

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS



**OPCIONES FISCALES PARA EL PAGO DE CONTRAPRESTACIONES DE LOS
COLABORADORES EN LAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL
CON ACTIVIDADES AMBIENTALISTAS EN ENSENADA, BAJA CALIFORNIA.**

**TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTA:

KAREN ELIZABETH SANDOVAL LIERA

Ensenada, B.C. abril de 2019

CONSTANCIA DE APROBACIÓN



Director de tesis:

DRA. ALMA ALEJANDRA SOBERANO SERRANO
Profesora Investigadora de Tiempo Completo

Aprobado por los Integrantes del Síno:

1.-



Dra. Olivia Denisse Mejía Victoria
Coordinadora de la Maestría en Administración

2.-



Dr. Ramón Galván Sánchez
Coordinador de Formación Profesional y Vinculación Universitaria

Dedicatoria

A Dios por mi vida, por darme la dicha de poder estudiar, por darme la oportunidad de ejercer una carrera tan noble y diversa, por la bendición de poder trabajar en lo que estudie y en lo que apasiona.

A mi abuelita Carmelita, por ser la luz de mi niñez y adolescencia, por cuidar de mí y enseñarme que para lograr el éxito se debe ser constante, dedicada y paciente. Por confiar en mí cuando yo no lo hice. No hay día que no agradezca a Dios por haberte puesto en mi camino. Esto va por ti.

A mi Abuelito Gilberto por darme la mejor herencia en vida, enseñarme a trabajar duro para lograr lo que quiero. Y gracia a los Gilberto's por pagar mis estudios.

A mis padres Miriam y Ricardo, por estar a mi lado en las buenas y en las malas, por buscar de una y mil maneras darme lo mejor y enseñarme a ser la mujer que hoy soy, por confiar en mí y ayudarme de manera directa o indirecta a siempre estar buscando ser una mejor persona. Por inculcarme valores y por darme consejos cuando los necesito.

A mi hermano Ricardo por ser mi motivación, por ser tú mi razón de ser una buena persona, por recordarme que hay alguien que sigue mis pasos, gracias porque a tu manera me diste apoyo moral y me escuchaste cuando lo necesite. Y por hoy compartir conmigo el mundo de la administración.

A mi hermana de otros padres Mercedes, una vez dijimos en las buenas y en las malas, y míranos hoy terminamos la maestría, una aventura más juntas, gracias por ser mi compañera y cómplice, por ser mi ancla a la realidad y por enseñarme que los tragos amargos tienen un para que y que de ellos también se aprende. Por confiar en mí hasta más que yo y ayudarme a ver el lado positivo cuando mi camino está perdido.

Agradecimientos

Durante este proceso hubo mucha gente con la que conté, pero quiero agradecer de manera especial a mi tutora la Dra. Alma Soberano por aceptarme cuando el proceso iba muy adelantado, por su tiempo y buenos consejos, por ver en mí el potencial de poder hacer más de lo que yo pensaba, por estar siempre disponible y buscar la manera de hacer un mejor trabajo terminal. Gracias de corazón.

A mis amigas Mercedes, Luz, Martha e Ilse por ser parte de diferentes maneras de este proceso, por darme palabras de aliento, escuchar mis dramas y aceptar el limitado tiempo para vernos durante este proceso.

No podría dejar de agradecer a mis compañeros de trabajo que siempre estuvieron al pendiente, y que mostraron su apoyo incondicional incluso cuando eso significó que no participara en ciertos eventos de la organización, gracias Vero, Jorge, Claudia, Ricardo, Mirna, Jonathan, Aurora, Marina E, Monse, Ixchel, Enrique, Laura, Bárbara, Tony, Bryan, Enah, Juventina y Marianna; en especial Fanny gracias por apoyarnos durante este tiempo y por salir al quite cuando nosotras no pudimos estar en esos eventos especiales. Y sobre todo gracia César por el apoyo que como director y amigo me brindaste en este proceso. A todos muchas gracias.

Y por último gracias al team Sobrinas, Claudia, Susana, Mercedes y Raquel, gracias muchachas, sin duda fue un placer trabajar, estudiar y convivir con mujeres tan profesionales, responsables, dedicadas, comprometidas y sinceras, gracias por enseñarme lo que ustedes saben hacer y por dejarme mostrarles lo que yo sé. Gracias por esas escapaditas de la vida escolar, las pláticas, los abrazos, las porras, las estresadas, las sodas para mamás y las risas, no cabe duda Dios las hace y las niñas se juntan. Las quiero, admiro y respeto.

Resumen

El propósito de este trabajo es determinar si existe una relación entre las fuentes de financiamiento que reciben las OSC con actividades ambientalistas en Ensenada, Baja California y el régimen de contratación del personal. Lo anterior mediante la aplicación de un cuestionario el cual se analizó de manera cuantitativa y descriptiva. Los datos analizados arrojaron que las fuentes de financiamiento que reciben las OSC no son un factor que influya en la elección del régimen fiscal de los trabajadores de las OSC, así mismo se encontró que los directivos y administrativos de las OSC conocen de manera adecuada cada uno de los regímenes fiscales que maneja la Secretaría de Administración tributaria, y por último se encontró que el régimen fiscal más utilizado en las OSC con actividades ambientalistas en Ensenada es el de sueldos y salarios. Con lo anterior se concluye que las OSC con actividades ambientalistas representa una fuente formal de empleo para los profesionistas, y que los directivos y administrativos tienen el conocimiento necesario para la elección del régimen de contratación.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	III
Agradecimientos	IV
Resumen.....	V
Introducción	1
Planteamiento del problema.....	3
Objetivos	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.	4
Preguntas de investigación.....	5
Hipótesis.....	5
Hipótesis general.....	5
Hipótesis específicas.....	5
Hipótesis específica 1.	5
Hipótesis específica 2.	6
Hipótesis específica 3.	6
Justificación del estudio	6
Modelo EX Ante:	11
Matriz de congruencia.....	12
Limitaciones del estudio	13

Capítulo 1: Marco teórico	14
1.1 Marco contextual.....	14
1.1.1 Antecedentes de las Organizaciones de la Sociedad Civil	14
1.1.2 Antecedentes de las Organizaciones de la Sociedad Civil ambientalistas.....	17
1.1.3 ¿Qué da origen a las Organizaciones de la Sociedad Civil?	19
1.1.4 ¿Cómo se vislumbra el sector no lucrativo en el México actual?.....	21
1.1.5 Número de organizaciones a nivel mundial.....	21
1.1.6 Número de organizaciones a nivel nacional	22
1.1.7 Número de organizaciones a nivel estatal.....	24
1.1.8 Clasificación de actividades.....	25
1.2 Marco referencial	27
1.3 Marco conceptual: definición de variables.	34
1.3.1 Relaciones Laborales.	34
1.3.1.1 Ley.	34
1.3.1.2 Contrato.	35
1.3.1.3 Trabajador.....	38
1.3.1.4. Patrón	38
1.3.1.5. Subordinación.	39
1.3.1.7 Sueldo.	39
1.3.1.8 Salario.	40

1.3.1.9 Opciones fiscales para el pago de contraprestaciones.	41
1.3.1.9.1 Sueldos y salarios.....	41
1.3.1.9.2 Honorarios profesionales.	44
1.3.1.9.3 Honorarios asimilables al salario.....	48
1.3.2. Fuentes de Financiamiento:	53
1.3.2.1. Recursos propios:.....	53
1.3.2.2. Convenios con administraciones públicas:	55
1.3.2.3. Apoyos y convenios con particulares:	55
1.3.2.4. Convenios con otras ONG´s o fundaciones:.....	56
1.4 Marco legal.....	56
1.4.1 Código Civil Federal.....	57
1.4.2 Ley Federal del Trabajo.	58
1.4.3 Ley de Seguro Social.	58
1.4.4 Ley de Impuesto Sobre la Renta.	59
Capítulo 2: Metodología	60
2. Determinación y justificación del método y herramientas de medición adecuadas a su investigación	60
2.1 Enfoque de investigación.....	60
2.2 Tipo de investigación	60
2.2.1 Alcance de la investigación.	61

2.2.2 Método de investigación.....	61
2.3 Diseño de investigación	62
2.4 Población y muestra	62
2. 5 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	63
2.6 Planificación y diseño del cuestionario.....	63
2.7 Validación de cuestionario	64
2.7.1 Resultado del jueceo del instrumento para directivos y administrativos	66
2.8 Procedimiento de recolección de datos	67
Capítulo 3 Resultados	68
3.1-. Resultados Objetivo 1:.....	68
3.2-. Resultados Objetivo 2:.....	73
3.3-. Resultados Objetivo 3:.....	83
Capítulo 4: Conclusiones y propuestas	87
Recomendaciones.....	96
Referencias:.....	98

Lista de Tablas

Tabla 1. 1 Primeros registros de las organizaciones civiles y sus exigencias.	16
Tabla 1. 2 Clasificación Internacional de las Organizaciones Sin Fines de Lucro.....	25
Tabla 1. 3 Clasificación de las actividades de las OSC en el Sistema de Información del Registro de las OSC (SIRFOSC).	26
Tabla 1. 4 Conceptos de Organización Civil	28
Tabla 1. 5 Derechos y prestaciones del régimen de sueldos y salarios según la LFT.	42
Tabla 1. 6 Derechos y obligaciones que adquiere el trabajador por régimen de sueldos y salarios.	43
Tabla 1. 7 Artículo 103 de la LISR deducción de gastos de las personas físicas con actividades profesionales.	45
Tabla 1. 8 Requisitos para hacer deducciones autorizadas del artículo 105 de la Ley del ISR.	45
Tabla 1. 9 Obligaciones fiscales de los del régimen de honorarios según la Ley del ISR. ..	46
Tabla 1. 10 Obligaciones de las personas del régimen de honorarios asimilables a sueldos y salarios según el artículo 98 de la LISR.	52
Tabla 1. 11 Obligaciones de las personas que opten por pagar en el régimen de honorarios asimilables a sueldos y salarios según el artículo 99 de la LISR.....	53
Tabla 2. 1 Preguntas que dan respuesta a los Objetivos específicos.	64
Tabla 3. 1 Relación entre fuentes de financiamiento y regímenes de contratación.	80
Tabla 3. 2 Colaboradores por Régimen.	84

Lista de Figuras

Figura 1. 1 Modelo Ex Ante. Fuente de elaboración: Creación propia.	11
Figura 1. 2 Matriz de congruencia. Creación propia.	12
Figura 1. 3 Diagrama de la sociedad civil en México.	21
Figura 1. 4 Países con más ONG en el mundo.	22
Figura 1. 5 Estados con más OSC en México.....	23
Figura 1. 6 Estados de la república mexicana con más OSC ambientalistas.....	23
<i>Figura 1. 7 Gráficas de OSC a nivel estatal.</i>	<i>24</i>
Figura 1. 8 OSC a nivel estado con actividades ambientalistas.....	25
Figura 3. 1 Ley que regula las relaciones laborales. Fuente de elaboración.....	68
Figura 3. 2 Regímenes fiscales según el SAT	68
Figura 3. 3 Conocimiento de los regímenes fiscales aceptados por el SAT	69
Figura 3. 4 Existencia de relación laboral por régimen de contratación.....	70
Figura 3. 5 Conocimiento de la Ley que regula el régimen de sueldos y salarios.....	70
Figura 3. 6 Conocimiento de la Ley que regula el régimen de honorarios profesionales. ...	71
Figura 3. 7 Criterios para selección del régimen de honorarios profesionales.	72
Figura 3. 8 Criterios para selección del régimen de honorarios asimilables al salario.	73
Figura 3. 9 Número de fuentes de financiamiento que reciben las OSC.	74
Figura 3. 10 Tipo de recursos que recibe la OSC.	74
Figura 3. 11 Número de regímenes fiscales que manejan.	75
Figura 3. 12 Porcentaje que representan las fuentes de financiamiento en los ingresos totales.	75
Figura 3. 13 Porcentaje que destinan las OSC en los pagos de los colaboradores por.....	78

Figura 3. 14 Definición del régimen de contratación en las OSC.	79
Figura 3. 15 Tipo de régimen más utilizado en las OSC.	83
Figura 3. 16 Tipo de régimen más utilizado en las OSC.	83
Figura 3. 17 Número aproximado de colaboradores en las OSC.....	85
Figura 3. 18 Existencia de contratos firmados en las OSC.....	86

Introducción

Hoy en día es común que los ciudadanos ya sea profesionistas o no, se organicen para cubrir ciertas necesidades sociales que el gobierno por incapacidad económica o de conocimientos no puede cubrir, esto ha venido aumentando en los últimos años y en la actualidad, se puede ver a las organizaciones de la sociedad civil (en lo sucesivo OSC) como una fuente de empleo, algunas veces formales y otras veces informales, algunas veces bien pagadas otras veces no tanto.

Una de las características más distintivas de las OSC es que disponen de recursos humanos y financieros otorgados por donaciones o diversas fuentes de financiamiento procedentes tanto de instituciones internacionales como nacionales o de ciudadanos, lo cual podría hacer suponer que disponen de recursos ilimitados siempre y cuando sepan atraer los recursos financieros suficientes para cumplir con su objeto social (Girardo y Mochi, 2009).

Las OSC han significado beneficios sociales y personales, reflejados en *la Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil* (Ley de Fomento, 2012), en donde se define en el artículo 3 a las organizaciones de la sociedad civil (OSC) como “todas las agrupaciones u organizaciones mexicanas que, estando legalmente constituidas, realicen alguna o algunas de las actividades a que se refiere el artículo 5 de la presente ley y no persigan fines de lucro ni de proselitismo partidista, político-electoral o religioso, sin menoscabo de las obligaciones señaladas en otras disposiciones legales.”

Por lo tanto, una organización civil es un conjunto de ciudadanos que se unen para realizar actividades en pro de la sociedad y que no persiguen un fin de lucro sino el bien común (Girardo y Mochi, 2012).

En México existen 34 409 asociaciones civiles inscritas en el Sistema de Información del Registro Federal de las OSC (SIRFOSC, 2017). Estas OSC poseen para su operación diversos tipos de relaciones laborales que dan trabajo remunerado o emplean voluntarios, quienes sin recibir a cambio un pago económico sirven a una comunidad o al medio ambiente (FEAPS, S/F.).

Los empleos ofrecidos por las OSC crecen constantemente, ya que son interpretados como un conjunto de activos que permite a las instituciones cumplir con sus objetivos sociales, emplear a profesionistas y generar trabajo. Se asume que están articuladas en ámbitos funcionales y de infraestructura y que buscan disponer, tanto de los recursos financieros para sustentar la prestación de los servicios, como para contar con los recursos humanos capacitados para atender los servicios con eficiencia y proveer las necesidades sociales que el gobierno no cubre (Guadarrama y Girardo, 2007).

Del total de asociaciones anteriormente mencionadas, actualmente 20 334 están activas. En Baja California se tiene registro oficial de sólo 687. Mientras que en Ensenada se contabilizó un total de 108; para esta investigación el objeto de estudio son aquellas OSC que se dedican a actividades ambientalistas, de las cuales solo hay inscritas 25 (Comisión de Fomento de las actividades de las Organizaciones de la Sociedad Civil, 2017).

El Sistema de Información del Registro Federal de las OSC (SIRFOSC) clasifica a las OSC según su giro en 19 actividades. esta investigación atenderá a las OSC que

encuadran en el numeral 12, que se refiere al: “Apoyo para el aprovechamiento de los recursos naturales, la protección al ambiente, la flora y la fauna, la preservación y restauración del equilibrio ecológico, así como la promoción del desarrollo sustentable a nivel regional y comunitario, de las zonas urbanas y rurales”, en adelante OSC ambientalista (SIRFOSC, 2017).

El avance de las OSC como agente de cambio se ha reflejado en el entorno del desarrollo social y político, pero también ha sentado bases en el medio laboral pues hoy en día representan una fuente de trabajo que da respuesta a la necesidad de desarrollo social y autoempleo (De Nieves, 2009).

Planteamiento del problema

De acuerdo a Girardo y Mochi (2012), en una muestra de 1,078 OSC a nivel nacional se encontró que este tipo de organizaciones dan alrededor de 11,432 empleos, de los cuales solo el 63% de esos empleos son contratados de tiempo completo y con una duración indefinida; mientras que el 10.1 % labora tiempo completo y por temporadas (actividades vinculadas a un proyecto); el 16.3 % trabaja de tiempo parcial y con una duración indefinida y el 10.6 % son consultorías esporádicas o servicios por honorarios profesionales.

Partiendo de que la disponibilidad de recurso es el principal factor que ayuda a los directivos y administrativos a tomar la decisión de contratar a más personal, y que la continuidad de estos empleos depende de los proyectos y el financiamiento que reciban las OSC (Girardo y Mochi, 2012), se plantean los siguientes problemas:

- a) La falta de una ley especializada que regule las relaciones laborales en las OSC en México, lo que propicia que se vulneren los derechos los trabajadores y obligaciones de los patrones.
- b) La falta de conocimiento y entendimiento de cada uno de los regímenes fiscales que hay de contratación de acuerdo a la ley, por parte de los dirigentes de las OSC puede generar que no se contrate de forma adecuada al personal.
- c) La falta de procesos administrativos en el área laboral, que se traduce la mayoría de las veces en la inexistencia de contratos firmados que protejan la relación laboral.
- d) Las fuentes de financiamiento en ocasiones representan una limitante presupuestal para la correcta contratación del personal, el pago justo de sueldos y salarios.

Objetivos

Objetivo general.

Demostrar si existe una relación entre las fuentes de financiamiento y los regímenes fiscales de remuneración para la contratación de los colaboradores en las OSC con actividades ambientalistas en Ensenada, B.C.

Objetivos específicos.

- 1-. Identificar si los directivos y administrativos de las OSC entienden de manera correcta los regímenes fiscales de remuneración que más se utilizan en estas OSC.

2-. Establecer si existe una relación entre las fuentes de financiamiento y los regímenes fiscales de remuneración para la elección de la contratación de los colaboradores en las OSC con actividades ambientalistas en Ensenada, B.C.

3-. Demostrar si las OSC con actividades ambientalistas suponen una fuente formal de trabajo en Ensenada, B.C.

Preguntas de investigación

1.- ¿Cuáles son los regímenes fiscales que se presentan en las OSC con actividades ambientalistas de Ensenada, B.C.?

2.- ¿Las fuentes de financiamiento son determinantes para hacer la elección del régimen fiscal?

3.- ¿Cuál es el número de colaboradores con los que cuenta la OSC con actividades ambientalistas en Ensenada, de cada régimen fiscal?

Hipótesis

Hipótesis general.

El desconocimiento por parte de los integrantes de las organizaciones de la sociedad civil con actividades ambientalistas sobre los diversos regímenes fiscales de remuneración hace que no se tenga la correcta gestión del recurso humano y que, por ende, exista poca formalidad laboral al momento de la contratación del personal.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe desconocimiento por parte de los dirigentes de las OSC de los regímenes fiscales de remuneración, lo que ocasiona que se cometan errores en la contratación.

Hipótesis específica 2.

Las fuentes de financiamiento no influyen para la elección del régimen fiscal de contratación.

Hipótesis específica 3.

Menos del 20% de las OSC son las que contratan por el régimen de sueldos y salarios.

Justificación del estudio

De acuerdo a Girardo y Mochi (2012), las OSC sugieren una nueva realidad en el mercado laboral que está compuesta por diversas figuras, formas de contratar y maneras de ejercer el trabajo, mencionan que una de tantas debilidades que enfrentan las OSC para alcanzar sus metas de eficiencia, de continuidad y transparencia es la incertidumbre sobre la capacidad de financiamiento lo cual condiciona la supervivencia de la OSC y la realización de los proyectos que generan las oportunidades de empleo.

Esta perspectiva no solo se da en México sino en toda América Latina, ya que se ve en las OSC una nueva forma de organización del empleo con contratos flexibles, salarios y sistemas de seguridad social diversos, lo cual supone una transformación en el mercado laboral, donde se da el empleo por cuenta propia ya que la persona tiene acceso y el contacto con las fuentes de financiamiento y los medios de operación para cubrir una necesidad, es por ello que se dice que las personas que trabajan en las OSC tienen perfiles profesionales emergentes distintos a los que se dan en los trabajos tradicionales y en cual se hace el ejercicio de las profesiones libres (Guadarrama y Girardo, 2007).

El presente estudio se sustenta en el hecho de que las OSC pueden convertirse en una fuente generadora de empleos siempre y cuando satisfagan las necesidades sociales para

las que fueron creadas, la creación de nuevas fuentes de trabajo no es el objeto social de las OSC, pero es una realidad actual (Girardo y Prudencio, 2012).

Por lo antes mencionado para algunos estudiosos resulta importante entender la naturaleza de las OSC ya que son interpretadas como un conjunto de activos (recursos materiales, fijos y humanos) con los cuales se logra el objeto social y al mismo tiempo emplean a profesionistas y generan diversas fuentes de trabajos (Guadarrama y Girardo, 2007).

Lo anterior genera una manera de autoempleo y profesionalización que va dirigida a cubrir las demandas específicas de la sociedad a las que se pretende dar respuesta; sin embargo, la generación de estos empleos puede ser formal o informal, por tiempo determinado o indeterminado, bien o mal remuneradas dependiendo del caso y en algunas ocasiones sin remuneración alguna (De Nieves, 2009).

Por estas razones anteriormente expuestas, en este trabajo se caracterizará, definirá y detallará, sin perder el carácter científico cada uno de los regímenes fiscales y fuentes de financiamiento más comunes en las OSC, con el objetivo de que con los resultados obtenidos se ayude a los directivos y administradores a que conozcan a detalle cada uno de estos, y que entiendan de manera clara y sencilla cuándo se puede considerar a una persona como trabajador según la ley y cuándo no, a pesar de que en la práctica se le trate como tal.

Se considera importante que sean definidas cada una de las diferentes fuentes de financiamiento que pueden recibir las OSC, porque de ellas se obtiene el recurso para pagar a los colaboradores y también porque estas fuentes de financiamiento son las que en algunas ocasiones ponen sus reglas para el pago a los colaboradores.

De acuerdo al estudio de Girardo y Mochi (2012), las OSC analizadas (en varios estados de la república y con diferentes actividades a las ambientalistas que se analizan en este estudio) mostraron que el 31% recibe ingresos por aportaciones de sus socios, el 26% proviene de gobierno (federal, municipal o estatal), el 20% dijo recibir donaciones de particulares, 18% genera recursos propios (prestación de servicios y venta de productos) y solo el 3% recibe financiamiento internacional, de estas fuentes de financiamiento se destina una buena parte a pagar a los colaboradores.

La finalidad de este estudio de caso es integrar un documento que sirva como base de consulta para que los directivos y administrativos de las OSC ambientalistas, para que puedan realizar una correcta contratación de su personal y conozcan sus derechos y obligaciones.

Lo antes mencionado ayudará a las OSC a dar mayor formalidad al área laboral, ya que de acuerdo a Girardo y Mochi (2012), no existen en las OSC contratos escritos y, de acuerdo con su estudio realizado en 2007-2009, solo el 5.1% de sus trabajadores están bajo el régimen de sueldos y salarios, y el 86.2% no tienen ningún tipo de prestaciones, que coloca a este sector en una situación delicada.

En la actualidad podemos encontrar que las organizaciones de este sector tienen regulaciones especiales en temas fiscales y financieros, pero no se cuenta con alguna regulación especial para el área laboral. A pesar de lo estipulado en la *Ley Federal del Trabajo (LFT)*, las OSC mexicanas difícilmente tienen posibilidad de cumplir al 100% con las obligaciones y derechos marcados por esta ley debido a la inestabilidad económica que sufren y las limitantes presupuestales que se les impone. Y como

consecuencia, el personal suele ser contratado por proyectos, por periodos cortos y con condiciones laborales poco favorables para los trabajadores (Cortés y Martínez, 2011).

De Nieto, (2009) en su trabajo demuestra la necesidad inminente de crear una ley que regule las relaciones laborales para las OSC españolas puesto que considera que algunos aspectos laborales se ven afectados por el simple hecho de ser una organización sin fines de lucro. Lo anterior da pie que se vulneren los derechos de los trabajadores, que los puestos no sean remunerados de forma justa y que las condiciones de trabajo sean precarias y excesivas para algunas actividades y no tanto para otras.

Otra problemática que se relaciona con este tipo de organizaciones es la existencia de contratos laborales por tiempo determinado repetitivos; esto se da cuando un colaborador tiene varios contratos por un tiempo determinado de manera consecutiva. Éstos son vistos por algunos como una acción abusiva y que violenta los derechos del trabajador, mientras que algunos tribunales de España son amparados bajo el hecho de que en estas organizaciones se trabaja por proyectos y al momento de su término, o de dejar de recibir el recurso, la relación laboral con la organización se extingue sin que exista un despido injustificado (De Nieves, 2009).

Este actuar es cien por ciento válido siempre y cuando el servicio contratado sea vinculado a un proyecto y que se pueda comprobar que el servicio cuenta con autonomía y sin ningún tipo de subordinación (De Nieves, 2009).

De acuerdo a Girardo y Mochi (2012), en las OSC se cuenta con recursos humanos asalariados y con otras formas de contratación las cuales se dan comúnmente en las organizaciones lucrativas y que hoy también se están integrando a las organizaciones no lucrativas. En un estudio realizado por Girardo y Mochi (2012) en 2007-2009 en OSC en

varios estados de la República Mexicana el 63% de los contratados eran de tiempo completo e indefinido, el 10.1% por tiempo completo pero por temporadas (vinculado a un proyecto), el 16.3% de forma parcial y por un tiempo indefinido y el 10.6% fue contratado por tiempo parcial y temporal (consultorías o por honorarios), por tal motivo resulta interesante conocer si estos datos después de más de 10 años han cambiado, lo que supondría que es una fuente de empleo cada vez más formal.

Por lo tanto, estudiar este último aspecto resulta importante, ya que es indispensable conocer bajo qué condiciones se contrata al personal que labora en las organizaciones y qué tan sustentable, o no, es esta nueva fuente de generación de bienestar social en el ámbito laboral. Debido a lo antes mencionado hoy en día, existe cada vez más una demanda de profesionales especializados que ayuden a cumplir el objeto social y a llevar una adecuada administración de los recursos recibidos, como son trabajadores sociales, psicólogos, sociólogos, antropólogos, biólogos, oceanólogos y licenciados tanto en áreas sociales, legales como administrativos (Nava, 2016).

En la figura 1.1 se explica mediante el modelo EX ante cuáles son las dimensiones y variables que se estudiarán en esta investigación

Modelo EX Ante:

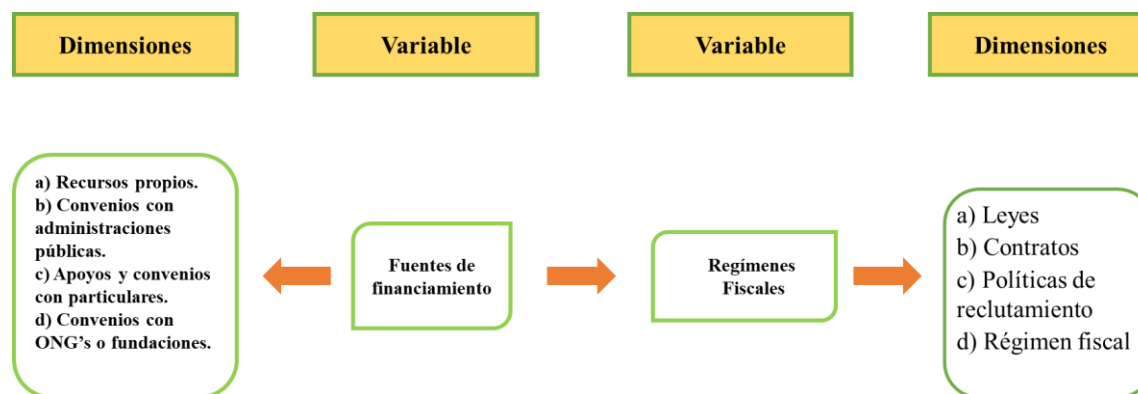


Figura 1. 1 Modelo Ex Ante. Fuente de elaboración: Creación propia.

Al considerar estos elementos se está buscando tomar en cuenta todos aquellos aspectos que ayuden a conocer cuáles son los factores que intervienen en la selección del régimen fiscal de contratación en las OSC.

Matriz de congruencia



Figura 1. 2 Matriz de congruencia. Creación propia.

Limitaciones del estudio

La presente investigación tiene como finalidad estudiar un sector cuyo número de personas a las que da empleo es muy pequeño en comparación con otros sectores (Girardo y Mochi, 2012) lo cual puede ser considerado como una limitante pues la muestra que manejará es de sólo una de las 19 actividades en las cuáles se puede clasificar a las OSC, y su punto de enfoque será específicamente la ciudad de Ensenada, B.C, lo cual representa que el grupo que se estudiará es poco representativo en comparación con otras actividades o con otros estados de la república en donde el número de OSC es mayor.

Aunado a lo anterior, la falta de claridad y entendimiento del área laboral por parte de los directivos, puede representar un problema, tanto para el presente estudio como para la organización en sí. Otra limitante puede ser el hermetismo de los directores y administrativos de las organizaciones, por considerar que la información que se les pregunte sea considerada confidencial, estos dos puntos podrían ser limitantes adicionales para la investigación.

Una de las limitantes a las que se enfrentó en el desarrollo de este estudio de caso, es que en México existen pocas investigaciones que analicen la organización y administración de las OSC, y mucho menos existen estudios sobre los recursos humanos, y el tipo de regímenes fiscales de remuneración que se dan en este tipo de OSC (Guadarrama y Girardo, 2007).

En cuanto al aspecto legal, se presentan dos limitantes: en primer lugar, si bien existen leyes que regulan las actividades de las OSC en México, los términos utilizados para referirse a estos organismos no son homogéneos, es decir, se refieren a ellos como Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), Organizaciones No Gubernamentales (ONG) o

Asociación Civil (AC), lo cual crea confusión: la segunda limitante es que no se cuenta con una ley que regule como tal las relaciones laborales en las OSC; únicamente algunos casos son regulados a través de la Ley Federal de Trabajo.

Capítulo 1: Marco teórico

1.1 Marco contextual

1.1.1 Antecedentes de las Organizaciones de la Sociedad Civil

En este apartado se dan a conocer de manera general los antecedentes de las OSC, tanto en México como en el mundo, así como los motivos que le dieron origen, y cuál es el país que es considerado la cuna de las OSC.

Por naturaleza, el hombre requiere de sus similares para poder sobrevivir y cubrir sus necesidades. Desde el principio de los tiempos, el hombre se organizaba en grupos que luchaban por cubrir una necesidad o interés común. Los primeros vestigios de estas agrupaciones se encontraron en Inglaterra y los cuales fueron los gremios y cofradías hoy conocido como sindicatos y éstos datan de la Edad Media (Ortegón, 2013). Los sindicatos formados durante esta época dieron lugar a una expresión más compleja de los intereses de un grupo y, como consecuencia de éstos, surgieron los partidos políticos (Aguilar, 2006).

En Roma estas figuras no tenían personalidad jurídica, pues únicamente eran un grupo de personas que compartían recursos financieros e intereses en común, es después de la Revolución francesa que se empezaron a prohibir las asociaciones profesionales y religiosas, pues para el gobierno eran una forma de violar los derechos de libertad e igualdad (Nava, Huerta y San Vicente, 2015).

Las asociaciones civiles formales surgieron después de la Segunda Guerra Mundial, con la creación de organizaciones dedicadas a atender a las víctimas de desastres naturales, de

la guerra y el hambre, como la Cruz Roja Internacional, Care, o el servicio mundial de iglesias (Chapela, Ogarrio, Rojas, Zambrano y Besaury, 2016).

En general, las OSC en América Latina datan de 1930 con la ruptura del orden económico liberal, el cual permitió a las importantes economías de América Latina adoptar proyectos de desarrollo, esto aunado al crecimiento de la industrialización y la urbanización que dio nuevas perspectivas y fortaleció a las sociedades (López, 2005).

En el continente americano, el primer país en tener este tipo de asociaciones fueron los Estados Unidos de América debido a su sociedad y gobierno democrático. Posteriormente, en los años setenta y ochenta se empezó a expandir a otros países democráticos (Ortegón, 2013).

El origen de las OSC en México se dio incluso antes de que fuera un país independiente. Fue durante la época colonial donde se formaron organizaciones para atender temas de salud y economía. Algunos ejemplos de estas organizaciones son los hospitales, como el Vasco Quiroga en Michoacán a mediados del siglo XVI, los colegios de Jesuitas a finales del mismo siglo, y el colegio de las Vizcaínas en el siglo XVIII (Chapela et al, 2016).

En el siglo XX continuó creciendo el número de OSC que atendían salud, economía, educación y justicia, tales como la Conferencia Nacional de Círculos de Obreros en 1912, cajas de ahorro y la Escuela Libre de Derecho (Chapela et al, 2016).

En términos generales de la historia de las OSC en México, algunos autores consideran que la primera organización civil fue el movimiento estudiantil de 1968 (Burgeuete, 2009). Este movimiento fue un gran parteaguas, pues incorporó estudiantes, trabajadores y clase media, que exigían la libertad de los presos políticos y la derogación del delito de

disolución social. Este recurso era el pretexto del Estado para poder encarcelar a los activistas y disidentes (Cortés & Martínez, 2011).

El movimiento estudiantil es para algunos, el despertar de la sociedad civil para exigir derechos sociales, culturales, económicos y políticos (Villaseñor, 2009).

En México hubo tres momentos en la historia que fueron trascendentales para las OSC; el primero, como ya se mencionó, en 1968 el movimiento de los estudiantes; el segundo, la unión de los ciudadanos para salvar a las víctimas del terremoto de 1985; y el tercero, las protestas poselectorales de 1988 (Mendoza, 2014).

Tabla 1. 1 *Primeros registros de las organizaciones civiles y sus exigencias.*

Año	Orientación Política/Sociológica	Exigencias
1968	Movimiento estudiantil: Este tipo de movimiento incorpora otros actores sociales, estudiantes, trabajadores, clase media urbana.	Libertad a los presos políticos y derogación del delito de disolución social (recurso del Edo para encarcelar a activistas y disidentes).
Años 80	Dos vertientes: Revolucionario-Reaccionario Asistencialista - Procurar cambio social Factores estructurales que fungieron como catalizadores en el proceso de diversificación y crecimiento de las OSC: 1) Reajuste estructural de la economía. 2) Terremoto de la Ciudad de México en 1985. 3) Competencia electoral en 1998	La retirada del Estado mexicano en la provisión de bienes, servicios y subsidios masivos provocó la emergencia de las nuevas OSC que abordaron las problemáticas desde distintas visiones: 1) Asistencialismo 2) Alternativas autogestoras 3) Vinculación a los movimientos urbano populares 4) Derechos humanos
Años 90	Identidad de pluralidades de las OSC mexicanas. Participación orientada a la lucha democrática. Búsqueda de la paz en Chiapas y el desarrollo de los pueblos indígenas, reivindicación jurídico-legal de las OSC, los efectos del libre comercio y las consecuencias de la crisis económica en 1995.	La ética de la política expresando el deseo de moralización del espacio público, transparencia en la arena institucional, priorización de programas que atiendan fines públicos no clientelares.
2000		Algunas de estas acciones generaron el surgimiento de nuevas OSC con nuevas metodologías de incidencia, distintas a las tradicionales, tales como: a) Liderazgos dentro de las OSC, renovado con jóvenes profesionistas.

-
- b) Especialización y enfoque a generar investigación aplicada, inspirada por experiencias internacionales.
 - c) Producción de trabajos de incidencia pública más informados.
-

Fuente: Nava (2016) a partir de información de Bolos (2003), Foro de Apoyo Mutuo (1995), CIVICUS (2010).

En la tabla 1.1 se describe cuáles fueron los primeros indicios de las OSC en México, así como sus exigencias, como se constata las OSC surgieron para cubrir una necesidad, para pedir justicia o como una forma de asociación.

En Baja California las OSC comenzaron en las ciudades de Tijuana y Mexicali, que son consideradas como ciudades de paso; los primeros registros de las OSC en Baja California fueron enfocadas a aspectos asistencialistas y de protección de derechos de los migrantes bajo fundamentos religiosos (Nava, 2016).

Arballo (citado en Nava, 2016) expone que las OSC en Baja California han crecido de forma progresiva y evolutiva porque han logrado incursionar en las políticas sociales del Estado, lo que hizo que las organizaciones acrecentaran su giro y objetivo tomando acción no sólo en el área asistencial, sino también los ámbitos ecológico, deportivo, cultural y de derechos humanos.

De lo anterior se puede decir que desde los inicios de los tiempos el hombre se asoció para cubrir sus necesidades, y en esto encontró la forma de solucionar problemas sociales, culturales y ambientalistas.

1.1.2 Antecedentes de las Organizaciones de la Sociedad Civil ambientalistas

En este apartado se describirá el origen de las OSC dedicadas a las actividades ambientales en todo el mundo, así mismo se conocerán cuáles fueron las primeras OSC y cómo es que la ONU les dio el reconocimiento.

El nacimiento de las OSC ambientalistas se dio debido al crecimiento de la población después de la Segunda Guerra Mundial, cuando quienes vivían en el campo migraron a las ciudades; originando problemas ambientales que resultaron del establecimiento de grandes ciudades. Por ello los ambientalistas comenzaron a plantear la necesidad de concientizar a la población que sus actividades diarias tenían un efecto directo o indirecto en la naturaleza y que era necesario aprender a conservarlos lo más que se pudiera (Maldonado, 2007).

A nivel mundial, los vestigios oficiales de las organizaciones ambientalistas datan de junio de 1972 cuando se celebró la primera reunión que le dio formalidad y reconocimiento de estas organizaciones en la Asamblea General de las Naciones Unidas. En esta asamblea se convocó a la Conferencia sobre Medio Ambiente y Desarrollo, dirigida exclusivamente para organizaciones no gubernamentales. Fue aquí donde se establecieron los lineamientos básicos para mantener a la Tierra como un lugar adecuado para vivir (Maldonado, 2007).

El primer registro de una Organización de la Sociedad Civil con tintes ambientalistas se remonta a 1892 en San Francisco, California, cuando se formó la primera organización ambientalista denominada *The Sierra Club*. Como resultado de los esfuerzos de cuidado ambiental de este club, durante el gobierno del presidente Roosevelt se creó el *U.S. Forest Service*, dedicado a la conservación de las aves y vida silvestre (Chávez, 2015).

Posteriormente, el interés de los demás países por conservar el ambiente siguió tomando fuerza, dentro de los que destacan: Estados Unidos en 1905 fundó *The Audubon Society*; en Reino Unido se implantó en 1922 *Bird Life International*; en 1951 se instituyó la organización estadounidense *The Nature Conservancy*; en Suiza la primera organización ambientalista data de 1961 denominada Foro Mundial para la Naturaleza (*World Wildlife*

Fund); en Canadá se creó *Greenpace* en 1971; y *Amigos de la Tierra* en 1979 en España (Chávez, 2015).

En México las OSC con actividades ambientalistas empezaron a tomar gran importancia a partir de los años cincuenta, las dos más grandes fueron, en 1950 el Centro de estudios científicos *Na 'Bolom* (la Casa del Jaguar) fundada por Gertrude y Frans Blom, y en 1954 el Instituto Mexicano de Recursos Naturales Renovables (IMERNAR) organización no gubernamental (Chapela et al, 2016).

Con el paso de los años y como en el resto del mundo, en México se siguió creando conciencia de la necesidad de conservar y proteger el medio ambiente. Esto resultó en el auge de la creación de OSC ambientalistas durante las décadas de los setenta y ochenta.

Algunos ejemplos de estas OSC fueron: Centro de Ecodesarrollo (1972), Pro Mariposa Monarca (1980), Pronatura (1981), el Movimiento Ecologista Mexicano, MEM (1981), Biocenosis (1982), Asociación Ecológica de Coyoacán (1983), el Grupo de los 100 (1985), el objetivo de estas OSC's era elevar la consciencia social sobre los problemas ambientales que enfrentaba México (Chávez, 2015).

1.1.3 ¿Qué da origen a las Organizaciones de la Sociedad Civil?

El origen de las OSC's se atribuye a la agudización de la crisis económica, al gobierno autoritario y al desarrollo de una mayor conciencia cívica, así como al colapso de izquierda y a la falta de credibilidad en los partidos políticos por parte de los ciudadanos (López, 2005).

Lester Salomón (Ortegón, 2013) menciona 6 momentos históricos que propiciaron el escenario idóneo para el florecimiento de las asociaciones, dentro de los que incluye 4

crisis y 2 revoluciones. Las 4 crisis planteadas por Lester Salomón se describen brevemente a continuación:

- a) La crisis del Estado del Bienestar: Aun cuando esta crisis dio beneficios en los temas de salud y prestaciones, hizo que los ciudadanos fueran dependientes y no buscaran soluciones (Ortegón, 2013).
- b) La crisis de desarrollo: Se refiere a los países en desarrollo que, contrario a la idea de que el petróleo incrementaría su desarrollo, atravesaron graves crisis como consecuencia de la crisis del petróleo (Ortegón, 2013).
- c) La crisis del medio ambiente: Los efectos causados por la devastación del medio ambiente por parte de las grandes empresas y el Estado, generaron que los ciudadanos adquirieran conciencia y defendieran los recursos naturales (Ortegón, 2013).
- d) La crisis del socialismo: El fracaso del socialismo denotó la incapacidad del gobierno para satisfacer las necesidades de la sociedad, así como la incapacidad de mantener el bienestar para todos. Como consecuencia, los ciudadanos se asociaron con el objetivo de satisfacer esas necesidades (Ortegón, 2013).

Las dos revoluciones planteadas por Lester Salomón son:

- a) La revolución de la comunicación: Los cambios en materia de tecnología de la información permitieron estar conectados de manera más rápida y directa, lo que contribuyó a generar una asociación masiva (Ortegón, 2013).
- b) La revolución de la burguesía: Dio nacimiento a una nueva clase social media en los países en vías de desarrollo, integrada por profesionistas sin empleo, pero con el interés de participar en los intereses políticos y económicos (Ortegón, 2013).

Se considera importante conocer las etapas y procesos (crisis y revoluciones) por las que pasa una sociedad para formar organizaciones civiles, así se podrá comprender mejor este tipo de organizaciones y sus orígenes (Ortegón, 2013).

1.1.4 ¿Cómo se vislumbra el sector no lucrativo en el México actual?

En la figura 1.3, se presenta un esquema donde el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) explica cómo se vislumbra el sector no lucrativo en México. Se puede observar que la economía mexicana se encuentra dividida en dos sectores: el que persigue un fin económico y el que persigue un fin social (Verduzco, 2009).

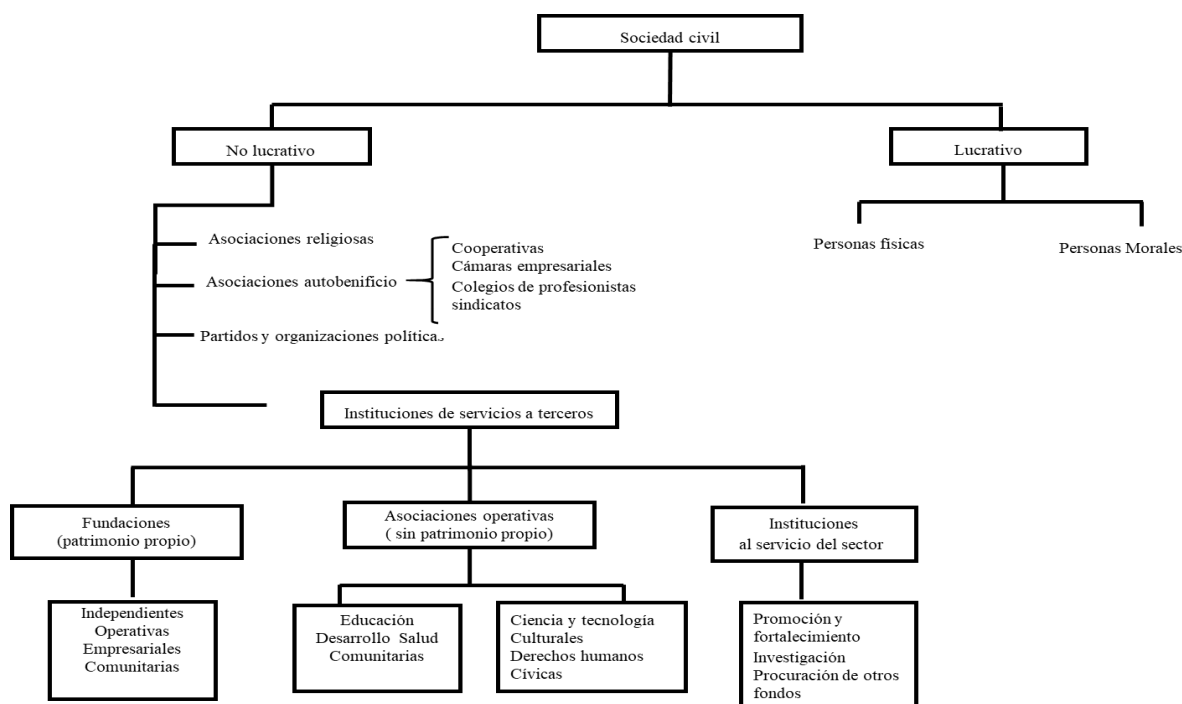


Figura 1. 3 Diagrama de la sociedad civil en México.

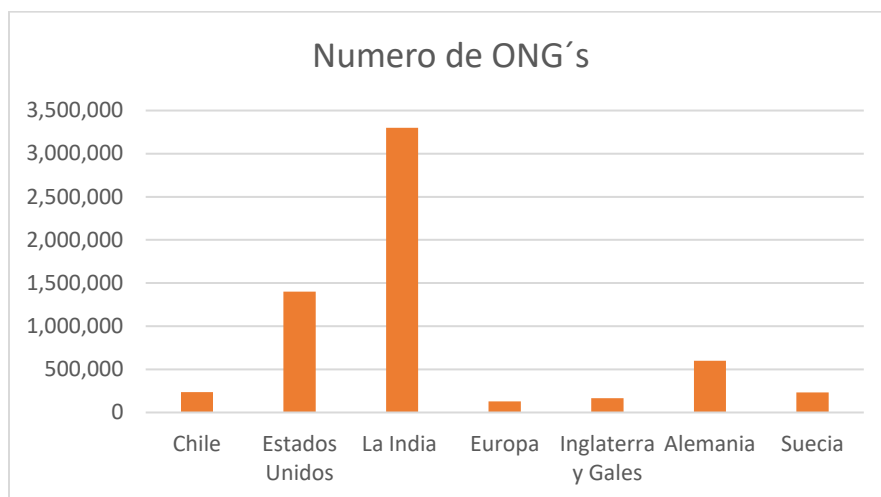
Fuente de elaboración: CEMEFI, (Verduzco et al, 2009).

1.1.5 Número de organizaciones a nivel mundial

El Foro Internacional de las Plataformas Nacionales de las Organizaciones No Gubernamentales (FIP) estimó para 2015, que en el mundo había 10 millones de

organizaciones no gubernamentales. Se podría decir que si todas estas ONG fueran una economía serían la quinta potencia a nivel mundial (FIP, 2016).

En la figura 1.4 se muestra el número de organizaciones no gubernamentales existentes en algunos de países en 2015, con el fin de comparar más adelante con México.



*Figura 1. 4 Países con más ONG en el mundo.
Elaboración propia a partir de FIP, 2016.*

1.1.6 Número de organizaciones a nivel nacional

Hasta el segundo semestre de 2017 en el SIRFOSC se tienen registro de 35 153 OSC con Clave Única de Inscripción de Registro Federal de las OSC (CLUNI) de las cuáles se encuentran activas 21 193 y tan solo 5 565 son organizaciones con actividades-ambientalistas (SIRFOSC, 2017).

Los estados con más OSC registrados en el SIRFOSC se muestran a continuación en la siguiente figura 1.5.

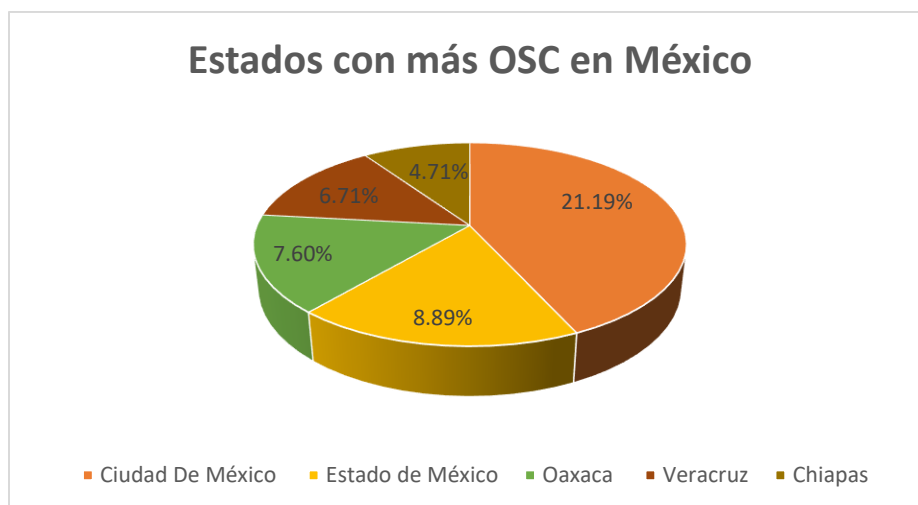


Figura 1. 5 Estados con más OSC en México.
Elaboración propia a partir del Sistema de Registro Federal de OSC (SIRFOCS, 2017).

En la figura 1.5, se puede destacar que la entidad que tiene más OSC en la república mexicana es la Ciudad de México, en segundo lugar, está el Estado de México, en tercer lugar, se encuentra Oaxaca, en cuarto Veracruz, y en quinto lugar Chiapas.

La figura 1.6 indica que son los mismos estados los que ostentan tener la mayor cantidad de OSC ambientalistas y los que más tienen más OSC sin importar la actividad.

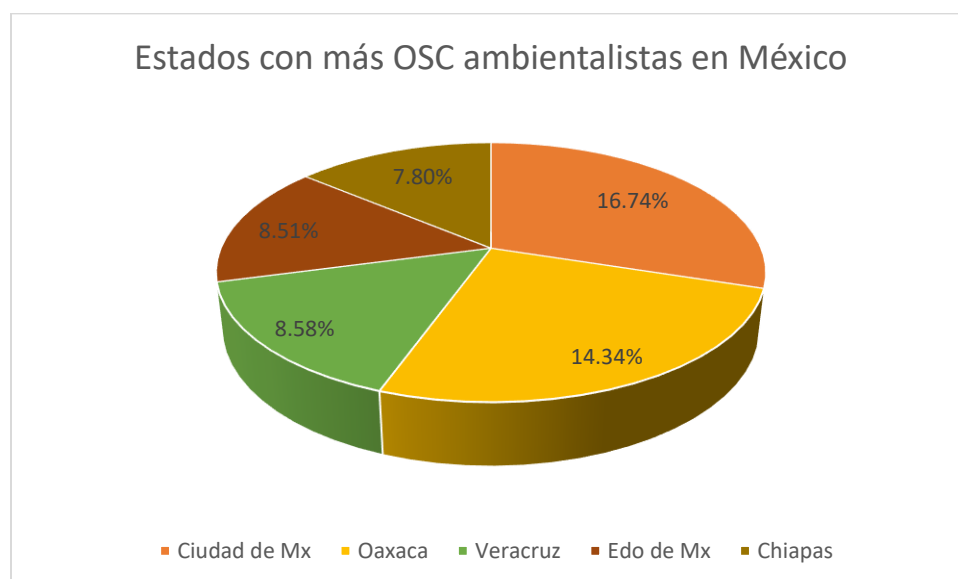
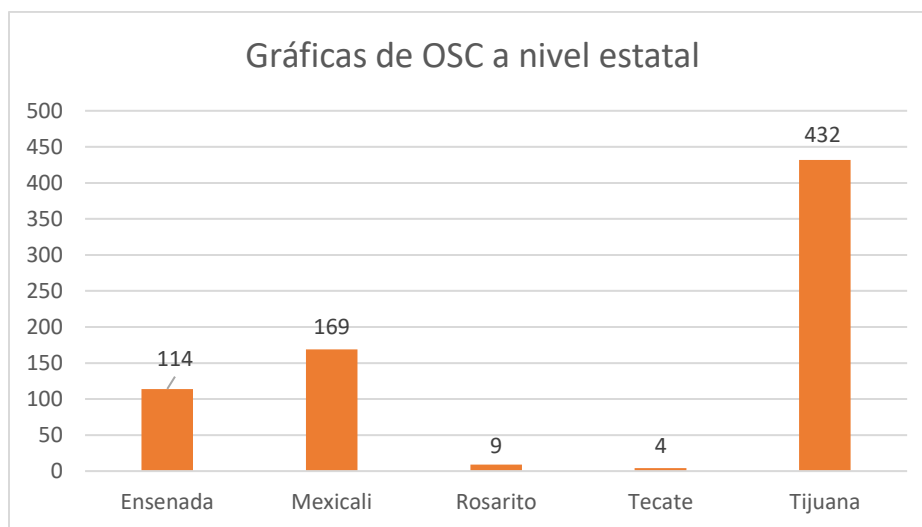


Figura 1. 6 Estados de la república mexicana con más OSC ambientalistas.
Fuente de elaboración propia a partir de SIRFOCS, 2017.

1.1.7 Número de organizaciones a nivel estatal

Hasta el segundo trimestre del 2017 en Baja California se tiene registro de 1241 OSC legalmente constituidas de las cuales sólo 728 están activas (SIRFOCS, 2017). A continuación, se presenta la figura 1.7 donde se muestra la distribución de estas OSC por municipio.



*Figura 1. 7 Gráficas de OSC a nivel estatal.
Creación propia a partir de SIRFOCS (2017).*

Del total de OSC en Baja California, 91 son de actividades ambientalistas. En la ciudad de Tijuana se encuentra la mayor concentración con 37 OSC que representan el 40%; mientras que en Ensenada y Mexicali se tiene registro de la misma cantidad, 26 OSC que equivale al 29% por cada ciudad; en Tecate hay 2 OSC que representan el 2%; mientras que en Rosarito no existen este tipo de OSC (SIRFOCS, 2017).

A continuación, se presenta en la figura 1.8 el porcentaje de asociaciones con actividades ambientalistas en B.C.

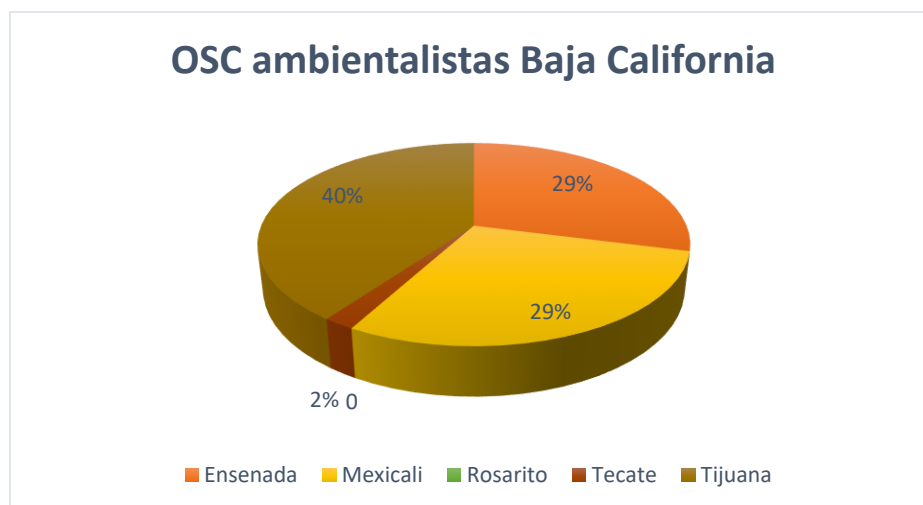


Figura 1. 8 OSC a nivel estado con actividades ambientalistas.
Fuente de elaboración propia a partir de SIRFOC (2017).

A nivel nacional, Baja California tiene registrado el 1.68% de OSC ambientalistas según el SIRFOC hasta el segundo trimestre de 2017.

1.1.8 Clasificación de actividades

A nivel internacional, las OSC son clasificadas tanto por su actividad como por su rol en la sociedad (Tabla 1.2). La Clasificación Internacional de las Organizaciones Sin Fines de Lucro (ICNPO por sus siglas en inglés) clasifica a las OSC en 12 grupos. Esta clasificación fue elaborada por la Universidad de Johns Hopkins (Ortegón, 2013) donde se agrupan según sus actividades o rol en la sociedad.

Tabla 1. 2 Clasificación Internacional de las Organizaciones Sin Fines de Lucro.

Grupo	Actividad o rol en la sociedad
GRUPO 1 Cultura y recreación	1100 Cultura y arte
	1200 Deportes
	1300 Otras actividades recreativas
GRUPO 2 Educación e investigación	2100 Educación básica y media
	2300 Otra educación
	2400 Investigación
GRUPO 3 Salud	3100 Hospitales y rehabilitación
	3200 Residencias de la tercera edad
	3300 Salud mental y servicios de urgencia psiquiátricos
	3400 Otros servicios de salud
	4100 Servicios sociales

GRUPO 4 Servicios sociales	4200 Emergencias y ayuda humanitaria 4300 Apoyo económico y manutención
GRUPO 5 medio ambiente	5100 Medio ambiente: Control de polución, conservación y protección de recursos naturales, desarrollo de espacios abiertos. 5200 Protección de animales: Protección y preservación animal y de vida silvestre; servicios veterinarios.
GRUPO 6 Desarrollo social y vivienda	6100 Desarrollo económico, social y comunitario 6200 Vivienda 6300 Empleo y formación
GRUPO 7 Promoción de derechos, asesoramiento legal y política	7100 Promoción de derechos y asesoramiento legal 7200 Derecho y servicios jurídicos 7300 Organizaciones políticas
GRUPO 8 Intermediarios filantrópicos y promoción de voluntariado	8100 Intermediarios filantrópicos 8200 Promoción de voluntariado
GRUPO 9 Organizaciones internacionales	9100 Actividades internacionales
GRUPO 10 Religión	10100 Congregaciones y asociaciones religiosas
GRUPO 11 Asociaciones empresarios, profesionales y empleados	11100 Asociaciones de empresarios 11200 Asociaciones de profesionales 11300 Asociaciones de empleados
GRUPO 12 No clasificados en otra categoría	12100 NCOC: Para complementar las características que debe cumplir una organización no lucrativa y la clasificación internacional, también se clasifican dependiendo del rol que cumplan en la sociedad las mismas.

Fuente Ortegón, 2013 a partir de Universidad Johns Hopkins, citada por Castillo Bautista, R. & Juárez, A. (2008).

La tabla 1.2 muestra que las OSC que son objeto de este estudio se encuentran en el grupo 5, es decir las que se dedican al medio ambiente, en el numeral 5100 Medio ambiente: “Control de polución, conservación y protección de recursos naturales, desarrollo de espacios abiertos”.

En México la clasificación se basa según la Ley de Fomento (2012), que en su artículo 5to enlista las actividades que son objeto de fomento en esta ley.

Tabla 1. 3 *Clasificación de las actividades de las OSC en el Sistema de Información del Registro de las OSC (SIRFOSC).*

Actividades
1. Asistencia social, conforme a lo establecido en la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social y en la Ley General de Salud.
2. Apoyo a la alimentación popular.
3. Cívicas, enfocadas a promover la participación ciudadana en asuntos de interés público.

4. Asistencia jurídica.
5. Apoyo para el desarrollo de los pueblos y comunidades indígenas.
6. Promoción de la equidad de género.
7. Aportación de servicios para la atención a grupos sociales con discapacidad.
8. Cooperación para el desarrollo comunitario en el entorno urbano o rural.
9. Apoyo en la defensa y promoción de los derechos humanos.
10. Promoción del deporte.
11. Promoción y aportación de servicios para la atención de la salud y cuestiones sanitarias.
- 12. Apoyo para el aprovechamiento de los recursos naturales, la protección al ambiente, la flora y la fauna, la preservación y restauración del equilibrio ecológico, así como la promoción del desarrollo sustentable a nivel regional y comunitario, de las zonas urbanas y rurales.**
13. Promoción y fomento educativo, cultural, artístico, científico y tecnológico.
14. Fomento de acciones para mejorar la economía popular.
15. Participación en acciones de protección civil.
16. Prestación de servicios de apoyo a la creación y fortalecimiento de organizaciones que realicen actividades objeto de fomento por esta Ley.
17. Promoción y defensa de los derechos de los consumidores.
18. Acciones que promuevan el fortalecimiento del tejido social y la seguridad ciudadana.
19. Las que determinen otras leyes.

Fuente de elaboración: Creación propia con información del SIRFOSC (2017).

De la tabla 1.3 se retoma el numeral 12 que define a las OSC objeto de este estudio: “Apoyo para el aprovechamiento de los recursos naturales, la protección al ambiente, la flora y la fauna, la preservación y restauración del equilibrio ecológico, así como la promoción del desarrollo sustentable a nivel regional y comunitario, de las zonas urbanas y rurales, en adelante OSC con actividades ecológicas y de conservación”.

1.2 Marco referencial

Con el paso de los años, las OSC han cobrado mayor relevancia en la vida social, política y económica del país. Los ciudadanos se unen y organizan para cubrir ciertas insuficiencias que el gobierno no puede satisfacer ya sea por falta de recurso o por falta de conocimiento (Castañeda, 2013).

Las organizaciones del sector de la economía social incluyen todas aquellas actividades que no persiguen fines de lucro individual sino el bienestar de la sociedad, por lo que se integran con el objetivo de hacer más eficiente la economía y el bienestar social. Estas

organizaciones responden a los requerimientos específicos de la sociedad y a la necesidad de autoempleo colectivo de profesionistas, y satisfacen al mismo tiempo tanto necesidades laborales como sociales (De Nieves,2009).

El término sociedad civil, remite a la idea de personas que no son parte de la política formal y a un conjunto de ciudadanos que trabajan temas concretos desde la esfera civil y social. A estas organizaciones se les denomina de diversas formas: Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), sociedad civil, organización del tercer sector, organizaciones comunitarias, Organizaciones No Gubernamentales (ONG) o Asociaciones Civiles (AC) (Burguete, 2009).

El término ONG fue creado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con el fin de poner en manifiesto su carácter de que no pertenecía al Estado (Mochi & Girardo, 2015).

Si se estudia detenidamente, se puede encontrar que aun cuando los conceptos del párrafo anterior podrían ser lo mismo, existen varios autores que diferencian un concepto de otro. Por esta razón se exponen los siguientes conceptos:

Tabla 1. 4 *Conceptos de Organización Civil*

Concepto	Definición
Organizaciones de la Sociedad Civil	Son organizaciones libres, voluntarias, de ciudadanos, que a partir de la identificación sobre campos específicos de la vida social realizan acciones tendientes al bienestar colectivo, para lo cual pretenden influir en las decisiones públicas y en su normatividad. Son agrupamientos estables, organizados y con una estructura de relaciones, con reglas de funcionamiento, objetivos relativamente estables que tienden a profesionalizar las acciones que realizan y que en la mayoría de los casos cuentan con personalidad jurídica.
Organizaciones Civiles	Grupo de ciudadanos que se unen con el objetivo del perfeccionamiento de la sociedad, la implementación de modelos de desarrollo que satisfagan las necesidades de las mayorías, reformas del Estado, democratización de la vida social, etcétera.

Tercer Sector

Se refiere al movimiento mundial de hombres y mujeres, grupos de personas unidas para hacer cosas por su cuenta y modificar el entorno donde viven (Oliveira citado en FAM 1995) y expresan iniciativas ciudadanas no lucrativas, alejadas del ámbito de acción gubernamental.

Sociedad Civil

Conjunto social de individuos, instituciones y organizaciones que no forman parte del gobierno.

Fuente de elaboración: creación propia a partir de Nava, 2016 y Ramos, 2013.

Para efectos de este trabajo se utilizará el término de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y con el concepto de que son organizaciones libres, voluntarias, de ciudadanos, que a partir de la identificación sobre campos específicos de la vida social realizan acciones tendientes al bienestar colectivo, para lo cual pretenden influir en las decisiones públicas y en su normatividad. Son agrupamientos estables, organizados y con una estructura de relaciones, con reglas de funcionamiento y objetivos relativamente estables que tienden a profesionalizar las acciones que realizan y que en la mayoría de los casos cuentan con personalidad jurídica (Nava, 2016).

Las OSC tienen las siguientes características:

- a) Lleva a cabo transacciones no recíprocas por las cuáles obtiene recursos de donantes (personas o instituciones) que no reciben en contraprestación pagos o beneficios económicos.

1-. Sus actividades de prestación de servicios, producción o venta de bienes persiguen cubrir, directa o indirectamente, fines de carácter social.

2-. No existe participación definida de propietario que pueda ser vendida, transferida o redimida, o que pueda transmitir derechos a la distribución residual de recursos en el caso de liquidación de la entidad (González, 2017).

- b) Las organizaciones de este tipo se identifican por no encajar en el primer sector (gobierno), o el segundo (empresas) (Burguete, 2009). Es por ello, que a raíz del surgimiento de éstas se creó el término tercer sector.

La popularidad de las OSC ha incrementado de tal manera que ha provocado que el gobierno las considere como agentes importantes e implemente medidas regulatorias tanto para su organización como su administración y les otorgue un trato fiscal especial como lo muestra Ley de Fomento.

Estas organizaciones representan un puente de unión entre el desarrollo social y el profesional. La creciente implantación de las entidades sin ánimo de lucro ha supuesto que éstas se conviertan en una alternativa de empleo para todos (De Nieves,2009).

La constante restauración del Estado de bienestar en la sociedad actual ha propiciado el auge de estas organizaciones, lo cual ha generado espacios de nueva participación ciudadana. Asimismo, ha dado pie al nacimiento de nuevas fuentes de empleo, que incorporan el principio de que las organizaciones pueden convertirse en fuentes generadoras de empleo a medida que satisfagan necesidades sociales (Girardo & Mochi, 2012).

En este sentido, se considera que las OSC tienen una particular capacidad de creación de empleo al disponer de una especial iniciativa de respuesta y organización para cubrir necesidades sociales que ni el sector privado (empresas) ni el público (gobierno) puede desarrollar. Al hablar de la generación de empleo en las OSC, se debe considerar que son de necesidades y cualificaciones específicas dependiendo de las características del proyecto al que se refiera o al fin que persiga la organización (De Nieves,2009).

En estas organizaciones se encuentran diversos tipos de relaciones laborales como los asalariados (los que reciben un pago sin importar el régimen) y el voluntariado quien no recibe pago económico por su labor, donde el trabajador asalariado realiza actividades de soporte de la acción voluntaria planificando, desarrollando y dirigiendo proyectos, así como realizando investigación o coordinando al voluntariado; mientras que los voluntarios se dedican a dar atención directa a la dimensión real del proyecto. De esta manera, los asalariados asumen las competencias técnicas y los voluntarios las actividades de carácter humano (De Nieves, 2009).

Las OSC también cuentan con recursos humanos asalariados (remunerados) y con otras formas de contratación como las que se dan en el área mercantil, pero bajo un esquema particular debido a su condición de sin fines de lucro (Girardo & Mochi, 2012).

Dentro de los esquemas laborales que se identifican en estos organismos se encuentran los remunerados como pueden ser:

- a) Asalariados con seguridad social por tiempo indefinido;
- b) Asalariados sin prestaciones de seguridad social por proyectos, asalariados a medio tiempo;
- c) Régimen de honorarios y las consultorías;
- d) Voluntariado, que refiere a las personas que apoyan en las actividades de los proyectos sin recibir una paga. Al igual que a los remunerados, su apoyo puede ser de tiempo completo o parcial (Girardo & Mochi, 2012).

El empleo remunerado en las OSC en México corresponde al 0.3% de las personas económicamente activas (PEA), mientras que el voluntariado corresponde al 0.1 % de la

población total del país. A nivel mundial, México se encuentra en último lugar de 39 países (Bautista y Juárez citado en Ramos, 2012).

En 2008 se obtuvieron los siguientes datos de los esquemas laborales remunerados en las OSC de México: el 63% eran trabajadores de tiempo completo e indefinido; el 10.1% laboran a tiempo completo, pero por proyecto o por temporada; y el 16.3 % de manera parcial y por tiempo definido (trabajo por honorarios y consultorías) (Girardo y Mochi, 2012).

Según el estudio hecho por Guadarrama y Girardo en 2008, las OSC tienen varios activos para la generación de empleo, dentro de los cuáles mencionaron:

- a) La modalidad de adscripción del personal voluntariado y remunerado.
- b) El tipo de contratación del personal: permanente, por tiempo determinado, por trabajo provisional (por proyecto), por cuenta propia, voluntariado y remunerado.
- c) La formalidad o informalidad de empleo.
- d) El perfil profesional del trabajador.
- e) El tipo de actividades que desarrolla.
- f) La capacitación, el entrenamiento del personal y los servicios que brindan.
- g) Y los soportes financieros que limitan o incentivan distintas modalidades de empleo.

El trabajar en una OSC llega a ser muy gratificante para unos y no tanto para otros, debido a que el principal reto al que se enfrentan estas organizaciones no siempre está relacionado con la actividad propia de la organización o con las legislaciones, sino con el

cómo mantener al personal bien remunerado y crear lazos de fidelidad hacia la organización (De Nieves,2009).

La incorporación de nuevos colaboradores depende generalmente de los recursos financieros con los que se cuentan, el incremento de las actividades que se llevaran a cabo, por la aprobación de nuevos proyectos o actividades o por el proceso de profesionalización de determinadas áreas o de toda la organización (De Nieves, 2009).

La naturaleza de las fuentes de financiamiento en algunas ocasiones afecta el pago de los trabajadores, ya que el recurso obtenido de gobierno, de instituciones mexicanas o internacionales no cubre el pago del costo de seguridad social, sino que únicamente contemplan el pago del neto por recibir. Esto puede representar un grave problema para las OSC que no cuentan con un subsidio que las respalde en este rubro. Lo anterior no sólo se traduce en la falta de una prestación básica para los trabajadores, sino en un enorme reto para las organizaciones para encontrar la forma de llevar a cabo una correcta gestión del talento humano con los recursos disponibles.

Con relación al tema de prestaciones que reciben los trabajadores de una OSC, destaca el hecho de que en 2008 el 86.2 % de los trabajadores de este tipo de organizaciones no tenían prestaciones de seguridad social, mientras que solo el 5.1% estaban inscritos en el *Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS)*, y que el 6.4% recibía apoyos en especie y solo el 2.3% tenía derechos gremiales (Girardo y Mochi, 2012).

De acuerdo con el censo económico realizado por el *Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)*, en 2008 existían 22 818 OSC que empleaban a 167 922 personas; de este gran total el 77% eran personal que laboraba sin paga (voluntariado) y el 23% eran trabajadores remunerados (Mochi y Girardo, 2015).

Estos datos evidencian la falta de prestaciones y seguridad, tanto social como laboral, que viven los trabajadores de este sector. Es común encontrar que sean ellos quienes buscan cubrir por cuenta propia algún seguro privado de salud para no quedar desprotegidos ante alguna enfermedad (Girardo y Mochi, 2012).

1.3 Marco conceptual: definición de variables.

1.3.1 Relaciones Laborales.

La *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, mediante la publicación de la *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (1998), define relaciones laborales como: “el sistema en el que las empresas, los trabajadores, sus representantes y la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas con las que se rigen las relaciones de trabajo. Este sistema muestra la interacción que hay entre los principales actores que la compone”.

En cambio, los autores Köhler y Artiles (2007), definen que las relaciones laborales se componen por la institución, las reglas y normas que regulan la vida social en institución y la economía general, en la cual interactúan actores individuales (empresarios- empleado) y colectivos (asociaciones patronales, sindicales con la intervención de estado).

1.3.1.1 Ley.

Del latín *lex, legis*, para la Real Academia Española (2014) ley se define como: “precepto dictado por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados”.

Otro concepto la define como es el conjunto de normas y reglas que dan derechos e imponen obligaciones a los ciudadanos, al tiempo que organiza y hace funcionar a los órganos de Estado (Alanís, 2015).

1.3.1.2 Contrato.

Para efectos de este trabajo se definirá contrato basándonos en la *Ley Federal del Trabajo* para el régimen de sueldos y salarios, y el Código Civil para el régimen de honorarios.

El artículo 20 de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT), lo define como: “cualquiera que sea su forma o denominación, aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” (Pérez y Fol, 2017).

En el *Código Civil para el Estado de Baja California*, en su artículo 1679 establece: “convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”. Asimismo, en el artículo 1680 expresa que: “los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos”.

Por lo anterior se apoya lo que mencionan Pérez y Fol (2017), no importa el nombre que le den al contrato, siempre se entenderá como contrato de trabajo, siempre que exista una persona obligada a prestar un servicio de forma personal y subordinada, y otra que tenga que pagar un salario por la contra prestación recibida.

De acuerdo a la LFT en el artículo 35 los tipos de contratos permitidos por la ley son: por tiempo determinado, por obra determinada, por tiempo indeterminado, por capacitación inicial y a prueba. Asimismo, menciona que, si no se estipula el tipo de contrato, éste pasa a ser por tiempo indeterminado.

A continuación, se definen cada uno de los contratos referidos en el artículo 35 de la LFT:

- a) *Contrato por tiempo indeterminado*: Contrato mediante el cual el trabajador presta sus servicios subordinados al patrón con una fecha de inicio, pero no de término.

Éstos se conocen como contratos de base o planta (Cordero, 2011).

Este tipo de contrato es muy común, ya que no tiene un término definido, y puede terminar en cualquier momento por decisión de cualquiera de las partes. Se recomienda que sea utilizado con trabajadores que cubran puestos fijos y constantes de la organización. Al firmar este tipo de contrato el trabajador crea antigüedad, por lo que en el momento de rescisión de contrato se deberá cumplir lo estipulado en el artículo 50 de LFT referente a los finiquitos (Pérez y Fol, 2017).

b) *Contrato por tiempo determinado*: Aquel por el cual un trabajador presta sus servicios de forma subordinada a un patrón por un tiempo predeterminado en días o meses. La LFT en el artículo 37 enlista en qué casos se puede hacer uso de ese contrato, que básicamente es cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera y cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador (Cordero, 2011).

Solo se puede dar por concluido cuando el plazo venza o cuando ya no exista la causa que dio origen al contrato. Cuando el objeto de este contrato sea el sustituir temporalmente a un trabajador, se deberá poner el nombre del trabajador al que sustituye el contratado (Pérez y Fol, 2017).

c) *Contrato por obra determinada*: En este el trabajador presta sus servicios subordinados al patrón por la realización de una obra (Cordero, 2011).

Los artículos 37 y 38 de LFT establece que para que el contrato por obra determinada será válido solo cuando la naturaleza del trabajo así lo exija y sea comprobable, por lo cual se debe de detallar en el contrato lo más claro posible en que consiste la obra a realizar. Este tipo de contrato podrá volverse por tiempo indeterminado cuando habiendo finalizado la obra le siga otro contrato con las mismas condiciones y por la misma obra (Pérez y Fol, 2017).

d) *Contrato de capacitación inicial*: La LFT en su artículo 39B lo define como el que obliga a un trabajador a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón con el fin de adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para determinado puesto (Cordero, 2011).

La duración de este contrato puede ser de hasta 90 días para personal técnico y hasta de 180 días para personal de puestos de dirección o de administración. Al término de la capacitación inicial, se hará una valoración por parte del patrón tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de productividad, Capacitación y Adiestramiento, en la cual se definirá si el trabajador acredita o no tener los conocimientos necesarios para el puesto, si este no acredita los conocimientos la relación laboral se da por terminada sin responsabilidad para el patrón; pero si el trabajador acredita los conocimientos el contrato pasa a ser por tiempo indeterminado y este periodo computa para la antigüedad (Pérez y Fol, 2017).

Los artículos 39C, 39D, y 39E de la LFT, estipulan que los contratos de capacitación inicial o el de a prueba deben de hacerse constar por escrito, y deben otorgar todas las prestaciones de seguridad social al trabajador, además es muy claro al estipular que estos contratos no aplican para un mismo trabajador, es decir un trabajador con un contrato de capacitación inicial no puede tener posterior a este un contrato a prueba, aun cuando sea para un puesto diferente (Pérez y Fol, 2017).

e) *Contrato a prueba*: La LFT en su artículo 39A lo define como aquel mediante el cual se verifica que el trabajador cumpla con los conocimientos y requisitos necesarios para desarrollar un puesto (Cordero, 2011).

El contrato a prueba se aplica para verificar las capacidades del trabajador, y este no puede exceder más 90 días, y en el caso del personal de confianza o que ejerzan puestos de dirección o administrativos, este tendrá una duración máxima de 180 días. Durante este periodo el trabajador deberá disfrutar de sus prestaciones de ley (Pérez y Fol,2017).

1.3.1.3 Trabajador

El artículo octavo de la LFT define al trabajador como la persona física que presta sus servicios a otra persona ya sea física o moral de manera personal y subordinada a cambio de una remuneración (Pérez y Fol,2017).

Se considera importante la definición de Cordero (2011), quien dice que, de acuerdo a la doctrina, trabajador es aquella persona física que entrega su fuerza de trabajo a un patrón, y que suele denominarse también como jornalero, asalariado u obrero (Cordero,2011).

Para que se considere como tal un trabajador debe existir subordinación al patrón, de acuerdo a lo que mencionan los autores Pérez y Fol (2017), el trabajo personal subordinando es aquel que da al patrón la facultad de mando sobre el trabajador. Para que exista la subordinación deben darse 3 elementos básicos, que son tiempo, lugar y forma.

Mediante la presunción de la subordinación se puede establecer si existe una relación de trabajo, o si es un acto de comercio o una cuestión civil como lo sería en el caso de los servicios prestados por profesionales (Cordero, 2011).

1.3.1.4. Patrón

De los autores Grados (2013) y Cordero (2011), podremos definir que patrón es la persona física o moral que recibe los servicios ya sean materiales o intelectuales de uno o más trabajadores, mismo que se obliga a pagar por el servicio recibido un sueldo o salario, y que tienen la facultad jurídica de autoridad y mando.

1.3.1.5. Subordinación.

“Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.” El fundamento de esta se encuentra en la LFT en su artículo 134 en su fracción tercera que a la letra dice:

“desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.” Esto se refiere a la obligación del trabajador de prestar sus servicios de manera subordinada (Cordero,2011).

Pérez y Fol (2017), dicen que se puede demostrar la existencia de la subordinación si se observan los siguientes elementos:

- 1) Se le dan materiales, equipo o útiles.
- 2) Este sujeto a una jornada laboral, días de descanso y vacaciones, así como las demás prestaciones que se derivan de un contrato laboral.
- 3) La prestación del servicio es bajo supervisión del patrón.
- 4) La observancia de lo dispuesto en el reglamento interior de trabajo.

Sinónimos: Obediencia jerárquica, dependencia y sumisión.

Es también la calidad de subordinado o subalterno, persona que se encuentra bajo las órdenes de otra. Esto es, una persona tiene el derecho de “mandar” y por otro lado la otra persona de “obedecer”, por lo tanto, en una relación laboral siempre habrá subordinación.”

1.3.1.7 Sueldo.

La palabra sueldo proviene del latín *solidum* que significa sólido (Flores, 2009). Según la Real Academia Española (2014), “Sueldo es la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional” (citado en Juárez,2014).

Se habla de sueldo cuando se busca especificar una cantidad mensual o quincenal pagada en efectivo a los empleados por un servicio profesional (Juárez, 2014).

1.3.1.8 Salario.

La palabra salario proviene del latín *salarium* que significa sal o de sal (Flores, 2009). La Real Academia de la Lengua (2014) define salario como: “Cantidad de dinero que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena” (citado en Juárez, 2014).

El artículo 82 de la LFT se establece que “el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, y el artículo 84 de la misma ley estipula que “el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

El artículo 88 de la LTF establece que los salarios para el personal que desempeñe un trabajo material deberán ser pagados semanalmente, mientras que para los demás trabajadores el plazo se fijará de manera quincenal.

Existe una diferencia entre sueldo y salario; éste último es la retribución por hora o día laborado aun cuando sea pagado de forma semanal y corresponde a trabajos operativos y manuales, mientras que el sueldo es la retribución pagada por trabajos intelectuales, de dirección o supervisión y su pago es de forma, quincenal o mensual (Flores, 2009).

En el artículo 101 de la LFT se especifica que el pago del salario debe ser en efectivo, pagado en moneda en curso legal, queda prohibido pagarlo mediante mercancías, vales, fichas o cualquier otro valor significativo (Garduño, et al., 2012).

1.3.1.9 Opciones fiscales para el pago de contraprestaciones.

La Real Academia Española (2014), régimen proviene del latín *regĭmen*, y lo define como “conjunto de normas por las que se rige una institución, una entidad una actividad”; mientras que fiscal proviene del latín *fiscālis*, y se considera como el “conjunto de haberes, bienes y rentas que le pertenecen al Estado” (Cruz, 2015).

Régimen fiscal según Cruz (2015), es el conjunto de leyes, normas e instituciones que rigen la situación tributaria de una persona física o moral, a través del cual se otorgan derechos y obligaciones a determinada actividad económica que se sea susceptible de organizarse y agruparse para llevar a cabo el control y verificación de la misma.

1.3.1.9.1 Sueldos y salarios.

Para El Servicio de Administración Tributaria (SAT, 2014) asalariados son las “personas físicas que perciben salarios y demás prestaciones derivadas de un trabajo personal subordinado a disposición de un empleador, incluyendo la participación de utilidades y las indemnizaciones por separación de su empleo”.

Las personas que tributen en este régimen adquieren derechos y prestaciones de seguridad social que tienen la finalidad de proponer el desarrollo del trabajador y su familia. Éstas pueden ser en dinero (pagos y remuneraciones que recibe el trabajador) y en especie (servicios médicos). De lo anterior se puede definir que, prestaciones de seguridad social son: “las remuneraciones o beneficios adicionales al salario que el patrón otorga a sus trabajadores, con el propósito de mejorar la calidad de vida en el aspecto económico social” (Garduño, Hernández y Ramírez, 2012).

Tabla 1. 5 *Derechos y prestaciones del régimen de sueldos y salarios según la LFT.*

Derechos del régimen de sueldos y salarios	Artículo Federal del Trabajo	Ley del Trabajo	Definición
Prestaciones de seguridad social	80, 87, 101 y 102		Remuneración o beneficio adicional al salario que recibe el trabajador y que es otorgado por el patrón
Jornada laboral	58 al 63		Tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios subordinados al patrón. Existen 3 tipos de jornadas: diurna, nocturna y mixta.
Jornada extraordinaria	66		Tiempo extraordinario que el trabajador labora de más. Una vez cumplidas sus jornada diarias, ésta no puede ser de más de 3 horas diarias, 3 veces a la semana.
Día de descanso	69		Por cada seis días laborados, el trabajador tendrá derecho a uno de descanso, y éste deberá ser pagado íntegramente. La ley propone que sea el día domingo pero no es obligatorio.
Prima dominical	71		Pago proporcional del 25% del sueldo diario que se le debe pagar al trabajador que labore el domingo.
Días de asueto	74		Días de descanso cívicos u obligatorios que se le dan al trabajador para conmemorar hechos histórico significativos para la nación. Los cuáles deberán ser pagados íntegramente.
Vacaciones	76-81		Días de descanso pagados a los que tiene derecho todo <u>trabajador</u> que haya laborado un año ininterrumpidamente, que en ningún caso podrá ser menor a 6 días.
Prima vacacional	80		Cantidad en dinero que se le deberá pagar anualmente al trabajador adicional al pago de sus días de vacaciones, y no podrá ser menor a 25% de lo correspondiente .
Aguinaldo	87		Gratificación anual que reciben los trabajadores con motivo del festejo de las fiestas decembrinas. Éste deberá ser pagado a más tardar el 20 de diciembre y no podrá ser menor a 15 días de sueldo diario.
Indemnización	89		Cantidad que recibe el trabajador en caso de accidentes o muerte.
Caja y fondo de ahorro	135		Es el depósito de un monto semanal, quincenal o mensual que haga el trabajador y el patrón por cantidades iguales.
Participación de los trabajadores en las utilidades	117-131		Reparto de utilidades a las que tienen derecho aquellos trabajadores que en la empresa que laboran haya tenido utilidad fiscal.
Capacitación y adiestramiento	153 frac. A-X		Entrenamiento intelectual que se le da a los trabajadores con el objetivo de actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades para prepararlos para un trabajo nuevo y prevenir riesgos.
Prima de antigüedad	162		Cantidad de dinero que se le paga al trabajador que se separa voluntariamente o involuntariamente por haber laborado determinado tiempo.
Licencias maternidad por paternidad	170		Periodo de incapacidad pagada al 100% a las mujeres embarazadas, días otorgados por ley 42 previo al parto y 42 posparto. Los hombres también tendrán derecho a 5 días de licencia por paternidad.
Guardería	171		Servicio otorgado por el Seguro Social a los padres de familia mientras dure la jornada de trabajo. Éste servicio puede también ser dado por el patrón dentro de sus instalaciones.
Incapacidad	477		Ausencia del trabajador a sus labores por sufrir alguno de los riesgos y/o enfermedades de trabajo, el cual le imposibilite trabajar de manera temporal, permanente parcial o permanente total.

Fuente de elaboración: creación propia a partir de la *Ley Federal del Trabajo*, Garduño et al., 2012, Cordero, C. 2011, Flores, 2009 y Peralta, L. 2008.

Para efectos de este apartado, se define trabajador y patrón según lo establecido en la LFT en el artículo 8: “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo subordinado”; mientras que patrón, según el artículo 10 de la misma ley es: “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

La LFT en su artículo 134, establece las obligaciones que adquiere el trabajador al momento de subordinarse al patrón, las cuáles se enlistan a continuación.

Tabla 1. 6 *Derechos y obligaciones que adquiere el trabajador por régimen de sueldos y salarios.*

Fracc	Obligación
I	Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
II	Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal.
III	Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
IV	Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
V	Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
VI	Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
VII	Observar buenas costumbres durante el servicio.
VIII	Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
IX	Integrar los organismos que establece esta ley.
X	Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
XI	Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
XII	Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
XIII	Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuáles tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Fuente de elaboración: creación propia a partir del artículo 135 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Según la página del SAT, cualquier persona física que presta un servicio de forma subordinada a disposición de un empleador y con un horario establecido, puede encuadrar en este régimen.

1.3.1.9.2 Honorarios profesionales.

Se considera persona física con actividad profesional a aquel “que obtengan ingresos por prestar servicios profesionales de manera independiente (no subordinada) a empresas, dependencias de gobierno o a personas físicas o morales,” SAT (2016).

En México este tipo de prestación de servicios es regulado por el Derecho Civil, y se celebra mediante un contrato civil, en el cual el profesionista presta sus servicios profesionales a otro a cambio de un pago denominado para este régimen como honorario (De Buen, 2005).

Para el abogado Bertolotto (citado en Badillo, 2011) en este régimen no hay subordinación, este régimen está pensando para personas que prestan sus servicios profesionales con autonomía de conocimientos y de recursos, y en principio para profesionales (con título profesional) libres, aunque en la actualidad se ha extendido a cualquier trabajador libre.

Según la *Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR)*, en el artículo 100 se consideran ingresos por prestación de servicios profesionales: “las remuneraciones que se deriven de prestar un servicio personal independiente”.

De acuerdo con la LISR en su Capítulo II de los ingresos por actividades empresariales y profesionales, se estipula que las personas físicas que tributen en este régimen podrán hacer deducción de gastos siempre y cuando cumplan lo dispuesto en los artículos 103 y 105 de dicha ley, los cuáles se enlistan brevemente a continuación:

Tabla 1. 7 *Artículo 103 de la LISR deducción de gastos de las personas físicas con actividades profesionales.*

Fracción	Deducción
I	Las devoluciones que se reciban o los descuentos o bonificaciones que se hagan.
II	Las adquisiciones de mercancías, así como de materias primas, productos semiterminados o terminados, que utilicen para prestar servicios, para fabricar bienes o para enajenarlos.
III	Los gastos indispensables para desempeñar su profesión.
IV	Las inversiones.
V	Los intereses pagados derivados de la actividad empresarial o servicio profesional, sin ajuste alguno, así como los que se generen por capitales tomados en préstamo siempre y cuando dichos capitales hayan sido invertidos en los fines de las actividades.
VI	Las cuotas a cargo de los patrones pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social.
VII	Los pagos efectuados por el impuesto local sobre los ingresos por actividades profesionales.

Fuente de elaboración: creación propia a partir del artículo 103 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tabla 1. 8 *Requisitos para hacer deducciones autorizadas del artículo 105 de la Ley del ISR.*

Fracción	Requisito.
I	Que sean efectivamente erogadas en el ejercicio del mes que se trate.
II	Que sea estrictamente indispensable para la obtención de los ingresos por los que está obligado a pagar impuestos.
III	Que la deducción de inversiones sea conforme a los términos de artículo 104 cuando se trate de contratos de arrendamiento financiero, además se cumpla lo establecido en el artículo 38 de esta ley.
IV	Que se deduzcan sólo una vez.
V	Que los pagos de primas por seguros o fianzas se hagan conforme a las leyes de la materia y correspondan a conceptos que esta ley señala como deducibles o que en otras leyes se establezca la obligación de contratarlos y siempre que, tratándose de seguros, durante la vigencia de la póliza no se otorguen préstamos por parte de la aseguradora, a persona alguna, con garantía de las sumas aseguradas, de las primas pagadas o de las reservas matemáticas.
VI	Cuando el pago se realice a plazos, la deducción procederá por el monto de las parcialidades efectivamente pagadas en el mes o en el ejercicio que corresponda, excepto tratándose de las deducciones a que se refiere el artículo 104 de esta ley.
VII	Que tratándose de las inversiones no se les dé efectos fiscales a su revaluación.
VIII	Que al realizar las operaciones correspondientes o a más tardar el último día del ejercicio, se reúnan los requisitos que para cada deducción en particular establece esta ley.

Fuente de elaboración: creación propia a partir del artículo 105 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Para este régimen se tienen las siguientes obligaciones fiscales de acuerdo a la LISR, los cuáles se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1. 9 *Obligaciones fiscales de los del régimen de honorarios según la Ley del ISR.*

Artículo	Fracción	Obligación
100		Están obligadas al pago del impuesto establecido en esta sección, las personas físicas que perciban ingresos derivados de la realización de actividades empresariales o de la prestación de servicios profesionales.
106		Efectuar pagos provisionales mensuales a cuenta del impuesto del ejercicio, a más tardar el día 17 de cada mes posterior al que corresponda el pago.
110	I	Solicitar su inscripción al RFC (Registro Federal de Contribuyentes) hoy también conocido como Cedula de Identificación Fiscal (CIF).
110	II	Llevar la contabilidad de acuerdo al Código Fiscal de la Federación y su reglamento, tratándose de personas físicas que sus ingresos no excedan los dos millones de pesos llevaran su contabilidad y expedirán los comprobantes de acuerdo a los términos de las fracciones III y IV del artículo 112 de la LISR.
110	IV	Conservar la contabilidad y los comprobantes de los asientos respectivos, así como aquéllos necesarios para acreditar que se ha cumplido con las obligaciones fiscales, de conformidad con lo previsto por el Código Fiscal de la Federación.
110	VII	Presentar y mantener a disposición de las autoridades fiscales la información a la que se refiere el artículo 76 de la LISR.
110	VIII	Expedir constancias y comprobantes fiscales en los que asienten el monto de los pagos efectuados que constituyan ingresos de fuente de riqueza ubicada en México de acuerdo con lo previsto por el Título V de esta ley o de los pagos efectuados a los establecimientos en el extranjero de instituciones de crédito del país, en los términos del artículo 48 de la misma y, en su caso, el impuesto retenido al residente en el extranjero o a las citadas instituciones de crédito.
110	IX	Los contribuyentes que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el Capítulo I de este Título, deberán cumplir con las obligaciones que se establecen en el mismo.
110	X	Presentar, conjuntamente con la declaración del ejercicio, la información a que se refiere la fracción X del artículo 76 de esta ley.
110	XI	Obtener y conservar la documentación a que se refiere el artículo 76, fracción IX de esta Ley. Lo previsto en esta fracción no se aplicará tratándose de contribuyentes cuyos ingresos en el ejercicio inmediato anterior no hayan excedido de \$13'000,000.00, excepto aquéllos que se encuentren en el supuesto a que se refiere el penúltimo párrafo del artículo 179 de esta ley.

Fuente de elaboración: Creación propia a partir de los artículos 100, 106 y 110 de la LISR.

Así mismo de acuerdo a la *Ley del Impuesto al Valor Agregado (IVA)* en su artículo número 1 estipula que las personas que presten servicios independientes deberán pagar el IVA correspondiente.

De acuerdo a el *Código Fiscal de la Federación (CFF)* para tributar en el régimen de honorarios profesionales se debe de tener un título de la profesión que ejerza, y en su

artículo 2608 estipula: “Los que sin tener el título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la ley exija título, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho de cobrar retribución por los servicios profesionales que hayan prestado.” De lo cual se puede entender que es obligación de la persona física tener un título que acredite su profesión para tributar en el régimen de honorarios profesionales.

Para el SAT (2016) en este régimen encuadran aquellos profesionistas que ejercen de manera libre e independiente como: abogados, contadores, arquitectos, médicos, dentistas, ingenieros, diseñadores, traductores, profesores, biólogos y oceanólogos.

Claudia de Buen Unna (2005) señala que este contrato es usado por los patrones mexicanos para la evasión de las cargas laborales que se originan por tener a trabajadores de planta, como son el pago de las cuotas le *Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)*, *Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)* y demás prestaciones a las que tiene derecho el trabajador, así mismo mediante este esquema el patrón se libera de la obligación del pago de finiquito en caso de despido o por la terminación de las relaciones laborales ya que no crea una antigüedad.

El régimen de honorarios es una buena opción para cubrir las necesidades esporádicas, temporales, por proyectos o por un servicio de consultoría que se presentan en las organizaciones, y que estas necesidades tengan que ser realizadas exclusivamente por profesionales que tengan una cedula que los acredite. En este supuesto no existe una relación laboral y mucho menos una subordinación. En la actualidad este tipo de contratación se ha desvirtuado ya que se contrata por este régimen a personal que desempeña puestos permanentes (De Buen, 2005).

La utilización de este esquema ha supuesto una práctica común en las organizaciones que abarata los costos de contratación y elimina la obligación del patrón de dar las prestaciones que por ley les corresponden a los trabajadores. Es importante dejar en claro que lo anterior aplica para aquellas situaciones en las que la organización contrata a un trabajador que realiza trabajos permanentemente mediante un contrato de honorarios (De Buen, 2005).

Lo anterior es una opción muy arriesgada, ya que para la ley los derechos de los trabajadores son irrenunciables, y en el caso de que el prestador de servicios compruebe la existencia de una relación laboral y la falta de naturaleza civil del contrato, el patrón tendrá consecuencias legales en materia laboral (De Buen, 2005).

1.3.1.9.3 Honorarios asimilables al salario

Los honorarios asimilables al salario para el SAT (2017) son considerados como un régimen fiscal, que tiene un tratamiento parecido al de sueldos y salarios, pero no da como tal una definición a este, en contraste encontramos que para la Ley del Seguro social este no régimen no existe.

El 10 de octubre de 2017 mediante una consulta en el portal electrónico del SAT en el apartado de chat en vivo, se solicitó información a sus especialistas referente los diferentes regímenes fiscales que maneja, para ellos este régimen tienen el mismo tratamiento fiscal que el régimen de sueldos y salarios, pero con la única diferencia de que los asimilados no tienen prestaciones de seguridad social, pero si deben de sujetarse a una subordinación por parte del patrón.

De acuerdo al personal del SAT para poder tributar en este régimen debe haber una solicitud escrita y expresa por parte del trabajador, y su única carga fiscal será el pago del impuesto sobre la renta correspondiente.

Para Chávez (2017) la asimilación del sueldo tiene el principal objetivo de determinar la carga fiscal correspondiente al pago del ISR para el prestador del servicio.

En el artículo 94 de la LISR se encuentra la base legal para realizar pagos por honorarios asimilables al salario a toda aquella persona que presten sus servicios a otras personas sin importar si son físicas o morales, el artículo menciona todos los costos en los cuales se podrán considerar ingresos para aquellas personas que presten un servicio personal subordinado, el artículo consta de 7 fracciones, pero las que nos hablan de los honorarios asimilables al salario son:

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

Para Verduzco, Leal y Tapia (2009), se pueden asimilar los ingresos que la persona física perciba de una persona física o moral, por concepto de prestación de servicios profesionales independientes o por actividades empresariales, siempre y cuando se le comunique al

prestatario por escrito la decisión de tributar en el régimen de honorarios asimilados al salario.

Lo que se asimila al salario es una serie de ingresos diferentes al salario laboral, que son aquellos que para la ley no tienen carácter de salario, pero que si son considerados para el pago de impuestos. El uso de esta figura se condiciona a la naturaleza de la persona que hace el pago del servicio no de la persona que lo recibe, por lo mismo solo se pueden asimilar al salario los ingresos recibidos por:

Personas morales, Sociedades y Asociaciones sin importar su objeto o si es mercantil o civil.

Personas Físicas con actividades empresariales sin importar el régimen.

(Verduzco, Leal y Tapia, 2009).

En la práctica esto se puede considerar como una forma de contratar que se da cada vez con mayor frecuencia, aun cuando este no se encuentra regulado por ninguna ley tanto en materia laboral o de seguridad social, la única regulación que podemos encontrar es en el área fiscal para el pago del impuesto sobre la renta que es el que grava para el concepto de los honorarios pagados (IDC,2010).

El concepto de honorarios asimilables al salario, no constituye el objeto del contrato, sino más bien la prestación del servicio y el pago de ISR, es por lo anterior que lo legalmente correcto sería celebrar un contrato de prestación de servicios profesionales, donde se adhiera una clausula donde el prestador del servicio manifieste su elección de ser pagado mediante el régimen de honorarios asimilables al salario y que se le retenga el impuesto ISR (Bañuelos,2016).

Mediante este régimen se pagan los servicios profesionales de aquellas personas que manifiestan por escrito su decisión de tributar en el régimen de honorarios asimilables al salario, lo cual beneficia al prestador de servicios porque no le genera cargas fiscales más allá del ISR. Ya que este régimen busca fiscalizar como tal el ingreso que recibe el prestador del servicio y no a la persona (IDC,2010).

En los últimos años esta figura se ha empezado a usar más para efectuar el pago de personal de confianza, de cargos altos, administrativos, vendedores entre otros, con el fin de evitar pagar los altos costos del pago de las prestaciones de seguridad social. Es importante ver a este régimen como una forma de tributar en material fiscal para el pago de ISR, pero no para desvincular la relación de trabajo que existe (Rojas,2016).

Si se estudia detenidamente la *Ley del Seguro Social*, este régimen no es objeto de aseguramiento, ya que no figura en la Ley, pero el *Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS)* tiene la facultad de analizar la naturaleza de la prestación y determinar que el contratado es objeto de aseguramiento obligatorio si se comprueba la subordinación y relación laboral (Rojas,2016).

La base del párrafo anterior la podemos encontrar en su artículo 12 de la *Ley del Seguro Social* que: “Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la LFT, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;”

De lo anterior entendemos que para el *IMSS* no existe este régimen, para él basta con que subsista la relación laboral y la subordinación para que el contratado sea objeto de aseguramiento obligatorio (Rojas,2016), por ende, se puede deducir que el uso de esta figura no exime al patrón de la obligación de cubrir las cargas de seguridad social, pues la relación laboral como tal se da desde el momento en el que existe subordinación (IDC,2010).

La *Ley del ISR* no hace distinción alguna entre el régimen honorarios profesionales y los honorarios asimilables al salario, por lo mismo las obligaciones que a continuación se presentan pueden encuadrar en estos dos regímenes. Las personas que opten por tributar en este régimen tienen las siguientes obligaciones de acuerdo al artículo 98 de la *LISR* los cuáles se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1. 10 *Obligaciones de las personas del régimen de honorarios asimilables a sueldos y salarios según el artículo 98 de la LISR.*

Fracc.	Obligación
I	Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este Capítulo, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.
II	Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 99 de esta Ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en el que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.
III	Presentar declaración anual en los siguientes casos: a) Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este Capítulo. b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual. c) Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea. d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 96 de esta Ley. e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.
IV	Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

Fuente de elaboración: creación propia a partir del art. 98 de la Ley del ISR.

Para las personas que optan por pagar los servicios de un honorario asimilable al salario se estipulan las siguientes obligaciones de acuerdo al artículo 99 de la LISR.

Tabla 1. 11 *Obligaciones de las personas que opten por pagar en el régimen de honorarios asimilables a sueldos y salarios según el artículo 99 de la LISR.*

Fracc.	Obligación
I	Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 96 de LISR.
II	Calcular el impuesto anual de aquellas personas que trabajaron bajo su subordinación.
III	Expedir y entregar los comprobantes fiscales a las personas a la que se le hacen los pagos en donde se realicen las erogaciones correspondientes y se estipule el pago realizado.
IV	Solicitar al trabajador le comunique por escrito si durante el año de calendario prestó o presta servicios subordinados a otro empleador y si es que este le esté aplicando el subsidio para el empleo, con el fin de que no se aplique nuevamente.
V	Solicitar a las personas a las que contraten les proporcionen los datos necesarios con el fin de inscribirlos en el Registro Federal del Contribuyente o si ya están dados de alta solicitarles el registro.
VI	Entregar a más tardar el 15 de febrero de cada año las constancias de retenciones a las personas que les pago por sus servicios, además del comprobante fiscal de los viáticos pagados en el año.
VII	Presentar a más tardar el 15 de febrero de cada año, la declaración proporcionando la información de las personas a las que se les pago bajo el régimen fiscal de honorarios asimilables a sueldos y salarios.

Fuente de elaboración: creación propia a partir del art. 99 de la Ley del ISR.

1.3.2. Fuentes de Financiamiento:

Las fuentes de financiamiento son aquellas formas con las cuáles la OSC se hace de recursos financieros, con el fin de cumplir con su objetivo social (Mejía, 2016).

De acuerdo a la PROFECO (citado en Mejía 2016), las fuentes de financiamiento más comunes en las OSC de México son los recursos públicos (fondos del gobierno), los recursos de organizaciones filantrópicas, cooperación para el desarrollo (gobierno y organismos internacionales) y los recursos autogenerados o por cuotas.

1.3.2.1. Recursos propios:

Los recursos son todos aquellos medios que tiene la entidad y los utiliza para alcanzar sus fines sociales, los recursos pueden ser tangibles (dinero, local, mobiliario entre otros) e intangibles (conocimientos, marcas y patentes entre otros). Dentro de los recursos tangibles

están los recursos financieros, que son aquellos recursos que tienen la capacidad de convertirse en efectivo (Gavilán, Iglesias y Beitia, 2013).

Las OSC tienen también la capacidad de hacerse de recursos propios generados por ellos mismos, que, de acuerdo a Gavilán, Iglesias y Beitia (2013), pueden provenir de cuotas de sus socios, donaciones, legados de particulares, voluntarios o colaboraciones puntuales; otra opción es mediante la prestación de servicios diferentes a su actividad principal, venta de productos, campañas de recaudación de fondos provenientes de la ciudadanía en general, la recaudación de recursos propios deben ser encaminados a que les ayude a financiar su actividad principal.

Los donativos son considerados como regalos en efectivo o especie que la OSC recibe de personas, empresas, fundaciones u organismos internacionales (Chávez, 2017).

Las aportaciones de los socios son el monto que paga cada uno de miembros del Consejo Directivo para la operación general de la organización (Chávez, 2017).

Para Chávez (2017), los recursos propios también pueden ser llamados autogenerados, que son todos aquellos ingresos que recibe la organización por la venta de bienes o servicios, que además de ayudar al desarrollo social para la comunidad ayuda a la OSC a generar dinero para cubrir los gastos que otras fuentes de financiamiento no permiten cubrir.

Este tipo de recursos ayudan a que la OSC tenga estabilidad económica, y así mismo ayuda a la diversificación de fondos, se debe de tener en cuenta que estas formas de recaudar fondos no quiere decir que la entidad desvíe su atención de su actividad principal ni de su misión, es conveniente que los servicios prestados por los que se obtenga un recurso sea acorde a la misión de la entidad (Gavilán, et al., 2013).

1.3.2.2. Convenios con administraciones públicas:

Esta fuente de financiamiento es aquella por la cual el gobierno (tanto federal, como estatal o municipal) otorga mediante licitaciones o convenios a las OSC recursos económicos con los cuales la OSC se compromete a desarrollar un proyecto en colaboración con la administración pública (Gavilán, et al., 2013).

De acuerdo a Gavilán, Iglesias y Beitia (2013), los convenios entre la administración pública y las OSC son acuerdos de colaboración que ambos firman, en los que se negocian y establecen requisitos y alcances que ambas partes deben de cumplir con el fin de satisfacer necesidades de ambas partes y sobre todo sociales.

Para Chávez (2017) el financiamiento de la administración pública es mayormente monetario y es otorgado por el gobierno a través de convocatorias abiertas, con la cual la OSC y el gobierno trabajan juntos por el desarrollo de México. Este tipo de financiamiento suele tener restricciones de uso, como por ejemplo no permitir el uso del recurso para pago de nómina.

Este recurso puede que se reciba sin la obligación de dar una contraprestación a cambio a la entidad pública que dio el recurso, o puede que la entrega esté sujeta al cumplimiento de ciertos objetivos o al desarrollo de un proyecto social (Gavilán, et al., 2013).

1.3.2.3. Apoyos y convenios con particulares:

Dentro de esta fuente de financiamiento encontramos a las empresas que mediante un convenio de colaboración dan a una determinada OSC un patrocinio o beneficios a favor de la causa social que defiende la OSC (Gavilán, et al., 2013).

Estas donaciones o apoyos pueden ser representados por dinero y por lo general es a fondo perdido, y tienen la característica de ser esporádicas o puntuales. También están las

que son en especie (no hay dinero de por medio), como la donación de productos o servicios, la aportación de conocimiento o la cesión de infraestructura (Gavilán, et al., 2013).

1.3.2.4. Convenios con otras ONG's o fundaciones:

Tipo de contrato mediante el cual una fundación ya sea nacional o internacional da financiamiento o ceden una parte de sus recursos para que se desarrollen proyectos sociales. Con esta fuente se desarrollan convenios de colaboración (Gavilán, et al., 2013).

1.4 Marco legal.

En México existe la libertad de asociación, la cual puede ser formal o no, con estructura jurídica o no, y su objeto pueden ser diversos, pero siempre con el fin de dar un beneficio a la sociedad (ITAM, CEMEFI, INCIDE e ICNL, 2007). Para poder constituir una organización sin fines de lucro, se puede optar por una Asociación Civil, Organización de la Sociedad Civil o una Organización No Gubernamental. Todas éstas son ejemplos de organizaciones sin fines de lucro. Este tipo de organizaciones tiene sus fundamentos en diversas leyes (Ramos, 2012).

Ablanedo (2009), considera que no hay concordancia en las leyes mexicanas, lo cual abre una oportunidad de reformar y homologar criterios y conceptos en las leyes mexicanas.

Dentro del marco legal de este estudio de caso es pertinente hacer referencia a todas aquellas leyes y artículos que rigen las relaciones laborales y los contratos.

1.4.1 Código Civil Federal.

El nuevo *Código Civil Federal* publicado en el Diario Oficial de la Federación en cuatro partes los días 26 de mayo, 14 de julio, 3 y 31 de agosto de 1928, tiene por objeto: regular todo acto civil que se dé.

En el artículo 2670 del *Código Civil Federal* se establece que una Asociación Civil es: “Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación”.

En el mismo sentido, se destaca que el artículo 2671 el cual expresa que para que una asociación civil tenga personalidad jurídica debe ser mediante un contrato escrito. El artículo 2673 señala que las asociaciones civiles se rigen por estatutos los cuáles se establecen en el acta constitutiva, que deben de quedar inscritos ante la *Secretaría de Economía en el Registro Público*, para que surta efecto contra terceros (García et al.,2015). La personalidad jurídica de las AC está respaldada en el artículo 25 del *Código Civil Federal*. Este código que el cual menciona a las personas morales, que es todo ente conformado por dos o más personas físicas. Al tener personalidad jurídica las, AC tienen los siguientes atributos:

- a) nombre,
- b) domicilio fiscal,
- c) nacionalidad mexicana,
- d) capacidad jurídica,
- e) patrimonio (García et al., 2015).

El *Código Civil Federal* regula la prestación de servicios profesionales que, para efecto de este trabajo, son los que encuadran en el régimen de honorarios que se le pagan a un profesional. Estas regulaciones se encuentran en los artículos 2606 al 2615.

1.4.2 Ley Federal del Trabajo.

La LFT, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, tiene como objeto regir las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

El artículo 8 establece que, trabajador es toda aquella persona física que presta sus servicios de manera subordinada a una persona física o moral a cambio de una remuneración. El artículo 24 señala la existencia de un contrato por escrito para tener clara las condiciones de trabajo y el artículo 25 marca todos los elementos que debe contener el contrato.

Los artículos 35 al 41 de la LFT especifican las diferentes duraciones que puede tener un contrato. Los artículos 42 al 68 tratan los temas de suspensión, rescisión y terminación de las relaciones laborales. De igual manera, durante toda esta ley se refieren los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón.

Para efectos de este trabajo la LFT será una fuente de consulta constante ya que es la única ley que regula las relaciones laborales entre trabajadores y patrones sin importar si son actividades con fines de lucro o sin fines de lucro. Esta fuente será una referente al momento de referirse a los trabajadores por sueldos y salarios.

1.4.3 Ley de Seguro Social.

La *Ley de Seguro Social*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995 establece en el artículo 2 que: “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el

derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.

Mediante esta ley se regulan las prestaciones de seguridad social a las que tienen derecho todos los trabajadores que tributan en el régimen de sueldos y salarios.

1.4.4 Ley de Impuesto Sobre la Renta.

Ley del Impuesto Sobre la Renta publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2013 tiene por objeto definir qué personas están obligadas al pago de impuestos.

Esta ley habla de las personas físicas con actividades empresariales y profesionales que, para efectos de este trabajo, se encuentran dentro del régimen de honorarios. Por lo tanto, esta ley será una fuente de consulta al momento de hablar del régimen de honorarios y el de honorarios asimilables al salario. Esta figura se encuentra descrita en los artículos 94 al 110 y es donde se refiere a las personas que encuadran en estos supuestos, así como sus obligaciones.

Capítulo 2: Metodología

2. Determinación y justificación del método y herramientas de medición adecuadas a su investigación

2.1 Enfoque de investigación

Partiendo de Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes establecen que el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías,” para este estudio se utilizará el enfoque cuantitativo, ya que partimos de una idea específica que da lugar a una serie de preguntas de investigación que se buscan resolver, y de donde se desprenden las hipótesis que se pretenden probar, mediante la recolección y análisis de datos “duros” los cuáles serán estadísticos, presentados mediante un reporte de resultados.

2.2 Tipo de investigación

Este estudio de caso se realizó haciendo una investigación descriptiva de acuerdo a lo estipulado por Hernández, et al. (2014), ya que se buscó especificar las propiedades y características más importantes de cada uno de los regímenes fiscales y de las fuentes de financiamiento que generalmente que se dan en las OSC con actividades ambientalistas, lo anterior se realizó tratando de no perder el carácter científico, lo anterior con el fin de conocer si existe una relación entre las dimensiones y variables fijadas en el modelo Ex Ante.

2.2.1 Alcance de la investigación.

Con el presente estudio de caso se busca especificar todas y cada una de las propiedades y características de cada variable y dimensión, con lo cual se pueda definir de manera más clara y sencilla los regímenes fiscales y las fuentes de financiamiento que se dan en las OSC con actividad ambientalista en Ensenada, B.C., sin dejar de lado el carácter científico.

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario a los directivos y administrativos de las OSC, mediante el cual se obtuvo información que permitió probar o rechazar las hipótesis planteadas.

Por lo anterior el presente trabajo no pretende generar un nuevo conocimiento, sino basarnos en la aplicación del conocimiento ya existente para identificar los regímenes fiscales que regularmente se dan en las OSC y así poder ofrecer una fuente de consulta que ayude tanto a directivos, administrativos y el personal en general a entender mejor cada uno de los regímenes, sus derechos y obligaciones.

2.2.2 Método de investigación.

De acuerdo a Hernández, *et al.*, (2014) existen dos tipos de investigación:, es el experimental y el no experimental; en este estudio de caso no se hará ningún experimento en el que exista manipulación de las variables para comprobar una situación, por ende, el método más adecuado es el no experimental, que se define como la investigación realizada a través de un estudio hecho sin la manipulación consciente de las variables y en la cual sólo se hace la observación del fenómeno en su forma natural para ser analizado.

2.3 Diseño de investigación

De acuerdo a Hernández, *et al.*, (2014), el diseño de investigación que se utilizará será el transaccional descriptivo, ya que se centrará en la descripción de un conjunto de variables que son consideradas de interés para una población específica.

2.4 Población y muestra

Para este caso de estudio la población seleccionada fue la constituida por las OSC con actividades ambientalistas de Ensenada, B.C. de acuerdo al SIRFOSC (2017) en Ensenada se tiene registro de 108 OSC con diferentes actividades, de las cuales 25 OSC realizan actividades ambientalistas, al revisarlas se descartaron cuatro debido a que el objeto de éstas realmente es: casas de rehabilitación o atención a menores.

Las personas que integran la muestra son los directores ejecutivos y personal administrativo que laboran en estas OSC; es importante señalar que para este estudio no hubo discriminación en la formación académica, con un rango de edades de entre 27 años y 60 años, se buscó que los participantes fueran tomadores de decisiones en las organizaciones.

Para obtener un panorama lo más cercano posible a la realidad, se buscó la participación de cuando menos un integrante de cada OSC registradas en el SIRFOSC.

Para la muestra de este estudio se establecerá como mínimo el 25 % de estas OSC para un total de 6 asociaciones. Se buscó que el número de OSC participantes sean las 21 OSC, aunque también se tomó en consideración la posibilidad de que los sujetos de estudio se nieguen a participar por el tipo de información que se le está solicitando.

Por ello, la muestra final de este estudio de caso se integró de 18 participantes, 10 mujeres y 8 hombres, de entre 27 a 60 años, todos de nacionalidad mexicana, que laboran

en 13 OSC originalmente consideradas; con lo que se logró tener una participación mayor a la muestra del 25% previsto. Es importante señalar se contó con 3 OSC que participaron dos integrantes de la OSC y una que participaron 3.

3 OSC manifestaron que no podían apoyar contestando el cuestionario debido a que dos de ellas son filantrópicas y por ende no realizan contrataciones y la otra informó que tenía suspendidas sus labores hasta que recuperaran su calidad de donataria autorizada.

2. 5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para este estudio de caso y buscando que la recolección de datos fuera lo más confiable posible se aplicó un cuestionario al personal de dirección y administración el cual estuvo compuesto por 45 reactivos auto administrados por el encuestado.

Los *ítems* que conforman este cuestionario son de opción múltiple, dicotómicos y de respuesta abierta. Debido a la naturaleza y especificidad de los datos que se pretende recolectar y analizar no se consideró que fuera una buena opción aplicar un constructo con escala Rensis Likert, ya que no se pretende conocer el grado de acuerdo o desacuerdo del sujeto sino el conocimiento del encuestado en las variables concernientes a este estudio de caso.

2.6 Planificación y diseño del cuestionario

Para este caso de estudio se realizó un instrumento que ayudará a recolectar datos de manera cuantitativa, es un cuestionario semiestructurado, aplicado al personal administrativo y de dirección, el cual nos permitirá analizar el conocimiento de nuestras variables y al mismo tiempo nos ayudará a conocer que cuáles son los factores que influyen en la selección del régimen de contratación. El cuestionario aplicado en este caso de estudio se encuentra en el apartado de anexos.

En la tabla 2.1 se muestra los objetivos específicos y los números de las preguntas que dan respuesta a cada uno de ellos.

Tabla 2. 1 *Preguntas que dan respuesta a los Objetivos específicos.*

Objetivos	Preguntas
1-. Identificar si los directivos y administrativos de las OSC entienden de manera correcta los regímenes fiscales de remuneración que más se utilizan en estas OSC.	19, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 y 38
2-. Establecer si existe una relación entre las fuentes de financiamiento y los regímenes fiscales de remuneración para la elección de la contratación de los colaboradores en las OSC con actividades ambientalistas en Ensenada, B.C.	1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 22, y 40
3-. Demostrar si las OSC con actividades ambientalistas suponen una fuente formal de trabajo en Ensenada, B.C.	22, 23, 24, 39, 40, 41 y 42.

2.7 Validación de cuestionario

El instrumento elaborado para este estudio de caso fue sometido a un proceso de validación por jueceo, el cual determino si el instrumento cumplía con los criterios de claridad, coherencia, relevancia y suficiencia.

Para realizar la validez de contenido y juicio de expertos se tomó en cuenta lo descrito por las autoras Escobar, A. y Cuervo, A. (2007), que para efectos de este estudio lo denominaremos jueceo, lo que se pretende conocer con este jueceo es la validez del contenido de cuestionario a aplicar. Para lo anterior se procedió como lo recomiendan Escobar y Cuervo (2007) a evaluar el cuestionario mediante un grupo de expertos en donde para la selección de los jueces se tomó en cuenta a Wentworht (2000) citado en Escobar y Cuervo (2007), quien dice que se debe de toma en cuenta:

- a) Experiencia en la realización de juicios y toma de decisiones basadas en evidencias o experiencias (estudios, puestos, experiencias y publicaciones);
- b) Reputación en la comunidad en la que se desarrolla;
- c) Disponibilidad y motivación para participar;
- d) Imparcialidad, confianza y adaptabilidad.

Es por lo anterior para la selección de los jueces se tomó en cuenta la experiencia laboral y académica, tanto en relación con el sujeto de estudio como en la elaboración de investigaciones de carácter científico, el grado académico y la disponibilidad para apoyar, los jueces fueron 5:

- Un Contador Público con maestría en impuestos, con experiencia de 4 años trabajando en una OSC con actividades ambientalistas, con amplio conocimiento de derecho laboral e impuestos.
- Una Licenciada en Administración de empresas, con maestría en Administración, administradora de una OSC con actividades ambientalistas y con amplios conocimientos sobre contratos.
- Una Licenciada en administración de empresas, con amplio conocimiento en relaciones laborales en general.
- Una Arqueóloga, con maestría en zonas áridas, con conocimiento en OSC y elaboración y aplicación de cuestionarios.
- Una Psicóloga, con maestría en sociología, con amplio conocimiento en el área de la investigación, así como en la elaboración de cuestionarios.

Seleccionados los jueces se contactó en primera instancia a los profesionistas de manera individual (ya sea por teléfono o por correo electrónico), invitándoles a participar

en este proceso, se les explicó la importancia de su apoyo y la forma de realizarlo. Una vez aceptado, a tres de ellos se les hizo el envío por correo electrónico de dos documentos en Word donde se integró una tabla de definición de cada una de las variables y dimensiones, también se les presento una tabla donde se les explicaron los valores y los elementos a calificar; donde se les pedía que calificaran de cada ítem del cuestionario la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, una vez realizada la evaluación, los jueces reenviaron el documento por vía electrónica. A dos de los jueces se les hizo la entrega de los dos documentos de manera impresa ya que se pudo hablar con ellos en persona.

Una vez recibidos los documentos de los jueces se procedió a hacer el vaciado de la información en la base de datos, donde se hizo la comparación entre los diferentes jueces para así poder sacar el porcentaje de acuerdo de cada uno de los constructos.

2.7.1 Resultado del jueceo del instrumento para directivos y administrativos

Una vez analizadas las evaluaciones de cada uno de los jueces, se calculó el porcentaje de acuerdo general para cada uno de los constructos, primero se sacó el porcentaje general donde obtuvo un 90% de acuerdo total, el cual indica un nivel de acuerdo entre jueces aceptable, posteriormente se procedió a calcular el porcentaje de acuerdo por cada uno de los ítems, para verificar que en ninguno de ellos el acuerdo fuera menor al 60% y eliminarlo con el fin de mejorar el entendimiento del constructo, no se eliminó ninguno de los 45 ítems.

Del jueceo de este cuestionario también se obtuvo el porcentaje de acuerdos y desacuerdos en las variables donde se encontró que los jueces tuvieron un porcentaje de acuerdo del 99%. Con lo anterior se concluye que el nivel de acuerdo logrado para este

jueceo da la validación necesaria para la aplicación del constructo de los directivos y administrativos.

2.8 Procedimiento de recolección de datos

El instrumento final se envió por correo electrónico a las 21 OSC con actividades ambientalistas registradas, los correos fueron obtenidos de la base de datos del SIRFOSC, acompañado por una carta de presentación, donde se explicaba el objetivo general y los específicos de este estudio de caso, y los datos de contacto de la responsable de la investigación; así mismo se les puso una fecha límite de respuesta.

El instrumento fue auto administrado por cada participante desde su equipo de cómputo, mediante la aplicación denominada "Google Formularios", para facilitar la elaboración de la base de datos.

Para la recolección de datos, fue necesario en algunos casos mandar recordatorios de la solicitud de apoyo enviada, también se les contacto por medio de alguna red social y otros casos se les hicieron llamadas telefónicas.

Una vez llegada la fecha límite de respuesta se cerró el cuestionario y se procedió la elaboración de la base de datos en Excel.

Capítulo 3 Resultados

En el presente capítulo se hará el análisis y la interpretación de los cuestionarios aplicados de acuerdo a la metodología planteada.

3.1-. Resultados Objetivo 1:

Identificar si los directivos y administrativos de las OSC entienden de manera correcta los regímenes fiscales de remuneración que más se utilizan en estas OSC.

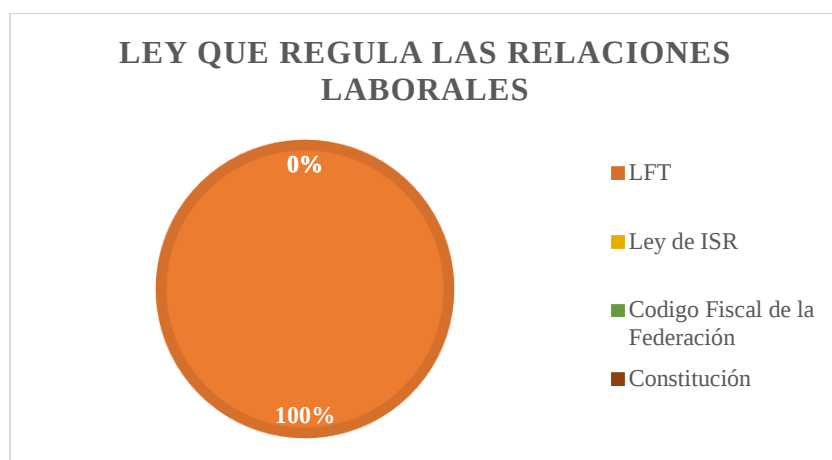


Figura 3. 1 Ley que regula las relaciones laborales. Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.1 podemos observar que el 100% de las personas encuestadas saben que la ley que regula las relaciones laborales es la *Ley Federal del Trabajo* (LFT).

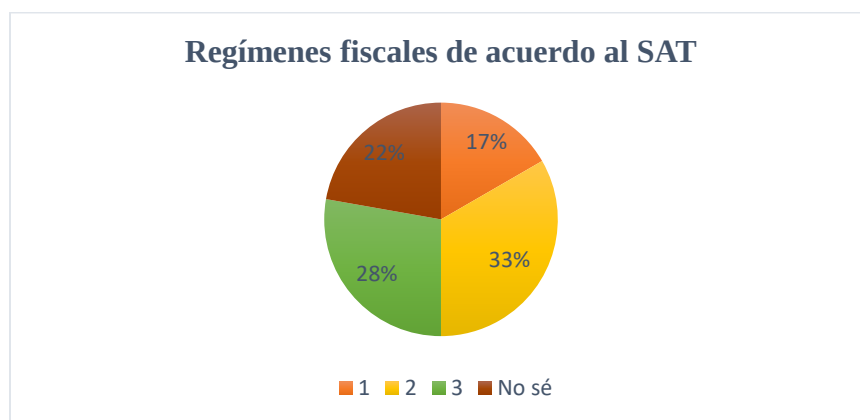


Figura 3. 2 Regímenes fiscales según el SAT

Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.2 podemos observar que el 17% de las personas dicen que el Servicio de Administración Tributaria (SAT) maneja 1 régimen fiscal, 33% de los encuestados dicen que maneja 2, 28% de los encuestados dicen que maneja 3, y el 22% no saben cuántos son los regímenes aceptados por el SAT.

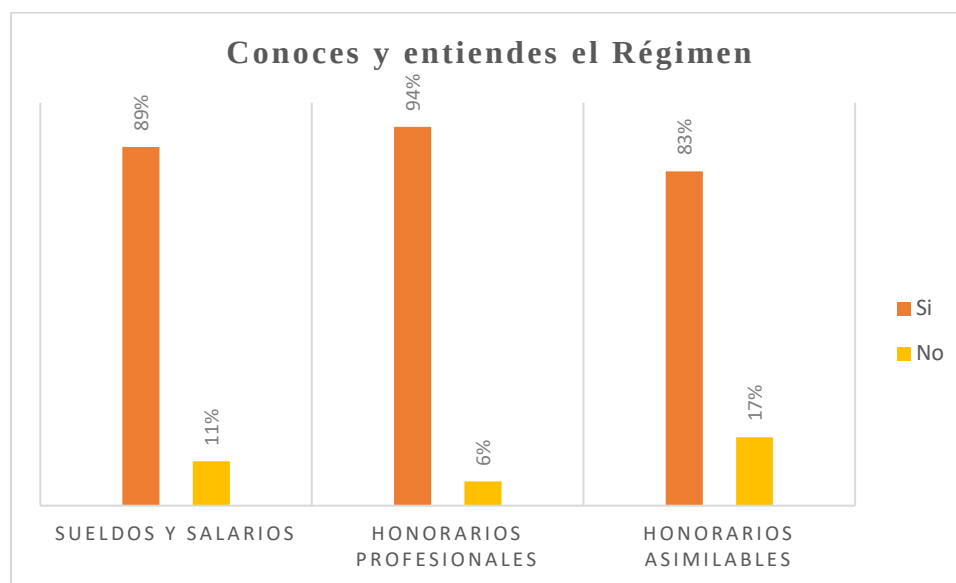


Figura 3. 3 Conocimiento de los regímenes fiscales aceptados por el SAT
Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.3 podemos ver que por lo general hay un buen conocimiento de cada uno de los regímenes por parte de los directivos y administradores de las OSC, pues en el caso de los sueldos y salarios el 89% de los encuestados conocen y entienden este régimen y solo el 11% no. En el régimen de Honorarios Profesionales el 94% de los encuestados lo entienden y lo conocen mientras que solo el 6% de las personas encuestadas no lo conoce y no lo entiende. Por último, se observa que en el régimen de honorarios asimilables al salario el 83% lo conocen y lo entienden y solo el 17% no lo conocen y no lo entienden.

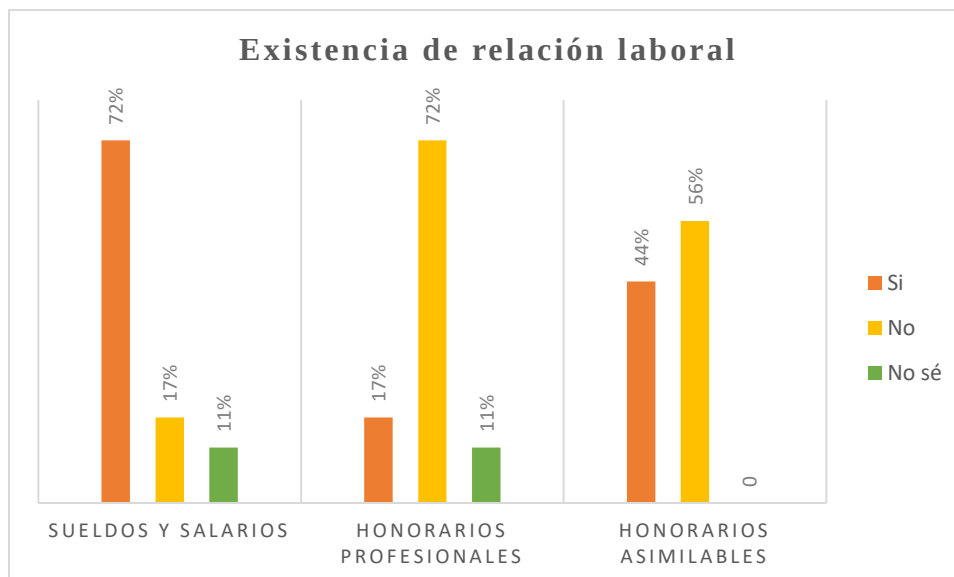


Figura 3. 4 Existencia de relación laboral por régimen de contratación.
Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.4 podemos observar que cuando se les pregunto de la existencia de la relación laboral, en el régimen de sueldos y salarios el 72% de los encuestados dicen que, si existe una relación laboral, 17% dicen que no existe y solo el 11% no saben si existe o no. Mientras que en el régimen de Honorarios profesionales solo el 17% dijeron que, si existe una relación laboral, 72% de los encuestados dicen que no existe y el 11% no saben si existe o no. Por último, para el régimen de honorarios asimilables al salario el 44% dicen que si existe una relación laboral y el 56% de los encuestados dicen que no existe.

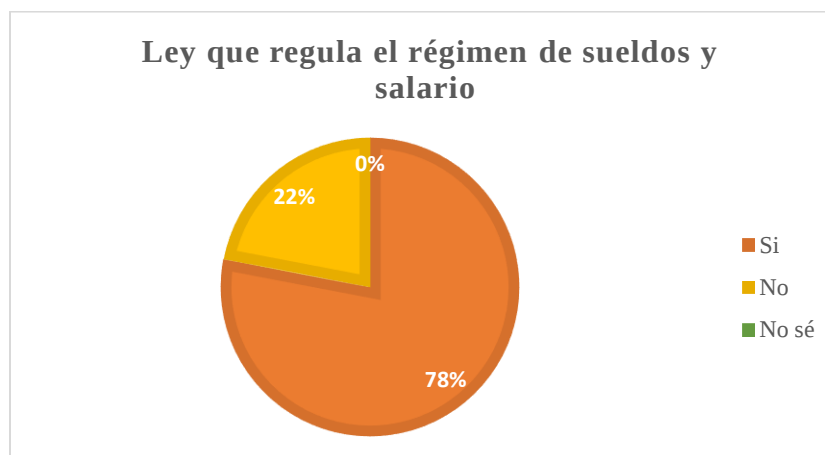


Figura 3. 5 Conocimiento de la Ley que regula el régimen de sueldos y salarios.
Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.5 podemos observar que el 78% de los encuestados saben cuál es la ley que regula las relaciones laborales del régimen de sueldos y salarios, y que solo el 22% no saben cuál ley es la que regula este régimen.



Figura 3. 6 Conocimiento de la Ley que regula el régimen de honorarios profesionales.
Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.6 podemos observar que el 33% de los encuestados piensan que el régimen de honorarios profesionales es regulado por la *Ley Federal del Trabajo* (LFT), 39% saben que la ley que regula los contratos por honorarios profesionales es la *Ley del Impuesto Sobre la Renta* (LISR), 6% de los encuestados piensa que estos son regulados por el *Código Civil de la Federación* (CCF) y el 22% no saben cuál es la ley que regula los servicios profesionales.

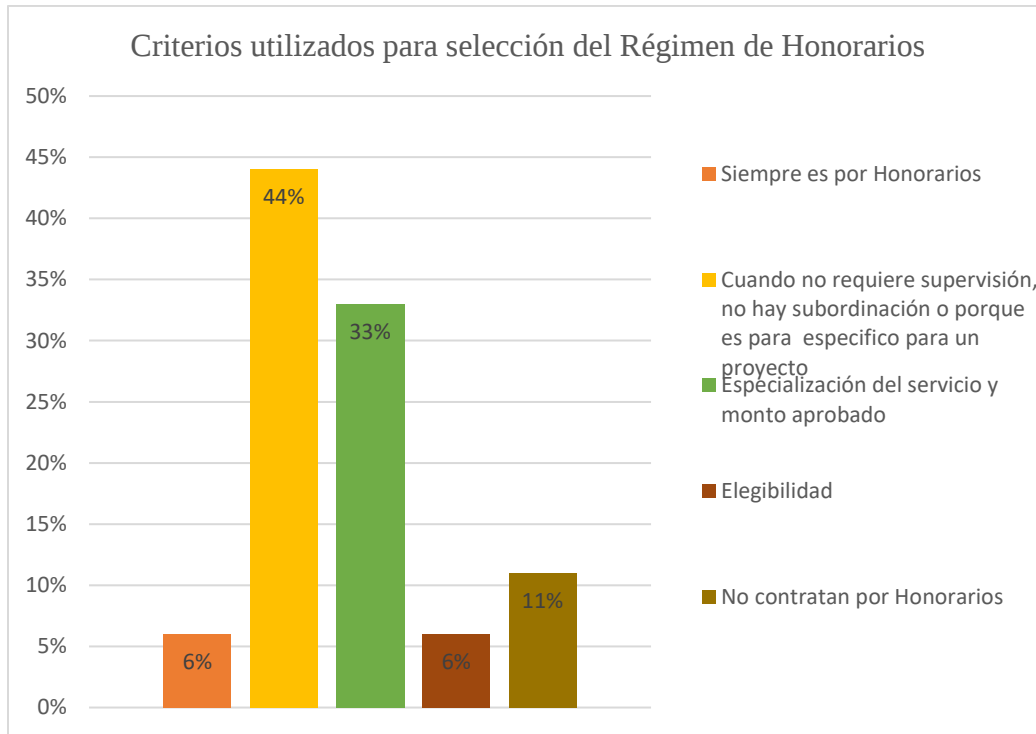


Figura 3. 7 Criterios para selección del régimen de honorarios profesionales.
Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.7 podemos observar que el 44% de las personas encuestadas dicen que de acuerdo a sus conocimientos el criterio utilizado para contratar por el régimen de honorarios profesionales es cuando no requieren supervisión, porque no hay subordinación y porque es para un proyecto específico. El 33% dice que porque es un trabajo muy especializado y por el monto aprobado por la fuente de financiamiento. El 6% dice que debido a la elegibilidad que tenga la persona, otro 6% dice que en la OSC siempre se contrata bajo este régimen. Por último, el 11% dice que no contratan por este régimen.

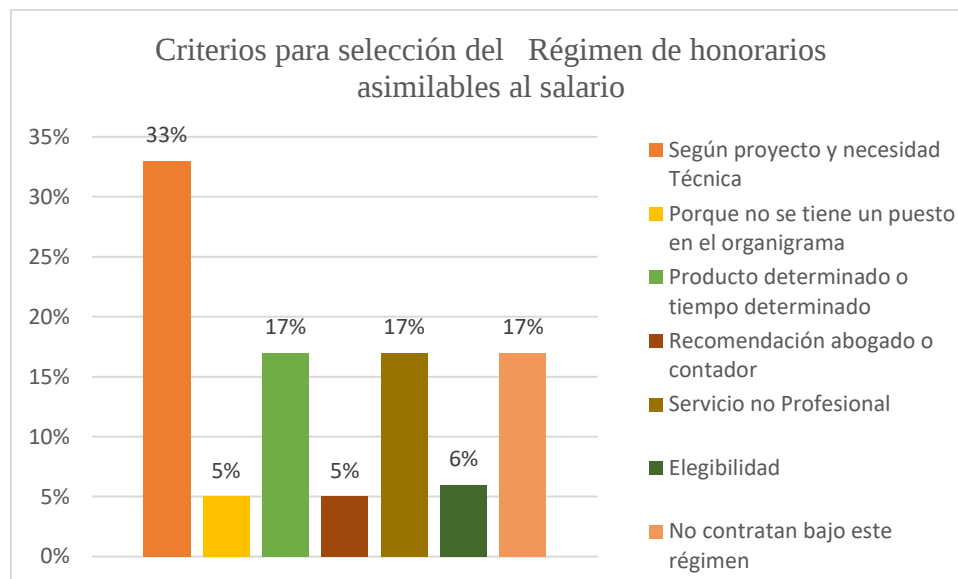


Figura 3. 8 Criterios para selección del régimen de honorarios asimilables al salario.
Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.8 podemos ver que el 33% de los encuestados contestaron que en la OSC que laboran y de acuerdo a los conocimientos que tienen el criterio utilizado es dependiendo de la necesidad técnica y del proyecto. El 5% contesto que porque el puesto para el que se contrata no está en el organigrama. El 17% contesto que porque es por un tiempo o producto determinado. Otro 5% dice que es porque así lo recomienda el contador o el abogado. El 17% dice que lo hacen porque el servicio que se quiere contratar no es un servicio profesional. El 6% dice que de acuerdo a la elegibilidad y por ultimo otro 17% dice que no contratan bajo este régimen.

3.2-. Resultados Objetivo 2:

Establecer si existe una relación entre las fuentes de financiamiento y los regímenes fiscales en la elección del régimen fiscal de los colaboradores en las OSC con actividades ambientalistas en Ensenada, B.C.

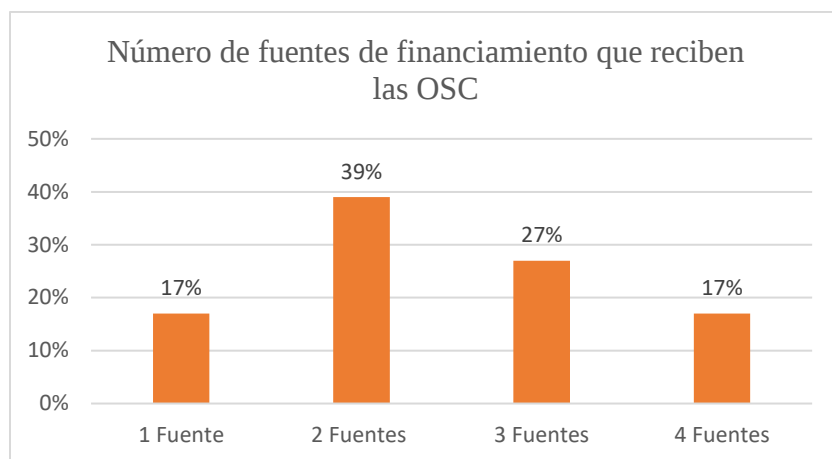


Figura 3. 9 Número de fuentes de financiamiento que reciben las OSC.
Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.9 se observa que el 17% de los encuestados contestaron que en la OSC en la que laboran reciben solo una de las 4 fuentes de financiamiento que se les presento, el 39% dice que recibe 2 de las 4, el 27% reciben 3 de las 4 y otro 17% dice recibir las 4 fuentes de financiamiento.

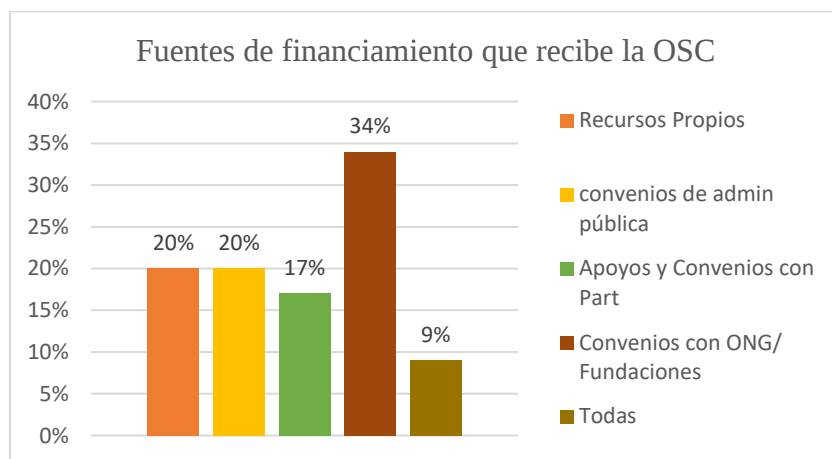


Figura 3. 10 Tipo de recursos que recibe la OSC.
Fuente de elaboración propia.

Podemos observar en la figura 3.10 que de las personas encuestadas el 9% dicen recibir todas las fuentes de financiamiento que se preguntaron, mientras que el 20% de las personas dicen que generan recursos propios, el 20% que reciben recursos por convenios con administración pública, 17% reciben ingresos por apoyos y convenios con particulares

y el 34% de los encuestados dicen que en las OSC en las que laboran reciben ingresos por convenios con otras ONG o fundaciones.

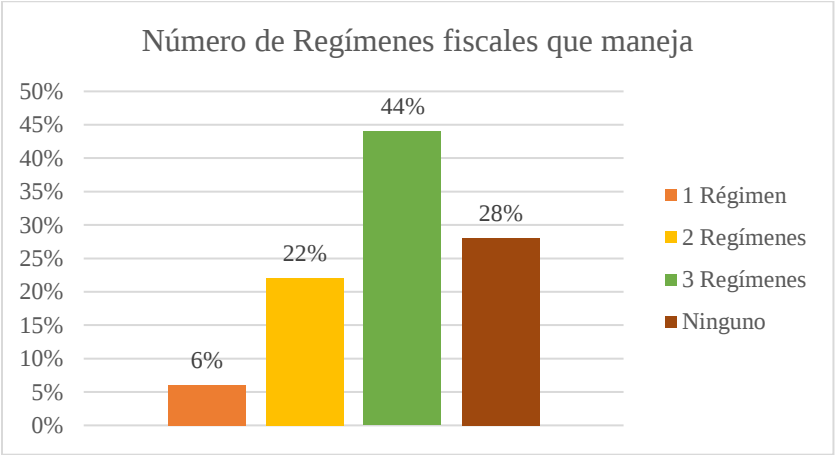


Figura 3. 11 Número de regímenes fiscales que manejan.
Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.11 se observa que el 44% de los encuestados contestaron que en la OSC en la que laboran se usan 3 regímenes fiscales, el 22% dice que manejan 2, el 6% que manejan solo uno y el 28% no contratan.

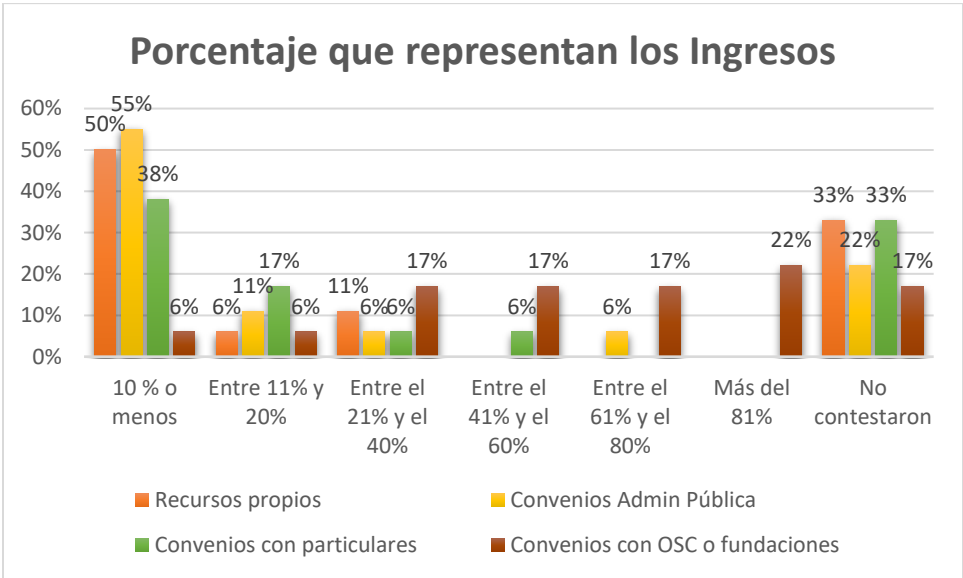


Figura 3. 12 Porcentaje que representan las fuentes de financiamiento en los ingresos totales.
Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.12 podemos observar que para la mayoría de las personas encuestadas contestaron que en la OSC donde labora las fuentes de financiamiento que se les preguntó representan el 10% o menos de total de sus ingresos. En los recursos propios encontramos que, 50% personas encuestadas dicen que en la OSC que laboran estos ingresos representan 10% o menos, 55% de las personas encuestadas dicen que en la OSC que laboran los convenios con administración pública representan el 10% o menos, 38% de las personas encuestadas dicen que en la OSC que laboran los convenios con particulares representan el 10% o menos, y que solo para el 6% de las personas encuestadas dicen que en la OSC que laboran los convenios con otras OSC o fundaciones representa el 10% o menos.

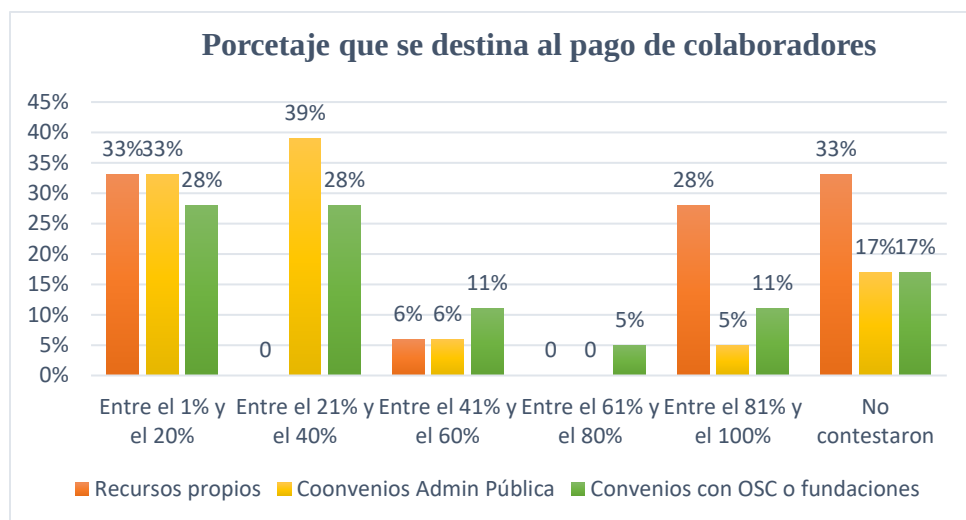
Para el rango del 11% al 20% podemos observar que el 6% de las personas dice que sus ingresos de recursos propios están dentro de este rango, que el 11% de las personas encuestadas contestaron que dentro de este rango se encuentran los convenios con administración pública, el 17% de las personas contestaron que los convenios con particulares se encuentran bajo estos rangos y el 6% de las personas dice que los convenios con otras OSC o fundaciones representan para ellos entre 11% y el 20% de sus ingresos totales.

Podemos ver que el 11% de las personas encuestadas dicen que en la OSC que laboran los ingresos por recursos propios representan entre el 21% y el 40% de sus ingresos totales, el 6% dijo que para ellos los ingresos por convenios con administración pública se encuentra dentro de este rango, otro 6% contestó que dentro de este rango estaba para ellos los convenios con particulares, y para el 17% de las personas encuestadas dicen que los ingresos por convenios con otras OSC representan entre el 21% y 40%.

En el rango del 41% al 60% solo 6% de las personas encuestadas dicen que en la OSC que laboran se situó en este rango en cuanto a los convenios con particulares, y el 17% de las personas dijeron que los convenios con otras OSC o fundaciones les representan de sus ingresos totales entre el 41% y el 60%.

En el rango del 61% y el 80% hubo solo el 6% de las personas encuestadas dicen que en la OSC que laboran que dice que de sus ingresos totales los ingresos por convenios con administración pública le representan entre el 61% y el 80% y 17% de las personas encuestadas dicen que de sus ingresos totales los ingresos por convenios con otras OSC o fundaciones les presenta este mismo rango. Para finalizar en el rango de más del 81% solo 22% de las personas dicen que se sitúan en este rango con lo referente a los ingresos por convenios con otras OSC o fundaciones.

Cabe destacar que hubo un alto nivel de abstención para esta pregunta ya sea porque no reciben este tipo de ingreso o porque prefirieron no contestar por ser considerada información delicada o confidencial, cuando se les pregunto sobre los recursos propios el 33% de los encuestados no contestaron, en los convenios con administración pública el 22% de los encuestado no contestaron , 33% de los encuestados no contestaron cuando se les pregunto sobre convenios con particulares y el 17% de los encuestados no contestaron cuando se les pregunto por los convenios con otras OSC o fundaciones.



*Figura 3. 13 Porcentaje que destinan las OSC en los pagos de los colaboradores por fuentes de financiamiento.
Fuente elaboración propia.*

En la figura 3.13 podemos ver que el 33% de las personas encuestadas contestaron que en la OSC que laboran del total de los recursos propios se destinan entre el 1% y el 20% al pago de colaboradores, 33% contestaron que de los ingresos por convenios con administración pública destinan entre el 1% y el 20% para este rubro, y el 28% personas contestaron que de los recursos por convenios con OSC o fundaciones destinan entre el 1% y el 20% para el pago de colaboradores.

Para el caso de los convenios con administración pública podemos observar que el 39% de las personas encuestadas contestaron que en la OSC que laboran destinan en promedio entre el 21% y el 40% de los ingresos recibidos para el pago de colaboradores, y que el 28% de los encuestados dicen que de los recursos obtenidos por convenios con otras OSC o fundaciones destinan al pago de los colaboradores entre 21% y el 40%.

De los encuestados solo el 5% señaló que de los recursos propios generados destinan en el 41% y el 60% para el pago de los colaboradores, para los convenios con administración pública el 6% dijo que se destina entre el 41% y el 60%, y solo el 11% de

las personas encuestadas contestaron que de los recursos obtenidos por convenios con otras OSC o fundaciones destinan entre el 41% y el 60% al pago de colaboradores.

El 5% de las personas contestaron que en la OSC que labora de los recursos provenientes de convenios con otras OSC o fundaciones se destina entre el 61% y el 80% para el pago de colaboradores.

También se les dio la opción de no contestar ya sea porque no reciben alguna de estas fuentes de financiamiento o porque prefirieron no contestar por considerar la información delicada, de la fuente de financiamiento que se obtuvieron más abstenciones fue de los recursos propios con el 33%, mientras que los recursos generados con administración pública y convenios con otras OSC o fundaciones hubo una abstención del 17% respectivamente los que decidieron no contestar.

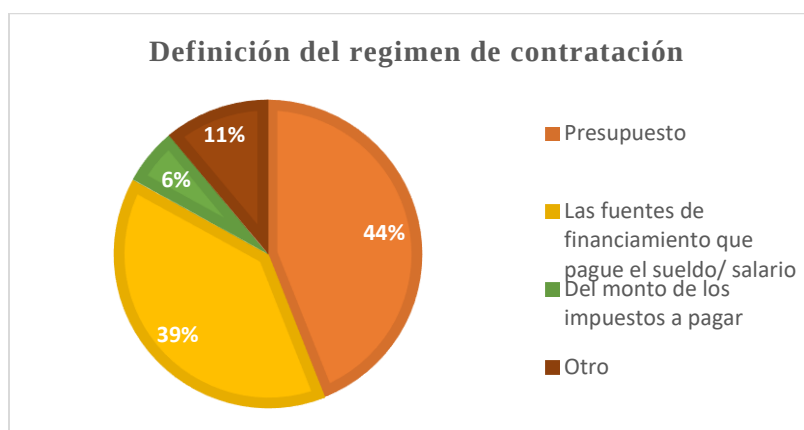


Figura 3. 14 Definición del régimen de contratación en las OSC.

Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.14 podemos observar que el 44% de las OSC definen el régimen de contratación de acuerdo al presupuesto aprobado, el 39% es de acuerdo a las fuentes de financiamiento que paguen el sueldo o salario, el 6% de las personas dijo que la definición del régimen de contratación dependía del monto a pagar de impuestos.

Descripción entre las variables Fuentes de Financiamiento y Regímenes fiscales.

Tabla 3. 1 *Relación entre fuentes de financiamiento y regímenes de contratación.*

Cantidad Fuentes de Financiamiento	Cantidad Regímenes Fiscales	Total de OSC
4	3	5%
4	2	11%
4	1	0%
4	0	0%
3	3	17%
3	2	0%
3	1	0%
3	0	11%
2	3	17%
2	2	11%
2	1	6%
2	0	6%
1	3	5%
1	2	0%
1	1	0%
1	0	11%

Fuente de elaboración propia.

En la tabla 3.1 podemos ver que solo el 6% de las personas encuestadas contesto que en la OSC en donde labora reciben las 4 fuentes de financiamiento recursos propios, convenios con administración pública, convenios de colaboración con particulares y convenios con otras ONG o fundaciones, y al mismo tiempo que tienen los 3 regímenes fiscales manejados por el SAT que son sueldos y salarios, honorarios profesionales y honorarios asimilables al salario.

El 11% de las personas contestaron que en la OSC que laboran reciben las 4 fuentes de financiamiento, pero solo manejan dos regímenes fiscales que son el de sueldos y salarios y los honorarios asimilables al salario.

Así mismo podemos observar que el 17% de los encuestados contestaron que en la OSC que laboran reciben 3 de las 4 fuentes de financiamiento, y que contratan bajo los 3 regímenes fiscales manejados por el SAT. De este 17% antes mencionado podemos ver que el 11% contestaron reciben las mismas fuentes de financiamiento que son convenios con administración pública, convenios con particulares y convenios con otras ONG o fundaciones, y contratan por los tres regímenes que son sueldos y salarios, honorarios asimilables al salario y honorarios profesionales. Y el 6% restante dice que en la OSC que labora reciben ingresos por recursos propios, por convenios con particulares y por convenios con otras OSC o fundaciones y que manejan los 3 regímenes.

El 11% de los encuestados contestaron que en la OSC en la que laboran se reciben 3 de las 4 fuentes de financiamiento, pero no contratan bajo ningún régimen. Las fuentes de financiamiento que recibe una de las OSC son recursos propios, convenios con administración pública y convenios con particulares, mientras que la otra recibe ingresos por recursos propios, por convenio con particulares y por convenios con otras ONG o fundaciones.

Podemos observar que el 17% contestó que en la OSC que laboran reciben 2 de las 4 fuentes de financiamiento y que manejan los 3 regímenes fiscales que contempla el SAT. Del 17% anterior podemos ver que el 11% afirman que reciben ingresos por convenios con administración pública y convenios con otras ONG o fundaciones, y contratan por los tres regímenes, sueldos y salarios, honorarios asimilables al salario y honorarios profesionales. Y el 6% restante contesto que en la OSC que labora reciben ingresos por convenios con particulares y convenios con otras ONG o fundaciones y contratan por los tres regímenes fiscales sueldos y salarios, honorarios profesionales y honorarios asimilables al salario.

El 11% de las personas contestaron que la OSC recibe 2 de las 4 fuentes de financiamiento y que manejan 2 de los 3 regímenes fiscales. Del 11% anterior se encontró que el 6% recibe ingresos por recursos propios y convenios con administración pública y contratan bajo el régimen de sueldos y salarios y el de honorarios asimilables al salario, y el otro 5% aun cuando contrata bajo los mismos regímenes fiscales (sueldos y salarios y honorarios asimilables al salario) no recibe las mismas fuentes de financiamiento, esta recibe ingresos por convenios con administración pública y convenios con otras ONG o fundaciones.

El 6% contesto que en la OSC que labora recibe 2 de las 4 fuentes de financiamiento, y que manejan solo 1 de los regímenes fiscales, las fuentes de financiamiento que reciben son recursos propios y convenios con administración pública y solo contratan bajo el régimen de honorarios profesionales.

Solo el 6% contesto que reciben 2 de financiamiento que son ingresos por recursos propios y por convenios con otras ONG o fundaciones, pero que no contratan bajo ninguno de los regímenes fiscales.

El 5% de los encuestados dice que en la OSC en donde labora reciben solo ingresos por convenios con otras ONG o fundaciones, y que tienen contratos bajo los 3 regímenes fiscales que son sueldos y salarios, honorarios asimilables al salario y honorarios profesionales.

Y por último podemos ver que el 11% contestó que tienen 1 de las 4 fuentes de financiamiento y no contrata bajo ningún régimen, del 11% el 5% recibe ingresos por recursos propios y el otro 6% es por convenios con otras ONG o fundaciones, y en ambas OSC no contratan bajo ninguno de los regímenes fiscales manejados por el SAT.

3.3-. Resultados Objetivo 3:

Determinar cuál es el régimen fiscal más utilizado en las OSC con actividades ambientalistas en Ensenada, B.C.

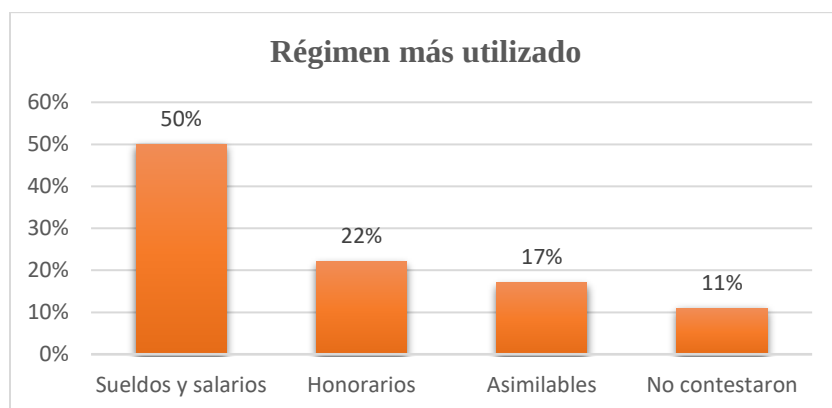


Figura 3. 15 Tipo de régimen más utilizado en las OSC.
Fuente de elaboración propia.

Podemos observar en la figura 3.15 podemos observar que el 50% de los encuestados contestaron que en su OSC el régimen de contratación más utilizado es el de sueldos y salario, después le sigue el régimen de honorarios profesionales con el 22%, el 17% de los encuestados constaron que el régimen que más utilizan son honorarios asimilables al salario y solo el 11% prefirieron no contestar.

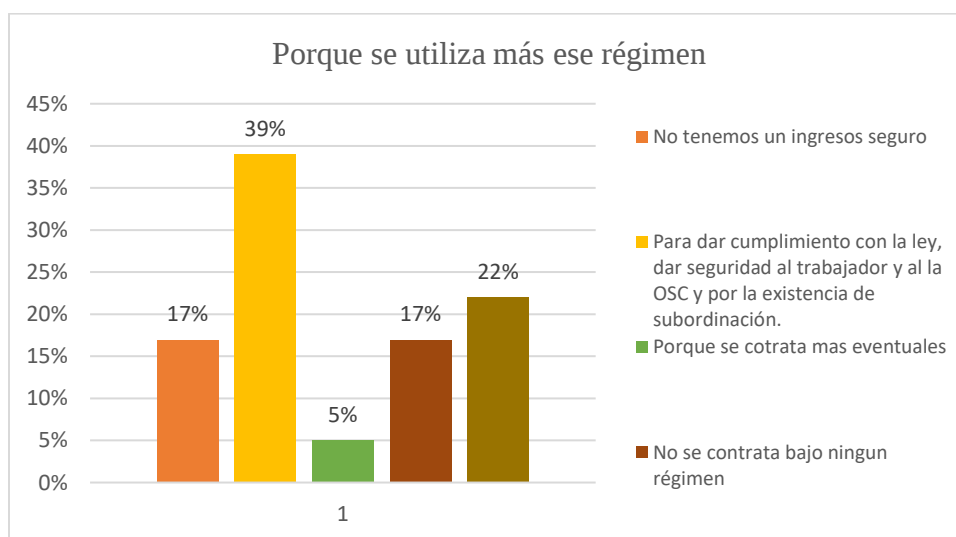


Figura 3. 16 Tipo de régimen más utilizado en las OSC.

Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.16 podemos observar que el 39% de los encuestados contestaron que el régimen que más utilizan es el de sueldos y salarios, porque quieren dar mayor seguridad laboral al trabajador y a la OSC, también para cumplir con la ley y porque existe una subordinación entre la OSC y el trabajador. El 17% contesto que el régimen de honorarios profesionales y honorarios asimilables porque no tienen un ingreso seguro y todo depende de los proyectos que se les apruebe. Otro 17% contesto que no se contrata bajo ningún régimen, el 5% contesto que el régimen más utilizado es el de honorarios asimilables al salario, porque se contratan más eventuales y por ultimo podemos ver que un 22% se reservó su respuesta.

Tabla 3. 2 Colaboradores por Régimen.

	Honorarios asimilados al salario	Honorarios profesionales	Sueldos y Salarios
Ninguno	33%	44%	39%
Entre 1 y 5	50%	50%	6%
Entre 6 y 10	6%	0%	22%
Más de 11	11%	6%	33%

Fuente de elaboración propia.

En la tabla 3.2 podemos observar que el 50% de las personas contestaron que en la OSC en la que laboran existen entre 1-5 contratados por el régimen de honorarios asimilados al salario, y otro 50% contestaron que existen entre 1-5 del régimen de honorarios profesionales, y solo el 6% de la persona contesto que en su OSC existen entre 1-5 contratados bajo el régimen de sueldos y salarios.

Para los rangos de entre 6 y 10 contratados podemos observar que para el régimen de honorarios asimilables al salario el 6% dice tener entre 6 y 10 personas, mientras que para el régimen de sueldos y salarios el 22% contesto que tiene contratados bajo este régimen entre

6 y 10 personas, para el régimen de honorarios profesionales no hay contratados bajo este rango.

El 33% de los encuestados dijo tener más de 11% personas contratadas bajo el régimen de sueldos y salarios, mientras que el 11% dice tener más de 11 contratados bajo el régimen de honorarios asimilables al salario.

El 33% de los encuestados dijo no tener contratados bajo el régimen de honorarios asimilables al salario, el 44% dijo no tener contratos bajo el régimen de honorarios profesionales y el 39% dijo no tener contratados bajo el régimen de sueldos y salarios.

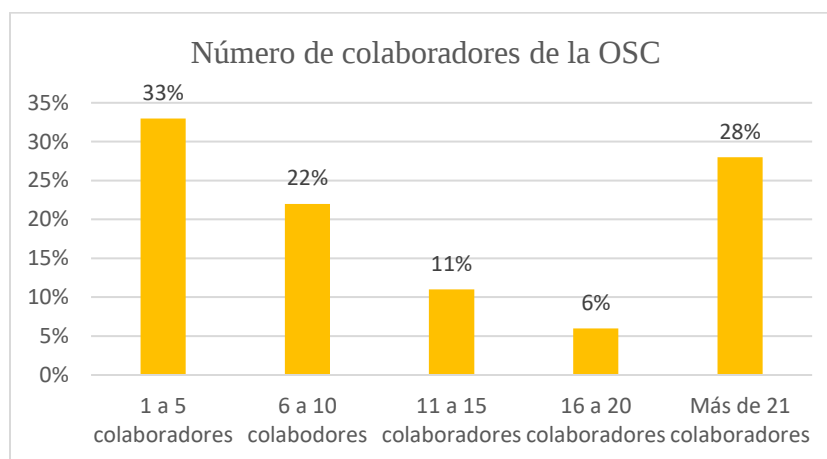


Figura 3. 17 Número aproximado de colaboradores en las OSC.

Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.17 se observa que el 33% de los encuestados dicen tener un entre 1 y 5 colaboradores sin importar el régimen, el 22% dice tener entre el 6 y 10 colaboradores, el 11% entre 11 y 15 colaboradores, el 6% entre 16 y 20 colaboradores y el 28% más de 21 colaboradores.

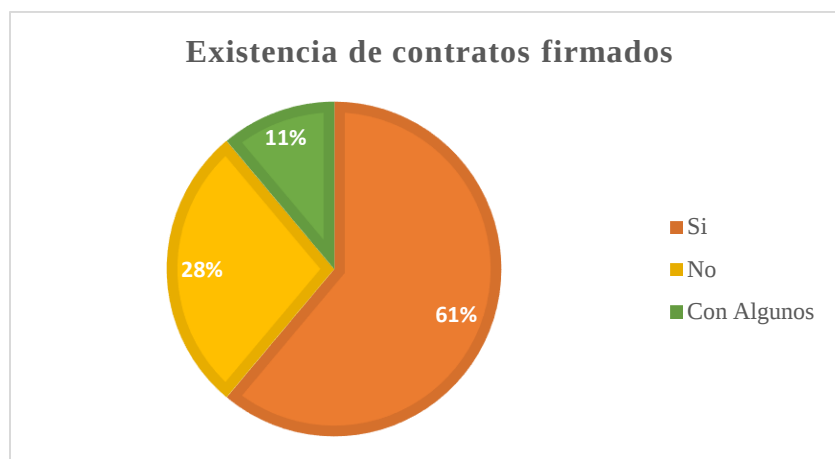


Figura 3. 18 Existencia de contratos firmados en las OSC.
Fuente de elaboración propia.

En la figura 3.18 podemos observar que el 63% de los encuestados contestaron que en la OSC en la que laboran existen contratos firmados, el 28% dice no tener y el 11% dice que firma con algunos.

Capítulo 4: Conclusiones y propuestas

Al inicio del presente caso de estudio se plantearon tres hipótesis las cuales serán discutidas en este apartado con base en los resultados obtenidos.

Hipótesis 1: Existe poco entendimiento por parte de los dirigentes de las OSC de los regímenes fiscales, lo que ocasiona que se cometan errores en la contratación. Esta hipótesis es nula ya que de acuerdo a los resultados que responden el objetivo 1 que fue: conocer si los directivos y administrativos de las OSC entienden de manera correcta los regímenes fiscales que más se utilizan. Se encontró que los directivos y administrativos encargados de tomar las decisiones de la selección del régimen de contratación manejan un conocimiento básico adecuado en dos de los tres regímenes planteados en este estudio los cuales son en el régimen de sueldos y salarios y el de honorarios profesionales.

En cambio, cuando se les preguntó sobre el régimen de honorarios asimilables al salario se encontró que este les es confuso, la mayoría no sabía distinguir si existe o no una relación laboral al momento de contratar una persona por este régimen. Esto se puede atribuir a que esta forma de contratar no está claramente definida en ninguna ley, pues como se mostró en el marco teórico del presente estudio y de acuerdo a Chávez (2017) este régimen se regula en la *ley del ISR* solo en el aspecto del pago del impuesto sobre la renta, también se encontró que no existe una explicación clara por parte de las autoridades del SAT en la cual se especifique bajo qué condiciones se puede utilizar, quienes encuadran en este régimen y que obligaciones se contraen al contratar por medio de este régimen tanto para los trabajadores como para los patrones.

Tomando en cuenta lo anterior se puede decir que esto crea confusión entre los directivos y administrativos pues cuando se les pregunto cuántos regímenes fiscales maneja

el SAT el 28% decía que tres, el 33% decía que dos y el 22% no sabía, porque no queda claro si es un régimen fiscal o no para el SAT aun cuando este sea el que recibe el pago del ISR por los honorarios asimilables al salario.

Es por lo anterior que se recomienda el tener un apartado en la ley donde se explique de manera clara el régimen de honorarios asimilables al salario, ya que este suele ser una buena opción financiera por el menor costo fiscal que representa para las OSC, debido a que estas no generan los suficientes recursos propios para cubrir el costo laboral que genera tener al personal por el régimen de sueldos y salarios, además no pueden comprometer el recurso financiero que se les otorga para cumplir su objeto social.

De acuerdo a los autores encontrados suele ser una buena opción para aquellas contrataciones que tengan el objetivo de cubrir una necesidad no especializada de la organización, es decir que el trabajo que se contrate lo haga una persona que no tenga un título profesional, y que sea una actividad que se requiera por un tiempo determinado o para un proyecto determinado.

De la literatura consultada en este caso de estudio se llega a la conclusión de que el régimen de sueldos y salarios se debe de usar cuando se contrata a una persona para ser parte de la estructura organizacional, es decir que cubra un puesto fijo dentro del organigrama y del cual se tenga una certeza económica para cubrir su sueldo, que vaya a estar sujeto a la subordinación de un jefe, con un horario oficina estipulado, el cual tendrá derecho a todas las prestaciones de ley y con el cual se tendrá una relación laboral. Pero si la contratación del personal está condicionada a un proyecto específico por un tiempo determinado la opción más segura será el régimen de honorarios profesionales.

La principal desventaja que se tiene con el régimen de sueldos y salarios es el alto pago de impuestos que supone contratar bajo este régimen, pues el costo se eleva entre un 40 y 50% ya que además del monto libre que recibe el trabajador se deben tomar en cuenta el pago de las cuotas obrero patronales ante el IMSS, el pago del ISR (impuesto federal) y el impuesto sobre nómina (impuesto estatal). Es por lo anterior que el 6% de los encuestados decían que se definía el régimen dependiente del monto total a pagar de impuestos.

En cuanto al régimen de honorarios profesionales podemos concluir que se puede utilizar cuando se tenga la necesidad de cubrir un objetivo o actividad específica de un proyecto de la organización, por lo cual se tenga que contratar a una persona físicas con un título profesional para que preste un servicio especializado por un periodo o producto determinado, esta forma de contratar no supone una relación laboral para ninguna de las partes, pues el contratado no tienen un horario estipulado que cumplir, no requiere una supervisión por parte de la OSC solo la aprobación del producto que se reciba a cambio y lo más importante no existe una subordinación. Por lo general a este tipo de contratos se les conoce como consultorías, pues esta persona tiene los conocimientos necesarios para realizar una actividad determinada que ayude a dar cumplimiento a uno de los objetivos de la organización o a cubrir una necesidad técnica de un proyecto.

En cuanto al régimen de honorarios asimilables al salario podemos concluir que la aportación de Bañuelos (2016) es muy significativa y acertada, quien dice que este régimen no constituye el objeto del contrato sino el pago del ISR, por lo cual se propone que cuando se tenga la necesidad de contratar a una persona por este régimen la buena práctica sería celebrar un contrato de prestación de servicios y agregar una cláusula donde se manifieste

la decisión por parte del contratado de tributar en este régimen y de que se le retenga la carga fiscal generada por el pago del servicio.

También se considera importante resaltar la aportación de Rojas (2016) quien dice que el régimen de honorarios asimilables al salario es utilizado para no pagar los altos costos de seguridad social que supone el contratar a una persona por el régimen de sueldos y salarios.

El régimen de honorarios asimilables al salario es una opción menos costosa si se habla del pago de impuestos, pero esto no quiere decir que se desvincule la relación laboral que existe como lo menciona Rojas (2016).

Se concuerda con la aportación de Rojas (2016) quien dice que este régimen de contratación tiene que ver más con la forma de tributar para efectos del pago del ISR, pero que esto no elimina la relación laboral en caso de comprobar su existencia, es por lo anterior que el régimen de honorarios asimilables al salario es una elección que se considera riesgosa porque para el *IMSS* este régimen no existe y para él basta con que haya una subordinación y el pago de una remuneración para demostrar que existe una relación laboral y así poder exigir que una persona contratada por el régimen de honorarios asimilables al salario sea asegurado por su patrón .

Lo anterior haría acreedor al patrón de una multa del 40% del concepto omitido de acuerdo al artículo 304 de *LSS*, además de otra multa de 20 a 350 veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal por incurrir en una de las infracciones estipuladas en el artículo 304 A de la misma ley fracción II la cual dice que se considerará infracción cuando el patrón no inscriba a sus trabajadores ante el instituto o lo haga fuera de tiempo, el cometer esta infracción para el *IMMS* es un delito de defraudación por no

hacer el pago de cuotas obrero patronales correspondientes y además de la multa el patrón podría incurrir en una sanción privativa de la libertad.

Ahora bien, si el régimen de honorarios asimilables al salario no fue solicitado por trabajador de manera escrita al patrón el trabajador podría demandar ante las autoridades correspondientes la inscripción en el *IMSS* siempre y cuando demuestre la existencia de la subordinación y la relación laboral de acuerdo al artículo 18 de *LSS*. Lo cual además de lo ya mencionado en el párrafo anterior deberá contratar a un abogado laboral para su defensa durante el proceso.

Hipótesis 2: Las fuentes de financiamiento no influyen para la elección del régimen fiscal de contratación. Esta hipótesis se aprueba pues de acuerdo a los resultados obtenidos del objetivo dos que fue: establecer si existe una relación entre las fuentes de financiamiento y los regímenes fiscales en la contratación de los colaboradores en las OSC, se encontró que no necesariamente existe una relación, pues en los resultados podemos ver que un 5% de los encuestados dicen recibir las 4 fuentes de financiamiento y manejar los 3 regímenes fiscales, pero también existe otro 5% que solo recibe una fuente de financiamiento y maneja los 3 regímenes fiscales. Por lo general las OSC reciben entre dos y tres fuentes de financiamiento y contratan bajo dos regímenes.

Aun cuando los porcentajes son poco representativos en comparación con la población total se resaltan estos datos como significativos ya que se considera como un indicador de la existencia de OSC's que reciben una sola fuente de financiamiento y tienen la capacidad de manejar todos los regímenes fiscales, lo cual supone un avance para las OSC en la formalización del área laboral.

Es importante mencionar que el 66% de las OSC recibe entre 2 y 3 fuentes de financiamiento y que de acuerdo a los resultados los tipos de fuentes de financiamiento que más se recibe en las OSC es por convenios de colaboración con otras OSC o fundaciones con un 34%.

Retomando lo afirmado en el estudio de Girardo y Mochi (2012), que establece que el mayor ingreso recibido por las OSC es de las aportaciones de los socios con un 31%; un 20% recibido por donaciones de particulares; el 18% de recursos propios generados (prestación de servicios y venta de productos) y sólo el 3% de financiamiento internacional, demuestra que las fuentes de financiamiento en las OSC y en particular en las OSC con actividades ambientales en Ensenada hoy en día han cambiado, pues de acuerdo a esta investigación existen 4 principales fuentes de financiamiento: 1) los generados por recursos propios, 2) los convenios de colaboración con administración pública, 3) los convenios de colaboración con particulares y 4) los convenios con otras OSC o fundaciones tanto nacionales como internacionales, siendo la mayor fuente de financiamiento esta último con un 34%, seguido de la generación de recursos propios con un 20% y los convenios de colaboración con administración pública con otro 20%. Como se puede observar en todos los casos existe un aumento en el porcentaje de la recepción de las fuentes de financiamiento en comparación con el estudio realizado por Girardo y Mochi en 2007-2009.

De acuerdo a Girardo y Mochi (2012), las OSC sugieren una nueva realidad en el mercado laboral que está compuesta por diversas figuras, formas de contratar y maneras de ejercer el trabajo igual a las que se dan en una organización lucrativa, afirmación con lo cual se concuerda ya que con los resultados obtenidos del presente estudio se observa que

las OSC con actividades ambientalistas en Ensenada, B.C. se ofrece trabajo mediante los regímenes fiscales que se dan en el mercado laboral sin importar si son organizaciones lucrativas o no lucrativas (OSC).

De acuerdo a los datos recolectado en esta investigación el 44% de las personas encuestadas contestaron que en la OSC que laboran manejan los 3 regímenes fiscales, el 22% maneja 2 de 3, el 6% maneja 1 de los 3 regímenes fiscales; se considera trascendente señalar que existe un 28% de los encuestados que dicen que en la OSC que laboran no contratan bajo ninguno de los regímenes mencionados debido a que ellos hacen trabajo voluntario el cual es manejado como una figura legal sin retribución económica y no como un régimen fiscal. Lo anterior podría suponer una línea de investigación para conocer si el voluntariado es una tendencia que se da en otras OSC o solo en las que tienen actividades ambientales, así como conocer las condiciones actuales del voluntariado en las OSC.

Otro aspecto que se puede considerar, para afirmar que las fuentes de financiamiento no son un factor que influya a la hora de seleccionar el régimen de contratación, es que en los resultados del presente trabajo se encontró que son pocas las OSC que de una sola fuente de financiamiento destinan entre el 81% y el 100% para el pago de los colaboradores y que las que lo hacen son porque son recursos propios los cuales no están condicionados por un tercero a ejercerse bajo ciertas reglas, como en el caso de los recursos recibidos de la administración pública o de ONG o fundaciones donde la entrega del dinero está condicionada a la realización de un proyecto y el seguimiento de un presupuesto, con lo cual se puede decir que las OSC usan más de dos fuentes de financiamiento para el pago de sus colaboradores.

Hipótesis 3: Menos del 20% de las OSC contratan por el régimen de sueldos y salarios. Con los resultados obtenidos en este trabajo dicha hipótesis se rechaza, ya que el objetivo tres es conocer si las OSC con actividades ambientales suponen una fuente de trabajo formal en Ensenada, B.C. En este sentido se encontró que el 50% de los encuestados contestaron que el régimen que más se utiliza en estas OSC es el de sueldos y salarios, este resultado contradice lo encontrado por Girardo y Mochi (2012) donde decía que solo el 5.1% en 2007-2009 era contratado por este régimen, con lo que se da muestra que las OSC ambientalistas en Ensenada están buscando ser una fuente de empleo más formal y justa.

Cuando se les pregunto por qué el régimen de sueldos y salarios es el más utilizado en las OSC el 39% contesto que es para dar mayor seguridad a los trabajadores y por dar cumplir con las leyes laborales, lo cual habla de que los directivos de estas OSC están buscando dar empleos formales y seguridad a sus trabajadores.

Girardo y Mochi (2012), menciona que una de tantas debilidades que enfrentan las OSC para alcanzar sus metas de eficiencia, de continuidad y transparencia es la incertidumbre sobre la capacidad de financiamiento, lo que condiciona la supervivencia de la OSC y la realización de los proyectos que dan empleos. Al día de hoy esto sigue siendo una limitante y una incertidumbre, cuando se les preguntó qué factores consideraban cuando elegían los regímenes de contratación un 17% dijo el ingreso poco constante y cambiante lo cual era una limitante para asegurar la continuidad de un contrato por tiempo indefinido, mientras que un 5% dijo que contrataban más a eventuales por la falta de seguridad en los ingresos que reciben.

Retomando los resultados de la tabla 3.2 donde se puede ver que, en el régimen de sueldos y salarios, el 33% de los encuestados dijo tener más de 11 colaboradores bajo este

régimen y un 22% dijo tener en la OSC entre 6 y 10 colaboradores en el mismo régimen, confirma lo mencionan Girardo y Mochi (2012) la formas de contratar de las organizaciones lucrativas están siendo integradas cada día más en las organizaciones no lucrativas, como las OSC.

Contrario a lo que concluyen Girardo y Mochi (2012), donde dicen que en las OSC no existen contratos firmados, con este estudio se afirma que el 61% de los encuestados dicen tener contratos firmados con sus colaboradores, observándose que las OSC por lo menos en Ensenada están en proceso de formalizarse por completo.

En comparación con los resultados de Girardo y Mochi (2012), donde manifiestan que los contratos ahí realizados eran más bajo el esquema de tiempo indefinido (63%) hoy podemos ver que las contrataciones más utilizadas en las OSC ambientalistas en Ensenada, B.C. sigue siendo por tiempo indefinido (33%), pero también encontramos que los otros tipos de contratos son usados en una forma más pareja que el estudio de 2007-2009, ya que el 27% de los encuestados dijo que también se usaba el contrato por tiempo o producto definido, el 18% el de honorarios profesionales y el 22% por honorarios asimilables al salario, lo cual da muestra de que en las OSC se está haciendo uso de los 3 regímenes fiscales que se abordan en este estudio.

Por lo anterior y en concordancia con la afirmación de De Nieves (2009), acerca de que los contratos por tiempo determinado son repetitivos y consecutivos y pueden ser vistos como una forma de violentar los derechos de los trabajadores, pero que en España son legales dada la naturaleza del trabajo por proyectos de las OSC quienes en determinado momento pueden dejar de recibir los financiamientos de los que dependen y, a través de este contrato, la relación laboral se termina de manera justificada siempre y cuando el

servicio contratado esté vinculado a un proyecto y se demuestre que no existe subordinación.

Por ello se considera que este supuesto también aplica a las OSC mexicanas, ya que como lo comprobamos en este estudio mayoría de ellas están sujetas fuentes de financiamientos provenientes de terceros (proyectos) lo cual hace que la contratación o continuidad de la fuente de trabajo o de la misma OSC esté sujeta a la disponibilidad del recurso, lo ideal sería que la fuente de financiamiento más importante y representativa para las OSC fuera la generación de recursos propios la cual haría que los recursos de las OSC debería de ser ilimitados, como lo mencionan Girardo y Mochi (2012).

Se consideran importantes los aportes de Girardo y Mochi (2012) acerca de la necesidad de generar políticas públicas que ayuden a promocionar a las OSC como fuentes de trabajo buscando una forma de regular de mejor manera el área profesional, también debe resaltarse el trabajo de De Nieto (2009) quien demuestra la necesidad de crear una ley que regule las relaciones laborales en las OSC españolas lo que ocurre en las OSC mexicanas, pues muchas de las veces las necesidades de las OSC no encuadran al 100% en las leyes existentes, teniendo como consecuencia una mala selección del régimen fiscal sin existir una premeditación por parte de los administrativos o directivos; con relación a ello, en el presente estudio se les cuestionó a los participantes si consideraban que las leyes que regulan los diferentes regímenes fiscales eran los adecuados y el 50% de ellos contestaron que no, lo cual se puede considerar como un indicador de esta necesidad.

Recomendaciones

Como ya se comentó este sector de las organizaciones no lucrativas está muy poco estudiado es por lo cual se advierte la oportunidad de generar nuevas investigaciones que

ayuden a conocer de manera más clara cuál es la situación actual de estas OSC, es por esto que se recomienda realizar un estudio similar a este, pero ahora incluyendo una población más grande y no sesgándola a una sola actividad de las 19 que marca la Ley de Fomento y comprendiendo un mayor número de ciudades o estados.

Otra oportunidad de investigación sería conocer que es lo que hacen la OSC para dar una mayor seguridad laboral si sus recursos financieros son limitados a las fuentes de financiamiento. Resultaría interesante conocer como es el clima laboral en este tipo de organizaciones, que es lo que están haciendo los dirigentes para aun cuando se tiene un recurso limitado las personas siguen motivados a seguir trabajando en las OSC.

Otra posible investigación sería cual es la situación actual de las OSC en la generación de recursos propios, están logrando sus metas de recaudación de fondos, existe una persona encargada en la organización la cual se dedique exclusivamente a la recaudación de fondos, lo cual resulta ser indispensable tomando en cuenta que cada año se recorta más el presupuesto federal e internacional para otorgar apoyos a las OSC.

Referencias:

- Ablanedo, I. (2009). *Las Organizaciones de la sociedad civil en la legislación mexicana*.
Recuperado de <http://www.icnl.org/programs/lac/mexico/ablanedo-estudio-final.pdf>.
- Aguilar, R. (2006). *Las Organizaciones de la Sociedad Civil en México: su evolución y principales retos* (Tesis doctoral). Universidad Iberoamericana, México.
- Aho, A., Pizarro, P., Robledo, K., y Salas, L. (2006). *Análisis de las Relaciones Laborales en las empresas privadas, de la Comuna de Valdivia* (Tesis de licenciatura). Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.
- Alanís, J. (2015). *Análisis de la lengua jurídica utilizada en las Leyes Federales Mexicanas* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, México, DF.
- Badillo, Y. (2011). *Trabajadores contratados por Honorarios y la violación a sus derechos Laborales* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México, DF.
- Bañuelos, A. (2016). *Implicaciones laborales y de seguro social de los profesionistas con honorarios asimilables a sueldos*. Recuperado de:
<https://arhitac.org/actualidad/noticias/item/766-implicaciones-laborales-y-de-seguro-social-de-los-profesionistas-con-honorarios-asimilables-a-sueldos>.
- Carrillo, P., Robles, G., Tapia, M., y Tapia, A. (2 ed). (2009). *Construyendo tu organización en 16 pasos, manual de constitución legal de Asociaciones Civiles*. Recuperado de
<http://www.alternativasycapacidades.org/sites/default/files/16%20pasos%202a.edici%C3%B3n.pdf>

Comisión de Fomento de las actividades de las Organizaciones de la Sociedad Civil. (26 de marzo de 2017). Reporte de OSC. Recuperado de <http://166.78.45.36/portal/>

Cordero, G. (2011). *Propuesta para reformar el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo en relación a la declaración de nulidad de la Renuncia con huella digital y firmada en blanco cuando se Presenta como medio de prueba* (Tesis de licenciatura). Universidad Latina S.C. incorporada a la UNAM, México, DF.

CENTRO MEXICANO PARA LA FILANTROPÍA, A.C. (2011). *Una fotografía de la Sociedad Civil en México Informe Analítico del Índice CIVICUS de la Sociedad Civil 2010*.

Recuperado de <http://www.gesoc.org.mx/site/wpdocs/civicus.pdf>

Chapela, F., Ogarrio, S., Rojas, R., Zambrano, J., y Bezaury-Creel, J. (2016). Las empresas, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones sociales, en Capital natural de México, vol. IV: Capacidades humanas e institucionales. Conabio, México, pp. 99-126.

Chávez, R. (2015). *Las organizaciones de la sociedad civil y la gestión ambiental en la frontera norte de México* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

Chávez, B. (2017). *En asimilables a sueldos ¿se debe emitir un CFDI de nómina?* México, D.F.

Recuperado de: <https://idconline.mx/fiscal-contable/2017/08/30/en-asimilables-a-sueldos-se-debe-emitar-un-cfdi-de-nomina>.

Cruz, A. (2015). *El nuevo régimen fiscal y los contratos para áreas de aguas profundas en México* (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de México, México, DF.

CCF (1928). Código Civil Federal. México. Recuperado de

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_241213.pdf.

CPEUM (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf.

De Buen, C. (2005). El contrato de prestación de servicios profesionales, la vía de fraude laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho*. (5). Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/10.pdf>

De Nieto, N. (2009). Las relaciones de trabajo en las entidades sin ánimo de lucro (trabajadores asalariados, cooperantes internacionales, socios-trabajadores y voluntarios). *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* (83), 373-397. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/83/est15.pdf

Durand, A. (2016). *Liderazgo, autoridad, trabajo en equipo, la asignación de tareas y efecto en el clima laboral en la CONAGUA* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Autónoma de México, México, DF.

Fundación por la Socialdemocracia de las Américas, A.C (FUSDA A.C.). (abril- junio 2009). Sociedad en movimiento. *Nueva Visión socialdemócrata* (16), 23-37. Recuperado de <http://www.fusda.org/no16.htm>. ISSN:2007-0101.

Flores, M. (2009). *Régimen Fiscal de los salarios* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Aguascalientes, Aguascalientes.

Garduño, J., Hernández, A. y Ramírez, L. (2012). *Sueldos y Salarios en México* (Trabajo final para obtener el grado de licenciatura). Instituto Politécnico Nacional, México, DF.

Gavilán, B., Iglesias, J. y Beitia, P. (2013). *La captación de recursos en el tercer sector*.

Recuperado de

http://www.tercersector.cat/sites/tercersector.cat/files/captacion_recursos_ts_bizkaia.pdf

Girardo, C. y Mochi, P. (mayo- agosto 2012). Las organizaciones de la sociedad civil en México:

modalidades del trabajo y el empleo en la prestación de servicios de proximidad y/o

relacionales. *Economía, Sociedad y Territorio*. 7(39). Recuperado de

<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11123033003>> ISSN 1405-8421.

Guadarrama, G., y Girardo, C. (2007). *Empleo en Organizaciones de la sociedad Civil: una*

aproximación a las instituciones de asistencia privada en el Estado de México. Recuperado

de [http://www.cmq.edu.mx/index.php/docman/publicaciones/doc-de-investigacion-n/259-](http://www.cmq.edu.mx/index.php/docman/publicaciones/doc-de-investigacion-n/259-di1260423/file)

[di1260423/file](http://www.cmq.edu.mx/index.php/docman/publicaciones/doc-de-investigacion-n/259-di1260423/file).

Grados, J. (4 ed). (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal*. México,

D.F.: Manual Moderno.

Hernández, I. (2013). *Relación del compromiso organizacional con la rotación de personal de los*

empleados directos de una empresa de la industria maquiladora (Tesis de maestría).

Universidad Autónoma de Baja California, Ensenada, BC.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6

ed.). México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.

S/A. (2010). *IDC online: asimilables*. México, D.F. Recuperado de

<https://idconline.mx/busqueda?q=asimilables>.

ITAM, INCIDE, CEMEFI E ICNL. (1 ed.). (2007). *Definición de una agenda fiscal para el*

desarrollo de las Organizaciones de la Sociedad Civil en México. Recuperado de

<http://docplayer.es/5941513-Definicion-de-una-agenda-fiscal-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones-de-la-sociedad-civil-en-mexico.html>.

Jaramillo, D., y Rodríguez J. (2014). *La transición histórica al neoliberalismo y su impacto en las relaciones Laborales en México* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México, DF.

Juárez, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Recuperado de <http://www.editorialpatria.com.mx/mobile/pdf/files/9786074381276.pdf>

Köhler, H. y Artiles, A. (2 ed). (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Recuperado de https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=Chcdg_iZzGIC&oi=fnd&pg=PA1&dq=relaciones+laborales+en+m%C3%A9xico&ots=K-RdA8L9q4&sig=30sYu_UfDdhEtBwp54SqI96LIE#v=onepage&q&f=false.

LFFAOSC. (2012). Ley Federal del Fomento de las actividades de las organizaciones de la Sociedad Civil. México. Recuperado el 1 de 4 de 2017, de http://www.profeco.gob.mx/juridico/pdf/l_f_actividades.pdf.

LFABDSBC (2001). Ley De Fomento A Las Actividades De Bienestar Y Desarrollo Social para el Estado De Baja California. Recuperado de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatul/Baja%20California/wo19532.pdf>

LFT (1970). Ley Federal del Trabajo, reforma de 2012. México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

LISR (2013). Ley del Impuesto Sobre la Renta. México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_301116.pdf.

LSS (1995). Ley del Seguro Social. Recuperado de

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_121115.pdf

Maldonado, B. (2007). *Análisis de las campañas de marketing ambiental en la zona metropolitana del valle de México 2000-2006* (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México, DF.

Mejía, V. (2016). *Estrategias financieras para Asociaciones Civiles* (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de México, México, DF.

Méndez, A. (2013). *Motivación según autores* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>.

Mendoza, G. (2014). Reflexiones sobre los retos para el desarrollo de la sociedad civil y la filantropía en México. Una visión desde el terreno del donante.

Mochi, P. y Girardo, C. (1er ed.). (2015). *Debates y prácticas sobre desarrollo y cooperación desde las organizaciones de la sociedad civil*. Recuperado de: <http://www.libros.unam.mx/digital/V9/45.pdf>

Montes de la Oca, R. (2014). *La motivación y el clima Laboral como factores de satisfacción en el trabajo de los servidores públicos en la secretaría de Gobernación de la Administración Pública Federal* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México, DF.

Nava, L., Huerta, M. y San Vicente, C. (2015). *Prestación de servicios profesionales a través de una asociación civil con objeto de cámara* (Tesis de licenciatura). Instituto Politécnico Nacional, México, DF.

- Nava, T. (2016). *Organizaciones De La Sociedad Civil En Baja California: Tras La Ruta De Su Profesionalización* (Tesis de Maestría). Colegio de la Frontera Norte. Tijuana, BC.
- Noreña, L. (2010). *Proceso de admisión y contratación de personal en las organizaciones de recreación y actividad física de carácter privado registradas en la cámara de comercio de la ciudad de Pereira* (Trabajo de grado para obtener el título de profesional). Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira.
- Ortegón, K. (2013). *Situación Actual De Las Organizaciones De La Sociedad Civil En México. Problemática Y Retos* (Tesis de maestría). Benemérita Universidad Autónoma De Puebla, Puebla.
- Peralta, L.A. (2008). *El estudio integral de la nómina* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México, DF.
- Pérez, J. y Fol, R. (13 ed). (2017). *Taller de Prácticas Laborales y de Seguridad Social*. México: Tax Editores Unidos S.A.
- Piceno, M.S. (2017). *Planeación estratégica para organizaciones de la sociedad civil: manual indicativo básico para procesos operativos internos* (Tesina de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México, DF.
- Ramos, A. (2012). *Efectos del contrato psicológico en una organización no lucrativa* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey.
- Rojas, K. (2016). *Asimilados a Salario, sus Implicaciones en Seguridad Social*. México.
- Recuperado de: <http://imcp.org.mx/publicaciones/asimilados-salario-sus-implicaciones-en-seguridad-social>

Sistema de Información del Registro Federal de las OSC (SIRFOSC). (2017). Recuperado de <http://www.corresponsabilidad.gob.mx/>

Tapia, M. y Robles, G. (2006). *Retos institucionales del marco legal y financiamiento de las organizaciones de la sociedad civil*. México: Alternativas y Capacidades A.C. Recuperado de <http://www.alternativasycapacidades.org/sites/default/files/RetosInstitucionales.pdf>.

Verduzco, M., Leal, J. y Tapia, M. (1er ed.) (2009). *Fondos Públicos para las Organizaciones de la Sociedad Civil*. México: Alternativas y capacidades A.C. Recuperado de: [https://alternativasycapacidades.org/docs/default-source/publicacionesPdf/fondos-publicos-\(5\).pdf?sfvrsn=4](https://alternativasycapacidades.org/docs/default-source/publicacionesPdf/fondos-publicos-(5).pdf?sfvrsn=4)