



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN
NICOLÁS DE HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

El “*outsourcing*” en México

**Una herramienta de ADMINISTRACIÓN o ¿una
práctica indebida para efectos fiscales?**

**TESIS que presenta el Doctor en Derecho Jorge Álvarez
Banderas, para obtener el Título de LICENCIADO en
ADMINISTRACIÓN de EMPRESAS.**

Director: C.P.C. y Maestro en Fiscal Miguel López Miranda.

Morelia, Michoacán de Ocampo; México. Febrero 2012

El “*outsourcing*” en México

Un análisis de la figura mediante la cual se da la prestación de servicios como una herramienta del proceso administrativo y el uso indebido de la misma, para evadir obligaciones fiscales en el sistema tributario mexicano.

La búsqueda del equilibrio entre los intereses de los particulares y los del Estado

ÍNDICE

Abreviaturas	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
Introducción.....	5
Consideraciones generales.....	6
Planteamiento	7
Desarrollo.....	7
Delimitación del trabajo.....	8
I. EL “OUTSOURCING” EN MÉXICO	9
I. 1. Historia.....	9
II. EL “OUTSOURCING” COMO HERRAMIENTA DE ADMINISTRACIÓN	12
II. 1. Definición	12
II. 2. Objetivo	12
II. 3. Importancia	13
III. DEL CONTRATO DE “OUTSOURCING”	14
III. 1. Características	15
III. 2. Contenido.....	16
III. 3. Otros conceptos	18
III. 4. El contrato en la legislación extranjera.....	20
IV. LA TERCERIZACIÓN	22
IV. 1. El ambiente estratégico	22
IV. 2. El ambiente organizacional.....	22
IV. 3. El ambiente económico.....	22
IV. 4. El ambiente social.....	23
IV. 5. El ambiente político	24
IV. 6. El ámbito jurídico	24
V. LA CONVENIENCIA DEL “OUTSOURCING”	28
V. 1. Razones para subcontratar.....	28
V. 2. Razones para no subcontratar.....	29
VI. EL “OUTSOURCING” Y SUS ÁREAS DE CONTRATACIÓN	30
VI. 1. Actividades que se pueden subcontratar	30
VI. 2. Actividades que no se subcontratan	30
VII. EL PROCESO DEL “OUTSOURCING”	31
VII. 1. La tercerización	31
VIII. ORGANIZACIÓN DE UN PROYECTO DE “OUTSOURCING”	33

VIII. 1. Factores críticos de éxito del proyecto.....	33
IX. VENTAJAS, DESVENTAJAS Y RIESGOS DEL “OUTSOURCING” ...	35
IX. 1. Ventajas.....	35
IX. 2. Desventajas	35
IX. 3. Riesgos.....	36
X. EL “OUTSOURCING” COMO HERRAMIENTA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y DE LA REINGENIERIA.....	37
X. 1. El proceso administrativo.....	37
X. 2. La reingeniería	39
XI. METODOLOGÍA PARA ESTABLECER UN PROYECTO DE “OUTSOURCING”	41
XI. 1. Convencer de la necesidad	41
XI. 2. Implementar el “outsourcing”	41
XII. PASOS DE LA METODOLOGÍA	43
XII. 1. FASE 0: inicio del proyecto.....	43
XII. 2. FASE 1: Evaluación	43
XII. 3. FASE 2: Planeación detallada	43
XII. 4. FASE 3: Contratación	44
XII. 5. FASE 4: Transición del nuevo servicio	44
XII. 6. FASE 5: Administración y revisión.....	45
XIII. EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PARA EL “OUTSOURCING”	46
XIV. FACTORES RELEVANTES EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN	48
XIV. 1. Transferencia de equipamiento.....	48
XIV. 2. Flexibilidad	49
XIV. 3. Reversibilidad.....	49
XIV. 4. Experiencia en el entorno público	50
XIV. 5. Seguridad	50
XIV. 6. Continua inversión en tecnología	50
XIV. 7. Coincidencia en estrategia tecnológica con la administración.....	51
XV. EL “OUTSOURCING” DE PERSONAL: ¿UNA PRÁCTICA INDEBIDA PARA EFECTOS FISCALES EN MÉXICO?	53
XV. 1. Cuestión previa	53
XV. 2. El criterio del Servicio de Administración Tributaria	55
XV. 3. El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	58
XV. 4. El criterio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	59
XV. 5. El criterio del Instituto Mexicano de Contadores Públicos	60

XV. 6. La postura de la Procuraduría General de la República.....	61
XV. 7. El criterio de un legislador federal	64
XV. 8. La postura del Congreso del Trabajo	64
XV. 9. La perspectiva de KPGM International.....	66
XV. 10. Mi criterio profesional	68
XVI. FUTURO DEL “OUTSOURCING” EN MÉXICO	72
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	80
PROPUESTA	82
Bibliografía.....	83
Legislación.....	83
Hemerografía	83
Cibergrafía	84
APÉNDICE.....	85
No. 1. Criterio del SAT respecto de prácticas fiscales indebidas	
No. 2. Evolución del criterio del SAT	
No. 3. Comunicado de prensa 194/2011 de la SCH, SAT y PGR	
No. 4. Nota sobre el efecto del uso indebido del “outsourcing”	
No. 5. Modelo de contrato de prestación de servicios de “outsourcing” por una dependencia del Poder Ejecutivo Federal	
No. 6. DECRETO por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 9 de julio de 2009	
No. 7. ACUERDO ACDO.AS2.HCT.300909/194.P.DIR del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, relativo a la aprobación de las Reglas Generales para el cumplimiento de la obligación establecida en el 5º. Párrafo del artículo 15-A de la Ley del	

Seguro Social, así como el formato PS-1, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 8 de octubre de 2009

No. 8. El *outsourcing* y el lavado de dinero. Nota periódico EL ECONOMISTA viernes 6 de enero del 2012. Pág. 8 de Eduardo Revilla.

Abreviaturas

AMA	<i>American Managment Association</i>
AMECH	Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano
CFF	Código Fiscal de la Federación
CPD	Centro de Proceso de Datos
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CT	Congreso del Trabajo
IDN	Inteligencia en Dirección de Negocios
IETU	Impuesto Empresarial a Tasa Única
IMCP	Instituto Mexicano de Contadores Públicos
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto Nacional del Fondo de Vivienda para los Trabajadores
ISR	Impuesto Sobre la Renta
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
LFT	Ley Federal del Trabajo
LSS	Ley del Seguro Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PGR	Procuraduría General de la República
PRI	Partido Revolucionario Institucional
PROSOFT	Programa de Desarrollo de la Industria del Software
SAT	Servicio de Administración Tributaria
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SSP	Secretaría de Seguridad Pública
SI	Sistemas de Información
STPS	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
TI	Tecnologías de Información
TLC	Tratado de Libre Comercio de América del Norte

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Introducción

La prestación de servicios externos por parte de un tercero a la empresa, se puede considerar como una decisión estratégica para la organización, puesto que cede el total o parte de sus activos al tercero dentro de un esquema de oferta por parte de este último y el aprovechamiento del primero, esquema conocido bajo el anglicismo “*outsourcing*”.

Esta herramienta administrativa también denominada como “tercerización” es cada vez más la respuesta común a la pregunta que se hacen los empresarios para proporcionar un mejor servicio a los clientes: ¿fabricar o comprar?. El “*outsourcing*”, combinado con otras técnicas, está creando un ambiente sofisticado totalmente nuevo en la relación cliente-proveedor. A través de esta relación se busca que exista una cooperación intensa entre el cliente y el proveedor en la que los proveedores adoptan los mismos sistemas que los clientes, de manera de proporcionar así una mejor relación de trabajo.

El ambiente de negocios actual obliga a las empresas a tener una estructura flexible de tal manera que puedan adaptarse rápidamente a las demandas del mercado. Por ende, muchas compañías en la actualidad tienden a reducir al máximo posible su tamaño de tal manera que todos los recursos de la organización (humanos, financieros, materiales, técnicos) sean enfocados a la creación de valor al cliente.

El “*outsourcing*” es una estrategia que permite que la empresa se dedique exclusivamente a su área principal de competencia y deje aquellas actividades que no están directamente relacionadas con el proceso de satisfacción del cliente (y por ende, que no agregan valor a la compañía) sean realizadas por personal externo a la empresa.

De esta forma, con el uso del *“outsourcing”* actividades como la contabilidad, sistemas de información y mantenimiento son eliminadas de la organización para ser realizadas por un externo.

Consideraciones generales

La contratación del *“outsourcing”* permite centrarse en la realización de actividades de mayor valor para la empresa y el acceso a nuevas tecnologías, se puede alcanzar un mayor nivel de competitividad sin realizar inversiones en equipamiento tecnológico o en formación del personal informático propio, transforma a nivel contable los conceptos de costos fijos en costos variables y las inversiones en gastos desapareciendo los activos, los costos de operación disminuyen y se evitan las decisiones de invertir en infraestructura.

La empresa prestadora del *“outsourcing”* adquiere un compromiso muy importante con la empresa que la contrata, puesto que de ella dependerá que se proporcione un adecuado nivel de servicio; el servicio prestado debe ser suficientemente flexible como para adaptarse a cambios de negocio, organizativos, tecnológicos y funcionales en la empresa.

Entre las ventajas que tiene esta estrategia encontramos que reduce costos, optimiza la operación de la empresa, permite atacar con prontitud mercados nuevos, evita la dispersión del recurso, permite explotar la potencialidad del negocio.

Al implementar el *“outsourcing”* las empresas han de tener en cuenta reglas, ya que existen aéreas donde no es posible aplicar este tipo de herramientas como la tesorería, la administración de calidad, el control de proveedores, el servicio al cliente, etc; se han de definir los objetivos económicos (ahorros) de negocio (competitividad) y tecnológicos (eficiencias) que se persiguen mediante la externalización, hay que destacar una serie de factores a la hora de seleccionar un proveedor de *“outsourcing”*, hay que evaluar su experiencia en procesos similares,

capacidad de infraestructura, capacidad tecnológica, capacidad financiera, alcance de la solución propuesta y niveles de servicio, costo y objetivos mutuos, determinar los posibles riesgos que puedan detectarse en la implantación de un proceso de *“outsourcing”*, para ello, debe prestarse especial atención a la definición de acuerdos de nivel de servicio, así como a penalizaciones por incumplimiento y bonificaciones por buen servicio, establecer la importancia del área o la función que se desea contratar, si se considera de vital importancia para la empresa no se debe darla en *“outsourcing”*.

Planteamiento

La subcontratación de servicios es una práctica común dentro del ámbito empresarial y en muchas ocasiones el mismo sector gubernamental la práctica.

Recientemente en nuestro país se ha implantado dicha subcontratación según el fisco federal, para realizar conductas tipificadas como delitos fiscales por el Código Fiscal de la Federación, he incluso esta figura la autoridad fiscal la contempla actualmente como una práctica fiscal indebida.

Para entender con toda claridad a la figura del *“outsourcing”*, se deberá considerar dentro del marco de dos de las decisiones gerenciales más importantes para la empresa: la cuestión sobre fabricar o comprar y la fijación correcta del tamaño, es decir, encontrar el tamaño correcto, o la cantidad correcta de personal para una organización. Ambas decisiones son cruciales para la estrategia del *“outsourcing”*.

Desarrollo

Este trabajo en primera instancia establece un marco de referencia acerca de lo que es el *“outsourcing”*, lo que dará lugar al pleno conocimiento de la figura y el contexto de este tema tan relevante para las empresas hoy en día, para lo cual se exponen brevemente, sus beneficios y su importancia dentro de la competitividad de las empresas, pero sobre todo se muestra como a través de este mecanismo se esta defraudando al fisco federal, además de que descuida la otra parte

protagónica de este proceso, que es el factor humano, que precisamente cumple con ese cometido de ser un elemento fundamental en la generación de riqueza para la empresa, pero que desafortunadamente se ve desplazado de los beneficios de su propia contribución.

Delimitación del trabajo

El trabajo se desarrolla en el ámbito de nuestro país, los Estados Unidos Mexicanos (México), de nuestra experiencia profesional en el mercado tributario como asesor del contribuyente frente a los actos arbitrarios del Estado y de mi lucha ante los órganos jurisdiccionales del país, siempre aludiendo a los principios de legalidad y de certidumbre jurídica, establecidos en nuestra Constitución Política Federal, principios considerados desde el pasado 11 de junio de 2011, como Derechos Humanos de los gobernados.

Hoy por hoy, no existe bibliografía que mencione sobre las consecuencias del desprendimiento aquí planteado, sobre todo con la lucrativa forma con la que se maneja hoy en día y que ha quedado plasmada en el desarrollo del presente trabajo.

I. EL “OUTSOURCING” EN MÉXICO

I. 1. Historia

Al principio cuando se crearon los primeros talleres artesanales, las actividades eran sencillas, sólo existía el maestro y unos cuantos aprendices y entre ellos cumplían con la actividad preponderante al negocio, el proceso de manufactura, conforme se desarrolla la tecnología y esta se aplica a los procesos productivos (revolución industrial) surge la producción en serie y originando cambios importantes en la conformación de los antes talleres artesanales, de hecho la gran mayoría desaparecen otros los menos cambian su estructura, ya ahora de empresas, crecen y requieren una mayor cantidad de personal e inclusive con características diferentes, lo que las lleva a ejercer actividades que antes no era necesario realizar, como el propio reclutamiento y selección de personal con ciertas características entre ellos el de ventas.

Delegar responsabilidades y compromisos que no son inherentes a la esencia del negocio ha sido una constante en las organizaciones. Al comienzo de la era post-industrial se inicia la competencia en los mercados globales, y es entonces cuando las empresas deciden que otros asuman responsabilidades, porque no parecía suficiente su capacidad de servicios para acompañar las estrategias de crecimiento.

En México, a mediados del siglo pasado, una parte del sector empresarial visualizó la necesidad y conveniencia de recurrir a servicios externos y especializados para minimizar las amenazas laborales, así como para ahorrar tiempo y dinero en el manejo de la nómina, sus cargas financieras y aspectos legales¹.

A pesar de no ser una práctica común entre las empresas latinoamericanas, en países como México, cuando se registró la crisis económica de 1995 constituyó la

¹ Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Colegio de Contadores Públicos de México, “*Outsourcing. Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social*”, Colección Fiscal, México, octubre 2011, p.17.

plataforma de lanzamiento para que este tipo de servicios externos se llevara a cabo, dado que para muchas compañías el reducir costos e incrementar la productividad se convirtió en la diferencia entre el éxito y el fracaso.

La traducción al castellano del anglicismo “*outsourcing*” viene a ser la externalización de determinadas áreas funcionales, no siendo limitativas.

La subcontratación, también llamado tercerización o externalización, es el proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato². Dicho con otras palabras es contratar a una empresa proveedora de servicios para que realice un actividad o proyecto en beneficio a la organización.

No es un concepto nuevo puesto que responde al acto mediante el cual la empresa contrata a un tercero para que realice un trabajo en el que está especializado, con los objetivos de reducir costos y/o evitar a la organización la adquisición de una infraestructura propia que le permita la correcta ejecución del trabajo.

El “*outsourcing*” es una práctica que data desde el inicio de la era moderna, en nuestro país muchas compañías tratando de ser competitivas lo realizan como una estrategia de negocio, al poder delegar responsabilidades y compromisos que no son inherentes a la esencia del negocio, siendo en los últimos tiempos una constante en las organizaciones empresariales.

Al comienzo de la era postindustrial se inicia la competencia en los mercados globales, y es entonces cuando las empresas deciden que otros asuman responsabilidades, porque no parecía suficiente su capacidad de servicios para acompañar las estrategias de crecimiento. □ □

²Wikipedia La enciclopedia libre “Subcontratación”
<http://es.wikipedia.org/wiki/Subcontrataci%C3%B3n> 31 de diciembre de 2011.

Hoy en día se habla de volver al inicio y retomar estos conceptos bajo el nombre de Reingeniería de Procesos. La realidad es que siempre se ha hecho *“outsourcing”*, pero con una concepción probablemente equivocada. □ Hay que tratar de sacar el mejor provecho posible a un programa de esta índole y darle valor agregado para obtener una solución efectiva a los procesos empresariales.

Para muchas compañías el reducir costos e incrementar la productividad se convirtió en la diferencia entre el éxito y el fracaso. De hecho, varias empresas que brindaban este servicio lograron la eficiencia sin tener que pasar por algunas etapas, ya que la crisis ayudó en el sentido de que no había otra forma de adaptarse a lo que el mercado y los clientes necesitaban.

II. EL “*OUTSOURCING*” COMO HERRAMIENTA DE ADMINISTRACIÓN

II. 1. Definición

La subcontratación de servicios o también denominado tercerización, es una técnica innovadora de administración, que consiste en la transferencia a terceros de ciertos procesos complementarios que no forman parte del giro principal del negocio, permitiendo la concentración de los esfuerzos en las actividades esenciales a fin de obtener competitividad y resultados tangibles.

Es la acción de acudir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía, la cual en definitiva contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad alguna en la administración o manejo de la prestación del servicio, la cual actúa con plena autonomía e independencia para atender diversos usuarios.

Esta técnica se fundamenta en un proceso de gestión que implica cambios estructurales de la empresa en aspectos fundamentales tales como la cultura, procedimientos, sistemas, controles y tecnología cuyo objetivo es obtener mejores resultados concentrando todos los esfuerzos y energía de la empresa en la actividad principal.

En la práctica no es más que encontrar nuevos proveedores y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios para la empresa contratante. Para Paule Neale, director de negocios de la compañía ISL de IBM, describe el “*outsourcing*” como la práctica de transferir la planeación, administración y operación de ciertas funciones a una tercera parte independiente.

II. 2. Objetivo

Lo que se busca en la subcontratación de servicios es agilizar y economizar los procesos productivos para el cumplimiento eficiente de los objetos sociales de las instituciones, de modo que las empresas se centren en lo que les es propio,

teniendo como consecuencia la optimización y adecuación de los costos relacionados con la gestión, en función de las necesidades reales, la eliminación de riesgos por obsolescencia tecnológica y la concentración en la propia actividad de la organización.

II. 3. Importancia

La tercerización implica también fomento para la apertura de nuevas empresas con oportunidades de oferta de mano de obra, restringiendo de cierto modo el impacto social, su importancia radica en que esta pretende concentrar los esfuerzos de la compañía en las actividades principales del giro de negocios., para de esta manera pretender otorgar mayor valor agregado para los clientes y productos mediante agilidad y oportunidad en el manejo de los procesos transferidos, una reducción de los tiempos de procesamiento e inclusive, en la mayoría de los casos, una reducción de costos y de personal, así como una potencialización de los talentos humanos.

III. DEL CONTRATO DE “*OUTSOURCING*”

Es imposible referirse al contrato de “*outsourcing*” sin antes abordar sus antecedentes³ que se relacionan con los conceptos *trabajo* y *globalización*. Sobre el particular, existen dos posiciones que explican el nacimiento del “*outsourcing*”:

a) Por un lado, es la posición más aceptada aquella que explica que el “*outsourcing*” nace incipientemente en los años setenta del siglo pasado con la revolución post-industrial, y encuentra su punto de ebullición dos décadas después con la revolución informática, para culminar con el modelo fordista⁴. Durante este periodo, la empresa estadounidense se convierte en *gran empresa*, dedicándose no sólo a su negocio principal, sino también a actividades satelitales que, aunque no son esenciales, sí son necesarias. Y es el modelo post-fordista el que, de acuerdo a Raffaele De Luca Tamajo, posibilita la flexibilización laboral, transformando los cimientos del entonces tradicional derecho laboral.

b) Por otro lado, se encuentra la posición que sostiene que en Italia la economía informal es la creadora de la especialización flexible, antecedente del “*outsourcing*”; en efecto, surgió a propósito de la informalidad del sector agrario en su paso a la economía agroindustrial, donde la pequeña empresa agraria necesitaba de servicios especializados del sector informal (por tener menor costo de servicios) y de donde nace la entonces incipiente figura del “*outsourcing*”.

³ Valenciano, Manuel, "El *outsourcing*: componentes y condicionantes", *E-Deusto*, Barcelona, núm. 62, julio del 2007, pp. 56-58.

⁴ El modelo fordista, inspirado en la empresa de automóviles Ford, supone "la organización de la producción por línea de montaje, donde las tareas se hallan rígidamente divididas, tanto en su aspecto técnico como social: la división del trabajo entre aquellos que generaban las ideas, los que controlaban su implementación y quienes las llevaban adelante, dando lugar a lo que se llamó la organización científica del trabajo, donde la mejor forma de producir una pieza es igual a la suma de determinados movimientos mecanizados y rutinarios". Cfr. Godoy, Marcelo, "De la orientación vocacional a la gestión de futuro", Portal de la Asociación Argentina de Psiquiatras, Buenos Aires, <http://www.aap.org.ar/publicaciones/dinamica/dinamica-6/tema-5.htm> 1 de Enero de 2012.

De estas dos tesis que explican la aparición del “*outsourcing*”: la economía de gran escala y la economía informal, es, sin embargo, la primera de ellas la que ha recibido mayor aceptación por parte de la doctrina.

III. 1. Características

Suele utilizarse el *nomen juris* anglicano “*outsourcing*” para referirse a este contrato, estamos frente a un contrato que la legislación laboral, mercantil o civil no regula en México, ante lo anterior es conveniente citar a Francesco Messineo que diferencia entre las obligaciones *do ut des* (de dar), *do ut facias* (de hacer) y *facio ut facias* (mixtas)⁵, y Pablo Salvador Coderch que indica que la teoría general de los contratos permite la creación de nuevos tipos contractuales, los cuales en ocasiones gozan de un alto grado de desarrollo en su tipicidad económica y social sin haber alcanzado la tipicidad legal⁶. Ambas referencias doctrinarias, en cuanto al contrato de “*outsourcing*”, permitirían arribar a dos conclusiones: primera, que dicho contrato podría contener obligaciones tanto de dar como de hacer; y, segunda, que se trataría de un contrato, aunque nominado, atípico.

Un criterio bastante extendido en materia contractual es la distinción entre los contratos civiles y mercantiles, en tal orden de ideas, el contrato de “*outsourcing*” califica como un contrato mercantil que constituye una herramienta de gestión de negocios.

El acuerdo de voluntades debe establecer claramente las responsabilidades de ambas partes en cualquier aspecto, no sólo del nivel de servicio actual sino también del nivel de servicio futuro, su duración es relativa al interés de las partes.

⁵ Messineo, Francesco, *Doctrina general del contrato*, 3a. ed., Milán, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1986, p. 35.

⁶ Salvador Coderch, Pablo *et al.*, *Autonomía privada, fraude a la ley e interpretación de los negocios jurídicos*, Barcelona, 2004, p. 5.

Un aspecto importante es la definición de su resolución (finalización), el establecimiento de salidas programadas antes de cumplirse el plazo acordado, así como los períodos de preaviso en caso de reversión del servicio.

Junto con los conceptos financieros, a lo largo de todo el proceso de evaluación se deben establecer criterios de transferencia de personal (para el caso de que existan).

El alcance del contrato es a la medida, es decir, podrá ser tan amplio como lo deseen las partes contratantes, debiendo ser flexible para que la administración pueda cambiar los requisitos del servicio y el proveedor pueda cambiar los medios con los que lo da.

No se debe perder de vista que mientras que un contrato de “*outsourcing*” se firma para que sea válido durante años, los requisitos de tecnología están en constante evolución.

III. 2. Contenido

Debe contemplar el alcance y características del servicio, definir los siguientes aspectos: su duración, las condiciones de la cesión de los activos (tanto económicas como de otro tipo) referidos al momento inicial del acuerdo entre la administración y el contratista, las condiciones de la gestión de los SI a llevar a cabo durante el contrato (nivel de servicio), las condiciones de recuperación de la gestión de los SI una vez finalizado el contrato, la propiedad intelectual, especialmente si se traspasa al proveedor la responsabilidad del desarrollo de aplicaciones, las condiciones previstas para la resolución del contrato con anterioridad a la fecha de su finalización prevista y el nivel de servicio:

El nivel de servicio define el ámbito de aplicación del servicio (operación, mantenimiento, desarrollo, etc.), para sistemas de información concretos y la forma

exacta de llevarlo a cabo. Es uno de los puntos más importantes de un contrato de “*outsourcing*” y debe ser fácilmente medible.

Para el establecimiento del nivel de servicio suele ser usual la realización conjunta, entre la organización contratante y la empresa de “*outsourcing*”, de las siguientes actividades: análisis de viabilidad que defina el ámbito de aplicación, análisis detallado que determine minuciosamente todos y cada uno de los compromisos concretos que van a ser contraídos por ambas partes.

Tocante a los activos a utilizar en la prestación del servicio, incluyendo en estos el conjunto de recursos informáticos que son propiedad de la organización contratante y que son susceptibles de ser traspasados a la empresa que proporciona el servicio de “*outsourcing*” e incluso posteriormente ser recuperados, deben ser debidamente relacionados atendiendo a la siguiente clasificación y definición:

Físicos: corresponden al equipamiento físico de la organización. Lógicos: corresponden al equipamiento lógico básico. De aplicación: corresponden al aplicativo existente, tanto a medida como de carácter comercial. Información: corresponden a los datos contenidos en los SI. Humanos: corresponden a transferencia de personal.

Dadas las peculiaridades del servicio de “*outsourcing*”, el plan de pagos debe estar debidamente establecido en cuanto a la forma y tiempo en que se remunerará el servicio (semanal, decenal, quincenal, mensual, bimestral, trimestral, etc; o cuando se cumplan determinados objetivos, etc.), teniendo en cuenta que cada pago podrá tener una componente de costo de carácter fijo y otra variable, en función del nivel de servicio.

Así, en los contratos se puede establecer los siguientes tipos de pagos: Precio fijo, variable, por unidad de uso o de carácter mixto (parte fija y parte variable).

Atendiendo a la naturaleza del servicio contratado, el contrato de *“outsourcing”* debe prever los mecanismos necesarios para que a la terminación del mismo sea posible la transferencia de activos y del servicio este concepto está relacionado con la terminación del contrato, puesto que define: los momentos específicos de tiempo (a un año de la firma, a dos, etc.) en los que se podrá dar éste por finalizado, la posibilidad de cancelación anticipada del contrato con su correspondiente compensación económica, los plazos de preaviso de resolución anticipada del servicio. Estas salidas programadas deberán quedar reflejadas dentro de alguna de las cláusulas del contrato.

La gestión de instalaciones es el servicio que tiene como objetivo realizar las tareas propias de un Centro de Proceso de Datos (CPD) de una organización, consistentes básicamente en: operación de SI, gestión de redes y soporte técnico.

Este servicio puede proporcionarse vía remota desde las instalaciones de la empresa contratada o en las propias de la organización contratante y los recursos a utilizar pueden pertenecer a la empresa contratada, a la organización contratante o al suministrador del equipo lógico o físico que se utilice, en muchas ocasiones el concepto de gestión de instalaciones se confunde generalmente con el de *“outsourcing”* aunque éste último es más amplio y lo engloba.

La gestión de sistemas, consistente en un servicio de mayor alcance que el de gestión de instalaciones consistente en: operación de Sistemas de Información (SI), gestión de redes, soporte técnico y mantenimiento de aplicaciones. Los anteriores elementos de gestión descritos deben quedar debidamente insertos en el acuerdo de voluntades.

III. 3. Otros conceptos

Transformación de costos: bajo este concepto se engloba comúnmente el hecho de que el *“outsourcing”* modifica los conceptos contables relacionados con la gestión informática ya que se transforman los costos del recurso en costos del servicio, los

costos fijos en costos variables y las inversiones en gastos desapareciendo los activos. Esto es posible, entre otras razones, gracias a: la fragmentación del servicio en unidades básicas (nómina, transacción, informe, etc.), la tarificación independiente y fija de cada una de estas unidades, el pago del servicio de acuerdo con la prestación real del mismo basada en las unidades realizadas.

Integración de sistemas: es un servicio que contempla el desarrollo y puesta en marcha de las aplicaciones de una organización y cuyo alcance incluye todas las tareas relacionadas con un proyecto de desarrollo de Sistemas de Información (SI), tales como: diseño, codificación, pruebas, formación de usuarios, implantación de SI.

Right-sourcing: este término se utiliza para definir la solución óptima en la elección de la empresa a la que se cede el servicio de “*outsourcing*”. Como el “*outsourcing*” incluye servicios muy diferentes, la elección óptima posiblemente supondría no adjudicar el contrato a una única empresa sino a varias, de modo que cada una efectuase la parte del servicio para la que fuera más efectiva. Sin embargo, en la práctica no suele hacerse de esta manera, sino que se decide adjudicar el contrato a una única empresa.

In-house: este concepto se aplica cuando el servicio de “*outsourcing*” se produce en las instalaciones de la organización contratante del servicio.

Off-site: a diferencia del anterior, este concepto se aplica cuando el servicio de “*outsourcing*” se produce en las instalaciones de la propia empresa que presta este servicio.

Co-sourcing: es un símil de un “*join venture*”, ya que lo que se pretende es que la empresa prestadora del servicio comparta riesgos con aquella que la contrató.

Out-tasking: Una modalidad de “*outsourcing*” más focalizada hacia tareas

específicas. Así pues, se observa cómo, en algunos casos, el “*outsourcing*” transita hacia: contratos de escala reducida, se confían menos funciones a la empresa proveedora del servicio, o los servicios están más especializados.

III. 4. El contrato en la legislación extranjera

India tiene la mayor cantidad de empresas dedicadas al “*outsourcing*”, pues muchas compañías estadounidenses y británicas han delegado actividades como *call center*, *telemarketing*, soporte técnico, administración de datos, *software*, *e-learning*, animación, arquitectura, atención en salud y servicios financieros; no obstante lo anterior, India carece de una ley específica que regule al contrato de *outsourcing*, rigiéndose entonces por sus normas de derecho internacional privado, cuyo principio fundamental señala: “*Proper law is the law which the parties have expressly or impliedly chosen, or which is imputed to them by reason of its closest and most real connection*”⁷. La jurisprudencia hindú complementa la laguna del derecho, considerando que las partes pueden someterse tanto a las normas del derecho hindú como al derecho del territorio que ellos crean conveniente, y que, a falta de pacto, se regirán por las leyes hindúes.

Italia, Estados Unidos y la mayoría de países latinoamericanos (como Perú y México) han avocado sus esfuerzos a regular los beneficios laborales de los trabajadores del *outsourcer*, a propósito del interés en este tema de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mas no regulan propiamente al contrato de “*outsourcing*” en el ámbito laboral, mercantil o civil.

Suiza sí es un ejemplo digno de resaltar en la materia examinada porque regula al contrato de “*outsourcing*” mediante la Circular de la Comisión Federal de Bancos sobre la *externalisation d’activités* (de 1999)⁸ y, aunque meritoria, es sectorial pues se restringe al ámbito bancario.

⁷ Traducción: la ley apropiada es la ley que las partes han escogido expresa o implícitamente, o aquella que le puede ser imputada en razón del lugar donde tengan una más amplia conexión.

⁸ Circulaire de la Commission Fédérale des Banques: *Externalisation d’Activités (outsourcing)*, de fecha 26-8-1999 y modificada el 22-8-2002.

En ella se legisla la definición de “*outsourcing*”, la aplicación territorial para el caso de los grupos de empresas y sus sucursales en Suiza, las actividades que pueden delegarse, las medidas de previsión, la responsabilidad del “*outsourcer*” frente a la entidad financiera, la supervisión estatal, la seguridad en el encargo de la tecnología, el secreto profesional y la información de los clientes.

Respecto a la forma del contrato, la mencionada Circular determina que debe ser celebrado por escrito, y que, en sus cláusulas, será obligatorio citar las condiciones que están contempladas en la referida Circular.

En su anexo se enumeran las actividades que estarán supervisadas por la Comisión Federal, tales como el comercio y la administración de valores, el control del tráfico de pagos y billetes, los sistemas de tecnologías de información, la gestión de riesgos, la administración de base de datos y contabilidad, los recursos humanos, la logística, el funcionamiento de tarjetas de crédito, el control de cartera y la consejería jurídica y fiscal.

IV. LA TERCERIZACIÓN

Podemos considerar, de una forma amplia y general, una serie de factores que condicionan la implantación de la tercerización en las empresas como las siguientes:

IV. 1. El ambiente estratégico

La necesidad natural de un conocimiento amplio por parte de los funcionarios sobre el nuevo sistema de gestión implica la difusión en toda la organización de la estrategia, visión, misión, objetivos y metas de la empresa para la correcta aplicación del proceso de tercerización.

Igualmente, se deben revisar los objetivos, políticas y directrices para que la empresa, en caso de conflicto, se encuentre apta para establecer una relación de confianza entre todos los niveles jerárquicos y puestos de trabajo.

IV. 2. El ambiente organizacional

Debido a los cambios en la estructura funcional se producen alteraciones significativas del espacio físico que ocupa la organización, variaciones en la actividad funcional y en la delegación de autoridad y cambios en los organigramas departamentales y en el general. Por lo expuesto, se producen también alteraciones en las normas, sistemas y métodos operacionales, los cuales deberán ser revisados frecuentemente para soportar los cambios que produce la tercerización. Consecuentemente la organización se verá inmersa en un proceso de adaptación al nuevo de control interno de los sistemas de información gerencial, a través de un mayor soporte y calificación de datos para la toma de decisiones.

IV. 3. El ambiente económico

Bajo esta perspectiva, la tercerización requiere una adaptación de la estructura de costos internos a este nuevo sistema definiendo sus situaciones a un nivel contable y operacional.

Así, los datos obtenidos a través del sistema de costos de las actividades tercerizadas en relación con los costos de las actividades internas.

A partir de la implantación de la tercerización, se necesita de una revisión continua de los costos de los procesos de producción, de distribución, comercialización y, en general, de los costos de muchas actividades administrativas internas, pues repercuten directamente en la estructura administrativa - operacional de la empresa.

De igual manera, debe existir un ambiente encaminado a la revisión de los precios y tarifas de los productos o servicios de la organización, considerando la participación e influencia, directa o indirecta, de las actividades tercerizadas para la determinación final de los mismos.

En muchos casos, dependiendo de las áreas tercerizadas y según la flexibilidad de manejo implantado en las mismas, puede existir variaciones significativas en la planificación del nivel de inversiones en activos por parte de la empresa o en la planificación del rendimiento de los activos existentes.

IV. 4. El ambiente social

Las circunstancias especiales del momento político y social nos llevan a hablar sobre el empleo. Este tópico se debe analizar tomando en cuenta dos aspectos:

a) Apertura de los nuevos negocios

En este sentido, los ejemplos internacionales de la tercerización, llevan a pensar en la formación rápida de nuevas empresas en varios segmentos del mercado en el sector de los servicios.

b) Revisión de las funciones

Con la implantación de la tercerización, la transformación de las estructuras funcionales es inevitable en las empresas. Le corresponde a la alta gerencia, partiendo de la visión estratégica, delimitar las consecuencias internas de este proceso, abordando:

El aspecto social de los despidos cuando ocurren, procurando facilitar el proceso junto a los funcionarios, e intentando siempre y en la medida de lo posible, a través de negociaciones con el proveedor de los servicios que será contratado, el acogimiento, en una forma parcial o total, de estos funcionarios que se convertirán en colaboradores de la nueva empresa.

El movimiento interno funcional enseñará al administrador la posibilidad de aprovechar la mano de obra disponible en las áreas tercerizadas. Esta situación se facilita, ya que, los ex empleados conocen la empresa, su cultura y filosofía.

Este enfoque es extremadamente importante pues, con la implementación de la tercerización, la tendencia empresarial es despedir empleados, lo cual en un determinado momento hace que la empresa por el énfasis en las áreas que componen las actividades principales del negocio.

IV. 5. El ambiente político

El gobierno en sus tres niveles ha considerado desde hace tiempo a la tercerización como una forma adecuada de proceder en la relación con los cambios estratégicos y operacionales en los organismos públicos.

Los programas de estabilización de la economía, la privatización de empresas estatales, la apertura de la economía y la disminución de la burocracia en su momento, han reflejado las intenciones del estado que de alguna manera han derivado en la obtención de resultados favorables a través de la tercerización.

IV. 6. El ámbito jurídico

En México no existe ley que prohíba o regule la aplicación de la tercerización, sin embargo, según lo dispuesto en los numerales 12, fracción I y 15-A de la Ley del Seguro Social (LSS), “aquellas compañías que utilizan los servicios de subordinados contratados por otras, son responsables solidarias del cumplimiento de los deberes que la LSS y sus reglamentos imponen a los patrones”.

Esto quiere decir que si las proveedoras de personal en “*outsourcing*” no cuentan con elementos propios suficientes para hacer frente a dichas obligaciones, se convierten en intermediarios laborales ante los ojos del Seguro Social; en consecuencia, las empresas beneficiadas por las labores de este tipo de trabajadores son quienes responderán ante dicho Instituto, porque recibieron los servicios subordinados, elemento esencial para ser sujeto de aseguramiento al Régimen Obligatorio del Seguro Social, en atención al contenido del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social (LSS) reformado el 9 de julio del año 2009⁹, que de manera literal dice lo siguiente:

Artículo 15 A. *Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.*

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el

⁹ http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5098045&fecha=09/07/2009 31 de Diciembre 2011.

Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

II. Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.

Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.

Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) considera ciertas prácticas como indebidas, principalmente cuando se establecen contratos de “outsourcing” con sociedades cooperativas de trabajadores.

Esto significa que crear cooperativas para ser utilizadas como “patrones ficticios” y de esta forma tratar de hacer deducibles para las contribuciones federales denominadas: Impuesto Sobre la Renta (ISR) e Impuesto Empresarial a Tasa única (IETU), los sueldos, salarios y las prestaciones al personal, así como eludir cuotas de seguridad social, constituye un acto de simulación, lo cual es penado severamente por las leyes.

V. LA CONVENIENCIA DEL “*OUTSOURCING*”

El “*outsourcing*” permite a la empresa eliminar costos fijos, permite que los especialistas sean más competitivos y que proporcionen un mejor servicio¹⁰.

V. 1. Razones para subcontratar

Alcanzar la efectividad enfocándose en lo que la empresa hace mejor.

Aumentar la flexibilidad para alcanzar el cambio según las condiciones del negocio, la demanda de los productos y/o servicios y la tecnología.

Mejorar el rendimiento organizacional a través de una mayor productividad, mejor calidad, entregas más confiables y a tiempo, ciclos de tiempo más rápidos, mejoramiento de la utilización de los recursos, mayor disponibilidad y mayor rendimiento.

Transferir el costo de los empleados (incluyendo los beneficios que por ley se les otorga) y los gastos gerenciales al proveedor.

Convertir los costos fijos en costos variables.

Reducir inversiones en equipo, inventarios, personal, entre otros, para utilizar esos recursos para otros propósitos.

Ganar acceso al mercado y oportunidades de negocio a través de la red de proveedores.

Expandir las operaciones durante períodos en los que esa expansión no podría ser financiada.

Recibir ideas innovadoras para mejorar el negocio, los productos, los servicios, entre otros.

Mejorar la credibilidad y la imagen corporativa a través de la asociación de grandes proveedores.

¹⁰ Bumeran “*Outsourcing Total*” 31 de Diciembre de 2011
http://www.bumeran.com.mx/aplicantes/contenidos/zonas/a_articulos.ngmf?IDZONA=4&IDSUBZONA=2&IDART=21200&ZH=0

V. 2. Razones para no subcontratar

Mantener los puestos de trabajo para evitar que la lealtad de los empleados que siguen en la empresa baje, manteniendo el compromiso con la comunidad.

Baja de la moral de los empleados en general (no solo para los que fueron tercerizados).

Perder el control sobre el proveedor.

Perder la filosofía de la empresa.

Incertidumbre existencial.

Depender de los proveedores.

Perder la confidencialidad.

Temor a que los contratistas se expandan dentro de la empresa.

Como puede observarse cada uno de los rubros anteriormente detallados encierra un común denominador, lograr que se mejore la competitividad de la empresa y agilizar su capacidad de respuesta ante los cambios cada vez más frecuentes e impactantes del medio esto a generado que algunas organizaciones visionarias busque desprenderse de algunas funciones y procesos ha venido adicionando de forma natural debido a su crecimiento y desarrollo, pero que sin lugar a duda le distrae valiosos recursos y atención de la esencia de su operación.

VI. EL “OUTSOURCING” Y SUS ÁREAS DE CONTRATACIÓN

VI. 1. Actividades que se pueden subcontratar:

Los que hacen uso intensivo de recursos – gastos corrientes o inversión de capital.

Áreas relativamente independientes.

Servicios especializados y otros servicios de apoyo.

Aquellas sujetas a un mercado rápidamente cambiante y donde es costoso reclutar, capacitar y retener al personal.

Aquellas con la tecnología rápidamente cambiante, que requieren una gran inversión, como las Tecnologías de Información (TI).

VI. 2. Actividades que no se subcontratan:

Estrategia.

Finanzas corporativas.

Control de proveedores.

Calidad.

Normas ambientales.

Seguridad.

La satisfacción de los requisitos del mercado y reglamentarios.

La provisión de administración y dirección.

El mantenimiento de las competencias y el control.

La diferenciación con respecto a los competidores.

El mantenimiento de la propia identidad.

VII. EL PROCESO DEL “*OUTSOURCING*”

VII. 1. La tercerización

La aplicación de la tercerización en las empresas debe hacerse tomando en cuenta dos puntos de vista muy importantes:

Se debe encontrar una empresa que ofrezca un servicio igual o mejor que el que se ejecuta internamente.

El servicio a ser provisto debe hacerse de manera oportuna, en el menor tiempo y con la mayor calidad posible.

Estos dos aspectos determinan claramente, y de una forma simple, un nuevo posicionamiento para las empresas contratadas y contratantes. Según American Management Association (AMA), para poner en práctica una tercerización estratégica se debe aplicar el siguiente proceso:

- ★ Transformar a la jerarquía funcional de la estructura organizacional en una representación del proceso de los roles que cumple cada empleado en la empresa.

Con esto se transforma la rígida organización funcional en una representación del proceso de roles, es decir, que los empleados desempeñen una serie de actividades requeridas y que estas se acoplen de forma que las personas de diferentes departamentos puedan trabajar juntas de manera eficiente y eficaz.

- ★ Combinar varios procesos en unidades de negocio como una nueva estructura organizacional. Las unidades estratégicas de negocios son pequeños negocios definidos y establecidos como unidades en una empresa mayor, creadas

con el fin de asegurar la promoción y el manejo de un cierto producto o servicio como si se tratara de un negocio independiente.

- ★ Clasificar las unidades del negocio como una “capacidad esencial” o “complementaria” para el propósito de la empresa.
- ★ Comprometer todas las unidades complementarias del negocio a una estrategia de desarrollo de capacidades independientes.
- ★ Definir las especificaciones y oportunidad para la compra y venta de los productos o servicios de las unidades complementarias del negocio. Se trata de definir en dónde está la diferencia entre el proveedor interno y las mejores opciones del mercado.
- ★ Administrar las iniciativas de tercerización a través de contratos con los proveedores.
- ★ Evaluar e implementar continuamente cambios adicionales por parte de la red de las unidades de negocio corporativas causadas por consideraciones estratégicas de mercado o internas.

VIII. ORGANIZACIÓN DE UN PROYECTO DE “OUTSOURCING”

Un proyecto de tercerización debe incluir la participación activa de funcionarios tanto de la empresa contratante como de las empresas proveedoras de servicios.

En definitiva, el trabajo conjunto y diario durante la contratación, implementación y desarrollo de todo el proyecto es esencial para el éxito del mismo.

Básicamente se necesita implementar un equipo de trabajo que incluya integrantes idóneos, y que se encarguen de aprobar, liderar y ejecutar el proyecto. El equipo de trabajo debe incluir los siguientes integrantes:

- **Comité ejecutivo:** Integrado por los gerentes de la empresa contratante y contratista. El comité ejecutivo es el encargado de aprobar el proyecto.
- **Gerencia de proyecto:** Integrado por un gerente líder de la empresa contratante y un gerente líder de la empresa contratista. La gerencia del proyecto es la que lidera el proceso.
- **Equipo del proyecto:** Integrado por profesionales de las empresas contratante y contratista. Este equipo es el que ejecuta el proyecto. El equipo del proyecto incluye especialistas seleccionados previamente por parte de la empresa contratante, los mismos que se encargarán del desarrollo organizacional mientras se aplica la tercerización. El equipo de especialistas, junto con la gerencia del proyecto, se encargarán de elaborar el contrato de prestación de servicios, y será el comité ejecutivo el que se encargue de dar la aprobación final.

VIII. 1. Factores críticos de éxito del proyecto

Con el fin de que un proyecto de tercerización tenga éxito, es preciso prestar atención especial a una serie de factores esenciales.

En primer lugar, la participación y patrocinio de la alta administración son importantes como fuente de ideas y de impulso al proyecto.

En segundo lugar está la formación de un equipo interno con conocimiento amplio de los procesos y productos para que el costo de los mismos no incluya deficiencias en materia funcional.

En tercer lugar, se debe focalizar al proveedor de los servicios en base a una selección detallada de los mismos que avale una tercerización efectiva.

IX. VENTAJAS, DESVENTAJAS Y RIESGOS DEL “OUTSOURCING”

IX. 1. Ventajas:

El desarrollo económico del sector productivo.

Especialización por tareas en función de los servicios prestados.

La responsabilidad de las empresas contratantes de servicios al establecer controles de calidad adecuados a través de criterios y sistemas de evaluación establecidos conjuntamente con los prestadores de estos servicios.

Es inevitable un nuevo enfoque del sistema de costos para poder evaluar claramente la disminución de los costos en los procesos tercerizados.

Un mayor entrenamiento y desarrollo profesional para los empleados dentro de las empresas prestadoras de servicios, así como, transferencias de tecnología para los funcionarios de las empresas contratantes y / o para las empresas contratistas.

Una disminución del desperdicio.

La revalorización de los talentos humanos.

La agilidad en las decisiones se refuerza con la tercerización.

Aprovechamiento de los espacios físicos y revalorización de los recursos instalados (maquinarias, equipos, entre otros) para optimizar el uso.

XI. 2. Desventajas:

Pérdida de habilidades críticas para el cumplimiento del objetivo del negocio o desarrollo de habilidades que incorrectamente pueden ser catalogadas como esenciales.

Pérdida del control sobre la calidad de los servicios contratados.

En caso de no realizar unos análisis del mercado de las compañías prestadoras de servicios, la tercerización se puede convertir en el camino directo al fracaso.

Si es que la decisión de tercerizar no está bien fundamentada dentro de la empresa, la sola idea de aplicarla podría ser causante de un caos generalizado en todos los niveles de la organización.

Los errores no pueden ser admitidos al momento de escoger un área a tercerizar.

No todos los empleados que perdieron su puesto dentro de la organización podrán ser absorbidos por las empresas prestadoras de servicios.

IX. 3. Riesgos:

Operacional

Ocurre cuando el *“outsourcing”* o tercerización no satisface la necesidad para la cual se contrató, en términos de eficacia y oportunidad.

Financiero

Que su costo real y final sea mayor al que esperaba.

Laboral

Que su organización tenga que sufrir indemnizaciones por demandas y/o por multas y sanciones de la autoridad por el incumplimiento de las obligaciones laborales y fiscales en que incurra el prestador del servicio de *“outsourcing”* tales como la omisión o el incumplimiento en el pago de los salarios y prestaciones convenidas, participación en las utilidades, Aportaciones de Seguridad Social (Seguro Social, SAR, INFONAVIT) e impuestos.

X. EL “OUTSOURCING” COMO HERRAMIENTA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y DE LA REINGENIERIA

X. 1. El proceso administrativo

El proceso administrativo formado por 4 funciones fundamentales, planeación, organización, ejecución y control, constituyen el proceso de la administración. La planeación para determinar los objetivos en los cursos de acción que van a seguirse, la organización para distribuir el trabajo entre los miembros del grupo y para establecer y reconocer las relaciones necesarias, la ejecución por los miembros del grupo para que lleven a cabo las tareas prescritas con voluntad y entusiasmo y el control de las actividades para que se conformen con los planes.

LA PLANEACIÓN aclara, amplificar y determinar los objetivos, pronostica, establece las condiciones y suposiciones bajo las cuales se hará el trabajo, selecciona y declara las tareas para lograr los objetivos. Establece un plan general de logros enfatizando la creatividad para encontrar medios nuevos y mejores de desempeñar el trabajo. Establece políticas, procedimientos y métodos de desempeño. Anticipa los posibles problemas futuros. Modifica los planes a la luz de los resultados del control.

LA ORGANIZACIÓN subdivide el trabajo en unidades operativas (departamentos), agrupa las obligaciones operativas en puestos, reúne los puestos operativos en unidades manejables y relacionadas. Aclara los requisitos del puesto, selecciona y coloca a los individuos en el puesto adecuado. Utiliza y acuerda la autoridad adecuada para cada miembro de la administración. Proporciona facilidades personales y otros recursos. Ajustar la organización a la luz de los resultados del control.

LA EJECUCIÓN pone en práctica la filosofía de participación por todos los afectados por la decisión, conduce y reta a otros para que hagan su mejor esfuerzo, motiva a los miembros. Comunica con efectividad. Desarrolla a los

miembros para que realicen todo su potencial. Recompensa con reconocimiento y buena paga por un trabajo bien hecho. Satisface las necesidades de los empleados a través de esfuerzos en el trabajo. Revisa los esfuerzos de la ejecución a la luz de los resultados del control.

EL CONTROL compara los resultados con los planes generales, evalúa los resultados contra los estándares de desempeño, idea los medios efectivos para medir las operaciones, comunica cuales son los medios de medición. Transfiere datos detallados de manera que muestren las comparaciones y las variaciones, sugiere las acciones correctivas cuando sean necesarias, informa a los miembros responsables de las interpretaciones. Ajusta el control a la luz de los resultados del control.

En la práctica real, las 4 funciones fundamentales de la administración están de modo entrelazadas e interrelacionadas, el desempeño de una función no cesa por completo (termina) antes que se inicie la siguiente. Y por lo general no se ejecuta en una secuencia en particular, sino como parezca exigirlo la situación.

Al establecer una nueva empresa el orden de las funciones será quizás como se indica en el proceso pero en una empresa en marcha, el gerente puede encargarse del control en un momento dado y a continuación de esto ejecutar y luego planear.

La secuencia deber ser adecuada al objetivo específico. Típicamente el gerente se haya involucrado en muchos objetivos y estará en diferentes etapas en cada uno.

Para el no gerente esto puede dar la impresión de deficiencia o falta de orden. En tanto que en realidad el gerente tal vez esta actuando con todo propósito y fuerza.

A la larga por lo general se coloca mayor énfasis en ciertas funciones más que en otras, dependiendo de la situación individual. Así como algunas funciones necesitan apoyo y ejecutarse antes que otras puedan ponerse en acción.

La ejecución efectiva requiere que se hayan asignado actividades a las personas o hayan realizado las suyas de acuerdo con los planes y objetivos generales, de igual manera el control no puede ejercerse en el vacío debe haber algo que controlar.

En realidad, la planeación esta involucrar en el trabajo de organizar, ejecutar y controlar. De igual manera los elementos de organizar se utilizan en planear, ejecutar y controlar con efectividad. Cada función fundamental de la administración afecta a las otras y todas están relacionadas para formar el proceso administrativo.

En base a lo anteriormente expuesto, es que consideramos que el *“outsourcing”* forma parte del proceso administrativo.

El *“outsourcing”* resalta su utilidad como herramienta de gestión administrativa.

X. 2. La reingeniería

Las organizaciones que realmente están preparadas para regresar al principio y pensar en la mejor forma de producir, comercializar y distribuir un producto o un servicio, se verán obligadas a preguntarse cuáles son las mejores formas de hacerlo, y al mismo tiempo si realmente necesitan tener todos los procesos dentro de sus compañías.

La reingeniería ofrece a las empresas la oportunidad de considerar el *“outsourcing”* como una de las herramientas que pueden utilizar en el nuevo proceso; aunque es más fácil escribir sobre reingeniería que llevarla a la práctica. Los principios son acertados y sólidos, pero aún son pocos los ejemplos de proyectos de reingeniería espectacularmente exitosos.

Una de las razones de esta lenta asimilación es la resistencia interna en las organizaciones a este cambio potencialmente enorme. Significa desafiar poderosos

intereses creados, que encontrarán razones para no realizar cambios, al menos por el momento o en sus propias áreas.

Por la misma razón, el *“outsourcing”* puede ser una ruta más fácil que la reingeniería interna y puede abrir este callejón sin salida.

De hecho, los proveedores de outsource o subcontratistas con frecuencia lograrán sus beneficios a través de la reingeniería de un proceso para hacerlo más eficiente, una vez que obtiene el contrato. Las compañías nuevas o los negocios nuevos adoptarán el *“outsourcing”* más fácilmente que las organizaciones tradicionales, ya que tienen la oportunidad de diseñar apropiadamente sus procesos de negocios, para que sean lo más eficientes, y no copiar simplemente a otros de la industria.

XI. METODOLOGÍA PARA ESTABLECER UN PROYECTO DE “OUTSOURCING”

Una metodología práctica para establecer proyecto de *“outsourcing”* incluye:

Combinar tecnología, recursos humanos y recursos financieros, analizar si la empresa esta preparada cultural, técnica y gerencialmente para ser sometida a un proceso de *“outsourcing”* en un momento determinado.

Diseñar un programa de *“outsourcing”* partiendo de este análisis, establecer cronogramas, necesidades y todos los recursos que se requieren para llevar a cabo el proceso.

Prepararse para la implementación, y adquirir los recursos necesarios para que pueda ser manejado por control remoto (vía Internet, por ejemplo).

XI. 1. Convencer de la necesidad

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

XI. 2. Implementar el “outsourcing”

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

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

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

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

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

XII. PASOS DE LA METODOLOGÍA

XII. 1. FASE 0: inicio del proyecto

¿Qué hace? Identifica el alcance de lo que se está considerando para el "outsourcing". Establece los criterios, las marcas importantes iniciales y los factores "adelante/alto" para las decisiones iniciales. Asigna recursos iniciales para "poner la semilla" del proyecto.

¿Cuánto tiempo? De dos a cuatro semanas.

¿Quién participa? Esta fase es iniciada por el gerente ejecutivo o un miembro del consejo que este patrocinando el estudio de factibilidad.

¿Qué se entrega? Un documento que establece el alcance del proyecto y las cuestiones administrativas.

¿Qué se decide? Examinar (o no) los beneficios estratégicos.

XII. 2. FASE 1: Evaluación

¿Qué hace? Examina la factibilidad del "outsourcing"; define el alcance y los límites del proyecto e informa en que grado el proyecto satisfará los criterios establecidos.

¿Cuánto tiempo? De cuatro a seis semanas.

¿Quién participa? Un pequeño equipo encabezado por el patrocinador, por lo menos un gerente de una función (por ejemplo: de finanzas o recursos humanos), que no se vea personalmente afectado por el resultado de la evaluación.

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

¿Qué se decide? Decisión acerca de proceder o no.

XII. 3. FASE 2: Planeación detallada

¿Qué hace? Establece los criterios para la licitación, define los detalles para los requisitos y prepara una lista breve de invitaciones para el concurso.

¿Cuánto tiempo? De ocho a diez semanas.

¿Quién participa? El equipo formado durante la fase 1, más un representante de compras (o abastecimientos o contratos), del departamento jurídico y de recursos humanos, en caso de que no estén representados.

¿Qué se entrega? Un plan para el proceso de licitación, incluyendo documentación para la licitación, descripción de los servicios, borradores de acuerdos del nivel de servicios y una estrategia para las negociaciones con los proveedores.

¿Qué se decide? A quien se invita a conservar, bajo que criterios y las medidas de desempeño.

XII. 4. FASE 3: Contratación

¿Qué hace? Selecciona a un contratista preferido como resultado de un proceso de licitación. Identifica a un proveedor de respaldo.

¿Cuánto tiempo? De tres a cuatro meses.

¿Quién participa? El equipo central de la fase de planeación. Puede incluir asesores externos. Participarán contratistas potenciales y sus socios.

¿Qué se entrega? Invitación a concursar. Acuerdos de nivel de servicios. Los encabezados del acuerdo. Contratos. Plan para la transferencia del servicio al subcontratista.

¿Qué se decide? La concesión del contrato. A quien, para que servicio, durante cuánto tiempo, con qué criterios de medición.

XII. 5. FASE 4: Transición del nuevo servicio

¿Qué hace? Establece los procedimientos para la administración de la función subcontratada. Transfiere la responsabilidad formal de las operaciones. Transfiere personal y activos según se haya acordado.

¿Cuánto Tiempo? De dos a tres meses.

¿Quién participa? El equipo central y el gerente de función de la función subcontratada. Recursos humanos, usuarios, gerencia y personal del proveedor.

¿Qué se entrega? Un plan de transición. Documentación de los procedimientos de administración y revisión. Entrega de la responsabilidad formal al subcontratista.

¿Qué se decide? Procedimientos de terminación. Fecha de entrega del servicio.

XII. 6. FASE 5: Administración y revisión

¿Qué hace? Revisa el contrato en forma regular, comparándolo contra los niveles de servicios acordados. Plantea las negociaciones para tomar en cuenta los cambios y requerimientos adicionales.

¿Cuánto tiempo? De uno a cinco años, dependiendo de la duración del contrato. Normalmente es de tres a cinco años.

¿Quién Participa? Representante del contratista responsable de la entrega del servicio. Representante de la función del usuario, responsable de la administración del contrato y del proveedor.

¿Qué se entrega? Un servicio administrado. Revisiones regulares. Ausencia de sorpresas.

¿Qué se decide? Verificación anual de la validez de la evaluación original. Decisión sobre la continuación del contrato.

XIII. EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PARA EL “OUTSOURCING”

Un modelo sencillo determina qué actividades son consideradas como áreas de “responsabilidad”. Esto entra un poco en conflicto con el pensamiento actual sobre “administración y reingeniería de procesos”, ya que un aspecto crítico para la reingeniería de procesos con éxito es la habilidad para evaluar los procesos que atraviesan fronteras funcionales.

Las actividades no centrales incluyen:

- √ Apoyo a clientes
- √ Ventas
- √ Tecnología informática
- √ Propiedades
- √ Recursos Humanos
- √ Educación y capacitación
- √ Finanzas
- √ Manufactura
- √ Desarrollo

Finalmente en cualquier comparación de esta naturaleza, el costo nunca es lo que parece; los verdaderos costos de comprar servicios a un proveedor se ven mejor como un iceberg, siendo los costos obvios los que están arriba de la línea de flotación, tal vez sólo la punta. Para demostrar este iceberg veamos:

- √ Arriba de la línea de flotación
- √ El precio compuesto de:
 - Materiales
 - Mano de obra

- Gastos generales
- Marginales
- √ Debajo de la línea de flotación
- √ El verdadero costo de la relación compuesto de:
 - Garantías
 - Distribución
 - Capacitación
 - Rapidez de respuesta
 - Inventario
 - Impuestos
 - Desarrollo
 - Consignación
 - Herramental
 - Premios
 - Seguros
 - Administración
 - Transporte
 - Niveles de calidad

XIV. FACTORES RELEVANTES EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

En la definición del objeto del contrato y los requisitos inherentes al mismo, así como en la valoración y comparación de ofertas de los licitadores pueden intervenir muchos factores y de muy diversa índole. Por todo ello es recomendable el planteamiento de comenzar cualquier proceso de “*outsourcing*” de forma escalonada y en fases independientes para poder ir midiendo el impacto y corregir cualquier desviación.

Teniendo en cuenta este planteamiento a la hora de acometer la contratación de un servicio de “externalización”, los factores que intervienen deberán estar recogidos dentro de las especificaciones del conjunto de cuestionarios disponibles a tal efecto:

- √ De empresa.
- √ Económicos.
- √ Técnicos particulares.

No obstante, y a título orientativo, en este apartado se hace mención de aquellos factores que, entre los anteriores, pueden intervenir en mayor medida en el proceso de contratación de un servicio de “*outsourcing*” cuyo seguimiento debe efectuarse exhaustivamente:

XIV. 1. Transferencia de equipamiento. Se valorará positivamente, en su caso, que la empresa de “*outsourcing*” acepte los activos de la administración y el valor económico que ésta propone en cuanto a:

- Equipos físicos.
- Equipos lógicos (no aplicativos).
- Instalaciones.

- En el caso de transferencia de equipamiento lógico aplicativo que sea susceptible de reutilización se valorará la cuantía económica con la que la empresa de *“outsourcing”* compense a la administración.
- El importe que suponga la transferencia de recursos se descontará del costo del servicio.

XIV. 2. Flexibilidad. Será valorada positivamente, para que la empresa de *“outsourcing”* se comprometa a adaptarse en la mayor medida posible a cambios respecto del nivel de servicio pactado, en cuanto a:

- ★ Incremento del horario de utilización de los SI.
- ★ Variación de los períodos de tiempo que requieran una capacidad de proceso masivo (24 horas al día).
- ★ Incremento y mejora del parque de equipos, respecto de lo acordado en el mantenimiento.
- ★ Actualización tecnológica de los equipos lógicos (versiones, nuevos productos, etc.).
- ★ Variación de las especificaciones en el desarrollo o mantenimiento de aplicaciones.

XIV. 3. Reversibilidad. El concepto de reversibilidad se aplica en la finalización del contrato y hace referencia a la posibilidad de recuperación de los activos y de los servicios cedidos a la empresa de *“outsourcing”*. Este concepto tiene aplicación tanto en la terminación del período de vigencia del contrato como en las salidas programadas que se establezcan. Se valorará positivamente que la empresa de *“outsourcing”* contemple esta posibilidad de recuperación de activos, y en especial que:

- Planifique la opción de recompra de equipos.
- Proponga un método de valoración de activos que estipule el incremento en el valor de los activos mientras dura la prestación del servicio. Estos activos pueden ser de tres tipos:
 - Activos mejorados (aplicaciones, nuevos desarrollos, etc.)
 - Activos actualizados (equipos físicos y mantenimiento aplicaciones).
 - Activos formados (formación de personal en las nuevas herramientas).

XIV. 4. Experiencia en el entorno público. La experiencia del personal de la empresa de *“outsourcing”* en otros trabajos con la Administración será valorada positivamente siempre que pueda objetivarse. Será especialmente interesante que esos trabajos tengan relación directa con los servicios a contratar (desarrollo o mantenimiento de las aplicaciones sobre las que se trabajó anteriormente, etc.).

XIV. 5. Seguridad. Se valorarán positivamente todas las medidas (procedimentales, recursos físicos y/o humanos, etc.) de que pueda disponer la empresa de *“outsourcing”* para asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. A modo de ejemplo se pueden citar:

- Procedimientos de seguridad relativos a las instalaciones donde residen los equipos físicos (de acceso, protección contra el fuego, etc.).
- De copia periódica de información.
- De contingencia (ante desastres).

- Dispositivos de seguridad específicos:
- Control de accesos a los SI.
- Centros de respaldo, etc.

XIV. 6. Continua inversión

en tecnología. La empresa de *“outsourcing”* ha de tener la vocación de estar en punta de la tecnología (los últimos y más modernos equipos) y con los mejores profesionales (formados en esas tecnologías). Por tanto, se valorarán factores que demuestren esa continua inversión en tecnología, tales como los siguientes:

- √ Disponer de últimas versiones de equipos físicos y lógicos.
- √ Certificaciones de calidad y seguridad de organizaciones reconocidas.
- √ Número de cursos realizados al año para el reciclaje y formación del personal.

XIV. 7. Coincidencia en estrategia tecnológica con la administración. Se considerará positivamente que las estrategias tecnológicas de la organización y de la empresa de *“outsourcing”* sean coincidentes, es decir que el entorno y tipo de equipos físicos, lógicos y/o comunicaciones sean equivalentes o vayan en la misma línea, en especial en lo relativo a la orientación estratégica de sistemas abiertos.

De todos estos aspectos se desprenden diez factores clave a tener en cuenta en la gestión de todo contrato de "externalización", que se enumeran a continuación:

- a) Enfocarlo sobre un objetivo final y no sobre una actividad diaria.

- b)** Identificar los casos de riesgo y problemas posibles y desarrollar planes de resolución de los mismos.
- c)** Desarrollar planes de transición en detalle que permitan la aplicación de esa "externalización" en la estructura actual de la empresa u organismo, así como su finalización.
- d)** Reflejar claramente los diferentes criterios de medida del rendimiento para su aplicación y revisión periódica.
- e)** Dar importancia prioritaria al factor humano, particularmente al interno de la empresa u organismo contratante.
- f)** Asegurar la transferencia efectiva de conocimientos entre el contratante y la empresa que ofrezca sus servicios.
- g)** Preparar y gestionar posibles casos de conflicto entre ambos.
- h)** Documentar en detalle todas las actividades.
- i)** Establecer la infraestructura adecuada de seguimiento, comunicación y responsabilidades, que asegure el acuerdo mutuo a lo largo del proyecto.
- j)** Mantener actualizada la calidad y costo del servicio según marquen las directrices el mercado.

XV. EL “*OUTSOURCING*” DE PERSONAL: ¿UNA PRÁCTICA INDEBIDA PARA EFECTOS FISCALES EN MÉXICO?

La subcontratación de personal ofrece muchas ventajas, pero también tiene sus riesgos, como la responsabilidad solidaria en materia de seguridad social (IMSS) (SAR) (INFONAVIT) y el de que la autoridad fiscal federal (SHCP) (SAT) la pueda considerar como una práctica fiscal indebida.

Tratándose de autoridades fiscales locales (Estatales y del Distrito Federal), estas no han manifestado este tipo de criterios administrativos respecto de la afectación en la recaudación de las contribuciones de su ámbito espacial de validez que tienen como base de determinación los sueldos y demás prestaciones pagadas al personal por la tercerización o subcontratación de personal.

XV. 1. Cuestión previa

En México existe mucha confusión con respecto al término “*outsourcing*” y sobre la manera en que las empresas se pueden apoyar en esta modalidad de contratación.

“*Outsourcing*” significa subcontratación, tercerización, externalizado de funciones, aprovisionamiento del exterior, contratación de servicios externos, entre otros significados.

Sin embargo, bajo el término □ de “*outsourcing*”, en México se suelen designar a empresas de índole muy variada, desde las que proporcionan servicios de vigilancia o limpieza, pasando por aquellas otras que brindan almacenamiento, procesamiento de datos y/o mantenimiento a equipos de cómputo o sistemas, hasta aquellas otras que proveen personal eventual o procesamiento de nóminas; y, peor aún, hay quienes consideran que el “*outsourcing*” es una forma de evadir obligaciones fiscales y laborales.

Desde el punto de vista estrictamente laboral, se debe entender al “*outsourcing*” o tercerización como un recurso por el cual una empresa puede ser auxiliada por otra para el desempeño y/o desarrollo de ciertas actividades, ya sea porque no son sustantivas (es decir, no generan valor al negocio), porque responden a la necesidad de enfrentar picos en el ciclo de producción o porque es una forma de lidiar con una alta rotación de personal típica de la fase de adaptación inicial al puesto de trabajo, lo que permite minimizar cargas administrativas y de previsión social inherentes al ejercicio de la actividad laboral.

El “*outsourcing*” en México se puede prestar a las empresas por medio tanto de personas físicas como de personas jurídicas, sin embargo, es una práctica más común el uso de figuras societarias como las sociedades cooperativas, la sociedad en nombre colectivo, las empresas integradoras e integradas, los sindicatos, las sociedades solidarias sociales, las uniones, etc., las cuales son “mal vistas” a los ojos de las autoridades fiscales federales, en razón de que se “prestan” a la simulación de actos dada la naturaleza de las mismas: el uso del recurso humano de sus integrantes.

Más sin embargo, una sociedad anónima también es factible que pueda prestar el servicio de tercerización de mano de obra, sin olvidar que el “*outsourcing*” no solo se supedita a la prestación de servicios de este tipo, sino de los ya arriba enunciados.

El fisco federal en nuestro país ha puesto especial atención en este servicio de tercerización, específicamente el de mano de obra en virtud de que ha considerado a estos esquemas como “abusivos” de sustitución laboral, ya que consisten en transferir a los trabajadores de las empresas a las figuras citadas con el propósito de eludir entre otros conceptos el pago del reparto de utilidades a los trabajadores, de contribuciones federales, específicamente de impuestos como el Impuesto Sobre la Renta (ISR) e Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU) y más aún, las Aportaciones de Seguridad Social al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS),

Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y al propio Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

XV. 2. El criterio del Servicio de Administración Tributaria

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) considera ciertas prácticas como indebidas, principalmente cuando se establecen contratos de “*outsourcing*” con sociedades cooperativas de trabajadores.

Esto significa que crear cooperativas para ser utilizadas como “patrones ficticios” y de esta forma tratar de hacer deducibles para el Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU) los sueldos, salarios y las prestaciones al personal, así como eludir cuotas de seguridad social, constituye un acto de simulación, lo cual es penado severamente por el Código Fiscal de la Federación (CFF) en los siguientes términos:

Artículo 108. - *Comete el delito de defraudación fiscal quien con uso de engaños o aprovechamiento de errores, omite total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal.*

La omisión total o parcial de alguna contribución a que se refiere el párrafo anterior comprende, indistintamente, los pagos provisionales o definitivos o el impuesto del ejercicio en los términos de las disposiciones fiscales.

El delito de defraudación fiscal y el delito previsto en el artículo 400 Bis del Código Penal Federal, se podrán perseguir simultáneamente. Se presume cometido el delito de defraudación fiscal cuando existan ingresos derivados de operaciones con recursos de procedencia ilícita.

El delito de defraudación fiscal se sancionará con las penas siguientes:

I. *Con prisión de tres meses a dos años, cuando el monto de lo defraudado no exceda de **\$1,221,950.00**.*

II. *Con prisión de dos años a cinco años cuando el monto de lo defraudado exceda de **\$1,221,950.00** pero no de **\$1,832,920.00**.*

III. *Con prisión de tres años a nueve años cuando el monto de lo defraudado fuere mayor de **\$1,832,920.00**.*

Cuando no se pueda determinar la cuantía de lo que se defraudó, la pena será de tres meses a seis años de prisión.

Si el monto de lo defraudado es restituido de manera inmediata en una sola exhibición, la pena aplicable podrá atenuarse hasta en un cincuenta por ciento.

El delito de defraudación fiscal y los previstos en el artículo 109 de este Código, serán calificados cuando se originen por:

- a).- Usar documentos falsos.**
- b).- Omitir reiteradamente la expedición de comprobantes por las actividades que se realicen, siempre que las disposiciones fiscales establezcan la obligación de expedirlos. Se entiende que existe una conducta reiterada cuando durante un período de cinco años el contribuyente haya sido sancionado por esa conducta la segunda o posteriores veces.**
- c).- Manifestar datos falsos para obtener de la autoridad fiscal la devolución de contribuciones que no le correspondan.**
- d).- No llevar los sistemas o registros contables a que se esté obligado conforme a las disposiciones fiscales o asentar datos falsos en dichos sistemas o registros.**
- e) Omitir contribuciones retenidas o recaudadas.**
- f) Manifestar datos falsos para realizar la compensación de contribuciones que no le correspondan.**
- g) Utilizar datos falsos para acreditar o disminuir contribuciones.**

Cuando los delitos sean calificados, la pena que corresponda se aumentará en una mitad.

No se formulará querrela si quien hubiere omitido el pago total o parcial de alguna contribución u obtenido el beneficio indebido conforme a este artículo, lo entera espontáneamente con sus recargos y actualización antes de que la autoridad fiscal descubra la omisión o el perjuicio, o medie requerimiento, orden de visita o cualquier otra gestión notificada por la misma, tendiente a la comprobación del cumplimiento de las disposiciones fiscales.

Para los fines de este artículo y del siguiente, se tomará en cuenta el monto de las contribuciones defraudadas en un mismo ejercicio fiscal, aun cuando se trate de contribuciones diferentes y de diversas acciones u omisiones. Lo anterior no será aplicable tratándose de pagos provisionales.

De igual forma, el aspecto de deducciones falsas se sanciona en los términos del artículo 109 del Código Fiscal de la Federación al establecer que:

Artículo 109.- *Será sancionado con las mismas penas del delito de defraudación fiscal, quien:*

I. *Consigne en las declaraciones que presente para los efectos fiscales, deducciones falsas o ingresos acumulables menores a los realmente obtenidos o determinados conforme a las leyes. En la misma forma será sancionada aquella persona física que perciba dividendos, honorarios o en general preste un servicio personal independiente o este dedicada a actividades empresariales, cuando realice en un ejercicio fiscal erogaciones superiores a los ingresos declarados en el propio ejercicio y no compruebe a la autoridad fiscal el origen de la discrepancia en los plazos y conforme al procedimiento establecido en la Ley del Impuesto sobre la Renta.*

II. *Omita enterar a las autoridades fiscales, dentro del plazo que la ley establezca, las cantidades que por concepto de contribuciones hubiere retenido o recaudado.*

III. *Se beneficie sin derecho de un subsidio o estímulo fiscal.*

IV. *Simule uno o más actos o contratos obteniendo un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal.*

V. *Sea responsable por omitir presentar, por más de doce meses, la declaración de un ejercicio que exijan las leyes fiscales, dejando de pagar la contribución correspondiente.*

VI. *Comercialice los dispositivos de seguridad a que se refiere la fracción VIII del artículo 29-A de este Código. Se entiende que se comercializan los citados dispositivos cuando la autoridad encuentre dispositivos que contengan datos de identificación que no correspondan al contribuyente para el que fueron autorizados.*

VII. *Darle efectos fiscales a los comprobantes cuyos dispositivos de seguridad no reúnan los requisitos de los artículos 29 y 29-A de este Código.*

VIII. *Darle efectos fiscales a los comprobantes digitales cuando no reúnan los requisitos de los artículos 29 y 29-A de este Código.*

No se formulará querrela, si quien encontrándose en los supuestos anteriores, entera espontáneamente, con sus recargos, el monto de la contribución omitida o del beneficio indebido antes de que la autoridad fiscal descubra la omisión o el perjuicio, o medie requerimiento, orden de visita o cualquier otra gestión notificada por la misma, tendiente a la comprobación del cumplimiento de las disposiciones fiscales.

XV. 3. El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Nuestro máximo órgano jurisdiccional en el país ha establecido un criterio¹¹ respecto al “*outsourcing*” derivado de la reforma del 9 de julio de 2009 al artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, razón por la que se contempla que tanto el patrón e intermediario son responsables solidarios en cumplimiento de deberes de seguridad social, criterio emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) al negar el amparo a una empresa de telecomunicaciones.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) declaró en el mes de octubre de 2010, la constitucionalidad del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, reformado el 9 de julio de 2009, en el que se establece que en la contratación de trabajadores para un patrón, en la que participa un intermediario laboral (“*outsourcing*”), ambos son responsables solidarios en el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social.

De esta forma, negó un amparo a una empresa del ramo de las telecomunicaciones, que adujo que dicha norma viola los principios de igualdad, libertad de comercio, concurrencia y competencia consagrados en la Carta Magna.

Precisó que dicho precepto contiene un marco normativo acotado al universo de personas que necesitan contratar servicios para desarrollar sus actividades comerciales, e introduce una distinción con base en la cual otorga un trato jurídico diferenciado exclusivamente para los dos grupos que conforman dicho universo, es decir, a los que necesitan contratar servicios para desarrollar sus actividades comerciales y los que no.

En este sentido, explicó la Sala, la norma impugnada no establece una distinción injustificada entre todos los grupos que constituyen el universo más amplio y heterogéneo de los comerciantes o prestadores de servicios, al señalar distintas

¹¹ <http://www2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/> 31 de Diciembre de 2011.

consecuencias jurídicas para quienes requieren de la contratación de servicios que cumplan con las obligaciones establecidas en la norma citada y los que no lo necesitan.

En ese tenor, el artículo 15-A de la Ley del Seguro Social no viola el principio de igualdad, al no existir en él un trato desigual injustificado entre unos y otros. De igual forma, estableció que el precepto combatido tampoco vulnera las garantías de igualdad y libertad de comercio previstas en los artículos 1 y 5 constitucionales.

Esto porque existen razones objetivas que justifican el tratamiento distinto a personas que no se encuentran en situaciones de igualdad, aun cuando desempeñen las mismas actividades, pues quienes no requieren de la contratación de prestación de servicios con un intermediario, cumplen en forma directa con sus obligaciones patronales.

Finalmente, subrayó la Segunda Sala, dicho artículo tampoco transgrede la garantía de libertad de concurrencia y competencia establecida en el artículo 28 de la Carta Fundamental, porque que no establece una restricción que impida a las personas que ejercen actividades comerciales dedicarse a ellas pues se trata de una norma que regula las condiciones que deberán reunir quienes pretendan realizar este tipo de actividades, a través de contratos de prestación de servicios, ya sea como intermediarios o como patrón.

Tal criterio de alguna forma, convalida la legalidad manifiesta de la tercerización de servicios en nuestro país, ya que no existe norma legal en contrario.

XV. 4. El criterio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) reconoce que la figura de “*outsourcing*” o tercerización de trabajadores está siendo utilizada indebidamente en nuestro país para disfrazar las relaciones laborales u ocultar los salarios reales de los empleados, con el propósito de evadir o eludir el cumplimiento de

obligaciones patronales, con la consecuente afectación a los derechos consagrados en la legislación.

Considera que estas prácticas deben combatirse a fondo y sancionarse con severidad. La dependencia considera que la actual Ley Federal del Trabajo no prohíbe la tercerización, por lo que los trabajadores tienen dificultades para hacer valer sus derechos. Esto es porque al ser utilizada la figura cada vez más y no estar debidamente regulada, se han venido presentando simulaciones por parte de empresas que prestan sus servicios a otras. No obstante, esta modalidad es una realidad en los ámbitos nacional e internacional, que genera fuentes de trabajo en la economía formal; prohibirlo, acotarlo o limitarlo a algunas actividades complementarias o accesorias al objeto de las empresas significaría que la economía nacional perdiera competitividad e inhibiría la inversión nacional y extranjera en proyectos productivos.

XV. 5. El criterio del Instituto Mexicano de Contadores Públicos

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) ha señalado que a pesar de las ventajas que el *"outsourcing"* representa para las empresas, este esquema ha sido aprovechado para impulsar la evasión fiscal a través de asesoría de despachos "especializados" en esta práctica.

Los ejemplos más claros ocurren cuando se da la sustitución de figuras jurídicas a través de la creación de cooperativas, el uso de sindicatos y de diferentes sociedades de responsabilidad limitada constituidas únicamente para transferir pagos en efectivo y declarar ingresos exentos.

Estos esquemas abusivos consisten en transferir a los trabajadores de las empresas a las figuras antes citadas, con el propósito de evitar el pago de reparto de utilidades, impuestos federales y locales, así como contribuciones de seguridad social.

Estas sociedades registran a los empleados como socios cooperativistas o industriales, de tal manera que reciben remuneraciones bajo el concepto de previsión social, alimentos, bonos u otros similares en lugar de salarios omitiendo la retención y entero del Impuesto Sobre la Renta (ISR) correspondiente.

El IMCP rechaza este tipo de estructuras porque constituyen una burda evasión fiscal y eliminan las prestaciones sociales de los trabajadores, son figuras simplemente inaceptables, constituyen una práctica fiscal indebida ya que el SAT establece que es un delito asesorar, aconsejar o prestar servicios o participar en la realización o implementación de la sustitución, constitución o contratación de sociedades cooperativas para omitir el pago de una contribución o para obtener un beneficio en perjuicio del fisco.

XV. 6. La postura de la Procuraduría General de la República (PGR)

Mediante el boletín de prensa 592/10¹² del 19 de mayo de 2010, la PGR señala que en seguimiento al programa de verificación de despachos, el Servicio de Administración Tributaria (SAT) informa que en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), con apoyo de la Procuraduría General de la República (PGR) y la Secretaría de Seguridad Pública (SSP), ejecutó otra acción de fiscalización simultánea, en 4 entidades federativas del país, ahora al despacho Inteligencia en Dirección de Negocios (IDN).

Después de investigaciones realizadas y diversas denuncias presentadas, el SAT detectó que IDN asesora a sus clientes para incurrir en conductas de evasión fiscal en los esquemas de suministro de personal (“*outsourcing*”) que se realizan utilizando la naturaleza legal jurídica de diversas sociedades mercantiles.

¹² <http://www.pgr.gob.mx/prensa/2007/bol10/May/b59210.shtm> 31 de diciembre 2011.

Este despacho ha asesorado a equipos de futbol para realizar actividades tendientes a evadir la acción de las autoridades fiscales y no pagar las retenciones por los salarios que se pagan a los futbolistas.

Desde el 16 de junio de 2008, se informó en el comunicado 39/2008 que el SAT, el IMSS y el Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), detectaron estos esquemas abusivos de sustitución laboral; por ello, el 13 de octubre de ese año, esta institución firmó con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, las bases de colaboración para el intercambio de información, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, lo cual se dio a conocer en el comunicado 77/2008.

Gracias a estas acciones y a las tareas de investigación para combatir la evasión fiscal, el 4 de diciembre de 2008 se informó en el comunicado 89/2008, que el SAT presentó ante el Ministerio Público de la Federación una querrela y resultados de investigación que permitieron el libramiento de una orden de aprehensión contra Sergio Castro López, uno de los pioneros de la implementación en México de esquemas fiscales agresivos, siendo el de sociedades cooperativas uno de los que más utilizó.

El 3 de febrero de 2009, el SAT firmó con el INFONAVIT un convenio de colaboración que establece las bases generales y mecanismos para el intercambio de información que obtienen ambas instituciones en la realización de sus funciones, así como de la información contenida en las bases de datos con las que cuentan, hecho que se publicó en el comunicado 3/2009 de esa misma fecha.

El 10 de marzo de 2009, el SAT dio a conocer en el comunicado 16/2009, que estimaba que más de 230 mil trabajadores se encontraban laborando en estas sociedades y ya tenía ubicados a 19 despachos de asesores que ofrecían esta planeación. También se informó que a esa fecha los impuestos omitidos por estas

prácticas indebidas eran por la cantidad de 3,400 millones de pesos y que se generaron más de 500 auditorías dirigidas a sociedades simuladas, empresas, empresarios y asesores vinculados a estas acciones.

Derivado de diversas investigaciones, el 21 de abril de 2010, el SAT, en coordinación con el IMSS, ejecutó una acción de fiscalización, en siete distintas ciudades del país al despacho Álvarez Puga y Asociados, el cual asesoraba a sus clientes de tal manera que estos incurrían, entre otras, en conductas de evasión fiscal en los esquemas de “*outsourcing*” (ver comunicado 53/2010).

Los actos de revisión se efectuaron en las oficinas del despacho IDN en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; Puebla, Puebla; Monterrey, Nuevo León y el Distrito Federal. En estas acciones participaron más de 70 auditores del SAT, además de personal del IMSS y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, apoyados por 10 agentes del Ministerio Público de la Federación y 120 elementos de la Secretaría de Seguridad Pública Federal.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizó visitas para verificar las condiciones generales de trabajo y el Instituto Mexicano del Seguro Social está verificando el cálculo correcto de las cuotas obrero patronales, en aquellos domicilios en los que se localicen empleados a quienes se les estén aplicando esquemas de sustitución laboral. Los probables responsables de incurrir en este tipo de conductas, una vez que se haga la investigación necesaria y se presente la querrela correspondiente, podrían llegar a ser sujetos de acciones penales en su contra.

El Servicio de Administración Tributaria invitaba a los trabajadores que hayan sido víctimas de este tipo de abusos y al público en general, a que denuncien el uso de estas prácticas indebidas al correo electrónico denuncias@sat.gob.mx garantizando el SAT la confidencialidad de la denuncia.

XV. 7. El criterio de un legislador federal¹³

El diputado federal emanado del Partido Revolucionario Institucional (PRI) Reginaldo Rivera de la Torre, propuso reformar la Ley Federal del Trabajo (LFT) para que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores (“*outsourcing*”), asuman las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados.

Argumentó que en México la práctica de la subcontratación ha llegado a niveles extremos, ya que la STPS informó que el país ocupa el lugar 19 en cuanto a la utilización del “*outsourcing*” en el mundo.

En la tribuna de San Lázaro, dijo que se calcula que son 2.4 millones las personas que trabajaban con esta modalidad en México. Sin embargo, indicó que también se ha advertido que esta práctica ha sido utilizada por varias empresas para desligarse del pago de prestaciones laborales y de seguridad social de sus trabajadores.

Ante ello, propuso adicionar la fracción tercera del artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo para “las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados”. De aprobarse la reforma, los trabajadores tendrán derecho a participar en los términos que previene esta ley del pago de utilidades que se generen en la fuente de trabajo beneficiaria de la relación laboral.

XV. 8. La postura del Congreso del Trabajo¹⁴

El presidente del Congreso del Trabajo (CT) Enrique Aguilar Borrego, aseguró que es necesario legislar para evitar la simulación laboral, por medio de los “*outsourcing*”, que pretenden simular una relación laboral, a fin de no pagar prestaciones salariales.

¹³ <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2009/12/08/pri-outsourcing-mexico-ha-llegado-niveles-extremos>
1 de enero de 2012.

¹⁴ <http://www.eluniversal.com.mx/notas/572992.html> 1 de enero de 2012.

En el segundo día de trabajo (28 de enero de 2009) del Foro México ante la crisis: ¿Qué hacer para crecer?, Borrego denunció que existan patrones que con el objeto de evitarse gastos en nómina, seguro social, e INFONAVIT, pervierten figuras laborales para simular que no hay una relación laboral, “lo que deberá ser castigado duramente”.

Borrego llamó a un acuerdo nacional y acuerdos internos en los centros de trabajo, generando una cultura de colaboración; además de la revisión pronta de la canasta básica para regular la discusión y el proceso de incrementos salariales inflacionarios, garantizar que la gente con un salario mínimo acceda a los productos básicos, y evitar de todas las formas dejarle al mercado la regulación de los precios.

El líder del CT consideró urgente regular las tasas de interés de tiendas e intermediarios financieros, sobre todo con los trabajadores de menores ingresos.

“Se deben establecer límites que permitan distinguir hasta dónde llega el negocio, y hasta dónde empieza la usura y el abuso”, señaló. Entre sus propuestas, expuso la necesidad de alargar las jornadas escolares y complementar la formación de los alumnos proporcionando alimentos y posibilidades a las madres trabajadoras de que sus hijos estén en las escuelas seguras.

Consideró que seguirá siendo un reto el combate a la informalidad, pues más allá de las afectaciones laborales, se pierden derechos a la previsión social, salud, vivienda y a una pensión digna.

“Se deberán establecer condiciones para incorporar cada día más a la formalidad a los más de 12 millones de trabajadores informales, fortalecer las instituciones sociales como el Seguro Social, el ISSSTE, FOVISSSTE, INFONAVIT y Seguro Popular.

XV. 9. La perspectiva de KPMG International¹⁵

Para KPMG International, firma de consultoría mundial, México es más “amigable” para el “*outsourcing*”, ya que México, como Argentina, Brasil, Chile y Colombia se están posicionando como “zonas amigables” para el “*outsourcing*”.

Estos destinos están surgiendo para desafiar el top 3 en materia de tercerización de servicios, conformado principalmente por India, China y Malasia, señaló la firma con base en el estudio “Atracción “Nearshore” Latinoamérica, Destino Atractivo de Tercerización Global” de KPMG International.

Explicó que los destinos *nearshore* se caracterizan por la proximidad con Estados Unidos y compartir el mismo huso horario. Así, Buenos Aires, Río de Janeiro y Sao Paulo comparten el mismo huso horario y están a sólo tres horas de diferencia de Nueva York.

El estudio de KPMG analiza los destinos amigables y confirma que el negocio de Subcontratación de Procesos de Negocios en Latinoamérica, a pesar de que sólo representa 4.0% del mercado mundial, actualmente se encuentra en expansión.

Además, refirió la firma, se prevé que a partir de 2012 representará 450,000 millones de dólares al año. De hecho, agregó, la industria de “*outsourcing*” en Latinoamérica crece más rápido que en cualquier otra región en el mundo.

En el caso de México, mencionó que el gobierno trata de aplicar los mismos incentivos en el área de servicios globales que utilizó con el modelo de maquiladora para atraer inversión extranjera a su industria manufacturera.

¹⁵ <http://eleconomista.com.mx/negocios/2010/02/02/mexico-mas-“amigable-outsourcing> 1 de enero de 2012.

La industria de tercerización en México se ha desarrollado en los últimos 10 años aprovechando la proximidad con Estados Unidos, el Tratado de Libre Comercio (TLC) y una fuerza laboral bilingüe.

En el pasado, México fue base para que bancos como Santander, HSBC y Bank of America ofrecieran servicios a sus sucursales en el resto de América Latina, pero ahora con el Programa de Desarrollo de la Industria del Software (PROSOFT) se promueve a México con clientes de Tecnologías de la Información (TI) como una alternativa *nearshore* de nivel internacional.

Apuntó que nuevas ciudades en el sector de TI y de tercerización de procesos de negocios incluyen a Querétaro y Guadalajara, además de ciudades bien establecidas como Ciudad de México, Juárez y Monterrey.

Estas han atraído a empresas como Tata, de la India y Telefónica, de España, ofreciendo subvenciones en efectivo de hasta 50% del total de la inversión y créditos fiscales de hasta 30% por gastos en investigación y desarrollo.

No obstante, comentó KPMG, a pesar de su calificado capital humano y la proximidad con Estados Unidos, México ocupa el lugar 60 de 144 países en el informe 2009-2010 de Competitividad del Foro Económico Mundial.

“Parte del problema es que México sigue siendo un país muy burocrático. Además, las importantes reformas laborales y energéticas están detenidas debido a discusiones políticas en el Congreso y los sindicatos tienen mucho poder, lo que puede causar problemas a las empresas”, consideró la firma.

XV. 10. Mi criterio profesional

Derivado de mi experiencia profesional¹⁶ como defensor del contribuyente ante los órganos jurisdiccionales locales y federales, así como asesor en materia administrativa y contable, puedo percatarme que el criterio que sigue la autoridad fiscal federal deriva de cruces de información realizados específicamente entre el Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) mediante las cuales detectaron la existencia de varios tipos de empresas que simulan operaciones de “*outsourcing*” o tercerización, con la única finalidad de evadir obligaciones patronales y fiscales, entre ellas destacan las sociedades cooperativas y en nombre colectivo; empresas integradoras e integradas; sociedades en comandita simple o sociedades civiles particulares.

¹⁶ DOCTOR EN DERECHO, ESPECIALISTA EN DERECHO TRIBUTARIO, MAESTRO EN FISCAL, LICENCIADO EN DERECHO, CONTADOR PÚBLICO CERTIFICADO, Pasante de la licenciatura en ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, Profesor e Investigador Titular “B” de Tiempo Completo adscrito a la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO (UMSNH) e Integrante del CENTRO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS Y SOCIALES de la misma Institución, Profesor de las MAESTRÍAS EN FISCAL y EN ADMINISTRACIÓN en la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la UMSNH, Profesor de la MAESTRÍA EN DERECHO FISCAL en la Facultad de Derecho de la UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO (antes UNIVERSIDAD DEL NOROESTE) Campus Hermosillo. Defensor Adjunto de la DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS UNIVERSITARIOS NICOLAITAS.

Cursó sus estudios en las siguientes instituciones educativas:

- a) Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo,
- b) Universidad de Guanajuato,
- c) Universidad de Salamanca (España),
- d) Universidad Panamericana,
- e) Universidad del País Vasco (España),
- f) Instituto de Especialización para Ejecutivos, y del
- g) Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán.

Trabaja como Perito Tercero especializado en las materias Fiscal y Contable en los siguientes órganos jurisdiccionales:

- a) Poder Judicial de la Federación (XI Circuito),
- b) Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (Salas Regionales del Centro y Pacífico-Centro), y del
- c) Poder Judicial del Estado de Michoacán de Ocampo.

Forma parte del:

- a) Instituto Federal de Especialistas de Concursos Mercantiles como Visitador 2 en el Estado de Michoacán de Ocampo,
- b) Colegio de Contadores Públicos de Michoacán,
- c) Academia Mexicana de Derecho Fiscal,
- d) Asociación Nacional de Doctores en Derecho, Colegio de Profesionistas, A.C. y del
- e) Instituto Latinoamericano de Derecho Tributario.
- f)

Bajo estos esquemas de suministro de personal se registra a los empleados como supuestos socios, con lo cual evaden los pagos de las distintas contribuciones de seguridad social, así como de impuestos locales y federales y, con mayor frecuencia, el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades.

Dicho criterio del fisco federal, perjudica a las empresas de “*outsourcing*” que prestan un servicio efectivo de tercerización de servicios, que apoyados en una herramienta de carácter meramente administrativo, se ven afectadas al presumiblemente estar catalogadas sin soporte legal alguno, de ser en un momento determinado, sujetas del inicio de un proceso penal por los delitos que pudieran surgir al encuadrarse la conducta realizada en los tipos penales ya señalados con antelación.

El “*outsourcing*” en México no debe ser considerada como una práctica fiscal indebida hacia los contribuyentes que deciden por un acuerdo de voluntades sujetarse al esquema de tercerización de servicios tratando de poder obtener un beneficio de carácter administrativo en un principio, con una consecuencia favorable en términos económicos, que inciden en los resultados de las empresas contratantes.

La facultad del fisco federal de revisar el correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales de los contribuyentes esta prevista por el legislador en el artículo 42 del Código Fiscal de la Federación, el Poder Constituyente en nuestra Constitución Política Federal condiciona estas facultades a los requisitos prescritos para los cateos¹⁷, es entonces mediante el uso de facultades como se pueden fincar responsabilidad tanto administrativas como penales en consecuencia, una vez que se configuren las conductas en lo previsto en las normas legales y no antes de iniciar sus facultades, es que se puede considerar que quien contrate la

¹⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917 (que reforma la del 5 de febrero de 1857), artículo 16, antepenúltimo párrafo.

tercerización específicamente de mano de obra, sea considerado desde ese momento como un sujeto susceptible de ser procesado penalmente si se encuentran los elementos relativos al tipo penal.

La evasión de responsabilidades tributarias perjudica a las empresas formales de todos los niveles de “*outsourcing*” y tercerización de personal e incide negativamente en la productividad de quienes contratan servicios de las compañías que no son formales.

Este impacto ocurre cuando los empleados que trabajan bajo esquemas informales de “*outsourcing*” no gozan de las prestaciones mínimas establecidas por la ley y están desprotegidos jurídicamente, por lo que su rendimiento es mínimo,

Sin embargo, estoy de acuerdo en que muchas empresas tienen como objetivo el evadir los pagos de impuestos, reparto de utilidades y las contribuciones al IMSS y al INFONAVIT, ya que bajo el esquema de “*outsourcing*”, el trabajador no tiene acceso a estas prestaciones.” Por ejemplo: Una empresa industrial “X” decide crear una empresa que le de “*outsourcing*” de personal y transfiere a su empleados de las áreas de mercadotecnia y factor humano a esta nueva empresa, ojo los empleados siguen trabajando para la misma empresa industrial sólo que ahora administrativamente dependen de la de “*outsourcing*”, posteriormente la misma empresa industrial crea una comercializadora, en la cual sólo trabajan unas cuantas personas, por honorarios (sin derecho a utilidades), la empresa industrial le vende a la comercializadora los productos que fabrica a precios regalados, eliminando con ello cualquier posibilidad a recibir el nivel de utilidades habitual y por lo consiguiente transfiriendo de esta forma la utilidad a la comercializadora, cediendo a esta todos los beneficios de la productividad en donde sólo existen los accionistas, unos cuantos trabajadores por honorarios y la fuerza de ventas que administrativamente pertenece a la empresa de “*outsourcing*” de personal, por lo cual no tiene participación de dichas utilidades, de esta forma la empresa industrial

castiga significativamente las utilidades, marginando a todo el personal de la participación de las mismas.

Esto lamentablemente es una de las tantas “estrategias” si se les puede llamar así, que están matando al propulsor de la economía interna, porque al eliminar o casi eliminar los pocos ingresos extras que tienen los trabajadores, imposibilitan que se cumpla el ciclo productivo, esto no sería tan grave si esas utilidades que no se repartieron a los trabajadores, se aplicaran para la generación de nuevas fuentes de empleo, para generar desarrollo en el país, pero lamentablemente, esos beneficios son exportados a otros países para generar riqueza en otras latitudes, dado que en su mayoría son empresas grandes y de capital extranjero las que utilizan esta sistema de trabajo. Con esto no se pretende culparlo de generar problemas económicos, sino que su mala práctica contribuye a conocer la “praxis” del “*outsourcing*” en México.

XVI. FUTURO DEL “*OUTSOURCING*” EN MÉXICO

Ya sea que el “*outsourcing*” sea o no parte de un movimiento más grande, no hay duda de que un mundo de recursos escasos está dictando una reducción en el personal gerencial, una gerencia adelgazada; de hecho, la moralidad de la sociedad misma podría haber ya señalado el fin del desperdicio, la ineficiencia y las ostentaciones de opulencia.

La falta de personal calificado en algunas áreas específicas como la de servicios de TI, ha resultado en un fuerte incremento de los salarios en India. Una de las consecuencias es que ahora India comienza a externalizar servicios TI hacia México¹⁸. Cada vez son más las empresas extranjeras de tecnología que llegan a nuestro país ofreciendo servicios y esto es palpable en el desarrollo de software.

En este aspecto se presenta la estrategia del “*outsourcing*” desde el punto de vista de la compañía más grande que necesita considerar dicha opción, para que esta herramienta funcione con futuro, es necesario proporcionar una metodología que permita realizar la difícil tarea del “*outsourcing*”.

En algunos casos esta estrategia debe ser examinada por los proveedores de outsource (subcontratistas), ya que estas también pueden ser reveladoras. No obstante, resulta difícil separar a las dos, ya que ambas son mitades gemelas de un proceso dinámico que está cambiando el mundo de los negocios.

Varios estudios recientes, revelan que el “*outsourcing*” está creciendo, al mismo tiempo que los proveedores de servicios están ampliando su gama de ofertas. Todo esto implica una mayor concentración en las ventajas competitivas por parte de las organizaciones propietarias que están transfiriendo este trabajo a proveedores externos, esta tendencia también podría ser un indicio de que la industria está

¹⁸ Diario TI “Pronostican fuerte Outsourcing indio hacia México”
<http://www.diarioti.com/gate/n.php?id=14422> 31 de Diciembre 2011.

llegando a un acuerdo con un ambiente más exigente y de la necesidad de maximizar los recursos y reducir el desperdicio.

Para evitar problemas al contratar servicios de “*outsourcing*” es sugerente acudir a empresas serias y responsables que formen parte de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), agrupación que representa a empresas que brindan un servicio apegado a la legalidad y de excelente calidad. La AMECH vigila que el servicio prestado por sus socios cumpla cabalmente con las leyes fiscales y laborales, con el fin de proporcionar un ambiente seguro a sus trabajadores y clientes.

Más sin embargo, el tema de “*outsourcing*” respecto del servicio de mano de obra en nuestro país, al ser considerado por parte de la autoridad fiscal federal como una práctica fiscal indebida, afecta a los contribuyentes cumplidos, debido a que están en desventaja en un mercado de competencia, ya que difícilmente pueden competir contra alguien que opera en la ilegalidad.

La experiencia del fisco federal en sus actuaciones como fiscalizador del correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales de los contribuyentes, ha permitido conocer que la figura del “*outsourcing*” específicamente de la tercerización de mano de obra en algunos casos, ha sido utilizada por empresas prestadoras de servicios que simulan la prestación del servicio sin ser cierto, esto es, que algunas de las empresas revisadas registran como una deducción permitida por la legislación fiscal la erogación de tal concepto prestada por un tercero, el cual expide el comprobante fiscal respectivo acorde al marco fiscal vigente por el servicio, recibe el pago del servicio desglosando el impuesto indirecto respectivo, pero que en la realidad nunca se prestó el servicio, nunca se llevó a cabo. Este supuesto evidentemente desvirtúa la figura del “*outsourcing*” para quién verdaderamente lo lleva a cabo.

En otros supuestos el servicio si se presta, se pacta el costo del servicio, la necesidad del tipo de personal y las características específicas a cumplir, más sin embargo la empresa prestadora del servicio de tercerización de mano de obra no cumple con sus obligaciones a cabalidad, ya que ante las autoridades fiscales registra al trabajador con un salario menor, y siendo el salario la base de cotización para las aportaciones de seguridad social y del cálculo del Impuesto Sobre la Renta respectivo, tienden entonces a evadir parte de sus obligaciones fiscales a que se encuentran afectos.

Los operativos de fiscalización que de pronto despliego tanto el SAT como el IMSS a despachos y empresas que han utilizado esquemas de “*outsourcing*” para disminuir o eludir el pago de impuestos, en perjuicio de los trabajadores, han derivado en la aplicación de sanciones de carácter penal, estas actuaciones hacen que de alguna manera sean un mensaje a las empresas que no están al corriente en sus obligaciones fiscales y por ende sirven para de alguna forma por el aspecto mediático, se regule el sector.

No obstante lo anterior, hasta este momento la legislación laboral no impide la subcontratación de personal en cualquier actividad productiva, sino únicamente la regula.

Todo lo anterior ha permitido que el Poder Legislativo Federal reforme la legislación fiscal aplicable para frenar las prácticas indebidas en perjuicio de los trabajadores y del pago de las contribuciones, para que los sujetos pasivos de la obligación jurídica tributaria demuestren el efectivo cumplimiento de sus obligaciones establecidas en la ley.

CONCLUSIONES

- La presencia de la práctica del “*outsourcing*” es parte fundamental del desarrollo administrativo empresarial y base de la competitividad de muchas empresas en México y de lo que se espera para este siglo XXI, en sus orígenes se buscaba un equilibrio entre sus actividades primarias, es decir aquellas que le son esenciales para su existencia y sobre las cuales tiene un amplio y mayor dominio por ser su esencia y ceder aquellas que podrían ser mejor desarrolladas por especialistas (secundarias).

- La tercerización en México se da dentro del marco laboral y de constitución de sociedades mercantiles legal actual, el problema no es de ilegalidad sino en la intención de desprenderse de algunas funciones que no son “vitales” para la empresa con el firme propósito de evitar el pago correspondiente a las utilidades, al formar otra sociedad mercantil totalmente diferente, legalmente constituida, y transferir a los trabajadores a ésta, con la cual tienen la relación contractual de trabajo, aún cuando laboralmente hablando, presten sus servicios para la primera, este desprendimiento del que se habla está maquillado ante una aparente búsqueda de la eficiencia cuando en realidad lo que se busca es sacar de la jugada al trabajador, jamás se reconocería que esa es la verdadera razón, ni tampoco se vincula el origen económico de esa segunda empresa respecto a la primera, porque para ello son sociedades anónimas, sin embargo las autoridades podrían vigilar la creación de este tipo de empresas y determinar si su origen es para la prestación exclusiva y total del personal para una sola empresa en particular, lo que podría dar un indicio de esta práctica.

- Actualmente en la legislación laboral y de creación de sociedades mercantiles no tiene prevista esta condición como una imposibilidad de formar una sociedad, además de éste habría que poner aún más candados para que esto no suceda.

- El “*outsourcing*” es una fuente externa de suministro de servicios; es decir, la subcontratación de operaciones de una compañía a contratistas externos, es un servicio exterior a la compañía y que actúa como una extensión de los negocios de la misma, pero que es responsable de su propia administración; se podría definir como la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía.

- Con frecuencia se recurre al “*outsourcing*” como mecanismo para reducir costos, dicha subcontratación ofrece servicios modernos y especializados, sin que la empresa tenga que descapitalizarse por invertir en infraestructura, más allá de parecer un gasto adicional, la subcontratación representa la oportunidad de dejar en manos de compañías expertas la administración y el manejo eficiente y efectivo de los procesos que no están ligados directamente con la naturaleza del negocio y que, por el contrario, permite reducir costos y reorientar los recursos internos e influir de manera significativa en su nivel de competitividad.

- Esta estrategia en definitiva es concebida para el largo plazo; no se limita a una asesoría puntual en un área de especialidad determinada; tampoco consiste en la contratación de personal experto por un breve lapso para mejorar puntos específicos del servicio, este servicio va más allá del apoyo puntual, como sucede en el caso de la Consultoría Legal. En la medida que el volumen de transacciones de una empresa aumenta, aparece la oportunidad de procesarlas afuera para hacer más flexible la operación y es allí donde se empieza a dar el verdadero “*outsourcing*”.

- Los ejecutivos de hoy en día se enfrentan a una gran cantidad de cambios y tendencias sin precedentes. Estos cambios incluyen la necesidad de ser globales, la necesidad de crecer sin usar más capital, la necesidad de responder a las amenazas y oportunidades de la economía, el envejecimiento de la fuerza laboral,

la reducción de costos y batallar por el pensar del consumidor¹⁹, las empresas “*outsourcing*” han sido la respuesta a estas necesidades logrando una creciente tendencia en diferentes industrias

- Al contratar un servicio de “*outsourcing*”, las organizaciones pueden enfocarse más en la principal actividad de su negocio.
- El “*outsourcing*” se lo debe realizar siempre y cuando la empresa tenga la certeza de obtener el menor costo y maximizando los beneficios.
- El “*outsourcing*” se da en un ambiente de cooperación entre dos empresas, es decir, dos organizaciones con distintos objetivos y planteamientos estratégicos, se fusionan para poder compartir un mismo ideal, el servir al cliente y el obtener un mayor beneficio o utilidad.
- En México, por la legislación laboral y de seguridad social que existe en el país, es común encontrar en empresas grandes el “*outsourcing*” en el área de contratos al personal.
- En México la falta de personal calificado, los bajos costos de empresas externas, la falta de visión de una dirección en la organización, permite que las empresas proveedoras de servicios se vuelven cada vez más fuertes y propician que los profesionistas mexicanos no sean tomados en cuenta y sean remplazados.
- Los servicios de “*outsourcing*” son eficientes sabiéndolos manejar y utilizándolos en áreas donde no pongan en riesgo los intereses de la empresa. En áreas específicas se recomienda usarlos para servicios de soporte técnico, reparación y mantenimiento. Mientras que los puestos que son tomadores de decisiones es necesario que sean propios de la organización o empresa.

¹⁹ Monografías “Outsourcing, Estrategia Empresarial del Presente y Futuro” <http://www.gestiopolis.com/canales3/ger/oxley.htm> 31 de Diciembre 2011.

- Las empresas con el “*outsourcing*” logran mayor libertad de movimiento, por un lado delegan funciones secundarias a empresas especialistas que por ende obtienen mejores resultados y por otro, economizan recursos que pueden ser utilizados a otras actividades.

- Es importante considerar que una tercerización de personal mal empleada lleva a la evasión de impuestos, afectando directamente la economía del país, a las empresas clientes que lo contratan y a los trabajadores, que lamentablemente no cuentan con los beneficios que una empresa legalmente constituida y que cumple a cabalidad con las obligaciones fiscales les ofrece.

- Las diez principales razones por las cuales las compañías subcontratan son:
 - Reducir y controlar los costos operativos.
 - Mejorar el objetivo de la compañía.
 - Obtener acceso a las capacidades de calidad mundial.
 - Liberar los recursos internos para otros propósitos.
 - Obtener recursos no disponibles internamente.
 - Acelerar los beneficios de la reingeniería.
 - Abordar una función que es difícil de manejar o que está fuera de control.
 - Tener fondos de capital disponibles.
 - Compartir riesgos.
 - Obtener una infusión de dinero.

- Los principales beneficios de la subcontratación son:
 - Reducción en el costo de obtención del servicio.
 - Reducción en la cantidad de personal de la organización.
 - Flexibilidad en términos de la prestación del servicio.
 - Acceso a la experiencia.
 - Servicio mejorado.

Tiempo extra gerencial.

Concentración en los servicios clave.

Calidad mejorada.

Menos necesidad de inversión de capital.

Afluencia de efectivo.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable el planteamiento de comenzar cualquier proceso de “*outsourcing*” de forma escalonada y en fases independientes para poder ir midiendo el impacto y corregir cualquier desviación.
- Es recomendable, el mantener un contacto continuo con la empresa en la que se ha contratado el servicio, evaluando continuamente el funcionamiento del área en el que se presta el servicio, y comparando los resultados continuamente, para verificar si está cumpliendo con los objetivos planteados inicialmente.
- Previo a la celebración de un contrato de prestación de servicios con alguna firma de “*outsourcing*” es recomendable que verifique si la compañía cuenta con la solvencia y liquidez económica necesaria para cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad social, a efecto de que sea considerada como patrón y no como intermediario laboral, ante el riesgo ya planteado de que se le pueda considerar a la empresa como responsable solidario en materia de seguridad social.
- A la hora de contratar a una prestadora de servicios de “*outsourcing*” o tercerización de personal, es importante que el empresario se cerciore de estar trabajando con una empresa seria, que brinde asesoría profesional y que cumpla con sus obligaciones fiscales y laborales.
- Las diferentes instancias gubernamentales, como el SAT, el IMSS, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las entidades recaudadoras locales (tesorerías locales o secretarías de finanzas) deben de contar con un registro para poder estar mejor fiscalizadas.

- En caso de prestar servicios a nivel nacional deben contar con registros patronales en cada entidad de la república, con la finalidad de que el personal contratado reciba atención médica en su localidad o estado correspondiente.
- El legislador federal incorporar medidas que permitan conciliar la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y el legítimo interés de los empleadores por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad de las empresas.
- La reforma laboral pendiente, debe contemplar la sanción con multas severas a quien utilice la figura del “*outsourcing*” en forma dolosa, con el fin de simular salarios o establecer prestaciones menores a las que efectivamente correspondan a los trabajadores.

PROPUESTA

Considero que se debe de pensar en una relación de mutuo beneficio de empresa-trabajador, que su mutua interdependencia se convirtiera en un mutuo beneficio equilibrado y justo, que sea lo que le de valor a la organización, al menos en el contexto de la economía interna, su coexistencia implica que se erradique la praxis del “*outsourcing*” ventajoso, lucrativo y evasor que le impide al trabajador el tener acceso al fruto real y legítimo de su esfuerzo, exterminar la capacidad de compra del trabajador no sólo por este medio sino conjuntamente o en combinación de otros más, se traducirá inevitablemente en la caída del mercado interno de esas mismas empresas y al empobrecimiento de una nación.

Bibliografía

Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Colegio de Contadores Públicos de México, "*Outsourcing. Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social*", Colección Fiscal, México, octubre 2011.

Messineo, Francesco, *Doctrina general del contrato*, 3a. ed., Milán, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1986.

Salvador Coderch, Pablo *et al.*, *Autonomía privada, fraude a la ley e interpretación de los negocios jurídicos*, Barcelona, 2004.

Valenciano, Manuel, "El *outsourcing*: componentes y condicionantes", *E-Deusto*, Barcelona, núm. 62, julio del 2007.

Legislación

Código Fiscal de la Federación.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única.

Ley del Impuesto Sobre la Renta.

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

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Ley del Seguro Social.

Ley Federal del Trabajo.

Hemerografía

Órganos de difusión oficiales

Diario Oficial de la Federación.

Circulaire de la Commission Fédérale des Banques: Externalisation d'Activité, (*outsourcing*).

Cibergrafía

<http://es.wikipedia.org/wiki/Subcontrataci%C3%B3n>

http://www.bumeran.com.mx/aplicantes/contenidos/zonas/a_articulos.ngmf?IDZONA=4&IDSUBZONA=2&IDART=21200&ZH=0

<http://www2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/>

<http://www.pgr.gob.mx/prensa/2007/bol10/May/b59210.shtm>

<http://eleconomista.com.mx/sociedad/2009/12/08/pri-outsourcing-mexico-ha-llegado-niveles-extremos>

<http://www.eluniversal.com.mx/notas/572992.html>

<http://eleconomista.com.mx/negocios/2010/02/02/mexico-mas-“amigable-outsourcing>

<http://www.diarioti.com/gate/n.php?id=14422>

<http://www.gestiopolis.com/canales3/ger/oxley.htm>

http://www.profedet.gob.mx/profedet/archivos/POT/ped_con/CONTRATO43-2009CEPE.pdf

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/informacion_fiscal/legislacion/52_9509.html#5

<http://www.cnnexpansion.com/negocios/2010/06/08/evasion-fiscal-outsourcing-despachos>

APÉNDICE

No. 1. Criterio del SAT respecto de prácticas fiscales indebidas.

No. 2. Evolución del criterio del SAT.

No. 3. Comunicado de prensa 194/2011 de la SCH, SAT y PGR.

No. 4. Nota sobre el efecto del uso indebido del “outsourcing”.

No. 5. Modelo de contrato de prestación de servicios de “outsourcing” por una dependencia del Poder Ejecutivo Federal.

No. 6. DECRETO por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 9 de julio de 2009.

No. 7. ACUERDO ACDO.AS2.HCT.300909/194.P.DIR del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, relativo a la aprobación de las Reglas Generales para el cumplimiento de la obligación establecida en el 5º. Párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, así como el formato PS-1, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 8 de octubre de 2009.

No. 8. El *outsourcing* y el lavado de dinero. Nota, Periódico EL ECONOMISTA, viernes 6 de enero del 2012. Pág. 8 de Eduardo Revilla.

CRITERIOS DEL SAT RESPECTO DE PRÁCTICAS FISCALES INDEBIDAS

Modificación al Anexo 26 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2007
CRITERIOS NO VINCULATIVOS DE LAS DISPOSICIONES FISCALES Y
ADUANERAS.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA

05/ISR. Sociedades cooperativas. Salarios y previsión social

Se considera que realiza una práctica fiscal indebida:

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

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

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

Este criterio también es aplicable a las sociedades en nombre colectivo o en comandita simple.²⁰

²⁰http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/informacion_fiscal/legislacion/52_9509.html#5

Comunicado de prensa 194/2011

**SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
PROCURADURIA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

México, D.F., a 01 de diciembre de
2011

FORMAL PRISIÓN CONTRA TRES PERSONAS, POR DEFRAUDACIÓN FISCAL

El Gobierno Federal, a través de la Procuraduría General de la República (PGR) y el Servicio de Administración Tributaria (SAT), obtuvo auto de formal prisión contra los directivos de la empresa Promotora Indios, S.A. de C.V., por prácticas fiscales indebidas en el uso de esquemas de sustitución laboral, conocidos como “outsourcing”.

Luego de la querrela interpuesta por el SAT ante la Subprocuraduría de Investigación Especializada en Delitos Federales de la PGR, contra los procesados, el agente del Ministerio Público de la Federación inició la averiguación previa UEIDFF/FISM01/233/2011.

Según el expediente, los procesados conjuntamente con corporativo Sixga y Asociados, S. A. de C. V.; Robles y Ramos Belmonte asociados y compañía, S. N. C., Servicios Leembal, SCU y Corpmaq, S. A. de C. V., presuntamente con el uso de engaños, omitieron el pago del Impuesto Sobre la Renta, –en su carácter de retenedor–, del ejercicio fiscal 2009, al realizar simulación de actos, manifestando no tener personal a su cargo con la finalidad de no enterar las retenciones que por concepto de sueldos realizaron a tres contribuyentes, –dos jugadores y el director técnico del Club de fútbol Indios de Ciudad Juárez–.

Por ello, el Representante Social de la Federación obtuvo del Juzgado Sexto de Distrito en Chihuahua, auto de formal prisión contra estas personas, representantes legales de la Promotora Indios, S.A. DE C.V., que causaron perjuicio al Fisco Federal por un total de \$1´358,157.18 (un millón, trescientos cincuenta y ocho mil, ciento cincuenta y siete pesos 18/100 M.N.), por su probable responsabilidad en la comisión del delito de defraudación fiscal equiparable.

Cabe señalar que luego de que se recabaron las comparecencias de los peritos

del Servicio de Administración Tributaria, quienes ratificaron el Dictamen Técnico Contable, se dio fe de los documentos por el querellante y se remitió a Servicios Periciales para la emisión del dictamen contable correspondiente, se determinó el perjuicio al Fisco Federal.

El delito de Defraudación Fiscal Equiparable se encuentra previsto en el artículo 109 fracción IV, del Código Fiscal de la Federación y sancionado en el 108, párrafo IV, fracción II (simulación de actos jurídicos), con una pena privativa de la libertad de dos a cinco años.

En este sentido, y con el propósito de combatir la utilización de este tipo de esquemas abusivos de sustitución laboral, conocidos como “outsourcing”, el SAT ha emitido diversos actos de fiscalización dirigidos tanto a los asesores, como a sus clientes, socios y trabajadores, sociedades cooperativas, sociedades en nombre colectivo, empresas integradoras y sindicatos. Es así como, al 31 de octubre, el SAT ha generado más de 750 auditorías y ha determinado adeudos por cerca de 25,000 millones de pesos.

Además, ha tramitado ante las autoridades correspondientes alrededor de 70 asuntos, como casos de defraudación fiscal y ha emitido más de 640 cartas, invitando tanto a “sociedades simuladas” como a sus clientes, a corregir su situación fiscal.

Este tipo de acciones han sido posibles gracias a la coordinación y trabajo en conjunto con autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), derivado de los convenios de colaboración firmados, para el intercambio de información.

La ciudadanía puede denunciar cualquier práctica de este tipo a través del correo electrónico denuncias@sat.gob.mx .

El SAT garantiza la confidencialidad de la denuncia.

Con estas acciones el Gobierno Federal actúa en el marco de la Ley para llevar ante la justicia a quienes la infrinjan y reitera su compromiso de usar todos los instrumentos jurídicos a su alcance para combatir a la delincuencia organizada, y recluir en prisión a quienes atentan contra la confianza y la tranquilidad de la sociedad.

Evasión en outsourcing pega a empleados

La defraudación fiscal en este esquema afecta la productividad laboral y el bolsillo de empleados; el impacto al erario por esa práctica asciende a 10,000 millones de pesos, según datos del SAT.

Publicado el jueves 10 de junio de 2010²¹

Por: Tania M. Moreno

CIUDAD DE MÉXICO (CNNExpansión.com) — La defraudación fiscal de empresas de outsourcing perjudica la productividad de las compañías que contratan sus servicios y dañan el bolsillo de los mexicanos, coincidieron expertos.

Actualmente hay 540 auditorías abiertas a las empresas de subcontratación en el país, con un total de 22 casos penales por defraudación fiscal, según datos del Sistema de Administración Tributaria (SAT).

A pesar de las ventajas que el outsourcing representa para las empresas, este esquema ha sido aprovechado para impulsar la evasión fiscal a través de asesoría de despachos "especializados" en esta práctica.

Los ejemplos más claros ocurren cuando se da la sustitución de figuras jurídicas a través de la creación de cooperativas, el uso de sindicatos y de diferentes sociedades de responsabilidad limitada constituidas únicamente para transferir pagos en efectivo y declarar ingresos exentos, señaló el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP).

"Estos esquemas abusivos consisten en transferir a los trabajadores de las empresas a las figuras antes citadas, con el propósito de evitar el pago de reparto de utilidades, impuestos federales y locales, así como contribuciones de seguridad social", dice el IMCP.

Estas sociedades registran a los empleados como socios cooperativistas o industriales, de tal manera que reciben remuneraciones bajo el concepto de previsión social, alimentos, bonos u otros similares en lugar de salarios omitiendo la retención y entero del Impuesto Sobre la Renta (ISR) correspondiente.

"Hay un claro rechazo a este tipo de estructuras porque constituyen una burda evasión fiscal y eliminan las prestaciones sociales de los trabajadores (...), simplemente es inaceptable", dijo el vicepresidente de Asuntos Fiscales del

²¹<http://www.cnnexpansion.com/negocios/2010/06/08/evasion-fiscal-outsourcing-despachos>

IMCP, Carlos Cárdenas.

Esto constituye una práctica fiscal indebida ya que el SAT establece que es un delito asesorar, aconsejar o prestar servicios o participar en la realización o implementación de la sustitución, constitución o contratación de sociedades cooperativas para omitir el pago de una contribución o para obtener un beneficio en perjuicio del fisco.

El impacto de esta práctica ilegal asciende a 10,000 millones de pesos, cifra que no comprende la evasión por cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Infonavit.

Se estima que en México hay más de 230,000 trabajadores en empresas de outsourcing con sustitución de figura jurídica, y que existen 19 despachos contables y de asesoría que presuntamente atienden a diversas compañías para evadir al fisco, según información de la Procuraduría General de la República (PGR) publicada en su página de Internet.

"Estas prácticas se dan debido a la escasa regulación y penalización para aquellas empresas que no cumplen con sus obligaciones (...), la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH) está a favor de las medidas que la autoridad considere para evitar la evasión fiscal", dijo el director general de la asociación, que integra 19 empresas de tercerización, Carlos González.

El directivo precisó que la evasión de responsabilidades tributarias perjudica a las empresas formales de todos los niveles de outsourcing y tercerización de personal e incide negativamente en la productividad de quienes contratan servicios de las compañías que no son formales.

Este impacto ocurre cuando los empleados que trabajan bajo esquemas informales de outsourcing no gozan de las prestaciones mínimas establecidas por la ley y están desprotegidos jurídicamente, por lo que su rendimiento es mínimo, dijo el especialista en Gestión del Capital Humano, NicolasBonc.

Dos ejemplos

En abril y mayo pasados el SAT, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Secretaría del Trabajo y Previsión social (STyPS) ejecutó acciones contra dos despachos identificados como parte activa de este ilícito.

La primera acción de fiscalización se hizo el 21 de abril en siete ciudades de México contra el despacho Álvarez Puga y Asociados, el cual asesoraba a sus clientes para que incurrieran en evasión fiscal a través del outsourcing.

El segundo caso es el del 19 de mayo contra el despacho Inteligencia en Dirección de Negocios (IDN) que habría asesorado a su clientela, entre la que se encuentran equipos de futbol, para cometer evasión utilizando la figura jurídica de diversas sociedades mercantiles.

Entre sus clientes se encuentran notarías, aerolíneas, cajas de ahorro, hoteles, compañías de telecomunicaciones, farmacias, gobiernos municipales, maquiladoras y empresarios de 28 ramos distintos.

Los actos de revisión se llevaron a cabo en Tuxtla Gutiérrez, Puebla, Monterrey y el Distrito Federal.

Modelo de contrato de prestación de servicios de “outsourcing” por una dependencia del Poder Ejecutivo Federal²².

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE OUTSOURCING DE CAPTURA DE LAS CÉDULAS DE OPINIÓN, QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, EL EJECUTIVO FEDERAL, A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, POR CONDUCTO DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, REPRESENTADA POR EL LIC. JOAQUIN BLANES CASAS, EN SU CARÁCTER DE PROCURADOR GENERAL, Y POR LA OTRA, CONCEPTOS DE PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL, S.A. DE C.V., REPRESENTADA POR EL C. LUIS RAUL REBOLLAR CHAVEZ, EN SU CARÁCTER DE APODERADO LEGAL, A QUIENES EN LO SUCESIVO SE LES DENOMINARÁ COMO “**LA PROCURADURÍA**” Y “**EL PROVEEDOR**”, RESPECTIVAMENTE, DE CONFORMIDAD CON LAS DECLARACIONES Y CLÁUSULAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES I. “LA PROCURADURÍA” DECLARA QUE:

- . I.1 ES UN ÓRGANO DESCONCENTRADO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 17 Y 40 FRACCIÓN XII DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, 36 FRACCIÓN I DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y 3 DEL REGLAMENTO DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

- . I.2 EL LIC. JOAQUÍN BLANES CASAS, PROCURADOR GENERAL DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, CUENTA CON LA FACULTAD DE AUTORIZAR Y SUSCRIBIR CONVENIOS Y CONTRATOS DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS, SERVICIOS Y OBRA PÚBLICA QUE SE REQUIERAN PARA CUMPLIR ADECUADAMENTE CON LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS AL ÓRGANO, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 38 FRACCIÓN VII DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y 12 FRACCIÓN XVI DEL REGLAMENTO DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, ASÍ MISMO, ACREDITA SU PERSONALIDAD CON EL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO EL 1 DE ABRIL DE 2008, POR EL SECRETARIO DEL

²²http://www.profedet.gob.mx/profedet/archivos/POT/ped_con/CONTRATO43-2009CEPE.pdf 01 de enero de 2012.

TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

- . I.3 PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES QUE LE CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 530 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 3 Y 4 DEL REGLAMENTO DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, REQUIERE DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE DE OUTSOURCING DE CAPTURA DE LAS CÉDULAS DE OPINIÓN, DE CONFORMIDAD CON LOS SERVICIOS DESCRITOS EN **EL ANEXO 1**, EL CUAL RUBRICADO POR LAS PARTES, FORMA PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE CONTRATO.
- . I.4 TIENE CONTEMPLADA LA EROGACIÓN DERIVADA DEL PRESENTE CONTRATO EN LA PARTIDA PRESUPUESTAL **3306** "SERVICIOS DE INFORMÁTICA", DE ACUERDO A LA ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL PARA EL AÑO 2009, CORRESPONDIENTE A ESTE ÓRGANO DESCONCENTRADO SEGÚN OFICIO NO. 511/01.-2008/0032 DE FECHA 16 DE DICIEMBRE DE 2008 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y MEMORANDUM 082, DE FECHA 2 DE JULIO DE 2009, DE LA SUBDIRECCIÓN DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO DE "LA **PROCURADURÍA**".
- . I.5 EL PRESENTE CONTRATO SE ADJUDICA MEDIANTE EL PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN DIRECTA, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 42 DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO.
- . I.6 PARA LOS EFECTOS LEGALES DE ESTE CONTRATO, SEÑALA COMO DOMICILIO EL UBICADO EN DOCTOR JOSÉ MARÍA VÉRTIZ NÚMERO 211, COLONIA DOCTORES, DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC, CÓDIGO POSTAL 06720, MÉXICO DISTRITO FEDERAL.

II. "EL PROVEEDOR" DECLARA QUE:

- . II.1 ES UNA EMPRESA LEGALMENTE CONSTITUIDA CONFORME A LAS LEYES MEXICANAS, MEDIANTE ESCRITURA PÚBLICA NÚMERO 363, DE FECHA 12 DE MAYO DE 2006, PASADA ANTE LA FE DEL LIC. EDGAR ERIC GARZON ZUÑIGA, NOTARIO PÚBLICO NÚMERO 143 DEL ESTADO DE MEXICO.
- . II.2 COMPARECE EN ESTE ACTO A TRAVÉS DEL C. LUIS RAUL REBOLLAR CHAVEZ, EN SU CARÁCTER DE APODERADO LEGAL, QUIEN CUENTA CON FACULTADES PARA SUSCRIBIR EL PRESENTE CONTRATO, COMO SE DESPRENDE DE LA COPIA DEL INSTRUMENTO NOTARIAL NÚMERO 363, DE FECHA 12 DE MAYO

DE 2006, OTORGADO ANTE LA FE DEL LIC. EDGAR ERIC GARZON ZUÑIGA, NOTARIO PÚBLICO NÚMERO 143 DEL ESTADO DE MEXICO, QUIEN MANIFIESTA “BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD” QUE LAS FACULTADES CONFERIDAS NO LE HAN SIDO MODIFICADAS NI REVOCADAS EN FORMA ALGUNA.

- . II.3 DENTRO DE SU OBJETO SOCIAL SE ENCUENTRAN, ENTRE OTROS, CONSULTORÍAS, ASESORÍAS Y REALIZACIÓN DE PROYECTOS DE INGENIERÍA COMPUTACIONAL, ELECTRONICA Y DE SISTEMAS, TALES COMO: INFORMÁTICOS, COMPUTACIONALES, DE REDES DE COMPUTADORAS, DE TELEPROCESO DE DATOS, DE INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL.
- . II.4 TIENE LA CAPACIDAD JURÍDICA PARA CONTRATAR Y REÚNE LAS CONDICIONES TÉCNICAS NECESARIAS PARA OBLIGARSE A LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO OBJETO DEL PRESENTE CONTRATO; ADEMÁS DE CONTAR CON LOS PERMISOS, LICENCIAS Y AUTORIZACIONES NECESARIAS DE CONFORMIDAD CON LA LEGISLACIÓN APLICABLE, PARA HACER USO DE LOS BIENES Y TÉCNICAS DE QUE SE VALE PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.
- . II.5 CUENTA CON EL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES NÚMERO CPE060512H22.
- . II.6 SU REPRESENTANTE LEGAL DECLARA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE FORMALIZA ESTE DOCUMENTO CON LA SEGURIDAD DE QUE EN LA EMPRESA QUE REPRESENTA, NINGUNO DE LOS SOCIOS, DIRECTIVOS, EMPLEADOS, NI ÉL MISMO SE ENCUENTRAN EN LOS SUPUESTOS PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 50 Y 60 PENÚLTIMO PARRAFO DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO.
- . II.7 PARA LOS EFECTOS LEGALES DE ESTE CONTRATO, SEÑALA COMO DOMICILIO EL UBICADO EN CERRO DE LAS CAMPANAS NO. 3, DESPACHO 118, COLONIA, SAN ANDRES ATENCO, TLALNEPANTLA, ESTADO DE MEXICO, C.P. 54040.

EXPUESTO LO ANTERIOR, LAS PARTES ESTÁN DE ACUERDO EN CELEBRAR EL PRESENTE CONTRATO, SUJETÁNDOSE AL CONTENIDO DE LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO: “LA PROCURADURÍA” ENCOMIENDA A “EL PROVEEDOR” Y ÉSTE SE OBLIGA A PRESTAR EL

SERVICIO DE DE OUTSOURCING DE CAPTURA DE LAS CÉDULAS DE OPINIÓN, APEGÁNDOSE JUSTA, EXACTA Y CABALMENTE A LO SOLICITADO EN EL ANEXO 1 DEL PRESENTE CONTRATO, EL QUE DEBIDAMENTE FIRMADO POR LAS PARTES, FORMA PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE INSTRUMENTO.

SEGUNDA. PLAZO DE EJECUCIÓN: “EL PROVEEDOR” SE OBLIGA A INICIAR LOS SERVICIOS OBJETO DEL PRESENTE CONTRATO EL DÍA 1 DE JULIO DE 2009 Y A CONCLUIRLOS EL DÍA 31 DE DICIEMBRE DE 2009. AMBAS PARTES ACEPTAN QUE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONTRATO SERÁ FORZOSA PARA “EL PROVEEDOR” Y VOLUNTARIA PARA “LA PROCURADURÍA”.

TERCERA.- MONTOS DEL CONTRATO: EL MONTO DEL PRESENTE CONTRATO ES POR LA CANTIDAD DE **\$30,912.00 (TREINTA MIL NOVECIENTOS DOCE PESOS 00/100 M.N.)** INCLUYE I.V.A.

LOS MONTOS MENSUALES QUE SE CUBRAN A “EL PROVEEDOR” INCLUIRÁN EL CORRESPONDIENTE I.V.A., POR TODOS LOS GASTOS DIRECTOS E INDIRECTOS QUE ORIGINEN LOS SERVICIOS, LA UTILIDAD Y EN SU CASO, EL COSTO DE OBLIGACIONES ADICIONALES, POR LO QUE ESTE ÚLTIMO NO PODRÁ RECLAMAR ALGÚN OTRO PAGO ADICIONAL.

“LA PROCURADURÍA” NO PAGARÁ COMISIONES POR NINGÚN CONCEPTO, NI OTORGARÁ ANTICIPO ALGUNO A “EL PROVEEDOR”.

EL PRECIO UNITARIO OFERTADO POR “EL PROVEEDOR” QUE SE INDICA EN EL ANEXO 1, SERÁ FIJO DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO.

CUARTA.- FORMA DE PRESTAR EL SERVICIO: “EL PROVEEDOR” SE OBLIGA A PRESTAR EL SERVICIO A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA PRIMERA, EN LOS TÉRMINOS DESCRITOS EN EL ANEXO 1 DEL PRESENTE CONTRATO.

QUINTA.- LUGAR DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO: “EL PROVEEDOR” SE OBLIGA A PRESTAR EL SERVICIO MATERIA DEL PRESENTE CONTRATO EN LOS LUGARES SEÑALADOS EN EL ANEXO 1 DEL PRESENTE CONTRATO.

SEXTA.- FORMA Y LUGAR DE PAGO: EL MONTO DEL CONTRATO SEÑALADO EN LA CLÁUSULA TERCERA DE ESTE INSTRUMENTO, SERÁ CUBIERTO EN MONEDA NACIONAL, MEDIANTE EL PAGO DE MENSUALIDADES VENCIDAS POR LOS SERVICIOS QUE PRESTE EN LOS TÉRMINOS DE ESTE CONTRATO. LOS PAGOS SERÁN CUBIERTOS POR “LA PROCURADURÍA”, A TRAVÉS DE LA SUBDIRECCIÓN DE

PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO, MEDIANTE TRANSFERENCIA ELECTRÓNICA DE RECURSOS A LA CUENTA BANCARIA DE “**EL PROVEEDOR**”, CON CLABE BANCARIA ESTANDARIZADA NÚMERO 012180001526425144, DEL BANCO **BBVA BANCOMER, S.A.**

DE C.V., DICHA TRANSFERENCIA SE REALIZARÁ DENTRO DE LOS **TREINTA** DÍAS NATURALES POSTERIORES A PARTIR DEL DÍA DE LA PRESENTACIÓN DE LA FACTURA DEBIDAMENTE REQUISITADA. PARA LO CUAL “**EL PROVEEDOR**” DEBERÁ PRESENTAR SU FACTURA DENTRO DE LOS CINCO DÍAS HÁBILES SIGUIENTES AL MES VENCIDO, LA CUAL DEBERÁ CONTENER LOS REQUISITOS FISCALES DETERMINADOS POR LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, Y DEBERÁ CONTAR CON LA VALIDACIÓN DEL TITULAR DE LA DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN DE “**LA PROCURADURÍA**” Y AUTORIZADA POR EL TITULAR DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES. LA FACTURA DEBERÁ PRESENTAR DESGLOSADO EL I.V.A., Y LOS DESCUENTOS QUE SE OTORGUEN A “**LA PROCURADURÍA**”. EN CASO DE QUE “**EL PROVEEDOR**” NO PRESENTE EN EL TIEMPO SEÑALADO LA FACTURA PARA EL TRÁMITE DE PAGO O NO SE ENCUENTRE DEBIDAMENTE REQUISITADA, EL PLAZO PARA EL PAGO EMPEZARÁ A CORRER A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DE LA PRESENTACIÓN CORRECTA DE LA MISMA. EL HORARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN SERÁ DE LAS 10:00 A LAS 14:00 HORAS DE LUNES A VIERNES. SE ENTENDERÁ QUE “**EL PROVEEDOR**” NO HA CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS DE EXIGIBILIDAD DE PAGO, SI NO ENTREGA CORRECTAMENTE SU FACTURA.

LOS PAGOS QUE HAGA “**LA PROCURADURÍA**” CUBREN CUALQUIER CLASE DE GASTOS, IMPUESTOS, DERECHOS, CONTRIBUCIONES FISCALES O CUALQUIER CONTRAPRESTACIÓN A FAVOR DE “**EL PROVEEDOR**”, QUE SE GENERE CON MOTIVO DE LA CELEBRACIÓN O CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CONTRATO, POR LO QUE “**EL PROVEEDOR**” NO PODRÁ RECLAMAR ALGÚN OTRO PAGO ADICIONAL.

EL PAGO DE LOS SERVICIOS QUEDARÁ CONDICIONADO, PROPORCIONALMENTE, AL PAGO QUE “**EL PROVEEDOR**” DEBA EFECTUAR, EN SU CASO, POR CONCEPTO DE PENAS CONVENCIONALES.

SÉPTIMA.- PAGOS EN EXCESO: TRATÁNDOSE DE PAGOS EN EXCESO RECIBIDOS POR “**EL PROVEEDOR**”, ÉSTE DEBERÁ REINTEGRAR LAS CANTIDADES PAGADAS EN EXCESO, MÁS LOS INTERESES CORRESPONDIENTES, CONFORME AL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN, A UNA TASA QUE SERÁ IGUAL A LA ESTABLECIDA EN LA LEY DE INGRESOS DE LA FEDERACIÓN

VIGENTE EN LOS CASOS DE PRÓRROGA PARA EL PAGO DE CRÉDITOS FISCALES. LOS CARGOS SE CALCULARÁN SOBRE CANTIDADES PAGADAS EN EXCESO Y SE COMPUTARÁN POR DÍAS NATURALES DESDE LA FECHA DE PAGO, HASTA QUE DICHAS CANTIDADES SE PONGAN EFECTIVAMENTE A DISPOSICIÓN DE **“LA PROCURADURÍA”** MEDIANTE CHEQUE CERTIFICADO.

OCTAVA.- PAGO DE IMPUESTOS: SERÁ RESPONSABILIDAD Y A CARGO DE **“EL PROVEEDOR”** EL PAGO DE IMPUESTOS Y DERECHOS QUE DE ACUERDO A LAS LEYES MEXICANAS APLICABLES Y CONVENIOS DE TRIBUTACIÓN, SE TENGAN CELEBRADOS CON EL GOBIERNO MEXICANO Y SE GENEREN CON MOTIVO DEL PRESENTE CONTRATO, A EXCEPCIÓN DEL I.V.A. EL CUAL CORRERÁ A CARGO DE **“LA PROCURADURÍA”**.

NOVENA.- RELACIONES LABORALES: **“EL PROVEEDOR”** COMO PATRÓN DEL PERSONAL QUE OCUPE CON MOTIVO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS MATERIA DEL CONTRATO, MANIFIESTA QUE CUENTA CON LOS ELEMENTOS PROPIOS Y SUFICIENTES PARA RESPONSABILIZARSE DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. EN CONSECUENCIA, ES EL ÚNICO RESPONSABLE DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LAS DISPOSICIONES LEGALES Y DEMÁS ORDENAMIENTOS EN MATERIA DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL Y CONVIENE POR LO MISMO EN RESPONDER DE TODAS LAS RECLAMACIONES QUE SUS TRABAJADORES PRESENTAREN EN SU CONTRA O EN CONTRA DE **“LA PROCURADURÍA”** EN RELACIÓN CON LOS SERVICIOS MATERIA DEL PRESENTE CONTRATO.

DÉCIMA.- CESIÓN DE DERECHOS: **“EL PROVEEDOR”** NO PODRÁ CEDER EN FORMA PARCIAL NI TOTAL A FAVOR DE CUALQUIER OTRA PERSONA, LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE DERIVEN DEL PRESENTE CONTRATO, CON EXCEPCIÓN DE LOS DERECHOS DE COBRO, EN CUYO CASO, DEBERÁ CONTAR CON EL CONSENTIMIENTO PREVIO Y POR ESCRITO DE **“LA PROCURADURÍA”**, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO.

DÉCIMA PRIMERA.- SUPERVISIÓN Y VERIFICACIÓN: **“LA PROCURADURÍA”** TIENE EL DERECHO DE SUPERVISAR Y VERIFICAR EN TODO MOMENTO Y CUANDO ASÍ LO JUZGUE CONVENIENTE, EL DESARROLLO Y CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS CONTRATADOS CON **“EL PROVEEDOR”**.

LA SUPERVISIÓN A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO ANTERIOR, LA PODRÁ HACER **“LA PROCURADURÍA”** A TRAVÉS DEL SERVIDOR O SERVIDORES PÚBLICOS QUE AL EFECTO DESIGNE, POR LO QUE PARA

TAL FIN DESIGNA A LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS DE “**LA PROCURADURÍA**” COMO ÁREA RESPONSABLE DE LA ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS SERVICIOS A QUE SE REFIERE ESTE INSTRUMENTO.

“**EL PROVEEDOR**” SE OBLIGA A OTORGAR TODAS LAS FACILIDADES PARA QUE SE LLEVE A CABO LA SUPERVISIÓN Y VERIFICACIÓN.

“**EL PROVEEDOR**” SE OBLIGA A SUBSANAR LAS DEFICIENCIAS DETECTADAS POR “**LA PROCURADURÍA**” DENTRO DEL TÉRMINO ESTABLECIDO EN EL ANEXO 1.

DÉCIMA SEGUNDA.- CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR: NINGUNA DE LAS PARTES SERÁ RESPONSABLE DEL INCUMPLIMIENTO A LOS COMPROMISOS DERIVADOS DE ESTE CONTRATO QUE RESULTE DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

DÉCIMA TERCERA.- SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO: “LA PROCURADURÍA”

PODRÁ SUSPENDER EN CUALQUIER MOMENTO Y DE MANERA TEMPORAL, EN TODO O EN PARTE, LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO CONTRATADO, SIN QUE ELLO IMPLIQUE SU TERMINACIÓN DEFINITIVA. EL PRESENTE CONTRATO PODRÁ CONTINUAR PRODUCIENDO TODOS SUS EFECTOS LEGALES, UNA VEZ QUE HAYAN DESAPARECIDO LAS CAUSAS QUE MOTIVARON DICHA SUSPENSIÓN.

DÉCIMA CUARTA.- TERMINACIÓN ANTICIPADA: CON FUNDAMENTO EN LO ESTABLECIDO EN EL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 54 DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO, “**LA PROCURADURÍA**” PODRÁ DAR POR TERMINADO ANTICIPADAMENTE EL CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA A SU CARGO. EN ESTE SUPUESTO “**LA PROCURADURÍA**” COMUNICARÁ POR ESCRITO A “**EL PROVEEDOR**” CON QUINCE DÍAS NATURALES DE ANTICIPACIÓN A LA FECHA EN QUE SURTIRÁ EFECTOS DICHA TERMINACIÓN.

DÉCIMA QUINTA.- MODIFICACIONES AL CONTRATO: LAS PARTES ACUERDAN QUE CUALQUIER MODIFICACIÓN A LOS TÉRMINOS DEL PRESENTE CONTRATO DURANTE SU PLAZO DE EJECUCIÓN SERÁ ESTABLECIDA POR MUTUO ACUERDO ENTRE ELLAS, POR ESCRITO DEBIDAMENTE FIRMADO POR SUS REPRESENTANTES Y CON UNA ANTELACIÓN PARA SU ENTRADA EN VIGOR DE CUANDO MENOS CINCO DÍAS NATURALES A LA FECHA EN QUE SE PROPONGA LA MODIFICACIÓN, HACIENDO, EN SU CASO LOS AJUSTES QUE RESULTEN NECESARIOS EN EL COSTO Y TIEMPO DE LOS SERVICIOS. SI CON MOTIVO DE LAS MODIFICACIONES, EL PRECIO DEL SERVICIO QUE DEBE

PRESTAR “**EL PROVEEDOR**” EXCEDIERA LA CANTIDAD SEÑALADA EN LA CLÁUSULA TERCERA, LAS PARTES CELEBRARÁN UN CONVENIO MODIFICATORIO POR LA CANTIDAD EXCEDENTE, SIEMPRE Y CUANDO NO REBASE EL 20% RESPECTO DEL MONTO ORIGINALMENTE PACTADO EN ESTE CONTRATO, EN CUYO CASO “**EL PROVEEDOR**” SE OBLIGA A ENTREGAR LA MODIFICACIÓN RESPECTIVA DE LA GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO POR DICHO INCREMENTO. CUALQUIER MODIFICACIÓN AL CONTRATO DEBERÁ FORMALIZARSE POR ESCRITO, EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 52 DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO.

DÉCIMA SEXTA.- CAUSAS DE RESCISIÓN: SERÁN CAUSAS DE RESCISIÓN DEL PRESENTE CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD PARA “**LA PROCURADURÍA**”, SI “**EL PROVEEDOR**”:

- . A).- NO INICIA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS OBJETO DE ESTE CONTRATO EN LA FECHA CONVENIDA;
- . B).- NO REALIZA LOS SERVICIOS DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL PRESENTE CONTRATO Y EN SU ANEXO, O NO ACATA LAS INSTRUCCIONES DE “**LA PROCURADURÍA**” SIN MOTIVO JUSTIFICADO;
- . C).- SUSPENDE INJUSTIFICADAMENTE LOS SERVICIOS MATERIA DEL PRESENTE CONTRATO”;
- . D).- CEDE A TERCERAS PERSONAS LOS DERECHOS U OBLIGACIONES DERIVADOS DEL PRESENTE CONTRATO, EN FORMA PARCIAL O TOTAL, EXCEPTO EL DERECHO DE COBRO, EN CUYO CASO SE DEBE CONTAR CON EL CONSENTIMIENTO DE “**LA PROCURADURÍA**”;
- . E).- NO PROPORCIONA A “**LA PROCURADURÍA**” LAS FACILIDADES Y DATOS NECESARIOS PARA LA COMPROBACIÓN, SUPERVISIÓN Y VERIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS OBJETO DE ESTE CONTRATO;
- . F).- CUANDO UNA AUTORIDAD COMPETENTE LO DECLARE EN CONCURSO MERCANTIL O EXISTA ALGUNA FIGURA ANÁLOGA QUE AFECTE SU

PATRIMONIO, EN FORMA TAL QUE LE IMPIDA CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES DERIVADAS DE ESTE CONTRATO;

G).- EN GENERAL, POR CUALQUIER OTRO INCUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES CONVENIDAS EN EL PRESENTE CONTRATO.

DÉCIMA SÉPTIMA.- PROCEDIMIENTO DE RESCISIÓN: “**LA**

PROCURADURÍA” PODRÁ RESCINDIR EL PRESENTE CONTRATO SIN NECESIDAD DE DECLARACIÓN JUDICIAL PREVIA, EN CASO DE QUE **“EL PROVEEDOR”** INCUMPLA CON CUALESQUIERA DE LAS OBLIGACIONES ESTIPULADAS Y/O INHERENTES A LA NATURALEZA DEL MISMO, POR LO QUE SI **“EL PROVEEDOR”** INCURRE EN CUALESQUIERA DE LAS CAUSAS A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA ANTERIOR **“LA PROCURADURÍA”** PODRÁ OPTAR POR LA RESCISIÓN DEL PRESENTE CONTRATO, O BIEN, EXIGIR SU CUMPLIMIENTO POR LA VÍA JUDICIAL. EN CASO DE OPTAR POR LA RESCISIÓN DEL CONTRATO, SE PROCEDERÁ CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 54 DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO.

DÉCIMA OCTAVA.- GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO: **“EL PROVEEDOR”** SE OBLIGA A GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DEL PRESENTE CONTRATO, MEDIANTE CHEQUE CERTIFICADO O CHEQUE DE CAJA O FIANZA EXPEDIDA POR COMPAÑÍA AUTORIZADA, A FAVOR DE LA TESORERÍA DE LA FEDERACIÓN, POR UN IMPORTE EQUIVALENTE AL 10% DEL MONTO MENCIONADO EN LA CLÁUSULA TERCERA DEL PRESENTE CONTRATO, SIN INCLUIR I.V.A. EL CUAL DEBERÁ SEÑALARSE CON NÚMERO Y LETRA.

CUALQUIERA DE ESTAS GARANTÍAS DEBERÁ PRESENTARSE POR **“EL PROVEEDOR”** EN UN PLAZO DE DIEZ DÍAS NATURALES POSTERIORES A LA FIRMA DE ESTE CONTRATO.

EN EL CASO DE QUE **“EL PROVEEDOR”** OTE POR GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DEL PRESENTE CONTRATO, MEDIANTE FIANZA EXPEDIDA POR COMPAÑÍA AUTORIZADA, ÉSTA DEBERÁ CONTENER ADEMÁS LAS SIGUIENTES ESTIPULACIONES:

- . A).- REFERENCIA DE QUE LA FIANZA SE OTORGA ATENDIENDO A TODAS LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN EL CONTRATO;
- . B).- LA INFORMACIÓN CORRESPONDIENTE AL NÚMERO DE CONTRATO, SU FECHA DE FIRMA ASÍ COMO LA ESPECIFICACIÓN DE LAS OBLIGACIONES GARANTIZADAS;
- . C).- EL SEÑALAMIENTO DE LA DENOMINACIÓN O NOMBRE DEL PROVEEDOR;
- . D).- LA CONDICIÓN DE QUE LA VIGENCIA DE LA FIANZA DEBERÁ QUEDAR ABIERTA PARA PERMITIR QUE CUMPLA CON SU OBJETIVO, DE FORMA TAL QUE NO PODRÁ ESTABLECERSE O ESTIPULARSE PLAZO ALGUNO QUE LIMITE SU VIGENCIA, LO

CUAL NO DEBE CONFUNDIRSE CON EL PLAZO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PREVISTO EN EL CONTRATO Y ACTOS ADMINISTRATIVOS GARANTIZADOS;

- . E).- QUE LA FIANZA ESTARÁ VIGENTE DURANTE LA SUBSTANCIACIÓN DE TODOS LOS RECURSOS LEGALES O JUICIOS QUE SE INTERPONGAN HASTA QUE SE PRONUNCIE RESOLUCIÓN DEFINITIVA, POR AUTORIDAD COMPETENTE, SALVO QUE LAS PARTES SE OTORGUEN EL FINIQUITO, DE FORMA TAL QUE SU VIGENCIA NO PODRÁ ACOTARSE EN RAZÓN DEL PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO PRINCIPAL O FUENTE DE LAS OBLIGACIONES O CUALQUIER OTRA CIRCUNSTANCIA. ASIMISMO ESTA FIANZA PERMANECERÁ EN VIGOR AÚN EN LOS CASOS EN QUE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO OTORQUE PRÓRROGAS O ESPERAS AL PROVEEDOR O FIADO PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES;
- . F).- LA INSTITUCIÓN DE FIANZAS ACEPTA EXPRESAMENTE SOMETERSE AL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 95 DE LA LEY FEDERAL DE INSTITUCIONES DE FIANZAS, PARA LA EFECTIVIDAD DE LA PRESENTE GARANTÍA, PROCEDIMIENTO AL QUE TAMBIÉN SE SUJETARÁ PARA EL CASO DEL COBRO DE INTERESES QUE PREVÉ EL ARTÍCULO 95 BIS DEL MISMO ORDENAMIENTO LEGAL, POR PAGO EXTEMPORÁNEO DEL IMPORTE DE LA PÓLIZA DE FIANZA REQUERIDA;
- . G).- QUE PARA LIBERAR LA FIANZA, SERÁ REQUISITO INDISPENSABLE LA MANIFESTACIÓN EXPRESA Y POR ESCRITO DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO;
- . H).- QUE ESTA FIANZA CUBRE DEFECTOS Y VICIOS OCULTOS DE LOS SERVICIOS CONTRATADOS, ASÍ COMO CUALQUIER OTRA RESPONSABILIDAD EN QUE HUBIERE INCURRIDO EL PROVEEDOR, EN LOS TÉRMINOS SEÑALADOS EN LAS MANIFESTACIONES Y NEGOCIACIÓN QUE DIERON ORIGEN AL CONTRATO, EN EL CONTRATO RESPECTIVO Y EL CÓDIGO CIVIL FEDERAL.

DÉCIMA NOVENA.- PENA CONVENCIONAL: “LA PROCURADURÍA” APLICARÁ A “EL PROVEEDOR” UNA PENA CONVENCIONAL DEL 0.5% DE LOS SERVICIOS PENDIENTES DE PRESTARSE POR CADA DÍA NATURAL DE ATRASO EN LA PRESTACIÓN DE LOS MISMOS SIN QUE ESTA PENA EXCEDA DEL 10% DEL MONTO TOTAL DEL CONTRATO, EN CUYO CASO PROCEDERÁ LA RESCISIÓN DEL MISMO.

EN ESTOS CASOS “LA PROCURADURÍA” COMUNICARÁ POR ESCRITO TAL SITUACIÓN A “EL PROVEEDOR”, PARA QUE EN UN TÉRMINO

MÁXIMO DE CINCO DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DEL SIGUIENTE A SU NOTIFICACIÓN, ENTERE ANTE LA INSTITUCIÓN BANCARIA DE SU ELECCIÓN, MEDIANTE EL FORMATO SAT 16 DEBIDAMENTE REQUISITADO A FAVOR DE LA TESORERÍA DE LA FEDERACIÓN, EL IMPORTE DE LA PENA CONVENCIONAL EN MONEDA NACIONAL Y REDONDEADA A PESOS, DEBIENDO ENTREGAR A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES DE “**LA PROCURADURÍA**”, DOS COPIAS DEL FORMATO SELLADO POR EL BANCO. SE ENTENDERÁ QUE “**EL PROVEEDOR**” NO HA CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS DE EXIGIBILIDAD DE PAGO, SI NO ENTREGA CORRECTAMENTE SU FACTURA O EN SU CASO EL FORMATO “SAT 16” ANTERIORMENTE INDICADO.

VIGÉSIMA.- PATENTES, MARCAS Y DERECHOS DE AUTOR: “**EL PROVEEDOR**” SE OBLIGA A ASUMIR LA RESPONSABILIDAD TOTAL PARA EL CASO DE QUE AL SUMINISTRAR EL SERVICIO A “**LA PROCURADURÍA**” INFRINJA DERECHOS DE TERCEROS SOBRE PATENTES, MARCAS O DERECHOS DE AUTOR.

VIGÉSIMA PRIMERA.- VICIOS DEL CONSENTIMIENTO: “**LA PROCURADURÍA**” Y “**EL PROVEEDOR**” RECONOCEN QUE EN LA CELEBRACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO NO HA MEDIADO ERROR, DOLO, LESIÓN, VIOLENCIA NI VICIO ALGUNO DEL CONSENTIMIENTO QUE PUDIERA INVALIDARLO O NULIFICARLO.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- INFORMACIÓN Y VERIFICACIÓN: “**EL PROVEEDOR**” ASUME LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR A LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y/O AL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN RELACIONADA CON EL PRESENTE CONTRATO, QUE LE SEA SOLICITADA, EN TÉRMINOS DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 68-A DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO.

VIGÉSIMA TERCERA.- LEGISLACIÓN Y JURISDICCIÓN: TODO LO NO EXPRESAMENTE PREVISTO EN EL PRESENTE CONTRATO, SE REGIRÁ POR LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO, EL REGLAMENTO DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO, EL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL Y EN LA NORMATIVIDAD DE CARÁCTER FEDERAL APLICABLE, SIENDO NULO DE PLENO DERECHO CUALQUIER ACTO REALIZADO EN CONTRAVENCIÓN A LAS MISMAS, SOMETIÉNDOSE LAS PARTES EN CASO DE CONFLICTOS JUDICIALES A LOS TRIBUNALES COMPETENTES CON RESIDENCIA EN MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, RENUNCIANDO A LA COMPETENCIA

JURISDICCIONAL QUE LES PUDIERA CORRESPONDER POR RAZÓN DE SU DOMICILIO PRESENTE O FUTURO.

EL PRESENTE CONTRATO SE FIRMA EN TRES TANTOS, EN MÉXICO DISTRITO FEDERAL, EL DÍA 2 DE JULIO DE 2009.

“LA PROCURADURÍA”

El Subprocurador General de Conciliación y Defensoría. En ausencia del Procurador General, con fundamento en el artículo 40 del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

LIC. JUAN CARRILLO HERNÁNDEZ

“EL PROVEEDOR”

C. LUIS RAUL REBOLLAR CHAVEZ

LAS FIRMAS QUE ANTECEDEN FORMAN PARTE DEL CONTRATO NÚMERO 43-2009, DE PRESTACIÓN DE SERVICIO DE ENLACE DIGITAL PARA EL SERVICIO DE OUTSOURCING DE CAPTURA DE LAS CÉDULAS DE OPINIÓN, DE FECHA 2 DE JULIO DE 2009, CELEBRADO ENTRE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y CONCEPTOS EN PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL, S.A. DE C.V., POR UN MONTO MÁXIMO TOTAL DE **\$30,912.00 (TREINTA MIL NOVECIENTOS DOCE PESOS 00/100 M.N.)** I.V.A., INCLUIDO, CON UNA VIGENCIA DEL 1 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2009.

ANEXO 1 DEL CONTRATO NO. 43-2009

CONTRATACION DEL SERVICIO DE OUTSOURCING DE CAPTURA DE LAS CÉDULAS DE OPINIÓN

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

FELIPE DE JESÚS CALDERÓN HINOJOSA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, D E C R E T A :

SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Artículo Único. Se **REFORMAN** la fracción VIII del artículo 5-A, las fracciones XX y XXI, del artículo 304 A y, la fracción IV del artículo 304-B; se **ADICIONAN** los párrafos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, con lo que el actual tercero pasa a ser noveno, del artículo 15-A; el párrafo segundo del artículo 75.y la fracción XXII del artículo 304-A, de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 5-A....

I. a VII. ...

VIII. Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del Seguro Social o de realizar el pago de las mismas, y los demás que se establezcan en esta ley;

IX. a XIX...

Artículo 15-A. ...

...

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

- I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.
- II. Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.

Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.

...

Artículo 75. ...

Para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones a que se refiere el tercer párrafo del artículo 15-A, de esta Ley, a solicitud del patrón, el Instituto le asignará un registro patronal por cada una de las clases, que así se requiera, de las señaladas en el artículo 73 de esta Ley, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional. Los patrones o sujetos obligados que se hayan clasificado en términos de lo dispuesto en este párrafo, revisarán anualmente su siniestralidad conforme al artículo 74 de esta Ley de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.

Artículo 304-A. ...

I. a XIX ...

XX. No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el Instituto;

XXI. Notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir notificar al Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción, y

XXII. No presentar al Instituto la información señalada en el artículo 15-A de esta Ley.

Artículo 304-B....

I. a III...

IV. Las previstas en las fracciones I, II, XII, XIV, XVII, XX, XXI y XXII, con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, con excepción de la reforma al artículo 75, de la Ley del Seguro Social, que se adiciona, cuya vigencia empezará 250 días después de que se haya efectuado dicha publicación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Para efectos de lo dispuesto en el sexto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, el Instituto dentro del plazo de 250 días, autorizará el sistema de cómputo que deberá utilizar el patrón para cumplir con las obligaciones correspondientes.

Durante el plazo señalado, el patrón dentro de la información detallada en el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, proporcionará adicionalmente el monto estimado mensual de la nómina de los trabajadores puestos a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados y los domicilios de los lugares donde se prestarán los servicios o se ejecutarán los trabajos contratados; asimismo, deberá señalar si el beneficiario de los servicios es responsable en cuanto a la dirección, supervisión y capacitación de los trabajadores.

La información detallada en el párrafo anterior, deberá ser presentada por una sola vez respecto de cada contrato celebrado.

ARTÍCULO TERCERO. Para efectos de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 75, de la Ley del Seguro Social, que se adiciona, los patrones o sujetos obligados que venían operando con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, continuarán clasificados en la misma actividad para efectos del seguro de riesgos de trabajo y aplicando la misma prima determinada conforme al procedimiento establecido por el artículo 74 de esta Ley por los registros patronales que tenían vigentes a esa fecha. Los registros patronales que soliciten con posterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, se clasificarán conforme a lo establecido en el citado segundo párrafo del artículo 75. El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social podrá emitir reglas generales para tal efecto.

México, D.F., a 30 de abril de 2009.- Sen. **Gustavo Enrique Madero Muñoz**, Presidente.- Dip. **César Horacio Duarte Jáquez**, Presidente.- Sen. **Adrian Rivera Perez**, Secretario.- Dip. **Jacinto Gomez Pasillas**, Secretario.- Rúbricas."

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a once de junio de dos mil nueve.- **Felipe de Jesús Calderón Hinojosa**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Lic.**Fernando Francisco Gómez Mont Urueta**.- Rúbrica.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

ACUERDO ACDO.AS2.HCT.300909/194.P.DIR del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, relativo a la aprobación de las Reglas Generales para el cumplimiento de la obligación establecida en el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, así como el formato PS-1.

Al margen un logotipo, que dice: Instituto Mexicano del Seguro Social.- Secretaría General.-Oficio 09-9001-030000/.

El H. Consejo Técnico, en la sesión ordinaria celebrada el 30 de septiembre del presente año, dictó el ACDO.AS2.HCT.300909/194.P.DIR, en los siguientes términos:

“Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 15-A, quinto párrafo, 251, fracciones IV, VIII y XXXVII, 263 y 264, fracciones III, XIV y XVII, de la Ley del Seguro Social; 57 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; Segundo Transitorio del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de julio de 2009; y 31, fracciones II y XX, del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social; de conformidad con el planteamiento presentado por la Dirección General, por conducto de la Dirección de Incorporación y Recaudación, mediante oficio 256 del 29 de septiembre de 2009; y oficio 542 del 22 de septiembre de 2009, suscrito por el Titular de la Dirección Jurídica, así como la resolución tomada por el Comité del mismo nombre, en reunión celebrada el 29 del mes y años citados, **Acuerda:Primero.-** Aprobar las **REGLAS GENERALES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION ESTABLECIDA EN EL QUINTO PARRAFO DEL ARTICULO 15-A, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.SEGUNDO.-** Instruir a la Dirección Jurídica a efecto de que proceda al trámite de publicación en el Diario Oficial de la Federación, del presente Acuerdo, así como de las reglas generales que se aprueban. **Tercero.-** El presente Acuerdo, así como las Reglas Generales a que se refiere el punto Primero del mismo, entrarán en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación”.

Atentamente

México, D.F., a 1 de octubre de 2009.- El Secretario General, **Juan Moisés Calleja García.**- Rúbrica.

REGLAS GENERALES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION ESTABLECIDA EN EL QUINTO PARRAFO DEL ARTICULO 15-A, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, APROBADAS POR EL H. CONSEJO TECNICO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, MEDIANTE ACUERDO No. ACDO. AS2.HCT.300909/194.P.DIR.

1. GLOSARIO DE TERMINOS

Para los efectos de las presentes Reglas Generales, serán aplicables las definiciones establecidas en el artículo 5 A, de la Ley del Seguro Social, así como las siguientes:

- I. **Beneficiario de los servicios o trabajos:** Persona física o moral que recibe los servicios o trabajos acordados en el contrato respectivo.
- II. **Certificado Digital:** Todo mensaje de datos u otro registro que confirme el vínculo entre un Firmante y los datos de creación de Firma Electrónica.
- III. **Clave de Identificación Electrónica de Beneficiario:** Es la clave de acceso y autenticación requerida por el sistema electrónico del Instituto al beneficiario de los servicios o trabajos, asociada a su Registro Federal de Contribuyentes, utilizada para identificarlo en relación con la transmisión de datos e indicar que el mismo aprueba el mensaje de datos consistente en la información generada, enviada, recibida o archivada por medios electrónicos, ópticos o cualquier otra tecnología.

La información presentada en esta forma y la Clave de Identificación Electrónica de Beneficiario, producirán los efectos legales señalados en el artículo 286 L de la Ley.

- IV. **Decreto:** Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 9 de julio de 2009.
- V. **Número Patronal de Identificación Electrónica:** Es la clave de acceso y autenticación requerida por los sistemas electrónicos del Instituto a los patrones o sujetos obligados, asociada a un registro patronal y certificado digital.
- VI. **Sistema de Identificación Electrónica de Beneficiario:** La aplicación informática e infraestructura de cómputo destinada y utilizada por el Instituto para la ejecución de sus procesos de administración, control y gestión de claves de identificación electrónica de beneficiarios y uso de la misma.

2. **AMBITO DE APLICACION**

Las presentes Reglas Generales serán aplicadas dentro de la circunscripción territorial de las delegaciones y subdelegaciones del Instituto, en términos de lo señalado en el artículo 155 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social.

3. **SUJETOS DE APLICACION**

Son sujetos de aplicación de las presentes Reglas Generales:

- I. Los patrones o sujetos obligados, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica que, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, pongan a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, y
- II. Los beneficiarios de los trabajos ejecutados o servicios prestados.

4. **PRESENTACION DE LA INFORMACION**

- 4.1 Las personas físicas o morales obligadas a presentar al Instituto la información a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley, deberán utilizar para tal efecto el formato "Información de los contratos a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social (PS-1)" (ANEXO 1), anotando en el mismo los datos conducentes.
- 4.2 El plazo señalado en el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley, se computará en días hábiles conforme a lo establecido en el artículo 12 del Código Fiscal de la Federación.
- 4.3 Para los efectos de lo previsto en la fracción II, del quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley, se entenderá por:
 - "Personal operativo". Trabajadores que realizan actividades de producción de bienes o de prestación de servicios contratados, requieran o no de contar con conocimientos técnicos o especializados.
 - "Personal administrativo". Trabajadores que realizan actividades de apoyo para la realización de los servicios o trabajos contratados, relacionados con la adquisición, control y suministro de insumos y la administración de recursos.

- “Personal profesional”. Trabajadores que realizan actividades que para su desempeño requieren cédula de ejercicio con efectos de patente, experiencia profesional equivalente o certificación de competencia.
- 4.4** Para los efectos previstos en el artículo 15-A de la Ley y en el artículo segundo transitorio del Decreto, se entenderá por:
- “Dirección”. Facultad de mando sobre los trabajadores, con respecto a la realización de los servicios o trabajos contratados.
 - “Supervisión”. Verificación o validación de las actividades acorde a los servicios prestados o a los trabajos realizados.
 - “Capacitación”. Proporcionar al trabajador conocimientos específicos que lo habiliten para realizar el servicio o trabajo contratado.
- 4.5** Cuando el patrón o sujeto obligado, o el beneficiario de los servicios o trabajos, no se encuentren en el supuesto establecido en el séptimo párrafo del artículo 15-A, de la Ley, deberán presentar la información respectiva en la subdelegación que corresponda a su registro patronal.
- 4.6** Cuando el beneficiario de los servicios o trabajos no cuente con registro patronal, deberá presentar la información respectiva en la subdelegación que corresponda a su domicilio fiscal.
- 4.7** En caso de que exista novación de contrato, tanto el patrón o sujeto obligado, como el beneficiario de los servicios o trabajos deberán proporcionar la información del mismo conforme a lo previsto en la Ley y las presentes Reglas Generales.
- 4.8** Para efectos de lo dispuesto en el numeral anterior, se considera que existe novación de contrato, cuando las partes en él interesadas lo alteran sustancialmente al sustituir obligaciones tales como: el objeto; periodo de vigencia; lugar de ejecución de los trabajos o de prestación de los servicios; perfiles, puestos, categorías o el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.
- 4.9** La información a que se refieren estas Reglas Generales podrá presentarse en cualquiera de las formas siguientes:
- I. A través de Internet:
 - a) Patrones, sujetos obligados o beneficiarios, mediante el portal del Sistema IMSS desde su Empresa (IDSE), identificándose con su número patronal de identificación electrónica (NPIE) y certificado digital.
 - b) Beneficiarios de los servicios o trabajos, mediante el portal del IMSS, identificándose con su clave de identificación electrónica de beneficiario, cuando carezcan de registro patronal. La clave la podrán obtener de acuerdo a lo establecido en el numeral 5.
 - II. En formato pre-llenado en el portal IMSS, impreso en la subdelegación correspondiente conforme a lo señalado en las reglas 4.11, 4.12 y 4.13.
- 4.10** Para toda entrega de información que se realice por el patrón o sujeto obligado y por el beneficiario de los servicios o trabajos, a través de Internet, se emitirá y almacenará un acuse de recibo, que contendrá la fecha y hora de su recepción y un sello digital. Dicho acuse de recibo servirá como medio de prueba para acreditar la operación realizada.

- 4.11** El formato deberá ser pre-llenado mediante el portal del IMSS. Para tal efecto, en dicho portal estará a disposición del interesado un vínculo de acceso que le mostrará en pantalla el formato "Información de los contratos a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social (PS-1)", a fin de que proporcione los datos requeridos en el mismo y, una vez concluido su llenado, el Instituto le otorgará un folio para que acuda el patrón o sujeto obligado, o el beneficiario de los servicios o trabajos, o en su caso, el representante legal, a la subdelegación que le indique el sistema, dentro de los diez días hábiles posteriores al en que efectuó el pre-llenado, para que firme autógrafamente en dos tantos el formato impreso en la subdelegación correspondiente y se le entregue un tanto como acuse de recibo que contendrá la fecha y hora de su recepción y un sello digital.
- 4.12** Cuando el patrón o sujeto obligado, o el beneficiario de los servicios o trabajos, o en su caso, el representante legal, acuda a la subdelegación, deberá acreditar su personalidad, en los términos que establece el artículo 19 del Código Fiscal de la Federación.
- 4.13** En caso de no presentarse el patrón o sujeto obligado, o el beneficiario de los servicios o trabajos, o bien, su representante legal ante la subdelegación dentro de los diez días hábiles posteriores a aquel en que efectuó el pre-llenado, el Instituto cancelará los registros electrónicos que hayan generado, y en su caso, deberán iniciar el proceso.
- 4.14** Cuando un contrato esté suscrito por más de un patrón o más de un beneficiario, deberá presentarse la información relativa en un formato distinto por cada patrón o beneficiario, según sea el caso.

5. ASIGNACION DE LA CLAVE DE IDENTIFICACION ELECTRONICA DE BENEFICIARIO

- 5.1** Los beneficiarios que no cuenten con registro patronal, podrán obtener su clave de identificación electrónica de beneficiario, previo registro de su información en el portal del IMSS, debiendo acudir por única ocasión a la subdelegación que le designe el sistema, para recibir su clave de identificación electrónica de beneficiario.
- 5.2** El beneficiario o su representante legal deberá acreditar su personalidad para la asignación de la clave de identificación electrónica de beneficiario, en los términos que establece el artículo 19 del Código Fiscal de la Federación.
- 5.3** El Sistema de Identificación Electrónica de Beneficiario generará la clave de identificación electrónica de beneficiario y la Carta de Términos y Condiciones para la Obtención y Uso de la clave de identificación electrónica de beneficiario que deberá ser firmada autógrafamente en dos tantos por el beneficiario o su representante legal, cuando acuda a la subdelegación en cumplimiento a la regla 5.1.
- 5.4** Para activar la clave de identificación electrónica de beneficiario, el beneficiario de los servicios o trabajos o su representante legal ingresará su contraseña a través del Sistema de Identificación Electrónica de Beneficiario, consistente en una serie de caracteres, no difundible, que servirá para validar su entrada al sistema electrónico del Instituto.
- 5.5** En caso de no presentarse el beneficiario o su representante legal ante la subdelegación dentro de los diez días hábiles posteriores a haber efectuado el registro, el Instituto cancelará los registros electrónicos generados por el beneficiario o representante legal quien, en su caso, deberá iniciar el proceso.
- 5.6** El beneficiario de los servicios o trabajos deberá comunicar a través del Portal del Instituto, cualquier modificación de la información proporcionada para su registro en el Sistema de Identificación Electrónica de Beneficiario, dentro de los cinco días hábiles posteriores a que

ocurra dicha modificación. En este supuesto, el Instituto asignará una nueva Clave de Identificación Electrónica de Beneficiario.

5.7 El Instituto revocará la clave de identificación electrónica de beneficiario, cuando conozca que se ha efectuado alguna modificación en los datos informados en la solicitud del beneficiario, sin que éste se lo hubiese comunicado, o bien, que los datos proporcionados son falsos.

5.8 El beneficiario de los servicios o trabajos o su representante legal, podrán solicitar en cualquier momento al Instituto la cancelación de la clave de identificación electrónica de beneficiario.

El Instituto cancelará la clave de identificación electrónica y generará el acuse de recibo que confirme la operación.

6. SANCIONES

La presentación al Instituto de información incorrecta, incompleta o falsa, no exime al patrón, sujeto obligado o beneficiario de los servicios o trabajos, del cumplimiento de las obligaciones a su cargo, sin perjuicio de que se impongan las sanciones que conforme a las disposiciones legales procedan.

ANEXO 1

“Información de los contratos a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social (PS-1)”

(se presenta por separado)

Información de los contratos

a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A

de la Ley del Seguro Social

(PS-1)



Instituto Mexicano del Seguro Social

Este formato consta de 4 secciones. Favor de llenarlo conforme a lo instruido en la sección IV

Patrón o sujeto obligado Beneficiario de los servicios o trabajos contratados (1)

I. De las partes en el contrato			
A. Del patrón o sujeto obligado			
A.1 Nombre, denominación o razón social (2)		A.2 Clase de persona moral (3)	
A.3 Objeto social: (4)			
A.4 Registro Federal de Contribuyentes (5) <input type="text"/>		A.5 Registro patronal (6) <input type="text"/>	
A.6 Domicilio fiscal (7)			
Calle:		Número y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:
Entre la calle de:		y la calle de:	
Colonia:		Localidad:	
Municipio o delegación:		Entidad federativa:	Código Postal: <input type="text"/>
A.7 Domicilio social (8)			
Calle:		Número y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:
Entre la calle de:		y la calle de:	
Colonia:		Localidad:	
Municipio o delegación:		Entidad federativa:	Código Postal: <input type="text"/>

A.8 Domicilio convencional para efectos del contrato (9)				
Calle:	Número y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:		
Entre la calle de:	y la calle de:			
Colonia:	Localidad:			
Municipio o delegación:	Entidad federativa:	Código Postal:		
A.9 Datos del acta constitutiva				
Número de la escritura pública (10)	Fecha (11)			
	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Día	<input type="text"/> <input type="text"/> Mes	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Año	
A.10 Nombre del representante legal del patrón o sujeto obligado: (12)				
A.11 Datos del notario público				
Nombre (13)	Notaría			
	Número (14)	Ciudad (15)		
A.12 Registro Público de la Propiedad y el Comercio				
Sección,	(16)	Fecha de inscripción (17)		
Partida,		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Día	<input type="text"/> <input type="text"/> Mes	
Volumen y				<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Año
Foja o				
Folio mercantil				

Información de los contratos



Instituto Mexicano del Seguro Social

a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A
de la Ley del Seguro Social
(PS-1)

B. Del beneficiario de los servicios o trabajos contratados			
B.1 Nombre, denominación o razón social (18)	B.2 Clase de persona moral (19)		
B.3 Objeto social: (20)			
B.4 Registro Federal de contribuyentes (21)	B.5 Registro patronal (22)		
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
B.6 Domicilio fiscal (23)			
Calle:	Número y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:	
Entre la calle de:	y la calle de:		
Colonia:	Localidad:		
Municipio o delegación:	Entidad federativa:	Código Postal:	
B.7 Domicilio social (24)			
Calle:	Número y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:	
Entre la calle de:	y la calle de:		
Colonia:	Localidad:		
Municipio o delegación:	Entidad federativa:	Código Postal:	
B.8 Domicilio convencional para efectos del contrato (25)			
Calle:	Número y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:	

Entre la calle de:	y la calle de:			
Colonia:	Localidad:			
Municipio o delegación:	Entidad federativa:	Código Postal:		
B.9 Datos del acta constitutiva				
Número de la escritura pública (26)	Fecha (27)			
	_ _	_	_ _ _ _	
	Día	Mes	Año	
B.10 Nombre del representante legal del Beneficiario de los servicios o trabajos contratados (28)				
B.11 Datos del notario público				
Nombre (29)	Notaría			
	Número (30)	Ciudad (31)		
B.12 Registro Público de la Propiedad y el Comercio				
Sección, Partida , Volumen Foja Folio mercantil	(32)	Fecha de inscripción (33)		
		_ _	_ _ _ _	
		Día	Mes	Año



Instituto Mexicano del Seguro Social

Información de los contratos
a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A
de la Ley del Seguro Social
(PS-1)

II. Del contrato					
C.1 Objeto (34)					
C.2 Periodo de vigencia		Fecha de inicio (35)	Fecha de conclusión (36)		
_ _	_	_ _	_ _	_ _ _ _	
Día	Mes	Año	Día	Mes	
C.3 Datos del Personal					
No. (37)	Perfiles, puestos o categorías (38)	Señalar el tipo de personal: (39)			Número estimado mensual de personal (40)
		Operativo	Administrativo	Profesional	

* En caso de requerir la inclusión de un mayor número de domicilios, se podrá anexar el listado respectivo al formato

III. Datos adicionales que proporciona el Patrón o Sujeto Obligado	
D.1 Información del beneficiario de los servicios o trabajos contratados	
Monto estimado mensual de la nómina (41)	Señalar si el beneficiario de los servicios o trabajos contratados es responsable de: (42)
	Dirección <input type="text"/>

		Supervisión	<input type="text"/>
		Capacitación de los trabajos	<input type="text"/>
D.2 Domicilios donde se prestarán los servicios o se ejecutarán los trabajos (43)			
Calle:	Número y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:	
Entre la calle de:	y la calle de:		
Colonia:	Localidad:		
Municipio o delegación:	Entidad federativa:	Código Postal:	
		<input type="text"/>	
Calle:	Número y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:	
Entre la calle de:	y la calle de:		
Colonia:	Localidad:		
Municipio o delegación:	Entidad federativa:	Código Postal:	
		<input type="text"/>	

* En caso de requerir la inclusión de un mayor número de domicilios, se podrá anexar el listado respectivo al formato

Declaro bajo protesta de decir verdad que los datos contenidos en este formato son ciertos. <p style="text-align: center;">(44)</p>	PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS Delegación del IMSS <p style="text-align: center;">(46)</p>												
Nombre y Firma del patrón o de su representante legal, quien manifiesta bajo protesta de decir verdad que a esta fecha no le ha sido revocado o modificado el mandato. <p style="text-align: center;">(45)</p>	PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS Subdelegación del IMSS <p style="text-align: center;">(47)</p>												
Lugar <p style="text-align: center;">(45)</p>	PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS Sello <p style="text-align: center;">(48)</p>												
<p style="text-align: center;">Fecha</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;"><input type="text"/></td> <td style="border: none;"><input type="text"/></td> <td style="border: none;"><input type="text"/></td> <td style="border: none;"><input type="text"/></td> <td style="border: none;"><input type="text"/></td> <td style="border: none;"><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td style="border: none; text-align: center;">Día</td> <td style="border: none; text-align: center;">Mes</td> <td colspan="4" style="border: none; text-align: center;">Año</td> </tr> </table>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Día	Mes	Año				
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>								
Día	Mes	Año											

Información de los contratos



Instituto Mexicano del Seguro Social

a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A
de la Ley del Seguro Social
(PS-1)

IV. Instructivo de llenado		
No.	Dato	Anotar
1	Patrón o sujeto obligado/Beneficiario de los servicios o trabajos contratados	Marcar con una "X" el recuadro que corresponda a la persona que presenta el Formato.
I. De las partes en el contrato		
A. Del patrón o sujeto obligado. Este apartado debe ser llenado por el prestador de servicios y el beneficiario de éstos.		
2	A.1 Nombre, denominación o razón social	Nombre (s), apellido paterno y materno del patrón o sujeto obligado, si es persona física, o bien la denominación o razón social si se trata de persona moral, sin abreviaturas.
3	A.2 Clase de persona moral	El tipo de persona moral que corresponda (sociedades civiles, mercantiles, sindicatos, asociaciones profesionales, sociedades cooperativas, mutualistas, asociaciones, fundaciones temporales o perpetuas, entre otras).
4	A.3 Objeto social	Giro mercantil o actividad que realiza el patrón conforme a su acta constitutiva.
5	A.4 Registro Federal de Contribuyentes	Clave que emite el Servicio de Administración Tributaria (SAT) (a personas físicas en 13 posiciones y a personas morales en 12 posiciones), del patrón o sujeto obligado que presta el servicio.
6	A.5 Registro Patronal	El número de Registro Patronal asignado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

7	A.6 Domicilio fiscal	Corresponde al domicilio registrado ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT). Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas.
8	A.7 Domicilio social	Corresponde al domicilio donde se halle establecida su administración. Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas.
9	A.8 Domicilio convencional para efectos del contrato	Corresponde al domicilio convencional establecido en el contrato de prestación de servicios. Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas.
A.9 Datos del acta constitutiva		
10	Número de la escritura constitutiva	El número de la escritura otorgada ante el notario público, del patrón o sujeto obligado.
11	Fecha	Día, mes y año en que se otorgó la escritura ante el Notario Público.
12	A.10 Nombre del representante legal del patrón o sujeto obligado	Nombre (s), apellido paterno y materno del representante legal del patrón o sujeto obligado. Sin abreviaturas.
A.11 Datos del Notario Público		
13	Nombre	Nombre (s), apellido paterno y materno, del Notario Público ante el que se otorgó el acta constitutiva. Sin abreviaturas.
14	Número	El número asignado al notario.
15	Ciudad	La entidad federativa en donde se encuentra ubicada la notaría.
A.12 Registro Público de la Propiedad y el Comercio		
16	Sección, Partida, Volumen y Foja, o folio mercantil	Señalar la sección, partida, volumen y foja, o en su caso el folio mercantil, asignado por la Dirección General del Registro Público correspondiente a la entidad federativa.



Instituto Mexicano del Seguro Social

**Información de los contratos
a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A
de la Ley del Seguro Social
(PS-1)**

No.	Dato	Anotar
17	Fecha de inscripción	Día, mes y año de inscripción en la Dirección General del Registro Público correspondiente a la entidad federativa.
B. Del Beneficiario de los Servicios o Trabajos Contratados. Este apartado debe ser llenado por el prestador de servicios y el beneficiario de éstos.		
18	B.1 Nombre, denominación o razón social	Nombre(s), apellido paterno y materno del representante legal del beneficiario de los servicios o trabajos contratados. Sin abreviaturas.
19	B.2 Clase de persona moral	El tipo de persona moral que corresponda (sociedades civiles, mercantiles, sindicatos, asociaciones profesionales, sociedades cooperativas, mutualistas, asociaciones, fundaciones temporales o perpetuas, entre otras).
20	B.3 Objeto social	Giro mercantil o actividad que realiza el patrón conforme a su acta constitutiva.
21	B.4 Registro Federal de Contribuyentes	Clave que emite el Servicio de Administración Tributaria (SAT) (a personas físicas en 13 posiciones y a personas morales en 12 posiciones), del patrón o sujeto obligado que presta el servicio.
22	B.5 Registro Patronal	El número de Registro Patronal asignado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
23	B.6 Domicilio fiscal	Corresponde al domicilio registrado ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT). Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la

		calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas.
24	B.7 Domicilio social	Corresponde al domicilio donde se halle establecida su administración. Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas.
25	B.8 Domicilio convencional para efectos del contrato	Corresponde al domicilio convencional establecido en el contrato de prestación de servicios. Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas.
B.9 Datos del acta constitutiva		
26	Número de la escritura constitutiva	El número de la escritura otorgada ante el notario público, del Beneficiario de los servicios o trabajos contratados.
27	Fecha	Día, mes y año en que se otorgó la escritura ante el Notario Público.
28	B.10 Nombre del representante legal del Beneficiario de los de los servicios o trabajos contratados	Nombre (s), apellido paterno y materno del representante legal del beneficiario de los servicios o trabajos contratados. Sin abreviaturas.
B.11 Datos del notario público		
29	Nombre	Nombre (s), apellido paterno y materno, del notario público ante el que se otorgó el acta constitutiva. Sin abreviaturas.
30	Número	El número asignado al notario.
31	Ciudad	La Entidad Federativa en donde se encuentra ubicada la notaría.
B.12 Registro Público de la Propiedad y el Comercio		
32	Sección, Partida, Volumen y Foja, o folio mercantil	Señalar la sección, partida, volumen y foja, o en su caso el folio mercantil, asignado por la Dirección General del Registro Público correspondiente a la entidad federativa.
33	Fecha de inscripción	Día, mes y año de inscripción en la Dirección General del Registro Público correspondiente a la Entidad Federativa.
II. Del Contrato. Esta sección debe ser llenada por el prestador de servicios y el beneficiario de éstos.		
34	C.1 Objeto	Giro mercantil o actividad que realiza el patrón conforme a su acta constitutiva.
C.2 Periodo de vigencia		



Instituto Mexicano del Seguro Social

**Información de los contratos
a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A
de la Ley del Seguro Social
(PS-1)**

No.	Dato	Anotar
35	Fecha de inicio	Día, mes y año de inicio de la vigencia contrato.
36	Fecha de conclusión	Día, mes y año en que finaliza la vigencia del contrato.
C.3 Datos del Personal		
37	No.	El número progresivo de acuerdo al personal contratado.
38	Perfiles, puestos o categorías	Especificar el cargo de acuerdo a la función que desempeña el personal contratado.
39	Señalar el tipo de personal: Operativo Administrativo Profesional	Marcar con una "X" el recuadro para señalar el tipo de personal contratado.
40	Número estimado mensual de personal	El número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

	Nota: Los datos requeridos del punto 1 al 46 deberán ser proporcionados por ambas partes del contrato, esto es el patrón o sujeto obligado que presta el servicio y el beneficiario de éstos. Con excepción de los puntos 41 a 43 que deberán ser presentados sólo por el patrón o sujeto obligado de manera transitoria hasta que se cuente con el sistema de cómputo a que hace referencia el Decreto del 9 de julio de 2009.	
	III. Datos adicionales que proporciona el patrón o sujeto obligado. Esta sección sólo debe ser llenada por el patrón o sujeto obligado.	
	D.1 Información del beneficiario de los servicios o trabajadores contratados	
41	Monto estimado mensual de la nómina	El importe mensual estimado que perciben los trabajadores. Este rubro únicamente se deberá llenar hasta el 16 de marzo de 2010.
42	Señalar si el beneficiario de los servicios o trabajadores contratados es responsable de: Dirección Supervisión Capacitación de los trabajadores	Marcar con una "X" el o los recuadros para señalar si el beneficiario de los servicios o trabajadores contratados es responsable de ejercer las tres funciones relacionadas. Este rubro será llenado durante el plazo de 250 días en que el Instituto debe autorizar el sistema de cómputo que utilizará el patrón para cumplir con las obligaciones correspondientes al sexto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social.
43	D.2 Domicilios donde se prestarán los servicios	Anotar: calle, avenida, calzada, boulevard; número exterior y/o número interior; entre la calle de y la calle de; el nombre de la colonia; localidad; municipio o delegación; entidad federativa y código postal. Sin abreviaturas. Este rubro será llenado durante el plazo de 250 días en que el Instituto debe autorizar el sistema de cómputo que utilizará el patrón para cumplir con las obligaciones correspondientes al sexto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social.
44	Nombre y firma del patrón o representante legal	Nombre (s), apellido paterno y materno y firma del patrón o representante legal.
45	Lugar y Fecha	La ciudad o localidad, día, mes y año de la elaboración del documento.
46	Delegación	El nombre de la Delegación que por su circunscripción territorial resulta competente.
47	Subdelegación	El nombre de la Subdelegación que por su circunscripción territorial resulta competente.
48	Sello	El sello de recepción de la Subdelegación que por su circunscripción territorial resulta competente.

(R.- 295848)

RECURSOS PÚBLICOS

Eduardo Revilla

erevilla@eraa.com.mx



El outsourcing y el lavado de dinero

Diversos medios nacionales y locales han dado cuenta en fechas recientes de distintas acciones ministeriales en contra del exgobernador de Chiapas Pablo Salazar Mendiguchía por la probable comisión del delito de lavado de dinero.

Como en casos recientes de algunos mandatarios estatales, Salazar se formó dentro del PRI, pero gobernó su estado apoyado por una coalición PAN-PRD. Esto, al parecer, lo ha dejado en una especie de orfandad partidista ante una serie de imputaciones que le ha hecho la justicia chiapaneca, motivo por el cual se declaró, a sí mismo, como perseguido político.

Esta circunstancia —cierta o no— no debe confundirse con las acciones emprendidas a nivel federal por la Secretaría de Hacienda y la PGR en materia de lavado de dinero, aunque ejecutadas por la Procuraduría estatal, dado que Salazar se encuentra preso por otros cargos.

Conforme a la información de estas indagatorias, Salazar recibía millonarias cantidades de dinero por realizar funciones de promoción para el Corporativo Álvarez Puga, empresa parte de la firma dedicada a la venta e implementación a nivel nacional de esquemas de outsourcing.

En este mismo espacio (27 de mayo del 2010) y tras un operativo del SAT en las oficinas de Álvarez Puga en Santa Fe se señaló que, a través de estos esquemas, se evaden las distintas cargas fiscales que derivan de una relación laboral, cuando una empresa contrata a un tercero que se asume como el nuevo "patrón" de los empleados de la primera empresa y este tercero reduce —a su vez— la carga fiscal al "convertir" a los empleados en cooperativistas, en socios de sociedades en nombre colectivo o integradoras, o en miembros de un sindicato "blanco" para evitar el pago de impuestos, todo ello, bajo una interpretación muy torcida de la legislación fiscal.

Este esquema de verdadera simulación con más de una década en el mercado —ha sido sugerido por diversas firmas e implementado por empresas de la banca, de construcción de vivienda, de aviación, refresqueras, equipos de fútbol, así como por estados y municipios, sin que el fisco hubiere determinado a estos contribuyentes la responsabilidad por su coparticipación en la simulación de diversos

actos que acarrearán una defraudación por miles de millones de pesos, en parte por el "inexplicable" fallo adverso de algunos tribunales en contra del SAT.

La impunidad con la que se movió este tipo de firmas de asesores no es gratuita. Como socios o promotores de estos despachos fueron reclutados hijos y allegados de toda clase de políticos de todos los partidos. Algunos medios —y el colectivo popular— ubican al hijo de Santiago Creel como socio de Álvarez Puga.

Hay quienes afirman que otro de los precandidatos a la Presidencia se mueve actualmente en una de las aeronaves que posee una de las firmas que implementan esquemas de outsourcing. Uno de estos despachos se jactaba de contar con una opinión de Fernando Gómez Mont (quien la emitiera antes de ser Secretario de Gobernación), en el sentido de que no existía ilicitud alguna en el esquema de simulación antes descrito. La planeación se vendió como pan caliente.

Todo funcionaba muy bien hasta que uno de los promotores en la región del sureste —Salazar— cayó en desgracia política y luego jurídica, lo que ha abierto una oportunidad a las autoridades hacendarias para lanzar un nuevo embate en contra de esquemas agresivos de outsourcing, imputando ahora la comisión del delito de lavado de dinero.

Desconozco si la participación de Salazar es constitutiva o no de un delito. La única defensa que de él he leído (*Reforma*, 22 de diciembre del 2011) parece centrarse en las actuaciones judiciales del gobierno chiapaneco, en la que muy pobremente se autodescribe como un Nelson Mandela mexicano que viene a descubrir que él y dos indígenas tzotziles se encuentran injustamente privados de su libertad por ser pobres, pero nada dice en su favor en relación con las investigaciones de la Secretaría de Hacienda.

Destacamos la firmeza de los funcionarios del SAT y de la Procuraduría Fiscal de la Federación para emprender, de nueva cuenta, una ofensiva en contra de estos esquemas fraudulentos que no sólo han dañado al erario, sino que han dejado a miles de trabajadores sin las prestaciones laborales en materia seguridad social, ahorro para el retiro y pensiones.

Justo sería, también, que los patrones beneficiados aportaran lo que indebidamente se ahorraron.