente revisado, con los requisitos fiscales de la LISR según corresponda al ejercicio revisado; a saber:
- Retención y entero del ISR a cargo de los trabajadores subcontratados
- Expedición del CFDI de nómina a dichos trabajadores (a partir de 2014)
- Haber efectuado el cálculo anual del ISR a dichos trabajadores conforme el artículo 97 de LISR (art. 118, fracción II, LISR hasta 2013)
- Entrega a los trabajadores del subsidio para el empleo, en su caso
- Inscripción al RFC de dichos trabajadores, así como al IMSS y el pago de las cuotas obrero patronales, y
- Confirmación o entrega al contratante de la documentación que acredite los citados requisitos (nueva obligación a partir de 2017, considerando la opción de la regla 3.3.1.44., RMISC 2017).

Adicionalmente, por tratarse de un asunto de interés público, esas autoridades fiscalizadoras deberán cerciorarse que el IVA trasladado en dichas operaciones esté efectivamente pagado al fisco en la cadena de proveeduría, más aún si lo acreditó el sujeto contratante, a fin de confirmar que no hubiese afectación al fisco federal en cuanto al traslado, pago y entero del IVA.

Para la comprobación de los requisitos y supuestos señalados, las unidades administrativas podrán realizar los procedimientos de auditoría que estimen pertinentes dependiendo del tipo de contribuyente de que se trate, su giro, comportamiento fiscal, antecedentes o calificaciones de riesgo anteriores, entre otras, pudiendo requerir en cada caso la información y documentación que consideren oportuna para comprobar su cumplimiento,

así como la veracidad y materialidad de las operaciones facturadas en concepto de subcontratación.

Si de la revisión llevada cabo se observa el cumplimiento de dichos requisitos fiscales y además se comprueba el entero efectivo del IVA al fisco, se considerará que se está en presencia de un esquema sano de subcontratación laboral, en cuyo caso no se emitirá observación en esa materia y se continuará con la revisión para determinar lo que corresponda en los demás rubros objeto de la auditoría.

Por otro lado, en caso de incumplimiento a los requisitos o de la omisión en el entero del IVA, se entenderá que se trata de un esquema por lo que se refiere a la fiscalización de esquemas agresivos, derivado de la revisión anterior, las unidades deberán profundizar en las investigaciones y los procedimientos de auditoría considerando si la prestación del servicio que presume el contribuyente auditado, cumple o no con lo previsto en el artículo 15-A de la LFT.

Se señala que de conformidad con lo dispuesto en la LISR y la LIVA, a partir del 1o. de enero de 2017, se establecieron diversos requisitos fiscales para tener derecho a la deducción de las erogaciones cubiertas en operaciones de subcontratación laboral, así como para poder acreditar el IVA que se haya trasladado y pagado en relación con las mismas, el contratante receptor del servicio debe confirmar que el contratista prestador de dicho servicio, haya cumplido con lo siguiente:

- Retención y entero del ISR a cargo de los trabajadores subcontratados
- Expedición del CFDI de nómina a dichos trabajadores (a partir de 2014)
- Inscripción al RFC de dichos trabajadores, así como al IMSS y el pago de las cuotas obrero patronales, y
- Pago o entero del IVA al fisco federal trasladado por el contratista

Se precisa que, en el supuesto de existir una situación técnica-legal no prevista en el documento, deberá formularse consulta a la Administración Central.

Las modificaciones a la LISR y LIVA publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 1 de diciembre de 2016 que entraron en vigor el 1 de enero de 2017 no solo afectarán a las empresas de outsourcing o contratistas, sino también a las beneficiarias o contratantes, resalto Antonio Castillo.

Obligaciones de la empresa contratante o beneficiaria

- 1) La empresa contratante o beneficiaria de los servicios de subcontratación debe solicitar a la empresa contratista o de outsourcing la información que se presenta (véase en tabla 1).

Tabla 1. Obligaciones de la empresa contratante, con base a la Ley ISR y Ley de IVA.

Deducción de la nómina. (art. 27, fracc. VII, LISR)	<ul style="list-style-type: none"> • CFDI's que amparen los salarios pagados a los trabajadores subcontratados, y • acuse de recibo y declaración de entero de retenciones de ISR, y pago de cuotas obrero-patronales al IMSS
Acreditamiento de IVA (art. 5, fracc. II, LIVA)	<ul style="list-style-type: none"> • Copia simple de la declaración con el respectivo comprobante de pago, e información reportada al SAT

Fuente: Elaboración propia en base a revisión literaria

1.3.9. Obligaciones de la empresa contratista.

- 2) La que empresa que presta los servicios de subcontratación de personal debe poner a disposición de los clientes la información que se presenta (véase tabla 2).

Tabla 2. Obligaciones de la empresa contratista, con base a la ley de ISR y la Ley de IVA.

LISR (art. 27, fracc. VII)	<ul style="list-style-type: none"> • CFDI's que amparen los salarios pagados a los trabajadores subcontratados, acuse de recibo y declaración de entero de retenciones de ISR, y pago de cuotas obrero patronales al IMSS
LIVA (arts. 5, fracc. II, y 32, fracc. VII, LIVA)	<ul style="list-style-type: none"> • Entregar sus clientes: copia simple de la declaración con el respectivo comprobante de pago, e información reportada al SAT, e informar al SAT, respecto de sus operaciones de subcontratación de personal, el monto del IVA trasladado, así como del pago efectuado por este concepto

Fuente: Elaboración propia en base a revisión literaria.

Debido a todas estas regulaciones y obligaciones tanto para las empresas dedicadas a la subcontratación, como para quienes reciben el servicio, se ha ido regulando esta actividad tanto en lo administrativo como en lo fiscal, anteriormente resultaba una alternativa para reducir cargas fiscales, pero actualmente eso ya no es de gran beneficio para las empresas.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Cualitativa

En el presente capítulo se explicó de manera general la metodología que se aplicó para este trabajo terminal. Ésta es una metodología cualitativa, ya que permitió analizar de manera detallada los aspectos más importantes de los efectos de la simulación de operaciones en relación con los llamados outsourcing.

Este tipo de investigación consistió en desglosar cada término que representa una partida en el desarrollo del marco teórico. Por lo anterior, se utilizaron las fuentes de información que más se relacionen en términos técnicos y de estudio contemporáneo, que representen un aporte factible a este trabajo. Por tal motivo, fue necesario plasmar los elementos que más contextualicen para dar una explicación amplia, coherente y clara de lo que se dio a conocer.

A su vez, se mostraron algunas investigaciones previas realizadas por personas que han tenido la oportunidad de desarrollar ciertos aspectos que se mezclan con la información de este trabajo terminal, en el que plasman de manera personal, como ha evolucionado la comprobación fiscal en el país, así como también, la manera en que ha resultado favorable o desfavorable este nuevo sistema electrónico, abarcando temas de fiscalización, comprobación, y en muchos de los casos de evasión y de defraudación hacia el fisco federal.

De antemano, la información contenida en la presente investigación, están acompañados de fuentes de internet que son importantes para la autoridad, las cuales, se dedican a mostrar noticias que sirven de sustento fiscal, legal e informático para el conocimiento de todas las personas que es útil y que se desenvuelven en esta misma área que son los impuestos.

2.2. Enfoque descriptivo

Debido a que en la investigación se analizó el impacto que tiene la figura del outsourcing en cuanto al cumplimiento de las obligaciones fiscales que esta modalidad debe cumplir, y en relación a operaciones que la autoridad ha realizado, se han determinado contribuyentes con operaciones simuladas, se analizó si con las regulaciones establecidas en ley se ha logrado disminuir este tipo de operaciones indebidas.

El presente artículo fue de tipo descriptivo, En este sentido, Hernández, Fernández & Baptista (2006), plantean que los estudios descriptivos “miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar”. En otras palabras, expresan que describir es medir, para lo cual se seleccionan una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga.

Los estudios descriptivos Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Descripción e Interpretación de los Resultados

De acuerdo a la metodología de investigación elegida para desarrollar la problemática de los efectos fiscales que ocasionan las malas prácticas del outsourcing y como se ha ido desarrollando a lo largo del tiempo, y con base a las fuentes de información que se han obtenido, se realizó un análisis comparativo de los diferentes estudios que se relacionan con la presente investigación, de este modo, los resultados que a continuación se explican son en base a las comparaciones que se obtuvieron, por tal motivo, es necesario mostrar cada una de estas fuentes. (véase tabla 3).

Tabla 3. Revisión de investigaciones sobre Outsourcing.

FUENTES	AUTOR	AÑO	TÍTULO	DESCRIPCIÓN
Tesis o Investigaciones Previas	Brígida Vargas Tejeda	2005	Outsourcing Subcontratación como estrategia fiscal	La creación de Sociedades, para el uso de outsourcing es utilizada para obtener un beneficio fiscal, cuando la sociedad está realmente constituida y no ficticia, se obtienen de forma real beneficios y exenciones, que nuestras leyes permiten, de lo contrario está incurriendo en un delito fiscal.

	L.C. y L.D. Jaime Martínez Alonso	2014	Outsourcing en el 2014 Ventaja o Desventaja, Efecto de la Reforma Fiscal	La reforma fiscal 2014, en relación a la Ley de Impuesto Sobre la Renta vigente y sus efectos al interior de los entes económicos específicamente en las prestadoras de servicios de personal u outsourcing. Pues derivado de la reforma no se podrá hacer deducibles las cuotas obreras a cargo del patrón, así como la totalidad del ingreso exento para el trabajador, estableciendo un porcentaje de deducibilidad de estos, también se analiza dicha reforma bajo el enfoque del principio de la simetría fiscal y si esta afecta la esfera jurídica de derechos de las empresas de subcontratación, así como analizar que planeación fiscal se puede ofrecer.
	Maricela Almanza Martínez & Emigdio Archundia Fernández	2015	El outsourcing y la planeación fiscal en México.	Las empresas dedicadas al outsourcing, las cuales a través de distintas figuras sociales contratan como propios a los trabajadores de las empresas celebrando contratos de prestación de servicios con los patrones originales con la finalidad de ayudarlos a disminuir su carga tributaria, algunos sectores consideran que dichos trabajadores son privados de sus derechos, además de considerar a esta clase de empresas así como a sus contratantes como evasores fiscales ya que disminuyen la recaudación de impuestos en nuestro país.

	Correa Pacheco Nasla Alexia	2018	Aspectos Legales y Fiscales del Outsourcing en México	Se concluye que los beneficios de utilizar outsourcing son más que las desventajas, ya que se menciona que las más relevantes son la disminución de costos, un enfoque dedicado a actividades competitivas de la empresa, mayor flexibilidad y rapidez de respuesta, así como el uso de tecnología. La prestación del servicio de subcontratación es sin duda una actividad vulnerable para efectos de la LFPIORPI ya que se podría utilizar el esquema de outsourcing para generar recursos de procedencia ilícita.
Leyes	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	1917	Artículo 31, Fracción IV	Es obligación de todos los mexicanos contribuir para los gastos públicos de manera proporcional y equitativa.
	Código Fiscal de la Federación	2018	Artículo 69-B	Cuando la autoridad fiscal detecte que un contribuyente ha estado emitiendo comprobantes sin contar con los activos, personal, infraestructura o capacidad material, directa o indirectamente, para prestar los servicios o producir, comercializar o entregar los bienes que amparan tales comprobantes, o bien, que dichos contribuyentes se encuentren no localizados, se presumirá la inexistencia de las operaciones amparadas en tales comprobantes.
	Resolución Miscelánea Fiscal	2015	Regla 1.4	Procedimiento para desvirtuar los hechos manifestados en la presunción.
			Regla 1.5	Procedimiento para acreditar que efectivamente se adquirieron los bienes o recibieron los servicios que amparan los comprobantes fiscales
Revista Online	EFOS	2014	Empresas factoradoras de operaciones simuladas.	Muestra datos estadísticos a nivel país sobre el uso de operaciones simuladas de los contribuyentes.
	Prontuario de Actualización Fiscal	2015	Como desvirtuar la presunción de operaciones inexistentes.	Las reglas misceláneas que los particulares afectados podrán utilizar para desvirtuar dicha presunción.

	Forbes	2016	La fórmula del SAT contra abusos del outsourcing	Se considerará que los pagos de empresas a firmas de outsourcing corresponden a sueldos, con los efectos fiscales que esto conlleva.
Informes	SAT & AMEXIPAC	2015	La Nueva Administración Tributaria en México: El ADN Digital.	Iniciativas para modernizar los servicios tributarios y aumentar la certeza jurídica de las operaciones que realizan los contribuyentes ante la autoridad fiscal.
	DOFISCAL	2017	El régimen de subcontratación (outsourcing): ¿Un nuevo contrato de prestación de servicios con mano de obra calificada?	Con la aparición de esta nueva figura legal en la LFT, las empresas deben replantear la utilización de este esquema de trabajo esto debido a la aparición legal de esta nueva figura en las reformas laborales de la LFT, para que mediante estas medidas desaparezcan las llamadas “empresas piratas”, para dar lugar a que sobrevivan o nazcan las verdaderamente “empresas profesionales”, las cuales tengan como propósito obtener beneficios a las prestaciones laborales de los trabajadores.
	IMPUESTUM	2017	Cambios CFDI nómina 2017 y outsourcing, temas centrales de 1a. RMF 2018	El Servicio de Administración Tributaria (SAT) publicó de manera anticipada la Primera Resolución de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal para 2018 en la que contiene varios aspectos como el procedimiento de sustitución de los CFDI de nómina emitidos en 2017, cuestiones de subcontratación, etc.
Artículos	Colegio de contadores Públicos de México	2017	Fiscalización del outsourcing en México, un foco rojo en el proceso de auditoría.	El esquema de subcontratación de personal representa para la autoridad un foco rojo en los procesos de auditoría, por lo que, en caso de participar en él, ya sea como contratante o como prestador de servicios, es fundamental la transparencia en su administración, así como el cumplimiento de todas las obligaciones fiscales y contables que en recientes fechas se han impuesto para este esquema.

Fuente: Elaboración propia con base a revisión de literatura.

Derivado de las investigaciones previas que se realizaron, se analizaron los apartados del cuadro anterior para tener un visión más amplia de la información recopilada; Brígida Vargas Tejeda menciona en su tesis que el outsourcing ha ido evolucionando desde el manejo de aspectos físicos del negocio hacia aspectos intelectuales y consecuentemente se ha mantenido desde relaciones netamente transaccionales hacia asociaciones estratégicas de riesgo, es la delegación del trabajo sobre un contratista, con lo cuales las organizaciones son más flexibles en su estructura organizacional reduciendo así sus costos operativos.

Jaime Martínez Alonso menciona en su tesis que derivado de la reforma no se podrá hacer deducibles las cuotas obreras a cargo del patrón, así como la totalidad del ingreso exento para el trabajador, estableciendo un porcentaje de deducibilidad de estos, también se analiza dicha reforma bajo el enfoque del principio de la simetría fiscal y si esta afecta la esfera jurídica de derechos de las empresas de subcontratación, así como analizar que planeación fiscal se puede ofrecer.

En lo que respecta a las leyes, se tienen identificados a la Constitución Política, que es la ley suprema, que regula en su artículo 31, fracción IV a todos los mexicanos, que deberán contribuir al gasto público de manera proporcional y equitativa; el CFF que regula en su artículo 69-B la simulación de operaciones de los contribuyentes y el proceso de deberá realizar tanto el contribuyente como la autoridad, y también tenemos a la RMF que en sus reglas plasma procedimientos y fechas de los resultados obtenidos por parte de la autoridad.

Algunas revistas online muestran información real de la situación por la que está pasando el país, la primera de ellas es un el portal de internet EFOS (Empresas Facturadoras de Operaciones Simuladas) que muestra datos actualizados a nivel país sobre la situación fiscal fundamentada en el Artículo 69-B del CFF, cuando los contribuyentes no cuenten con los activos, personal, infraestructura o capacidad material, directa o indirectamente, para prestar los servicios o producir, comercializar o entregar los bienes que amparan tales comprobantes, o bien, que dichos contribuyentes se encuentran no localizados, en esos casos las autoridades fiscales presumirán la inexistencia de las operaciones amparadas en tales comprobantes.

El Prontuario de Actualización Fiscal en su publicación de como desvirtuar la presunción de operaciones inexistentes, da a conocer que es un problema de las malas prácticas que realizan los contribuyentes para disminuir su carga tributaria afectando al fisco federal.

El problema que podría suscitarse cuando las autoridades fiscales ejerzan estas facultades será cuando pretendan dejar sin efectos operaciones de contribuyentes que realmente las llevaron a cabo, por ello, la disposición mencionada prevé que los particulares afectados tendrán un determinado periodo para desvirtuar las presunciones hechas por la autoridad respetando así su garantía de audiencia.

De acuerdo con lo publicado por el SAT & AMEXIPAC, con su tema la nueva administración tributaria en México: el ADN digital, comenta que la autoridad mantiene una actitud innovadora permanente; se aprecian las tecnologías de la información y la comunicación, como herramientas indispensables para facilitar y simplificar el deber tributario; de este modo, se hace eficiente los métodos de recaudación fiscal cuyo cometido fundamental es posibilitar el financiamiento de las necesidades sociales del país.

La Cámara de Diputados por su parte en su estudio de evasión fiscal, datos generales y opinión pública, menciona que a pesar que el sistema tributario ha venido adaptando una serie de aspectos de eficiencia que incluso fueron considerados vanguardistas y que alcanzaron las ganancias proyectadas, el sistema tributario aún sigue conteniendo insuficiencias estructurales que limitan su capacidad para generar ingresos.

Como resultado, México se compara desfavorablemente en casi cualquier indicador de recaudación con países de diferentes regiones y niveles de desarrollo. Por tal motivo, la reducida capacidad del sistema tributario mexicano para generar una base estable y suficiente de ingresos públicos limita la capacidad de los diferentes 52 órdenes de gobierno para invertir en áreas de alta rentabilidad social, tales como educación, salud, infraestructura física y combate a la pobreza.

Cuando el SAT demuestra que en esta cadena hay una operación simulada, resta los beneficios indebidos y liquida un crédito fiscal, pero si encuentra un delito diferente al tema fiscal, como lo es lavado de dinero, se torna el caso a la Unidad de Inteligencia Financiera; además, también se fiscaliza a los socios que están detrás de estas empresas, pues en muchos de estos casos, son empresas creadas con prestanombres.

Debido a las reformas fiscales que se han implementado tanto la Ley Federal del Trabajo como en el código fiscal de la federación, esta actividad se ha ido regulando al paso de los años y ofrece grandes ventajas para las empresas de nueva creación o las que no cuentan con la estructura necesaria, entre las cuales se mencionan las siguientes:

- Permite enfocarse en lo que es realmente importante: la actividad que hace a la empresa ganar dinero.
- Disminuir los costos, ya que se puede pagar menos por ciertas funciones, por ejemplo, la limpieza.
- Algunas empresas de Outsourcing cuentan con tecnología que no es tan accesible para la empresa que desea usarla.
- Permite tener una organización esbelta.
- Da pie a la innovación ya que se pueden obtener nuevas ideas.
- Puede mejorarse la imagen de la empresa al contratar servicios especializados.
- Se delegan algunos procesos correspondientes al área de recursos humanos como negociaciones y reclutamiento.

Los beneficios de utilizar o contratar estos servicios se han ido enriqueciendo a lo largo de los años ya que, mediante regulaciones establecidas en ley, la actividad vulnerable ha ido tomando forma y de esta manera tanto los empleados como el patrón están protegidos de que se están cumpliendo con las normas establecidas en ley.

Los efectos y consecuencias fiscales que surgen derivado de la mala utilización del outsourcing, según lo que se analizó en la presente investigación son las siguientes:

Delito por defraudación fiscal

Contratando una empresa ilegal o con personal ficticio, se evaden impuestos por retención de salarios, según sea el caso, y se puede ser acusado por delito de defraudación fiscal

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

Las consecuencias por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público son las siguientes, de acuerdo con el artículo 108 del Código Fiscal de la Federación:

- Cubrir los adeudos fiscales evadidos por contratar una empresa de outsourcing ilegal y comprobar que estén cubiertos.
- Con prisión de 3 meses a 2 años, cuando la cantidad que hayas evadido no exceda de \$1,221,950.00.
- Con prisión de 2 a 5 años cuando la cantidad que hayas evadido exceda de \$1,221,950.00 pero no de \$1,832,920.00.
- Con prisión de 3 a 9 años cuando la cantidad que hayas evadido sea mayor de \$1,832,920.00.
- Cuando no se pueda determinar la cuantía de lo que se defraudó, la pena será de 3 meses a 6 años de prisión.
- Solo si restituyes el monto de lo defraudado inmediatamente y en una sola exhibición, la pena que se te aplique podría disminuir hasta en un 50 %.

- Delito por complicidad al tener conocimiento de los actos ilícitos de la empresa ilegal de outsourcing de personal en cuestión y encubrir sus actos delictivos, la pena es de 3 meses a 3 años de prisión.

En 2017, la subcontratación laboral se incorporó a las leyes el impuesto al valor agregado (IVA) e impuesto sobre la renta (ISR), con lo que se implementaron nuevas obligaciones, las cuales podrán ser monitoreadas a través de la nueva aplicación del Servicio de Administración Tributaria (SAT).

La aplicación del SAT permite que el servicio de subcontratación laboral envíe toda la información a las empresas que las contratan y tengan acceso para su consulta y cumplimiento de obligaciones fiscales, de los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet o recibos de nómina electrónicos por pago a empleados que subcontratan.

De igual manera, se puede autorizar la consulta de los comprobantes fiscales del pago del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de las retenciones del ISR por sueldos y del pago definitivo del IVA del contratista.

En materia de ISR, se establece como condición para que las contratantes deduzcan el pago de los servicios prestados por el contratista, que éste presente información y documentación inherente al pago de salario, que proporcione los recibos y las contribuciones laborales.

Esto puede hacerse a través de la aplicación “Autorización del contratista para la consulta del CFDI y declaraciones”, disponible en el buzón tributario a través de la firma electrónica. Ahí los contratistas pueden registrar la información del contratante, los contratos y los datos de los trabajadores con los que se presta el servicio de subcontratación.

También permite que el sector privado tenga mayor facilidad de cumplir con las obligaciones que se señalan en las leyes del ISR y el IVA en términos de la Ley Federal del Trabajo.

Con ello se sustituye el intercambio de copias en papel de los pagos y declaraciones de impuestos en los requisitos para la procedencia de la deducibilidad para efectos del ISR y el acreditamiento del IVA por el pago de estos servicios.

Según el SAT, su aplicación facilita el cumplimiento de la obligación establecida por mandato legislativo y fue resultado de mesas de trabajo con el sector privado en busca de aprovechar todas las ventajas que brindan la factura electrónica, y en general los avances tecnológicos impulsados por hacienda para automatizar procesos.

Las compañías de outsourcing que no cumplen con establecido el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, tener contratos por escrito, que la empresa contratante cumpla con las disposiciones de salud, seguridad y medio ambiente en su espacio de trabajo, de acuerdo con el artículo 1004-C de la Ley Federal del Trabajo, por contratar una empresa ilegal de subcontratación de personal de forma dolosa, se impondrá una multa de 250 a 5000 salarios mínimos, las multas van desde los 20,150.00 pesos hasta 403,000.00 pesos.

Una de las malas prácticas de las empresas de outsourcing ilegal de personal es que contratan a sus trabajadores y registran que tienen un salario mínimo, únicamente para tenerlo en nómina y darle solo su recibo timbrado, registrándolo con ese sueldo ante el IMSS e Infonavit. Al trabajador se le pagan bonos u honorarios adicionales con el fin de no pagar lo que corresponde a estas instituciones. Esa es una práctica de elusión de impuestos, pues con ello tampoco se paga el ISR correspondiente al sueldo real del trabajador.

Las consecuencias como patrón, son las siguientes:

Ante el IMSS

- Multas e infracciones que van desde 20 hasta 350 salarios mínimos (si es más de 13,000 salarios mínimos, podrías ir a prisión de 2 a 5 años).
- Por defraudación de regímenes del Seguro Social, la pena es desde 3 meses hasta 9 años de prisión.

Riesgos para el trabajador:

- Acceso a un crédito sumamente bajo de INFONAVIT.
- AFORE mínimo.
- Si no se encuentra dado de alta ante el IMSS, no tendrá derecho a seguridad médica.
- Aguinaldos de sueldo mínimo.
- Liquidación o finiquitos de sueldo mínimo.

CAPÍTULO IV

4.1 Conclusiones y Recomendaciones

Las causas y efectos de que los contribuyentes dedicados al outsourcing no estén regulados como la ley lo marca se considera como un delito tributario, representan un importante factor para el Estado, en cuanto a recaudación de tributos, la cual es la principal fuente económica del país nación, y esta es una manera de evadir impuestos y defraudar al fisco federal afectando también a los trabajadores.

Algunas empresas que se dedican a la subcontratación y no cumplen con las disposiciones en las reformas fiscales del Código Fiscal de la Federación, Ley de ISR, Ley de IVA y la Ley Federal del trabajo, ponen en riesgo tal trabajador, debido a esto el SAT lanzó una aplicación tecnológica que permitirá a las empresas fortalecer sus actividades laborales y fiscales, con el fin de disminuir las malas prácticas de empresas de subcontratación.

Con las reformas fiscales y la nueva aplicación que el SAT implemento, se plantea evitar que se continúen desarrollando efectos y simulaciones que permitan incumplimientos en la recaudación de las cuotas obrero patronales y omisión de Impuestos Federales por las empresas que desarrollan los esquemas empresariales de subcontratación e intermediación laboral que, en su mayoría, se consolidan como actividades empresariales donde los trabajadores no disfrutan de los beneficios que la Ley del Seguro Social establece, y que afectando principalmente a los trabajadores.

Esta reforma llegó como iniciativa preferente, la adición de los Artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 1004-B y 1004-C a la LFT, relativas a denominar, definir, regular, establecer requisitos, limitar y sancionar las contrataciones de mano de obra especializada, ahora denominada legalmente régimen de subcontratación, lo que implica que ahora este tipo de servicios proporcionados por empresas no esté prohibido sino regulado legalmente.

Mediante este trabajo de investigaciones se determinó que existen grandes ventajas al implementar la subcontratación labora en las empresas, sobre todo en las de nueva creación ya que los permite ser más competitivos y novedosos, la utilización de estos servicios se realiza en todos los niveles y sectores productivos desde las pequeñas y medianas empresas

hasta grandes empresas, de diversos sectores como el automotriz, financiero, manufacturero y de servicios, así mismo se conoció que en el transcurso del tiempo las autoridades fiscales han ido regulando esta actividad, y mediante los procesos establecidos las autoridades fiscales han logrado disminuir la evasión fiscal y las operaciones inexistentes.

4.2 Recomendaciones

Para afrontar esta problemática, se recomienda a todas empresas que se encuentren en nueva creación o que quieran dedicar más tiempo a lo que realmente es su fuente de ingreso, contratar a un proveedor que lleve los servicios de outsourcing y de esta manera se reducirán costos, no tendrán problemática con el personal y se podrán dedicar a su centro de interés vital.

Lo anterior ayudará a los contribuyentes a estar correctamente informados sobre esta investigación, en la que se mostrarán análisis, estadísticas, cantidades, fundamentos, jurisprudencias, sanciones y demás información, que será de gran apoyo para las personas que se encuentren en un caso concreto como este.

Es necesario tener un conocimiento preciso y constante del porcentaje en reducción de costos que conlleva la contratación de empresas externas; para lo cual es necesario realizar comparaciones periódicas, con el objeto de saber si se han presentado o no variaciones significativas, los contratos deben ser flexibles, para que tanto el contratante como el proveedor de los servicios puedan realizar los cambios que crean convenientes, con el fin de permitir que el servicio se desarrolle de forma eficaz. Así mismo deberá de especificar en el contrato, de forma detallada los servicios que llevará a cabo el outsourcing para la prestación de actividades.

De esta manera la autoridad fiscal podrá tener mejores programas para fiscalizar y esto facilitará también por el hecho de que, en la medida en que el esquema se generalice, será más fácil contar con el insumo de la información por sector, región, tipo de contribuyente, etcétera, que los programas efectivos de auditoría exigen. Ello permitirá, una consecuencia natural, fortalecer las medidas de prevención y disuasión del fenómeno de la evasión originada por los contribuyentes que presten este servicio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, Y. (27 de septiembre de 2016). *El outsourcing crecerá un 5% en México en 2016*. Obtenido de <https://expansion.mx/carrera/2016/09/27/el-outsourcing-crecera-5-en-mexico-durante-2016>
- Almanza, & Archundia, E. (2016 de Noviembre de 2016). *El outsourcing y la planeación fiscal en México*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/274619941/La-Outsourcing-y-La-Planeacion-Fiscal-en-Mexico>
- Almanza, M., & Archundia, E. (17 de septiembre de 2015). *EL OUTSOURCING Y LA PLANEACIÓN FISCAL EN MÉXICO*. Obtenido de <https://outsourcing-definicion-ventajas-desventajas-tipos-y-niveles/>
- Alonso, J. M. (09 de mayo de 2014). *Outsourcing en el 2014 ventaja o desventaja, Efecto de la Reforma fiscal*. Obtenido de <https://www.uv.mx/icp/files/2018/01/07-B031142.pdf>
- Castillo, A. (5 de diciembre de 2016). *Deberes fiscales 2017 en materia de outsourcing*. Obtenido de <https://idconline.mx/fiscal/2016/12/05/deberes-fiscales-2017-en-materia-de-outsourcing>
- Chapman, J. (2005). *Aprenda a externalizar (outsourcing)*. Obtenido de https://www.imosver.com/es/libro/aprenda-a-externalizar-outsourcing_6820010051
- Código Fiscal de la Federación*. (07 de Agosto de 2018). Obtenido de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cff.htm>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (s.f.). Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf
- Díaz, M. (2017). *El empowerment y el outsourcing como estrategia de crecimiento*. Obtenido de http://www.uap.edu.pe/Investigaciones/Esp/Revista_07_Esp_03.pdf
- El universal*. (26 de agosto de 2009). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932010000100014
- Forbes. (30 de Junio de 2015). *50% de las empresas mexicanas utiliza outsourcing para pagar nómina*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/50-de-las-empresas-mexicanas-utiliza-outsourcing-para-pagar-nomina/>
- Héctor Márquez. (03 de Marzo de 2018). *Urgen a empresas de outsourcing a cumplir con obligaciones fiscales*. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Urgen-a-empresas-de-outsourcing-a-cumplir-con-obligaciones-fiscales-20180303-0016.html>
- Jaime, M. A. (Julio de 2014). *OUTSOURCING EN EL 2014 VENTAJA O DESVENTAJA, EFECTO DE LA REFORMA FISCAL*. México.

- Ley de Impuesto al Valor Agregado.* (30 de Noviembre de 2016). Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/77_301116.pdf
- Ley de Impuesto Sobre la Renta.* (30 de Noviembre de 2016). Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_301116.pdf
- Ley de Impuesto Sobre la Renta.* (30 de Noviembre de 2016). Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_301116.pdf
- Ley Federal del Trabajo.* (12 de Junio de 2015). Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Martínez, I. (02 de Agosto de 2018). *El outsourcing: ventajas, desventajas, regulacion y retos.* Obtenido de <https://www.occ.com.mx/blog/ventajas-desventajas-outsourcing/>
- Mártinez, M. A. (2013). *Outsourcing y la planeacion fiscal en México.* Obtenido de <https://-Outsourcing-y-La-Planeacion-Fiscal-en-Mexico>
- Mendoza., J. M. (30 de julio de 2009). *Ventajas y desventajas del outsourcing.* Obtenido de <http://www.cnnexpansion.com/opinion/2009/07/30/ventajas-y-desventajas-del-outsourcing>
- Olvera, A., Monroy, E. L., & García, J. (Agosto de 2013). *Boletín Informativo e impresion por el Colegio de Contadores Publicos de Mexico, A.C.* Obtenido de <http://imcp.org.mx/>
- Outsourcing. Implicaciones económicas, fiscales y laborales en México.* (11 de febrero de 2016). Obtenido de <http://www.negocios360.mx/mexico-es-quinto-lugar-de-america-latina-en-outsourcing>
- Peón, A. A. (2017 de Enero de 2017). *El régimen de subcontratación (outsourcing): ¿Un nuevo contrato de prestación de servicios con mano de obra calificada?* Obtenido de <https://www.ccpm.org.mx/avisos/OUTSOURCING%20PDF.pdf>
- Pérez, a. B. (Noviembre de 2016). *el outsourcing en mexico, pasado, presente y futuro.* Mexico, D.F.
- Perez, A. B. (2016). *El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿futuro?* (pág. 69). Mexico: Puntos finos.
- Pérez, A. B. (Noviembre de 2016). *EL outsourcing, pasado, presente y futuro.* Obtenido de <https://www.ccpm.org.mx/avisos/El%20-outsourcing-%20en%20-mexico-noviembre-2016-puntos-finos.pdf>
- Puig, C. J. (mayo de 2016). *Es deducible el outsourcing para el SAT.* Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/5175b396e4b0886cd95fcfe0/t/573524d5b654f91ef64bcb9b/1463100643681/OUTSOURCING+E+INSOURCING++SU+DEDUC+CI%C3%93N+FISCAL++RANERO+ABOGADOS+++Mayo+12%2C+2016.pdf>

- Ranero, C. (07 de Octubre de 2015). *Efectos fiscales del Outsourcing: Reformas laborales*. Obtenido de <http://www.contadoresbc.org/component/k2/402>
- Rascon, M. E. (16 de febrero de 2009). *Outsourcing, Estrategia Empresarial del Presente y Futuro*. Obtenido de https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no63/7a-outsourcing_corregido.pdf
- Rojas, C. V. (16 de Octubre de 2012). *Outsourcing en México. Efectos económicos y fiscales*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/outsourcing-en-mexico-efectos-economicos-y-fiscales/>
- Romero, A. (19 de abril de 2002). *Romero Antonio*. . Obtenido de Outsourcing. Qué es y cómo se aplica: <https://www.gestiopolis.com/outsourcing-que-es-y-como-se-aplica/>
- Rosas, A., & Santillan, R. (Septiembre de 1962). *teoría General de las Finanzas Públicas y el Caso de México*. Obtenido de <http://www.economia.unam.mx/secss/docs/tesisfe/BonillaLI/cap1.pdf>
- Sánchez, S. C. (7 de setiembre de 2015). *Outsourcing: definición, ventajas, desventajas, tipos y niveles*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/outsourcing-definicion-ventajas-desventajas-tipos-y-niveles/>
- Tejeda, B. V. (Octubre de 2005). *Outsourcing Subcontratación como estrategia fiscal*. Obtenido de <http://ri.uaq.mx/handle/123456789/4237>
- Trujillo, M. G. (Septiembre de 2012). *El outsourcing y sus intentos de regulación en México*. Obtenido de <http://servicios.cuci.udg.mx/letrasjuridicas/index.php/letrasjuridicas/article/view/174/172>
- weihrich & koontz. (2002). *Administracion Global y empresarial. México: Mc Graw Hill*.