

*UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO*  
*Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*

*OBLIGACIONES FISCALES Y LABORALES DE LAS EMPRESAS  
PRESTADORAS DE SERVICIOS EN EL ESTADO DE MICHOACÁN  
MODELO: GRUPO SESI S.C*

*TESIS*

*Que para obtener el título de:*

*MAESTRO EN FISCAL*

*Presenta:*

*C.P. SONIA ELIZABETH LICEA GARIBAY*

*Asesor:*

*DR. EN FISCAL. JOSE LUIS CHAVEZ CHAVEZ*

*Morelia, Mich., Septiembre de 2008*

# INDICE

<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPITULO I DISEÑO DE LA INVESTIGACION .....</b>	<b>9</b>
1.1 Generalidades .....	9
1.1.1 Situación Problemática .....	19
1.1.2 Planteamiento del Problema .....	20
1.2 Objetivos .....	21
1.2.1 Objetivos Generales .....	21
1.2.2 Objetivos Particulares .....	21
1.3 Justificación.....	22
1.4 Hipótesis de trabajo .....	26
1.5 Preguntas de Investigación.....	26
1.6 Método de Investigación.....	26
1.7 Materiales a utilizar .....	27
1.8 Instrumentos de Investigación .....	29
<b>CAPITULO II MARCO TEORICO LABORAL .....</b>	<b>30</b>
2.1 Introducción .....	30
2.1.1 Aspectos Generales .....	30
2.1.2 Definiciones y consideraciones .....	31
2.1.3 Historia del Outsourcing.....	34
2.1.4 Ventajas del Outsourcing de Nómina .....	37
2.1.5 Desventajas del Outsourcing de Nómina .....	41
2.2 Principales disposiciones de la LFT en Materia Laboral.....	54
2.2.1 ¿Cuándo procede la Sustitución Patronal? .....	57
2.2.1.1 Elementos de la Sustitución Patronal .....	58
2.2.2 PTU .....	65
2.3 Principales disposiciones en materia de Seguridad Social .....	73
<b>CAPITULO III MARCO TEORICO LEGAL.....</b>	<b>83</b>
3.1 Introducción .....	83
3.2 Código Fiscal de la Federación .....	83
3.3 Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	84
3.3.1 Acumulación de Ingresos .....	84
3.3.2 Análisis de los principales artículos de la LISR en materia De Nómina .....	85
3.3.3 Beneficios de los planes de Previsión Social .....	102
3.3.4 Deducción de Costos y Gastos .....	129
3.3.5 PTU .....	130
3.3.6 Partes Relacionadas .....	144
3.3.7 Créditos o Deudas .....	144
3.4 Ley del Impuesto al Valor Agregado .....	145
3.4.1 Servicios Gravados .....	145
3.5 Ley del Impuesto al Activo .....	146
3.5.1 Créditos o Deudas .....	146

3.6	Contribuciones Locales .....	146
3.7	Reglamento de Agencias de Colocación de trabajadores .....	149
3.8	Reformas Fiscales 2008 .....	150
3.8.1	Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única .....	150
3.8.2	CAS vs Subsidio al Empleo .....	159
<b>CAPITULO IV DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA GRUPO SESI SC .....</b>		<b>168</b>
4.1	Generalidades .....	168
4.2	Conocimiento de la Empresa .....	168
4.3	Análisis FODA .....	173
4.4	Principales Competidores .....	174
4.5	Investigación de Campo .....	176
4.5.1	Encuesta .....	177
4.5.2	Resultados de la Encuesta .....	179
4.5.3	Interpretación de datos .....	181
<b>CAPITULO V PROPUESTAS PARA LA EMPRESA GRUPO SESI SC .....</b>		<b>187</b>
5.1	Propuestas en materia Contable y Financiera .....	187
5.2	Principales propuestas en materia Laboral .....	189
5.3	Principales propuestas en materia Fiscal y Jurídica .....	190
<b>CONCLUSION.....</b>		<b>192</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>		<b>196</b>

**TEMA: OBLIGACIONES FISCALES Y LABORALES DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS EN EL ESTADO DE MICHOACÁN. MODELO GRUPO SESI S.C.**

*“LA SUPERVIVENCIA NO ESTA DADA AL MAS FUERTE O AL MAS DEBIL, SINO AL QUE TIENE MEJOR CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS”*

*Charles Darwin*

## **“INTRODUCCION”**

El inicio del siglo XXI se está caracterizando por un ritmo acelerado en desarrollos tecnológicos en todos los órdenes, por lo que se ha dado en decir que estamos viviendo “la era del conocimiento”.

La tecnología ha impactado fuertemente en las condiciones de empleo, los costos de los productos y formas de hacer negocio. Ha impactado a los procesos productivos haciéndolos más rápidos y con mejor aprovechamiento de las materias primas, lo que ha puesto en otra perspectiva las concisiones laborales en todos los niveles, desde el contenido del trabajo, hasta las percepciones económicas por su realización. Esto es, se busca un mayor aprovechamiento de los recursos, en menor tiempo y menores costos, lo que conlleva a una disminución real de los salarios en todos los niveles jerárquicos y a cambiar los estándares de pago nominal fijo por el de bonos de productividad.

La organización que no logre mejorar sus niveles de eficiencia y disminuir sus costos de manera competitiva, está destinada a fracasar como resultado de la carrera competitiva por los mercados, las exigencias por la certificación de la calidad, la innovación en procesos y materiales y la presión por la disminución de los costos y gastos a la baja.

En concreto, en el campo profesional, las percepciones nominales en valor real van a la baja, lo que fortalece el concepto de desarrollarse como emprendedor de servicios profesionales en la consultoría y entrar al concepto de *outsourcing* aprovechando la oportunidad de que las organizaciones han visto que el contratar servicios profesionales para cualquier área funcional les da una oportunidad de disminuir significativamente sus costos y gastos por concepto de mano de obra.

La figura del "Outsourcing" es una opción de negocios y permite alcanzar una especialización en el ramo de la administración de los recursos humanos; su demanda se ha visto incrementada particularmente en las empresas de grupo y las maquiladoras, pues la excesiva regulación laboral de nuestro país inhibe la contratación directa de trabajadores.

Esto debe aprovecharse por las empresas que se dediquen a prestar estos servicios, pues les ofrece un mercado importante de crecimiento, y para poder ofrecer sus servicios con calidad y seguridad jurídica, sería conveniente estructurar una adecuada planeación de los mismos y un conocimiento claro de las disposiciones fiscales aplicables, con el propósito de otorgar confianza a sus clientes y certeza en el cumplimiento de sus obligaciones, a efecto de operar en forma eficiente.

De acuerdo con la economía de la globalización, la competencia entre los empresarios por el mercado se vuelve cada vez mas peleada y las empresas buscan optimizar sus recursos materiales, económicos y humanos para alcanzar sus metas. La tecnología avanza a pasos agigantados, pero por mucho avance que se registre en este rubro, siempre se necesitará de la mano del hombre para producir bienes o servicios, de personas con diferente manera de pensar, diferentes necesidades que satisfacer y diferentes metas; por eso, atraer a los mejores trabajadores para laborar de nuestro lado resultará una tarea difícil, ya que nuestra empresa deberá dar un *plus* que haga atractiva para trabajar en comparación con otras del mismo giro, es decir, además de remunerar el trabajo con salarios competitivos se tendrán que desarrollar planes de previsión social o prestaciones superiores a los que otorga la Ley

Federal del Trabajo para allegarse los mejores candidatos para ocupar las plazas disponibles

Dedicarse a la consultoría realizando trabajos profesionales bajo el concepto de *outsourcing* (como se le conoce ahora a la contratación de servicios profesionales para funciones empresariales que podrían realizarse internamente), impacta a todos los departamentos por igual dentro de la organización. Así mismo, ofrecer servicios profesionales tiene similares ventajas y desventajas que el dedicarse al negocio propio, la diferencia radia en el nivel de inversión dedicada, en el *outsourcing* se debe invertir en el conocimiento y la actualización con práctica. Se debe estar dispuesto a desempeñarse bajo estándares de mejora continua.

El profesional en el área de negocios puede emprender este proyecto tomando ventaja del momento, y aprovechar la oportunidad de mejorar sus ingresos personales.

La contratación de un consultor le beneficia a las organizaciones desde varios puntos de vista:

1. Nómina más bajas
2. Mejoría de la productividad
3. Ganar mayor experiencia por la prestación de servicios profesionales
4. Contar con personal profesional actualizado.
5. Implementar nuevos sistemas
6. Mayor compromiso del prestador de servicios
7. Maximización de recursos económicos invertidos
8. Mejorar los rendimientos para los accionistas.

El objetivo de la presente tesis es el de exponer algunos de los retos de la consultoría en negocios como opción profesional y el cómo enfrentar la competencia al dedicarse como profesionista independiente en las profesiones de Contaduría, Administración e Informática, así como el de analizar si las empresas actualmente dedicadas a ello, optimizan al máximo sus recursos, y el objetivo para el que fueron fundadas, en específico de la empresa consultora *Grupo SESI S.A. de C.V.*

La diferencia entre consultor y asesor se centra en la forma en la que el cliente recibe el servicio. Si el cliente tiene experiencia y requiere de un apoyo más completo en cuanto al conocimiento, o quiere asegurar el éxito de la decisión que va a tomar, pedirá al *consultor* su punto de vista y posibles sugerencias de comportamiento tanto físico como intelectual. El profesional se centra en escuchar el aspecto de decisión de su cliente y en aconsejar la mejor alternativa de manera integral. El "asesor" es un profesional que está dispuesto a indicarle a su cliente qué es lo mejor que le conviene hacer o decidir entre determinada situación, se presume que el cliente o no tiene experiencia o conocimientos. En ambos casos, el consultor o asesor, es un experto en su especialidad, actualizado sobre las nuevas corrientes y conocedor del entorno nacional e internacional. La diferencia radica en los requerimientos del cliente. Un consultor puede jugar ambos roles, el profesional puede ser en determinados momentos consultor y, en otros, asesor. En ambos casos se trabaja en la mayor de las veces con la alta dirección y puede incluso, participar en las juntas ejecutivas periódicas de planeación y seguimiento.

Como profesional independiente ofreciendo servicios de gestión, el profesional además de realizar labores de investigación por proyecto, puede trabajar con gerentes o líderes de proyecto y estará presente en las juntas de seguimiento con la finalidad de ambientarse con los proyectos a entender la psicología de los diferentes grupos laborales y la cultura organizacional.

## CAPITULO I

### DISEÑO DE LA INVESTIGACION

#### 1.1 GENERALIDADES:

La fuerza de trabajo constituye uno de los elementos más valiosos en la producción de bienes o servicios, por lo que resulta importante planear eficientemente su contratación para garantizar la seguridad jurídica y productividad de las empresas.

Cualquier entidad que realice actividades públicas o privadas requiere contratar personal para cumplir sus fines; esta relación es determinante en el dinamismo económico del país, pues si bien no es el único factor en la producción, sí es uno de los más importantes, ya que en la proveeduría de bienes o servicios el elemento humano juega un rol importante. Actualmente las corporaciones incorporan en su operación este elemento en forma directa mediante la contratación laboral o bien a través de servicios suministrados por terceros; esta dinámica influye en la calidad de los productos elaborados por las empresas, incluso en su prestigio, por ello, generalmente se cuida la calidad de los prestadores del servicio, los costos y la seguridad jurídica en la contratación.

#### ¿Qué es y en qué consiste el outsourcing?

Aunque el concepto de outsourcing, surge desde finales de los años setenta y adquiere auge en los años ochenta; es la globalización de los años noventa, la que exige una utilización más generalizada del concepto y de la práctica que ello implica. Si bien el término de outsourcing se puede traducir y entender en varias acepciones como: subcontratación externa; subcontratación de servicios propios; externalización de funciones; contratación de servicios externos; aprovisionamiento del exterior; servicios externos de gestión;

adquisición de fuentes externas; o subcontratación externa; nos referiremos a él, para señalar sus aspectos generales de utilidad en la empresa. Es más común encontrarla en los textos de administración en idioma inglés, a falta de traducción al español de manera breve y precisa.

El outsourcing consiste en la administración de un contrato de prestación de un servicio o de proveeduría de un producto, en lugar de administrar un proceso o un departamento propio de la empresa encargado de dicho proceso productivo.

De acuerdo a diversos expertos el outsourcing se puede definir como:

*“...Acción de recurrir a una agencia externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la empresa...”*

*“...transferencia a terceros de actividades consideradas no medulares...”*

*“...encargar a proveedores externos de aquellas actividades que no son la columna vertebral del negocio principal, todo aquello que no tiene que ver con el negocio principal, objetivo y misión de la empresa...”*

*“...Desprendimiento de alguna actividad para ser realizadas por un tercero especializado; sin perder el control de la calidad del mismo...”*

Un aspecto importante que debemos aclarar es que el outsourcing no se debe ver sólo como un medio para reducir costos, aunque se ha observado que en poco más del 80% de algunos casos estudiados se logró reducir costos; pues de manera directa, permite reducir fondos de capital en áreas que no tienen que ver con la función prioritaria para la empresa.

La prestación de servicios proporcionados por las empresas denominadas “Outsourcing”, comprende la ejecución de actos o actividades realizadas por una persona llamada proveedor, con elementos técnicos, económicos y humanos propios, actuando bajo su dirección y en apego a sus normas y políticas, para satisfacer las necesidades convenidas de otra persona

denominada cliente, la cual establecerá las especificaciones y términos del servicio y pagará una contraprestación a cambio.

Estas actividades se están constituyendo en una opción atractiva para contar con la fuerza de trabajo requerida por las compañías, cumpliendo los estándares de calidad en la selección y administración del personal; por lo que resulta importante conocer las implicaciones laborales y fiscales más importantes atribuibles a esta figura, con el objeto de valorar la conveniencia de contratar este tipo de servicios.

### **Ámbito de aplicación**

En las empresas de grupo es muy común que alguna de las filiales preste esos servicios que requieran todas las demás; con ello, la prestadora de los servicios se convierte en un ente especializado en la administración de los recursos humanos, lo que permite al resto del grupo orientar sus prioridades en el cumplimiento de su objeto, y por supuesto, tener acceso al servicio requerido de acuerdo con las condiciones del contrato celebrado efectuando el pago correspondiente.

Otro segmento vinculado con el outsourcing, lo constituyen las compañías de mantenimiento o servicios fijos, como son las empresas de limpieza, vigilancia, servicios en comedores, etc., las cuales ofrecen sus servicios a un mercado más abierto, es decir, no existe relación corporativa, por lo que su calidad y atención son conceptos que influyen directamente en el crecimiento económico de este tipo de empresas.

De igual forma, se ejecuta esta modalidad de servicios en las empresas maquiladoras, toda vez que a la inversión extranjera le preocupa la regulación laboral de nuestro país. Con esta alternativa las maquiladoras garantizan su operación con plena seguridad jurídica de la fuerza de trabajo utilizada, pues los contratos son cuidadosamente suscritos. Al respecto, el Estado ha mostrado un gran interés por la formación de estas empresas que presten servicios al sector de maquiladoras, pues pretende mantener y atraer mayores inversiones externas que indirectamente generan empleos.

### **Naturaleza del servicio**

El Diccionario de la Lengua Española define el concepto de servicio como: *“Prestación humana que satisface alguna necesidad social y que no consiste en la producción de bienes materiales”*.

Para llevarlo a cabo es menester un acuerdo de voluntades entre las partes que produzcan derechos y obligaciones consignadas en un contrato. La regulación aplicable a ese acto se ubica en el Código Civil para el Estado de Michoacán<sup>1</sup> donde se establece que los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y sobre un objeto lícito y posible. Por otro lado, la prestación del servicio, de acuerdo de este mismo ordenamiento, es en principio una obligación hacer.<sup>2</sup>

Ahora bien con fundamento en el Código Civil para el Estado de Michoacán<sup>3</sup> la prestación de servicios profesionales se materializa cuando uno de los contratantes se obliga a prestar un servicio y el otro a pagar por ello una retribución. Asimismo, dicho Código determina que el pago de los honorarios se hará inmediatamente que se preste cada servicio o al fin de todos cuando se hubiese concluido el trabajo que se confió, aunque pueden pactarse adelantos por la futura prestación del servicio.<sup>4</sup>

Estas características se observan cuando una persona presta a otra: servicios de administración, financieros, técnicos en producción, mantenimiento, comercialización o distribución, con el uso de elementos propios, a cambio de una retribución convenida y que es precisamente el objeto del contrato celebrado.

---

<sup>1</sup> Libro cuarto, Primera parte, Título Primero Capítulo I del Código Civil para el Estado de Michoacán del Artículo 1650 al artículo 1709

<sup>2</sup> Libro cuarto, Primera parte, Título Segundo Capítulo V del Código Civil para el Estado de Michoacán del Artículo 1867 al artículo 1882 y Capítulo VI del Artículo 1883 al artículo 1884

<sup>3</sup> Libro cuarto, Primera parte, Título Décimo Capítulo II del Código Civil para el Estado de Michoacán Artículo 2460

<sup>4</sup> Libro cuarto, Primera parte, Título Décimo Capítulo II del Código Civil para el Estado de Michoacán Artículo 2464

El contrato de servicios puede adoptar la modalidad de mercantil, cuando las partes que intervengan en él se ubiquen en los supuestos de los artículos 3º, 75 y 81 del Código de Comercio, es decir, intervengan comerciantes o tengan una especulación comercial, como es el caso donde figura alguna sociedad mercantil.

### **Requerimientos laborales**

Uno de los aspectos más complejos en la contratación de servicios por medio del "Outsourcing" lo representa la parte laboral. La certeza en los términos de los contratos de servicios que garanticen la no vinculación laboral con el personal que ejecutará los servicios, es la situación que más preocupa a la prestataria de los servicios, pues de no existir independencia la prestación se podría actualizar una relación de trabajo.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) considera intermediario a la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. A su vez el artículo 13 de este ordenamiento prescribe que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Esta última disposición es determinante para demostrar que no existe relación de trabajo con la empresa contratante, pues en tanto la empresa prestadora de servicios cuente con los elementos suficientes para cumplir con sus obligaciones ante sus trabajadores, se considerará patrón de ellos para todos los efectos y evitará que la empresa beneficiaria sea solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los empleados, y que éstos

exijan el derecho a disfrutar las condiciones de trabajo proporcionadas a los trabajadores que ejecuten labores similares en la empresa beneficiaria.<sup>5</sup>

La distinción entre la relación de trabajo y la prestación de servicios puede presentar cierta confusión; en el primer caso, la naturaleza de la relación laboral se formaliza, con *la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo*<sup>6</sup> con la característica de prestar un servicio personal Subordinado<sup>7</sup>, es decir, estar bajo la dependencia y dirección del patrón en cambio, la prestación de servicios conjunta elementos subjetivos y objetivos, donde el servicio se presta con medios propios, contando con libertad para realizarse tanto en su aspecto de temporalidad como en el técnico, con ello se configura la hipótesis de la autonomía del servicio y se desvincula la subordinación laboral, como se observamos a continuación:

**“CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. LOS RECIBOS DE HONORARIOS NO SON SUFICIENTES PARA ACREDITAR UNA RELACIÓN DE ESA NATURALEZA. Si ante el despido alegado por el trabajador, la parte patronal niega la existencia del vínculo laboral, afirmando que se trata de un contrato de prestación de servicios, no resulta suficiente el hecho de que para demostrarlo exhiba los recibos de honorarios suscritos por los demandantes, porque no desvirtúan la naturaleza laboral de la relación, toda vez que de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, aunque se le denomine de manera distinta; considerando que lo que determina la existencia de un contrato de prestación de servicios son sus elementos subjetivos y objetivos, como el que la persona prestataria del servicio sea profesionista, que el servicio lo preste con sus propios medios y se determine expresamente, contando con libertad para realizarlo tanto en su aspecto de temporalidad como en el aspecto profesional propiamente dicho; elementos que si no son debidamente probados en autos, debe**

---

<sup>5</sup> Artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo

<sup>6</sup> Artículo 82 de la LFT

<sup>7</sup> Artículo 8º. y 9º de la LFT

*estimarse que se trata de un contrato de trabajo para todas sus consecuencias legales...”<sup>8</sup>*

### **Personas que prestan el servicio**

El perfil del asesor o consultor de negocios se puede proyectar desde varios enfoques:

#### A) Aspectos personales:

- & Comprometerse con su cliente
- & Tener presente su rol y responsabilidad
- & Mostrar interés por el problema del cliente
- & Saber escuchar, saber interrogar, saber sintetizar, saber redactar
- & Tomar nota de las menciones del cliente
- & Llegar a acuerdos
- & Cumplir con sus ofertas

#### B) Aspectos profesionales:

- & Deberá ser especialista en su campo, con probada experiencia
- & Deberá estar actualizado
- & Deberá desarrollar una empatía que ofrezca confianza al cliente
- & Utilizar un lenguaje apropiado
- & Ser conocedor de su entorno competitivo
- & Ser respetuoso con el tiempo del cliente

#### C) Aspectos de comportamiento para el servicio:

- & Promover sus servicios por los medios profesionales selectos
- & Saber cotizar
- & Ser ético en todos los aspectos
- & Comprometerse con el requerimiento del cliente

---

<sup>8</sup>Tesis aislada del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, septiembre de 1999, página 792

- & Rodearse de profesionales serios, responsables, actualizados y experimentados
- & Saber trabajar en equipo tanto interno, en su despacho, como con el personal del cliente
- & Ser propio en sus comentarios y propositito
- & Estar actualizado y conocer las nuevas técnicas de su especialidad

La tarea de consultoría o asesoría es más apropiada cuando se emprende, principalmente, después de haber prestado servicios profesionales contratados, esto es, después de haber mostrado su capacidad y profesionalismo y haber ganado experiencia.

Aspectos cruciales en este campo profesional se centran en:

- Se debe estar consciente de que es necesario desarrollar relaciones profesionales en todo momento y en cada lugar donde se presente, esto es porque una oportunidad de negocio puede surgir en cualquier escenario y probablemente con las personas que uno no cree que pudiera hacerse negocio.
- Mostrar en cada momento que se está actualizado en su especialidad.
- No emitir juicios sin tener la posibilidad de ofrecer la evidencia, ello fortalece la confianza en el cliente
- Se debe actuar de manera natural tanto en los escenarios formales como en los informales con los clientes.

Desde luego, cada uno de los profesionales que se dediquen a este tipo de actividad deben tener sus propios lineamientos de conducta que provienen de su experiencia y que, obviamente son buenos consejeros y motivadores. También es digno mencionar que no debemos dejar de ser nosotros mismos, siempre un comportamiento natural vende más que uno "enlatado" o aprendido, por tanto, nunca olvidar los factores, elementos y comportamientos que nos han ocasionado fracasar. En este sentido, las actitudes que para otros han representado el éxito puede ser que para

nosotros no lo sean, por tanto, debemos conocernos muy bien a nosotros mismo. Estimo también que los aspectos de responsabilidad, calidad, compromiso, conocimientos actualizados y experiencia, siempre serán la punta de lanza para el mejor éxito.

Dentro de las personas prestadoras de estos servicios en materia laboral, destacan las siguientes:

- sociedades mercantiles;
- sociedades civiles;
- sociedades cooperativas, y
- personas físicas.

Cabe recordar que cualquier persona que preste servicios donde intervengan sus trabajadores deberá satisfacer las obligaciones técnicas y económicas que deriven del contrato; sin embargo, las sociedades civiles y las cooperativas de servicios son las figuras más utilizadas para realizar este tipo de actividades, toda vez que su naturaleza jurídica se perfila precisamente a la prestación de servicios.

Al respecto, Código Civil para el Estado de Michoacán señala que *“en el caso de sociedades civiles, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial”*<sup>9</sup>; por su parte, la Ley General de Sociedades Cooperativas dispone que *“las cooperativas de productores son aquéllas cuyos miembros se asocian para trabajar en común en la producción de bienes y/o servicios aportando su trabajo personal, físico o intelectual, y actuando en los términos de esta Ley”*.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Libro cuarto, Primera parte, Título Décimo primero Sección segunda Capítulo I del Código Civil para el Estado de Michoacán Artículo 2542

<sup>10</sup> Artículo 27 de la Ley General de Sociedades Cooperativas

En ambas figuras la prestación de servicios en comento puede quedar comprendida, pues dichos servicios no son en sí una especulación comercial y en el caso de esas cooperativas su constitución persigue la prestación de servicios.

Evidentemente las sociedades mercantiles cuyo objeto les permita prestar servicios, no estarán impedidos para ejercer esta actividad; de igual forma no lo están las personas físicas.

En conclusión, cualquier persona puede prestar este tipo de servicios, siempre y cuando éstos se ejecuten lícitamente, y no como simulación de actos, con un propósito distinto que no sea un fin económico o comercial y se demuestre que se cuenta con los elementos necesarios para realizar dichos actos. Cabe apuntar que el Servicio de Administración Tributaria en los criterios de prácticas indebidas del mes de marzo de 2005, señala que: *“las cooperativas de producción de servicios que simulen estos actos, con la finalidad de disminuir la base del impuesto podrían tipificar una defraudación fiscal, por lo que al prestar los servicios se deberá observar una relación proveedor cliente en forma transparente, es decir, con una lógica jurídica en cuanto a las condiciones de precios y servicios que se contraten.”*<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> [www.sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx)

### **1.1.1 SITUACION PROBLEMÁTICA:**

Hemos comentado de manera general, todo lo que implica la contratación del personal a través de una empresa prestadora de este servicio, denominada "outsourcing", pero es un hecho que la materia respecto a este tema presenta diversas interrogantes, tanto para el "cliente" en este caso la empresa contratante, ya que existe cierta renuencia o desconocimiento del tema en materia laboral, así como un cierto miedo de los mismos hacia el enfoque de contratar o no los servicios de las empresas prestadoras de servicios, en cuanto a la seguridad tanto laboral como empresarial de los mismos, como para el prestatario "proveedor" ya que si bien es cierto que existen innumerables empresas dedicadas a prestar este tipo de servicios, no todas ellas cuentan con los conocimientos necesarios que todo este rol implica, ya que no solo es la parte jurídica, sino que este tipo de prestación de servicios abarca un amplio conocimiento tanto en materia jurídica, como en la materia laboral, contable y administrativa.

En este sentido daremos un enfoque principalmente centrado a las empresas prestadoras de este servicio, particularmente en el Estado de Michoacán, analizando si ellas conocen realmente todas las implicaciones de los servicios que ofrecen ya que como podemos observar una ruta de aspectos críticos de outsourcing, debe ser planificada para evitar desazones y tropiezos productivos, para ello debemos tomar en cuenta aspectos técnicos y legales, sólo de esa manera podremos ser parte de un contrato equilibrado y controlado que nos permita ser mejores ante nuestros competidores y mejores con nuestros trabajadores. Es evidente que un mayor control de riesgos nos hace mas eficientes y reduce el grado de incertidumbre lo cual al final también nos conduce a reducir el grado de rechazo del proceso de outsourcing en la empresa elevando nuestras posibilidades de éxito.

### **1.1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:**

Es una realidad, que no todas las empresas prestadoras de servicio son expertas en el conocimiento de todas estas materias que comprenden el outsourcing, es por esto que es de suma importancia realizar una investigación a fondo de todas estas áreas que hoy nos atañen, así como verificar si este tipo de empresas las conocen con amplitud.

Es bien sabido, que la transferencia o delegación de procesos y productos se nos debe dar para su realización como empresa prestadora de servicios, para así poder dar todas las garantías de experiencia, seriedad, conocimientos y habilidades en un dominio de tolerancia, para convertirnos en proveedores; pues aunque de hecho formamos parte de las empresas, lo hacemos sin incorporarnos formalmente a ellas.

Si entendemos como mercado: empresas que contratan personal dentro de los términos de la ley, concretamente dándolo de alta al personal dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como pagando los impuestos y prestaciones correspondientes, el mercado ha reaccionado positivamente, con crecimiento constante en los últimos 10 años, permitiendo mayor competencia contra empresas o mercados globalizados. La velocidad de respuesta, así como el conocimiento de los costos variables, son herramientas fundamentales para competir en los mercados globalizados.

Es por ello que como empresas prestadoras de servicios en materia laboral, llevamos una Gran responsabilidad sobre nuestros hombros, ya que prácticamente sobre nosotros descansa una de las obligaciones y preocupaciones principales de toda empresa contratante. De aquí que resulte, como ya lo mencionamos anteriormente, de suma importancia un amplio conocimiento de las áreas que lo integran.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 OBJETIVOS GENERALES**

Estudiar y analizar a fondo las obligaciones fiscales y laborales de las empresas prestadoras de servicios en materia laboral en el Estado de Michoacán. Y en caso de su desconocimiento, darlo a conocer.

Descubrir el alcance del conocimiento de las áreas que comprende un outsourcing laboral dentro de la empresa Grupo Sesi S.C., como prestadora de este servicio, analizando, estructurando y evaluando cada una de las mismas dentro de dicha empresa.

### **1.2.2 OBJETIVOS PARTICULARES**

Dar a conocer las principales disposiciones fiscales y laborales para el desarrollo de este tipo de empresas, realizando un análisis profundo.

Proponer nuevos e innovadores métodos de actualización y estudio para mantener un lugar competitivo importante frente a las empresas contratantes de este servicio.

Plantear principales estrategias de mejoramiento en la aplicación de técnicas contables, fiscales y administrativas para lograr una mayor competitividad y generar un crecimiento institucional.

Señalar y advertir los aspectos que deben ser valorados en los procesos de outsourcing laboral.

Conocer el Outsourcing de la función de los Recursos Humanos.

Determinar los principales aspectos de la legislación laboral que regulan los procesos de outsourcing.

Señalar y advertir los aspectos que deben ser valorados en los procesos de outsourcing.

Estructurar cómo abordar la fase de implementación y recepción de servicios, en cada proceso de outsourcing, evitando riesgos legales y reduciendo costos en la Organizaciones

Mostrar los aspectos clave a fijar y precisar en el contrato de outsourcing que regulan tales procesos.

### 1.3 JUSTIFICACION

El **Outsourcing** es una práctica impuesta que se lleva a cabo desde hace muchos años, pero muy poco se ha hablado de esta. Hasta hace pocos años la gran mayoría de las empresas, ya sean nacionales como internacionales, contaban dentro de su organigrama con áreas tales como recursos humanos, planeamiento empresarial, auditoria, sistemas, ventas y legales, entre otras.

El manejo de tales áreas por parte de la empresa era, sin lugar a dudas, indiscutible, en primer lugar por una cultura empresarial orientada hacia la concentración, y luego la inflación reinante en países como el nuestro y la protección otorgada por el Estado a los productos nacionales, aseguraba a los empresarios una rentabilidad importante sin necesidad de incorporar tecnología a su producción. Esto permitía expandir las estructuras en forma a veces desmedida, sin reparar en los costos de hacerse cargo de las tareas mencionadas, asociados muchas veces con poca eficiencia.

Por ello es común escuchar que la primera razón para explicar la tendencia al **Outsourcing** es el costo-eficiencia. Las compañías evalúan esta posibilidad para determinar si los costos operativos corrientes podrán ser reducidos y para progresar técnicamente. La necesidad de ser competitivos obligó a desprenderse de muchas de las áreas a exclusivo cargo de las compañías, que optaron por delegarlas a profesionales especializados, siendo ese el momento en que el concepto de **Outsourcing** o **Tercerización** se impuso en el mundo empresarial.

A pesar de no ser una práctica común entre las empresas latinoamericanas, en países como el nuestro, cuando se registró la crisis económica de 1995 constituyó la plataforma de lanzamiento para que con el **Outsourcing**, 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. De hecho, varias empresas que brindaban este servicio lograron la eficiencia sin tener que pasar por algunas etapas, ya que la crisis ayudó en este sentido, pues no había otra forma de adaptarse a lo que el mercado y los clientes necesitaban.

Este servicio es una relación de largo plazo y 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**.

A diferencia de la tercerización, la intermediación laboral constituye una figura distinta.

En efecto, mediante la intermediación laboral una empresa denominada usuaria contrata a otra de servicios para que le suministre o proporcione personal, el cual, si bien prestará sus servicios a favor de la compañía usuaria, no sostendrá vínculo laboral con esta última y se mantendrá bajo la dirección y control de la empresa de servicios. Asimismo, se ha establecido que la intermediación puede ser prestada por personas jurídicas, llámese empresa de servicios (service) o una cooperativa de trabajadores, siendo que el número de trabajadores de empresas de servicios o cooperativas que pueden prestar servicios a las empresas usuarias, bajo modalidad temporal, no podrá exceder del 20% del total de trabajadores de la empresa, en tanto que dicho porcentaje no será aplicable a los servicios complementarios o especializados, siempre y cuando la empresa de servicios o cooperativa asuma plena autonomía técnica y la responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.

Con esta investigación pretendemos analizar a fondo y dar a conocer en su totalidad todas las obligaciones legales que adquieren las empresas de outsourcing en materia laboral, así como además, el conocimiento de sus movimientos y principales registros contables, todo esto, a través de una ardua investigación de cada una de las materias que nos competen.

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 consumidor.

Parte de estas tendencias actuales es el Outsourcing que es, como ya lo hemos mencionado, cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un proveedor. Se basa en el desprendimiento de alguna actividad, que no forme parte de las habilidades principales de una organización, a un tercero especializado. En el entendido de que por habilidades principales o centrales entendemos que son todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto a la competencia.

¿Pero realmente las empresas dedicadas al Outsourcing laboral, conocen a fondo sus obligaciones como prestadoras de este servicio?

Dichas empresas deben estar dedicadas cien por ciento al estudio, investigación y desarrollo de metodologías especializadas en Recursos Humanos.

Sabemos que la subcontratación de actividades y los procesos de externalización de servicios o "outsourcing", han cobrado un evidente auge y desarrollo en los últimos años. La cada vez mayor especialización de las Empresas en la consecución de su "core Business", supone el abandono de aquellas actividades meramente accesorias del anterior o, incluso aquellas

que suponen distraer recursos y medios que puedan dedicarse a dicho objeto social básico.

Estos procesos de externalización pueden plantear evidentes riesgos legales, fiscales, contables y de carácter económico. Si los procesos no son correctamente gestionados y los requisitos previstos por las leyes laborales resultan incumplidos, los trabajadores que deberían permanecer adscritos a las empresas externas prestadoras de servicios, podrían reclamar y obtener de los órganos judiciales, su consideración de trabajadores en plantilla de la Empresa receptora de tales servicios.

Es imprescindible tanto conocer los principales aspectos de la legislación laboral que regulan tales procesos, como implementar los mismos correctamente en cada proceso de externalización y en la fase posterior de recepción de los servicios. El correcto cumplimiento del contrato se configura como elemento básico y esencial para evitar que se asuman responsabilidades y contingencias no deseadas. Todo esto dentro del marco jurídico que nos atañe.

Dentro del marco contable, podemos encontrar, que una mala planeación fiscal o estructuración y registro de los procedimientos contables de acuerdo a las normas previamente establecidas, pueden derivar en problemas verdaderamente serios tanto para la empresa contratante como para la empresa prestadora del servicio, ya que de estos manejos depende la relación laboral, las estructuras financieras y fiscales, y la seguridad de las empresas prestadoras de dicho servicio.

De tal suerte tenemos que la práctica de Recursos Humanos requiere cada vez más un profundo conocimiento de la realidad fiscal, laboral y contable de la organización, hasta hace poco reservado de forma exclusiva a los Departamentos Fiscales, Contables o de Asesoría Jurídica.

Factores como la creciente sofisticación de los sistemas de retribución o la paulatina internacionalización del mundo empresarial mexicano, unidos al desarrollo y asunción de nuevos retos por parte de la propia función de

Recursos Humanos, obligan a sus gestores a estar al día en todo lo referente a las implicaciones fiscales y laborales derivadas de sus campos de actuación.

#### 1.4 HIPOTESIS DE TRABAJO

El conocimiento en materia laboral y fiscal de la empresa GRUPO SESI S.C. ayudará a que se de un mejor aprovechamiento a sus recursos financieros, así como a lograr una **seguridad jurídica, fiscal y contable**. De igual manera, contribuirá a posicionarla en un lugar más competitivo, ofreciendo ventajas y servicios iguales e inclusive superiores a las de sus competidores más cercanos.

#### 1.5 PREGUNTAS DE INVESTIGACION

1. ¿Qué tan importante es la información proporcionada por Instituciones Vinculadas con los aspectos laborales para las empresas prestadoras de este Servicio?
2. ¿La disposición por parte del SAT, de programas fiscales hacia entidades prestadoras de servicios ayudará al conocimiento de esta materia?
3. ¿Las reformas a los procedimientos administrativos, así como su difusión, diseñados por el SAT, INFONAVIT, IMSS, ayudarán a cumplir con las obligaciones contributivas para el sector de servicios?

#### 1.6 METODO DE INVESTIGACION

Todas las obras requieren para su construcción indefectiblemente de métodos de investigación. Por lo que a este apartado nos atañe, la investigación en lo fundamental parte de lo general a lo particular (método deductivo), que también Descartes denominó el principio de análisis; pero haciendo uso

además, de la evidencia, síntesis y comprobación de las actividades que se van haciendo en el cuerpo de la investigación. De manera resumida, el desarrollo de la investigación sigue un proceso que consta básicamente de etapas o capítulos mediante las cuales se posibilita el trabajo científico que conduce a rechazar o a aprobar la hipótesis planteada. En estos capítulos se incluyen la investigación documental y la investigación de campo.

## **1.7 MATERIALES A UTILIZAR:**

Por lo que se requiere a los materiales para la presenta investigación, contamos con los: documentales y de procesamiento de datos.

Los primeros a su vez, se dividen en varias categorías para mejor fundamentación del tema: documentación general, documentación especializada, leyes y ordenamientos fiscales y jurídicos, además del estudio de la situación que se cubre según lo indicado a continuación:

### **1. Documentación General:**

#### **A) Bibliografía actual:**

& Libros

& Revistas (artículos, ensayos, etc)

& Periódicos (declaraciones, estudios, Reportes...)

#### **B) Documentos e Información:**

& Archivos y documentos oficiales

& Datos estadísticos

## **2. Documentación Especializada:**

### **A) Bibliografía Actual:**

- & libros especializados
- & Revistas especializadas
- & Investigaciones científicas
- & Tesis doctorales y de maestría
- & Banco de datos
- & Artículos de personas especializadas en la Materia.

## **3. Leyes y Ordenamientos Fiscales:**

- & LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA
- & LEY DEL IMPUESTO EMPRESARIAL A TASA UNICA
- & LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO
- & CODIGO CIVIL ESTATAL
- & LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
- & LEY DEL INFONAVIT
- & TESIS Y JURISPRUDENCIAS RELATIVAS
- & MANUALES DE DIVERSOS PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE COMPUTACIÓN APLICABLES

## **4. Estudio De la Situación:**

- & Observación participante
- & Experiencias personales
- & Consultas a Expertos

## 1.8 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

Para la realización y consecución de los fines de la presente investigación, tomaremos como principales instrumentos los siguientes:

- A) Cuestionarios
- B) Estudios de Campo

Los cuestionarios serán aplicados en conjunto con el estudio de la problemática y planteamiento del problema, con base en lo cual se elaborará "el marco teórico" que consiste precisamente en investigar sobre el tema en la documentación descriptiva (libros, revistas, información periodística, documentos históricos, etc.) y en la documentación explicativa (tesis de maestría, doctorales y literatura explicativa). Es aquí donde toma vital interés el estudio de la situación, mediante visitas a empresas para la observación "insitu" y entrevistas cualitativas con personas claves de las empresas visitadas.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO LABORAL**

#### **2.1 INTRODUCCION**

##### **2.1.1 ASPECTOS GENERALES**

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 consumidor.

Parte de estas tendencias actuales es el Outsourcing que es cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un suplidor. Se basa en el desprendimiento de alguna actividad, que no forme parte de las habilidades principales de una organización, a un tercero especializado. Por habilidades principales o centrales se entiende todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto a la competencia.

A continuación desarrollaremos aspectos importantes como algunas definiciones de Outsourcing, tipos, razones por las cuales llevarlo a cabo, ventajas y desventajas del mismo así como las estrategias y riesgos involucrados en dicho proceso. Finalmente se destacan algunas notas, preguntas e ideas finales sobre el tema.

En fin Outsourcing es un tema sumamente interesante que si es bien aplicado puede reducir escandalosamente los costos directos de una empresa.

### 2.1.2 DEFINICIONES Y CONSIDERACIONES

El Outsourcing es una tendencia actual que ha formado parte importante en las decisiones administrativas de los últimos años en todas las empresas a nivel mundial.

Es una mega tendencia mundial en la comunidad empresarial. A través de la contratación externa de servicios y procesos que no hacen parte del giro principal del negocio, permite a las empresas la concentración de los esfuerzos en las actividades esenciales a fin de obtener competitividad y resultados tangibles.

El Outsourcing fue considerado hasta hace muy poco tiempo como un medio para reducir significativamente los costos, sin embargo, en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las empresas; liberando recursos que pueden ser enfocados en aumentar su competitividad.

Outsourcing ha sido definido de varias maneras. Se pueden mencionar:

1. Es cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un suplidor. La clave de esta definición es el aspecto de la transferencia de control.
2. Es el uso de recursos exteriores a la empresa para realizar actividades tradicionalmente ejecutadas por personal y recursos internos. Es una estrategia de administración por medio de la cual una empresa delega la ejecución de ciertas actividades a empresas altamente especializadas.
3. Es contratar y delegar a largo plazo uno o más procesos no críticos para un negocio, a un proveedor más especializado para conseguir una mayor efectividad que permita orientar los mejores esfuerzos de una compañía a las necesidades neurálgicas para el cumplimiento de una misión.

4. Acción de recurrir a una agencia externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía.
5. Es el método mediante el cual las empresas desprenden alguna actividad, que no forme parte de sus habilidades principales, a un tercero especializado. Por habilidades principales o centrales se entiende todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto a la competencia.
6. Consiste básicamente en la contratación externa de recursos anexos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón o actividad básica de su negocio.
7. Productos y servicios ofrecidos a una empresa por suplidores independientes de cualquier parte del mundo.
8. El Outsourcing es más que un contrato de personas o activos, es un contrato para resultados.

En un contexto de globalización de mercados, las empresas deben dedicarse a innovar y a concentrar sus recursos en el negocio principal. Por ello el Outsourcing ofrece una solución óptima.

Básicamente se trata de una modalidad, según la cual determinadas organizaciones, grupos o personas ajenas a la compañía son contratadas para hacerse cargo de "parte del negocio" o de un servicio puntual dentro de ella. La compañía delega la gerencia y la operación de uno de sus procesos o servicios a un prestador externo (Outsourcer), con el fin de agilizarlo, optimizar su calidad y/o reducir sus costos.

Transfiere así los riesgos a un tercero que pueda dar garantías de experiencia y seriedad en el área. En cierto sentido este prestador pasa a ser parte de la empresa, pero sin incorporarse formalmente.

La metodología del Outsourcing es parte de la toma de decisiones gerenciales, la misma incluye los pasos de todo proceso administrativo de evaluación, planeación y ejecución, ayuda a planear y fijar expectativas de negocios e

indica aquellas áreas donde se necesitan conocimientos especializados para realizar las distintas actividades de la organización.

Para ello es preciso pasar de un enfoque de abastecimiento tradicional que consiste en un conjunto de actividades que permite identificar y adquirir los bienes y servicios que la compañía requiere para su operación de fuentes internas o externas a una visión estratégica enfocada a aumentar el valor y la calidad de los productos de la empresa.

Es preciso aclarar que **Outsourcing es diferente de relaciones de negocios y contratación**, ya que en éstas últimas el contratista es propietario del proceso y lo controla, es decir, le dice al suplidor qué y cómo quiere que se desempeñen y se fabriquen los productos o servicios comprados por lo que el suplidor no puede variar las instrucciones en ninguna forma. En el caso de Outsourcing el comprador transfiere la propiedad al suplidor, es decir, no instruye al mismo en como desempeñar una tarea sino que se enfoca en la comunicación de qué resultados quiere y le deja al suplidor el proceso de obtenerlos.

Ejemplos:

#### Contratación:

Si se contrata una empresa para hacer el servicio de limpieza de una compañía, la empresa que solicita el servicio es quien determina que tipo de equipos y detergentes (químicos) utilizar para hacerlo, de que forma, cuántas personas serían necesarias y cuándo se realizaría.

#### Outsourcing:

En este caso la empresa que requiere del servicio solicita a la compañía proveedora, el servicio de limpieza. Entonces es el suplidor quien determina cuándo y cómo debe realizar la limpieza, cuáles detergentes va a utilizar y cuántas personas se necesitan para ello.

### 2.1.3 HISTORIA DEL OUTSOURCING.

El Outsourcing es una práctica que data desde el inicio de la era moderna. Este concepto no es nuevo, ya que muchas compañías competitivas lo realizaban como una estrategia de negocios. Al inicio de la era post-industrial se inicia la competencia en los mercados globales.

Después de la segunda guerra mundial, las empresas trataron de concentrar en sí mismas la mayor cantidad posible de actividades, para no tener que depender de los proveedores. Sin embargo, esta estrategia que en principio resultara efectiva, fue haciéndose obsoleta con el desarrollo de la tecnología, ya que nunca los departamentos de una empresa podían mantenerse tan actualizados y competitivos como lo hacían las agencias independientes especializadas en un área, además, su capacidad de servicio para acompañar la estrategia de crecimiento era insuficiente.

El concepto de Outsourcing comienza a ganar credibilidad al inicio de la década de los 70's enfocado, sobre todo, a las áreas de información tecnológica en las empresas. Las primeras empresas en implementar modelos de Outsourcing fueron gigantes como EDS, Arthur Andersen, Price Waterhouse y otros.

El Outsourcing es un término creado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores.

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

Los primeros indicios que tenemos en México de los servicios de *outsourcing*, se remontan a hace más de cuarenta años, cuando las empresas comenzaron a visualizar de manera objetiva su necesidad y la conveniencia de *externalizar* algunas funciones que por un lado, no les resultaban del todo agradables y, por otro, no formaban parte de su *core business*.

En el actual milenio, se sabe que el *outsourcing* bien orientado y alineado al objetivo del negocio de la empresa, constituye un medio que siempre va a dar un valor a las organizaciones de manera inmediata.

### **¿POR QUÉ UTILIZAR OUTSOURCING?**

Hasta hace un tiempo esta práctica era considerada como un medio para reducir los costos; sin embargo en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las empresas **por razones tales como:**

- & Es más económico. Reducción y/o control del gasto de operación.
- & Concentración de los negocios y disposición más apropiada de los fondos de capital debido a la reducción o no uso de los mismos en funciones no relacionadas con el razón de ser de la compañía.
- & Acceso al dinero efectivo. Se puede incluir la transferencia de los activos del cliente al proveedor.
- & Manejo más fácil de las funciones difíciles o que están fuera de control.
- & Disposición de personal altamente capacitado.
- & Mayor eficiencia.
- & **DISMINUCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

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

La estrategia de outsourcing es esencialmente la incorporación de buenas prácticas en la administración de procesos y en la toma de decisiones sin engrosar ni hacer rígida una estructura organizacional. La decisión para iniciar el outsourcing requiere de sujetarse a un programa y un proceso administrativo apropiado y no tomarse simplemente como algo aislado, pasajero o superficial.

Hablando específicamente de *outsourcing* para actividades relacionadas con Recursos Humanos, éste se puede encontrar en el giro bancario, en empresas

de productos al consumidor, electrónicas, constructoras, de ingeniería, laboratorios, de telefonía, de entretenimiento, farmacéuticas, es decir, es perfectamente adaptable a cualquier especialidad de negocio una vez que la empresa, con la ayuda de especialistas, ha logrado diseñar el Sistema de Recursos Humanos que asegura la orientación de la gente a la productividad y resultados del negocio, el enfoque del área hacia la atracción, desarrollo y retención del talento, así como los procesos de recursos humanos al servicio de los usuarios finales.

En cuanto al *outsourcing* de nómina, cabe destacar que existen en el mercado soluciones integrales con tecnología de punta, en las que se utiliza un software diseñado para elaborar la nómina de miles de personas, disminuyendo así los costos de manera considerable. Este tipo de servicios se adapta completamente a las necesidades del cliente, ya sea que todo el personal labore en una sola ubicación o que se requiera personal en diferentes lugares y/o áreas, es decir, dentro o fuera del mismo estado de la República donde se contrate. Se pueden generar nóminas semanales, quincenales, mensuales e, incluso, confidenciales. También hay compañías que ofrecen un servicio de *outsourcing* de nómina en el que incorporan indicadores relacionados con la legislación laboral de diferentes países.

### **¿Qué abarca el *outsourcing* básico de nómina?**

- & Elaboración de la nómina de acuerdo con las políticas establecidas por la empresa
- & Elaboración de los recibos de pago a los funcionarios y empleados
- & Realización de las juntas que sean necesarias con abogados y auditores para definir y tomar decisiones en aspectos laborales o fiscales que impacten el tema de nóminas. En este sentido, se requiere participación y apoyo del proveedor del servicio
- & Preparación de las pólizas contables derivadas de nóminas e impuestos
- & Envío de la información necesaria para la realización de las transferencias bancarias a los empleados

## & Elaboración del proceso de la nómina con base en el marco legal

Los tiempos han cambiado; el *outsourcing* es hoy por hoy sinónimo de productividad, adaptabilidad, flexibilidad, modernidad y competitividad, entre otros conceptos vitales en la empresa moderna y eficiente que requiere estar a la vanguardia de las empresas de su ramo, a nivel mundial.

Como hemos mencionado anteriormente, el outsourcing consiste en la administración de un contrato de prestación de un servicio o de proveeduría de un producto, en lugar de administrar un proceso o un departamento de nuestra misma empresa. Pero a partir de este punto nos surgen diversas interrogantes, ¿Cuáles son las ventajas de contratar este tipo de servicios? ¿Cuáles son mis riesgos? ¿Y las desventajas de utilizar este servicio? ¿Cómo trabajan este tipo de empresas al momento de seleccionar a mi personal?

Dicha incertidumbre es común al surgir la idea de contratar un *outsourcing de nómina*, pues bien, a continuación analizaremos y resolveremos las dudas en relación a las interrogantes comunes del cliente.

### **2.1.4 Ventajas del Outsourcing de Nómina**

Las prácticas productivas y exigencias para ser competitivos cada día son más dinámicas, debido entre otros aspectos, a las variables condicionantes del mercado y de exigencias como la severa competencia que puede llegar a darse con miles de competidores y en constante búsqueda de innovaciones y prácticas.

En un estudio realizado acerca de la reestructuración productiva, se anota que el outsourcing y la subcontratación se incrementa debido a la fuerte presión sobre la competencia y la modificación de la gestión estratégica de las empresas, así como a la contracción de la demanda de la economía, y a la segmentación de los mercados.

La práctica de outsourcing se considera como una ventaja que permite una mejor y mayor integración de las empresas de menor tamaño, a los procesos de manufactura y ensamble de bienes y servicios y una estrategia de fortalecimiento de las cadenas productivas y mejora del empleo en los países.

Hemos de señalar además que el outsourcing no es sólo una moderna subcontratación, pues modifica de raíz el concepto al incorporar transferencia de conocimientos y habilidades así como dominio de las prácticas productivas, como los programas de desarrollo de proveedores ausentes en una subcontratación tradicional.

La pregunta central antes de tomar la decisión de aplicar programas y estructuración organizacional auxiliándonos con outsourcing, es si debemos o no conservar dentro de la empresa una o más etapas de los procesos productivos y ello parte de reconocer cuáles son actividades centrales y cuales actividades periféricas.

Algunas razones estratégicas para aplicar el outsourcing pueden ser:

- Reducir los costos de operación
- En las empresas de grupo, una de ellas puede concentrar la administración del recurso humano y las demás cumplir sus objetivos
- Se puede disponer de personal especializado
- enfocar mejor a la empresa en su objetivo de negocio;
- dominar las capacidades a nivel mundial para la meta definida propia y la de los proveedores;
- realizar de manera dinámica la reestructuración requerida en cualquier momento;
- diseminar o distribuir los riesgos de la empresa menos peligrosa o fatal para un sólo cuerpo administrativo;
- orientar recursos financieros y de conocimientos para la expansión de la empresa;

- contar con personal más especializado;
- responder a la fluctuación de la demanda del mercado; y
- para obtener mayor eficiencia y calidad.

Lo que se busca con el outsourcing, es que cada empresa o unidad productiva se dedique a innovar y a concentrar sus conocimientos y habilidades en una sola y primordial meta productiva.

Es decir, la estrategia de outsourcing, es una estrategia de administración productiva por medio de la cual una empresa delega la ejecución de ciertas actividades a empresas altamente especializadas, y por lo tanto debe contar con etapas claramente definidas de diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación de resultados.

Los tres pasos básicos para el inicio de esta estrategia son:

- ✓ evaluación de la estructura organizacional de la empresa;
- ✓ identificación de áreas para su implementación, e
- ✓ identificación y selección de proveedores.

Nos debe quedar claro que en la época moderna, en una empresa que concentre todos sus procesos, nunca ningún departamento de ella podrá mantenerse tan actualizado, productivo y competitivo, como lo hará una compañía especializada y enfocada en una sola área. Para una empresa bien enfocada puede resultar más beneficioso contratar a un externo en un proceso específico, que tener que desarrollar ese proceso desde su diseño, planeación y dominio de habilidad hasta hacerlo de alto rendimiento, y competitivo.

Bajo este enfoque, en la siguiente tabla se enumeran algunas de las ventajas de carácter general que presenta incorporar un proceso de outsourcing:

## Ventajas

- Fortalecer los procesos
- Mejorar la interdependencia
- Sustituir las importaciones
- Mejorar la calidad
- Reducir tiempos muertos
- Reducir trabajos de inspección
- Mayor rapidez de respuesta al mercado
- Avanzar en el desarrollo de proveedores
- Diseminar los conocimientos e innovación de prácticas productivas
- Reducir costos unitarios
- Reducir gastos netos de operación
- Administrar de manera más flexible el recurso humano
- Disminuir la creación de pasivos laborales
- Evitar conflictos laborales y sindicales directos

El outsourcing busca que sea posible y viable llevar a cabo un proceso más efectivo, contratando los servicios de un experto especialista en determinada actividad y quitándose los problemas que le significan tener que desarrollar internamente estructuras diversas no relacionadas con el objetivo primordial de la empresa pero necesarias para su producto o servicio.

Se deben tomar en cuenta cuatro cuestiones clave para decidir lo que NO debemos manejar en el terreno del outsourcing;

- nuestra información estratégica del negocio;
- nuestro conocimiento que nos da ventaja competitiva;
- nuestra habilidad y práctica productiva creada y acumulada; y
- nuestra estrategia de innovación.

La empresa externa que se incorpora al outsourcing adquiere la obligación de:

- actualizar su tecnología asumiendo los costos de dicha acción,
- manejar sus programas de actualización de proyectos, implantación y gestión de los procesos y productos que provee,
- encargarse de contratar y retener al personal más altamente calificado en esas funciones,
- especializarse de manera dinámica sin acelerar o detener los procesos de la empresa que contrata, y
- aislarse de la administración permitiendo mejores trajes a la medida en cuanto a programas y planes de productividad y calidad.

Algunas empresas que han destacado en la aplicación estratégica y productiva de programas de outsourcing, han llevado a cabo la subcontratación de servicios como:

- operación y mantenimiento de informática;
- manejo de inventarios;
- sistemas financieros y contables;
- actividades de mercadotecnia;
- distribución del producto, y
- administración de personal (selección-capacitación).

El outsourcing puede ser total cuando implica la transferencia de equipos, personal, redes, tecnología, y responsabilidades al tercero; puede ser parcial, cuando sólo se transfiere uno o algunos de los elementos mencionados.

### ***2.1.5 Desventajas del outsourcing de nómina***

La estrategia de outsourcing es esencialmente la incorporación de buenas prácticas en la administración de procesos y en la toma de decisiones sin engrosar ni hacer rígida una estructura organizacional. La decisión para que un posible cliente inicie el outsourcing requiere de sujetarse a un programa y

un proceso administrativo apropiado y no tomarse simplemente como algo aislado, pasajero o superficial.

Como sabemos, el outsourcing consiste en la administración de un contrato de prestación de un servicio o de proveeduría de un producto, en lugar de administrar un proceso o un departamento de nuestra misma empresa.

### **Los riesgos de aplicar outsourcing**

Cuando iniciamos el proceso de planeación y aplicación de este instrumento, los principales riesgos que debemos superar en las diferentes instancias de dirección y operación son:

- evitar negociar un contrato inadecuado;
- hacer una selección inadecuada o equivocada del contratista proveedor;
- interrumpir nuestro programa por falla del contratista;
- incrementar el nivel de dependencia de agentes externos;
- no tener el control sobre el personal del contratista;
- incrementar el costo de la negociación y monitoreo del contrato;
- rechazo de nuestro personal hacia este concepto, y
- exponer nuestras debilidades productivas o administrativas, ante un extraño.

Entre los riesgos más importantes, se encuentran aquellos que tienen que ver con una equivocada selección del proveedor por no tener las capacidades para cumplir con los objetivos y estándares que la empresa contratante requiere.

El mapa de riesgos o factores de éxito que debemos seguir para controlar en todo momento nuestros beneficios, se complementa de manera adecuada con una guía de aspectos legales que debemos atender al iniciar y desarrollar el outsourcing, sin descuidar la negociación del contrato y los aspectos que en él se deben incluir.

## **Factores críticos de éxito en una transacción de outsourcing**

**Claridad de Objetivos.**- El elemento más importante en el éxito a largo plazo de una relación de esta naturaleza, es la claridad de objetivos. El cliente debe tener muy definidas las metas que pretenden alcanzar con él, y éstas deben estar adecuadamente externalizadas, habiéndose comprometido el proveedor a ser medido en su desempeño con base en ellas.

**Expectativas realistas.**- El outsourcing es un medio, una herramienta, no una persona. Es importante entonces fijar límites dentro de lo posible, evitando el afán del proveedor y del cliente, de amarrar el negocio intentando solucionar los problemas operativos con una varita mágica. Se deben mantener las expectativas de ambas partes firmemente ancladas dentro de lo realizable.

**Compromiso del cliente.**- Se deben alcanzar recursos altamente calificados por parte del cliente, no se deben asignar a éste excesivos recursos de supervisión y control, ni se le debe llevar a una nueva burocracia de control administrativo que lo avasalle con requisitos de este tipo impidiéndole implantar los nuevos procedimientos de eficiencia operativa y economía de escala.

**Compromiso del Proveedor.**- El proveedor debe comprometerse a mantener la disponibilidad prometida a lo largo de la relación, evitando la rotación excesiva de personal. Es necesario garantizar una continuidad y calidad mínima por parte del proveedor en los recursos humanos y los equipos asignados a la atención y cumplimiento de los compromisos contraídos.

**Definición precisa de niveles y modelos de Servicio.**- Cada servicio debe estar asociado a un modelo de prestación adoptado, como los parámetros de aceptación y medición de su desempeño. Así el progreso de la relación puede ser monitoreado por un grupo de variables o indicadores, los cuales sirven

tanto para mostrar el éxito de la transacción como para tomar medidas preventivas y correctivas necesarias.

**Flexibilidad financiera, tecnológica y operativa.-** Todo compromiso debe incorporar suficiente flexibilidad financiera como para adaptarse a condiciones cambiantes que puedan afectar el costo total de la relación comercial entre ambas partes, para así garantizar el beneficio económico buscado originalmente. Se debe evitar tener problemas debidos a obsolescencia tecnológica no prevista en la transacción original, ésta debe incorporar definiciones y procedimientos de actualización; es muy importante que la transacción original incorpore suficientes elementos de flexibilidad operativa que puedan ser utilizados posteriormente.

**Definición detallada de cantidad y calidad de Servicios Incluidos.-** En muchas ocasiones el proveedor tiende a ser explícitamente impreciso sobre la cartera de servicios incluidos en el costo básico de una transacción de outsourcing. La vaguedad es muchas veces utilizada como estrategia. Una vez firmado el contrato y concluida la transferencia de operaciones al proveedor, comienza la letanía de excepciones o servicios no incluidos, originando innumerables cargos adicionales.

Para evitar este mal es sumamente importante la definición clara y precisa de todos los servicios incluidos. No olvidemos que a mayor precisión a priori, menores sorpresas a posteriori.

En resumen, los principales riesgos de contratar este tipo de servicio son:

### **Riesgos o desventajas**

- Falta de conocimientos en algunas empresas
- Pérdida de dominio de conocimientos de parte del proceso para la empresa
- Escaso contacto directo con nuevas tecnologías de ese proceso
- Poca práctica de aseguramiento de la calidad del proveedor
- Carencia de financiamiento en esos procesos
- Limitada capacidad técnica
- Riesgo de incumplimiento de plazos de entrega
- Reducción del empleo estable No se cuenta con personal especializado propio
- Traslado del control de conflictos laborales y sindicales a otra empresa
- Desinformación y falta de profesionalismo por parte del proveedor de servicios puede incluso terminar en un problema laboral tendiente a arriesgar la fortaleza y estabilidad de la empresa contratante.

Después de lo anterior, el éxito del outsourcing depende de una adecuada interpretación y seguimiento de las cláusulas establecidas en el contrato, es esencial que los equipos de ambas partes se involucren plenamente en todas las etapas de negociación detalladas a continuación:

### **Respecto a las decisiones del contrato**

- ✓ Debido a razones de confidencialidad, ¿es pertinente redactar un acuerdo independiente de no revelación unilateral, con cada uno de los proveedores potenciales?
- ✓ Desde un inicio se deben definir los sistemas y/o servicios que van a subcontratarse.
- ✓ Se debe comprobar fehacientemente la viabilidad financiera del proveedor.

- ✓ Definir si será requerida una garantía de desempeño sobre la cobertura del seguro del proveedor o una indemnización por parte del mismo.
- ✓ Definir si la elaboración del contrato corre a cargo del contratante o del cliente.
- ✓ Establecer quien aportará los recursos en la elaboración y la negociación del contrato, así como la administración y asesoría; hasta la firma del mismo.
- ✓ Decidir la fecha de inicio y revisión del contrato.
- ✓ Decidir la fecha de transición para el inicio de los servicios de outsourcing.
- ✓ Definir la terminología.
- ✓ Definir los términos apropiados para este acuerdo particular de outsourcing.
- ✓ Identificar los establecimientos donde se realizarán los servicios.
- ✓ Identificar y cuantificar las actividades clave de los servicios a proveer.
- ✓ Identificar los equipos que se usarán para proveer los servicios.
- ✓ Definir si habrá un sólo contrato o será más pertinente tener contratos múltiples.
- ✓ Definir si pueden diseñarse etapas definidas, seguidas por el desarrollo de nuevos servicios.

### **Respecto al personal involucrado en el Outsourcing**

- ✓ El personal de la empresa proveedora, ¿formará parte permanente del personal actual del cliente?
- ✓ Su transferencia del cliente al proveedor, ¿será por transferencia directa, temporal o definitiva?
- ✓ ¿Se aplica alguna reglamentación laboral sobre la transferencia que proteja el empleo del personal?

- ✓ ¿Cuál es el grado de indemnización de cada parte en caso de demandas relacionadas sobre cuestiones de empleo y contratación del personal?
- ✓ ¿Cuál es el grado de responsabilidad respecto a obligaciones por sanciones administrativas, técnicas o jurídicas?
- ✓ ¿Cada cuándo se debe monitorear el inventario de habilidades y conocimientos de los recursos humanos del proveedor?

### **Respecto a las instalaciones en las que se desarrolla el servicio**

- ✓ En dónde se cumplirá con lo establecido en el contrato ¿en las instalaciones del proveedor o del cliente?
- ✓ ¿Se venderá o vendería, o se rentaría al proveedor las instalaciones que requieran un contrato distinto de propiedades?
- ✓ ¿Debe negociarse una venta, un contrato de arrendamiento o una licencia de ocupación?

### **Respecto a los equipos de utilidad técnica**

- ✓ ¿El proveedor es responsable de proporcionar el equipo para el funcionamiento operativo de los servicios o es obligación compartida?
- ✓ ¿Va a utilizar el proveedor el equipo del cliente en las instalaciones de éste?
- ✓ ¿Se transferirá equipo de las instalaciones del cliente a las del proveedor?
- ✓ ¿Se ha definido la responsabilidad para asegurar que se obtengan todos los permisos y licencias de terceras partes que tiene un interés legal en el equipo?
- ✓ ¿Es necesario un contrato separado para dirigir la transferencia de propiedad u operación de equipos? ¿Se requerirá un avalúo formal?
- ✓ ¿Quién será responsable de los seguros?
- ✓ ¿Quién será responsable de los arreglos y pagos de mantenimiento?

- ✓ ¿Se requerirá un contrato separado para el mantenimiento?
- ✓ ¿Estará el proveedor utilizando licencias para que puedan transferirse al cliente?
- ✓ ¿Está el cliente otorgando la licencia para que la utilice el proveedor?
- ✓ ¿Quien poseerá los derechos de licencias desarrolladas o surgidas durante el contrato?

### **Respecto a los conceptos de cargos y pagos**

- ✓ ¿Cómo y cada cuándo se calculan los cargos por el servicio?
- ✓ ¿Pueden producirse y controlarse los servicios con suficiente exactitud para que sea viable un cargo fijo?
- ✓ ¿Están los cargos relacionados directamente con el desempeño en el nivel de servicio?
- ✓ ¿Cuáles son los cargos a incluir y excluir? ¿se cargan por separado los cargos y servicios subordinados?
- ✓ ¿Habrá un sistema de sanción por incumplimiento de los niveles de servicio que no estén dentro de los criterios acordados?
- ✓ ¿Habrá algún trabajo de desarrollo? De ser así, ¿cómo se va a cargar éste?
- ✓ ¿Los cargos permiten cambios en los servicios?
- ✓ ¿Hay alguna limitación en los criterios para la revisión, como el índice de precios al menudeo, estudios de salarios, etc.?
- ✓ ¿Existe alguna posibilidad de que varíen los cargos con el tiempo?

Ahora bien, una vez que nuestros clientes deciden contratar el servicio externo de administración de nómina, debemos de tomar en cuenta puntos importantes como lo es el tipo de contrato que celebrará la empresa proveedora de outsourcing con el cliente que requiere el servicio. Dicho contrato a celebrar será un contrato de prestación de servicios, en el cual se especificarán las responsabilidades, alcances y limitaciones de cada una de las partes. El cual se puede solicitar en forma temporal e indefinida.

En el contrato de prestación de servicios entre el cliente y el proveedor, se especifica el alcance del proyecto, el volumen de trabajadores, y se determinan los tiempos mínimos para dicho contrato; respetando esos tiempos, no existe ninguna responsabilidad adicional para la empresa solicitante.

Uno de los puntos básicos para la contratación de este servicio, es el conocer el procedimiento para contratar el personal que de ahora en adelante trabajará dentro de la empresa de nuestro cliente, éste es, tal vez uno de los puntos de principal preocupación de un cliente, ya que es muy importante que dicho personal cumpla con todas las características necesarias para cubrir el puesto requerido por la empresa.

A pesar de ser una función de especial relevancia para la consolidación y crecimiento de cualquier negocio, la integración de personal es considerada como una tarea secundaria por muchos empresarios, sin encontrar aún explicación alguna al respecto.

Es por esta razón que nuestro cliente debe elaborar el perfil del puesto requerido que será enviado a nuestra empresa de outsourcing sobre las bases del objetivo del proyecto o puesto a cubrir. Una posición es requerida a nosotros para ser cubierta, por lo que se requiere la elaboración de un proyecto de trabajo determinado. Los objetivos, funciones, alcance y grado de dificultad, generan las bases de un perfil del puesto.

El ambiente laboral es una parte complementaria para la búsqueda del perfil y ésta se refiere: a las características del entorno físico de trabajo, así como a las características que el jefe directo requiere de la persona, es decir, las características de personalidad del perfil del puesto.

El nivel de ingreso es el tercer ingrediente para cubrir un puesto:

- las funciones del puesto
- el perfil del puesto, y
- el nivel de ingreso.

Este último tiene que ver con la cantidad que el mercado paga a una persona con un cierto perfil que realiza determinadas funciones, y que debe ser discretamente proporcional a estos dos aspectos.

Ante el manejo de valores, la empresa solicitante puede requerir que el personal sea afianzado, para lo cual se requerirá del llenado de toda documentación dependiendo del tipo de fianza que se requiera.

El procedimiento a seguir, es el que se sigue en cualquier fianza del mercado, es decir, especificar los montos, alcances y limitaciones de dicha cobertura.

Ésta y otras razones son las que motivan a la contratación del servicio de manera externa, la cual funciona de la siguiente manera:

Como primer punto encontramos el **Reclutamiento y selección de personal**:

Para proveerse de personal, la empresa debe primero determinar el número de personas que necesita, así como las características de éstas, lo cual va a depender de la misión y los objetivos del negocio. Ya que se haya satisfecho este punto se debe continuar con la tarea de reclutar al personal, que consiste en interesar y atraer personas a la empresa, las que deberán poseer los conocimientos, habilidades, aptitudes y experiencia necesarios para ocupar el puesto vacante. Para la realización de esta importante actividad se dispondrá de medios y fuentes de reclutamiento. Los medios son los canales de comunicación empleados para dar a conocer la oportunidad de empleo en la empresa. Entre los medios más significativos se tienen:

- a) Periódico
- b) Volantes
- c) Radio
- d) Mantas rotuladas que se colocan en la fachada principal del edificio de la empresa
- e) Recomendaciones de familiares
- f) Recomendaciones de amistades.

Por su parte, las fuentes de reclutamiento representan el lugar físico en donde podremos encontrar al personal necesario para la empresa. Como fuentes de reclutamiento se tienen:

- a) Escuelas
- b) Otras empresas del mismo giro
- c) Cámaras de comercio
- d) Cámaras industriales
- e) Entre otras

Son dos los criterios fundamentales que se deben considerar para elegir algún medio o fuente de reclutamiento:

1. El costo
2. El tiempo con el que la empresa cuenta para contratar nuevo personal

Si se tratara de una microempresa la sugerencia sería emplear como medio: recomendaciones familiares y recomendaciones de amistades; como fuente: otras empresas del mismo giro. El beneficio generado por emplear estos medios o esta fuente de reclutamiento, además del bajo costo, consiste en atraer candidatos confiables para la empresa.

Una vez que se logre tener el número de candidatos con los conocimientos y experiencia necesarios, el paso siguiente será elegir a la persona que pueda desempeñarse correctamente en el puesto vacante. A este proceso se le conoce como *selección de personal*, y estriba en diagnosticar el desempeño futuro del trabajador en el puesto. Para llevar acabo esta tarea se cuenta con una lista de herramientas o pruebas que aquí denominaremos predictores de rendimiento. Entre los principales predictores de rendimiento con los que cuenta una empresa están:

***Currículo Vitae:*** Es un documento impreso en donde se anota el conjunto de datos relacionados con la situación personal, profesional y laboral de un candidato a un puesto.

***Entrevista de selección:*** Es una comunicación entre el candidato y el entrevistador con la cual se logra verificar la información ofrecida por el candidato y el entrevistador con la cual se logra verificar la información ofrecida por el candidato en el currículum vitae, evaluar su experiencia y el nivel de conocimientos; asimismo, la entrevista de selección nos permite observar el lenguaje de éste, conocer su apariencia física, sus expectativas sobre la empresa, su personalidad, su agilidad mental y verbal, sus intereses, entre otros aspectos del candidato.

***Test de inteligencia:*** Mide la capacidad de la persona para resolver problemas

***Test de Habilidades:*** Mide en la persona las capacidades necesarias para el desarrollo de tareas concretas y específicas.

***Test de personalidad:*** Trata de analizar las diversas características determinadas por el carácter y el temperamento, tales como el equilibrio emocional, los intereses, las frustraciones, la ansiedad, la agresividad, entre otras.

***Pruebas de conocimiento:*** Permiten evaluar los conocimientos del candidato respecto a determinados temas. Generalmente son escritas.

***Pruebas prácticas de trabajo:*** Consisten en poner al candidato en una situación parecida a la que se encontraría en su puesto, para ver como reaccionaría.

Entre este conjunto de pruebas de selección, el predictor de rendimiento más antiguo y más utilizado es la entrevista de selección, debido a que su uso

incurrir en un bajo costo, es sencillo de usar y arroja información que en otras pruebas de selección no es posible recabar. Por tal motivo, es el más recomendable para aquellas personas que están en vísperas de iniciar un negocio. Sin embargo, para que la entrevista de selección brinde los beneficios esperados, es importante que cuando ésta se desarrolle evitemos mezcla información del candidato con datos irrelevantes como sexo, edad, religión y política. Asimismo se sugiere no abordar temas que nada tienen que ver con el rendimiento futuro del candidato. Para evitar caer en estas situaciones, se propone emplear la entrevista semi-estructurada. Dicha entrevista consiste en la elaboración previa de una serie de cuestionamiento acerca del puesto de trabajo, pero que le dan la flexibilidad al entrevistador de ahondar en otros aspectos sobre el candidato y su futuro rendimiento en el trabajo.

Todo lo anterior es en relación a como es que las empresas de outsourcing emplean uno de sus servicios principales, de dicho reclutamiento y selección del personal, partimos para llegar a la administración de nómina, pero no sin antes mencionar los riesgos y ventajas que conllevamos al tomar la decisión de contratar una empresa externa para dicho trabajo.

A continuación se tratarán los principales puntos críticos y un mapa de los riesgos más importantes involucrados en un proceso amplio, relacionado con este servicio; dichos riesgos pasan de ser operacionales para convertirse en estratégicos para nuestra empresa. Así como también analizaremos las ventajas de aplicar este proceso dentro de las empresas, todo esto relacionado en materia laboral.

## 2.2 PRINCIPALES DISPOSICIONES DE LA LFT EN MATERIA LABORAL

Paso siguiente a la elección del candidato está la contratación del personal. La contratación del personal implica el inicio de una relación de trabajo que, es la prestación de un trabajo personal subordinado (trabajador) a una persona (patrón), mediante el pago de un salario.<sup>12</sup>

A diferencia de un reclutador, la Empresa de Servicios de Personal Temporal contrata bajo su nómina al personal, cumpliendo con los impuestos y prestaciones que marca la ley, tanto a obreros como patrones, como lo veremos más adelante.

La formalización de esta relación de trabajo se realiza mediante un contrato laboral. En el contrato de laboral se determinarán las responsabilidades y derechos de los trabajadores así como los del patrón. Entre los tipos de contrato de trabajo existentes se encuentran:

& *Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado*: Este tipo de contrato, según la LFT puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.<sup>13</sup>

Dicho contrato tiene el ejemplo más común de su aplicación durante la época decembrina, en donde las empresas, por motivo del incremento de sus ventas, requieren contratar personal sólo para estas fechas.

& *Contrato de trabajo por Obra determinada*: El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su

---

<sup>12</sup> Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)

<sup>13</sup> Artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)

naturaleza.<sup>14</sup> Este tipo de contrato se utiliza generalmente en las obras de construcción.

& *Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado:* Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.<sup>15</sup> Es decir, al trabajador que no entre en los contratos anteriores, se le deberá ubicar dentro del contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Un recurso importante en la fase de inducción lo representa el *manual de bienvenida*, el que convendrá entregar a miembros nuevos de la empresa y estará conformado por historia de la organización con su visión, misión y objetivos, horarios de trabajo, días de descanso y de pago, políticas de personal, plan de prestaciones, Reglamento Interior de Trabajo, dicha entrega estipulada por la LFT en su artículo 45; entre otros elementos.

Un punto muy importante a resaltar, es que si existiera la posibilidad de que nuestro cliente quisiera cambiar de empresa externa, no está obligada a cubrir ninguna cantidad por concepto de liquidación a los trabajadores, toda vez que la relación de trabajo es con la prestadora, quién cubre los salarios a los trabajadores (artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo).

En este caso, al extinguirse el contrato de prestación de servicios celebrado con la compañía de outsourcing, ésta retirará a su personal de las instalaciones del beneficiario-contratante, y en caso de darse por terminado el vínculo laboral, la primera cubrirá las cantidades correspondientes por concepto de prestaciones devengadas y demás obligaciones pendientes, salvo en el caso de insolvencia de su parte, supuesto en el cual la empresa consultante sería solidariamente responsable del pago de esos conceptos en términos del artículo 15, fracción I, del cuerpo legal en comento.

---

<sup>14</sup> Artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)

<sup>15</sup> Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)

Por otra parte, constituye una obligación legal para el patrón inscribir a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles contados partir de la fecha de inicio de la relación laboral<sup>16</sup>, como lo veremos más adelante.

Dentro del outsourcing un aspecto importante de tomar en consideración en materia laboral, es lo referente a la relación laboral que se va a establecer, ya que varias empresas cuentan con la incertidumbre, de hacia quien se plasma dicha relación.

De acuerdo a esta incertidumbre es importante mencionar, que al contratar este servicio, el vínculo laboral se da entre la empresa de outsourcing y los trabajadores, pues entre ellos se entiende la prestación del servicio personal subordinado en términos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. Porque si bien es cierto la contratación se hará por la otra empresa, de acuerdo con lo establecido por el artículo 13 de la propia ley, si ésta no cuenta con los elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales, nosotros seríamos solidariamente responsables de las obras o servicios contratados y de las obligaciones contraídas con los trabajadores tal como lo confirma la siguiente resolución:

***“RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE EMPRESAS. REQUISITOS NECESARIOS.***

*De conformidad con los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, para que exista responsabilidad solidaria entre una empresa que ejecuta obras o servicios para otra, se requiere la prueba de los siguientes hechos:*

*a) que tales obras o servicios, se ejecuten en forma exclusiva o principal para la empresa beneficiaria; y*

---

<sup>16</sup> Artículo 15 fracción I de la Ley del Seguro Social

*b) que la empresa ejecutante no disponga de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.”<sup>17</sup>*

### **2.2.1 ¿Cuándo procede la sustitución patronal?**

Como veremos a continuación, la sustitución patronal consiste en la transmisión de los derechos y obligaciones (actuales y futuras) que integran las relaciones laborales de un patrón a otro, sin que éstas sean modificadas.

Las características principales, que nos ayudan a distinguir una sustitución patronal son:

- & La empresa como unidad jurídica económica se transmite en su totalidad, o en forma parcial
- & Se continúa con la explotación del negocio original
- & No requiere de la conformidad de los trabajadores

Los efectos principales de una sustitución patronal son la intacta permanencia de las relaciones de trabajo y, además, que tanto el patrón sustituido como el sustituto son responsables solidarios ante los trabajadores, IMSS e INFONAVIT.

---

<sup>17</sup> PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6811/94. Diners Club de México, S.A. de C.V. 1o. de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Guadalupe Villegas Gómez.

Amparo directo 3371/94. Rogelio Rivero Rodríguez. 28 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

### **2.2.1.1 ELEMENTOS DE LA SUSTITUCION PATRONAL**

Cuando eventualmente los patrones sustituto y sustituido, tienen la necesidad de llevar a cabo esta figura jurídica para su propio bien y el de sus trabajadores existen diferentes elementos que tenemos que conocer a profundidad.

Como uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo en nuestro país es precisamente la estabilidad en el empleo, los cambios sufridos por las empresas tales como ventas, fusiones o escisiones, no deben repercutir en forma negativa en sus colaboradores, a grado tal que se prescindiera de sus servicios.

Por ello es que, la normatividad laboral muestra a la sustitución patronal como la forma en que han de protegerse las relaciones laborales de los trabajadores de las empresas donde se presenten tales eventos.

#### **Marco jurídico**

En nuestros tiempos es común que se configure la sustitución patronal como producto de una venta, fusión o escisión de las negociaciones; sin embargo, la Ley Federal del Trabajo (LFT) la regula pobremente en su artículo 41 porque no señala en qué consiste, es decir, no contempla ninguna definición, sino que únicamente se ciñe a mencionar sus alcances, protegiendo a los trabajadores al referir que esta figura no afecta las relaciones de trabajo celebradas por la empresa o establecimiento e incluso prevé que el patrón sustituto es solidariamente responsable con el nuevo respecto de las obligaciones derivadas de las relaciones laborales y de otros ordenamientos jurídicos, nacidos antes de la fecha de la sustitución, y hasta por el término de seis meses; transcurrido este plazo, el segundo es quien debe hacer frente a todas y cada una de las obligaciones contraídas con los trabajadores. Para que inicie este término es requisito indispensable que el patrón sustituto dé el aviso correspondiente, ya sea al sindicato o a los trabajadores, aun cuando en ocasiones los patrones sustituto y sustituido lo comunican en forma conjunta.

Por su parte, la Ley del Seguro Social (LSS) en su numeral 290 señala los elementos específicos para determinar que esta figura se genera cuando:

- & entre el patrón sustituto y el sustituido existe una transmisión de los bienes afectos a la explotación de la negociación, con el ánimo de continuarla, o
- & los socios o accionistas del patrón sustituido y sustituto son mayoritariamente los mismos y se trate del mismo giro mercantil.

Lo anterior, para que el patrón sustituido sea responsable solidario del sustituto respecto de las obligaciones de seguridad social generadas con anterioridad a la fecha de la presentación del aviso de sustitución patronal al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) hasta por el término de seis meses, concluido este plazo el único responsable será el nuevo patrón.

Para tal efecto el IMSS, dentro de los siguientes seis meses, le notificará al patrón sustituto el estado de adeudo del sustituido, documento que le permitirá al primero demandar al segundo vía civil el pago del adeudo, más los daños y perjuicios correspondientes.

### **Definición**

Para el tratadista de derecho laboral, Mario de la Cueva, la sustitución patronal es la transmisión de la propiedad de una empresa o un establecimiento, en virtud de la cual, el adquiriente asume la categoría de patrono nuevo o sustituto, como le llama la Ley, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que se originen de las relaciones de trabajo.

Como puede observarse, el punto medular en una sustitución patronal es la transmisión de los bienes esenciales de la negociación, en virtud de que con éstos continúa la operación de la empresa y por ende subsisten las relaciones laborales celebradas con sus colaboradores, esto con independencia de que dicha sustitución es consecuencia de la venta de la organización a otra

compañía, de su fusión con otra o su escisión para la creación de dos o más entes económicos.

### **Requisitos de procedencia**

Para que se lleve a cabo la sustitución patronal esencialmente se deben cubrir las siguientes condiciones:

- cambio de titularidad de la empresa;
- transmisión total o parcial de la unidad productiva, a través de la:
  - venta;
  - fusión;
  - escisión, o
  - cualquier otra forma de traslado de dominio, y
- continuar con las actividades de la negociación.

Al efecto, los tribunales de la materia han emitido la siguiente tesis:

***SUSTITUCIÓN PATRONAL. CASO EN QUE SE CONFIGURA.*** *La sustitución patronal opera cuando se transmite total, o parcialmente la entidad jurídica económica que dio origen a la relación laboral y si se continúa explotando el trabajo que se realizaba para el patrón original. En consecuencia, si el comprador adquirió en su totalidad una negociación o unidad económica, propiedad de una persona moral y la siguió explotando, resulta claro que para los efectos de las normas del trabajo y de la sustitución patronal, no era necesario que hubiese adquirido en su totalidad a la persona moral, sino que bastaba para ello, que se hubiese apropiado en su totalidad de la sucursal o de la empresa respectiva, en la que se generó la relación de trabajo. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.*<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Amparo directo 60/91. Mercedes Zamora López de Torija. 22 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario José de Jesús Echegaray Cabrera.

## Proceso de sustitución

No está de más precisar que en éste intervienen:

- patrón:
  - sustituto (nuevo patrón), y
  - sustituido (viejo patrón);
- sindicato, si se tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo, y de no ser así los trabajadores, e
- IMSS. Las fases donde actúan estos sujetos se describen a continuación:

### Consecuencias de no avisar sobre la sustitución patronal a los trabajadores

Para dar la debida formalidad y seguridad jurídica a los patrones sustituto y sustituido, éstos en conjunto o bien únicamente el primero, deben notificar a los trabajadores por escrito tal decisión; de lo contrario los efectos de la responsabilidad solidaria nunca cesarán para el patrón sustituido.

Lo anterior queda confirmado con el siguiente criterio:

***SUSTITUCIÓN PATRONAL, EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PATRONES SUSTITUTO Y SUSTITUIDO, CUANDO NO SE DA AL SINDICATO O TRABAJADOR EL AVISO CORRESPONDIENTE. De acuerdo con lo establecido por el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la sustitución patronal no causa ningún efecto que pueda lesionar ni la relación de trabajo, ni los derechos que derivan de ésta. El único efecto que surte al operar tal figura jurídica, consiste en la responsabilidad solidaria que tendrá el patrón sustituido por el lapso de seis meses contados a partir del día en que se dé aviso al sindicato o al trabajador de la sustitución; o bien en la única responsabilidad que subsistirá para***

*el nuevo patrón, una vez concluido dicho término. Ahora bien, el hecho de que no se acredite la sustitución es imputable a la parte patronal y perjudica únicamente a los patronos involucrados en ella, pues siendo una obligación legal a su cargo en tanto no se notifique, subsistirá la responsabilidad solidaria de ambos, sin limitación temporal alguna. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.<sup>19</sup>*

### **¿Cuándo no opera la sustitución patronal?**

No se configura la sustitución patronal cuando los colaboradores reciben los bienes de la compañía en la que prestaron sus servicios, como pago de salarios o prestaciones devengadas y no cubiertas, en cumplimiento de algún laudo o resolución de carácter laboral, siempre y cuando se encarguen directamente de la operación de la empresa<sup>20</sup>

Lo anterior es entendible porque los bienes transmitidos son producto de su trabajo y tienen una naturaleza reparativa ya que se configuró una dación en pago.

Tampoco existe esta figura cuando se arrienda un local donde se encontraba un negocio.

---

<sup>19</sup> Amparo directo 481/92. José Luis Arriaga Acuña. 18 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente Fernando Narváez Barker. Secretario Alejandro García Gómez. Reitera criterio de la tesis publicada en la página 745, del Informe de Labores correspondiente al año de 1987, Tercera Parte, Volumen II.

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, octubre de 1992, pág. 460

<sup>20</sup> artículo 290 de la LSS.

## **Efectos de la sustitución patronal**

Cuando se lleva a cabo la sustitución patronal, le recaen al patrón sustituto una serie de obligaciones, mismas que consisten en:

- & continuar la vigencia de la relación laboral con los empleados del patrón sustituido, en el entendido de que reconoce los derechos generados por éstos, principalmente los referentes a su antigüedad y salario, por lo que de ser modificados, los colaboradores válidamente pueden rescindir su relación de trabajo en términos de lo establecido en el artículo 51, fracciones IV y IX de la LFT, y
- & responder primero en forma solidaria respecto de las obligaciones pretéritas del viejo patrón para salvaguardar la permanencia de los colaboradores en el trabajo, ya que comunicada la sustitución patronal ambos patrones son responsables solidarios hasta por el término de seis meses contados a partir de su notificación al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y de no existir, a cada uno de los trabajadores. Transcurrido dicho plazo sólo el patrón sustituto será el único responsable ante los trabajadores.

## **Peculiaridad de la sustitución patronal en el outsourcing**

El outsourcing es un servicio de administración de recursos humanos proporcionado a la compañía contratante por una prestadora de servicios de personal, es decir, es una extensión de sus negocios que tiene por objeto orientar todos sus esfuerzos a la productividad de la primera.

Cuando la empresa contratante recurre a esta figura, usualmente termina el vínculo laboral con sus empleados y la prestadora del servicio los contrata por su cuenta, lo cual no implica que se configure la sustitución patronal ya que no existe una transmisión de bienes, aun cuando los trabajadores continúen desempeñando sus actividades en las instalaciones de la primera, situación que genera una responsabilidad solidaria indefinida entre la prestadora del

servicio y la empresa contratante, pues esta última se beneficia de las labores de los colaboradores, contrario a lo que sucede en la sustitución patronal, donde la responsabilidad solidaria es temporal, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales establecidos en la LFT.

Las compañías, para situarse en diversos puntos estratégicos en el mercado, deben ajustarse a las necesidades actuales del mismo; una forma de hacerlo es implementar aquellos mecanismos que les permitan ser más sólidas y lograr una alta productividad, por ello recurren a su venta, fusión o escisión y por ende requieren emplear la figura de la sustitución patronal, la cual debido a su pobre regulación en la Ley Laboral se rige en gran medida por las experiencias de los propios patrones que la llevan a cabo.

Además de que internamente las empresas tienen que trabajar con sus colaboradores para eliminar la idea que la sustitución patronal es un paliativo para eludir sus responsabilidades laborales.

Entonces, con todo lo mencionado anteriormente, legalmente es posible que una empresa que no cuente con trabajadores celebre un contrato de servicios con una prestadora de servicios de personal, pues no existe limitante jurídica que lo impida.

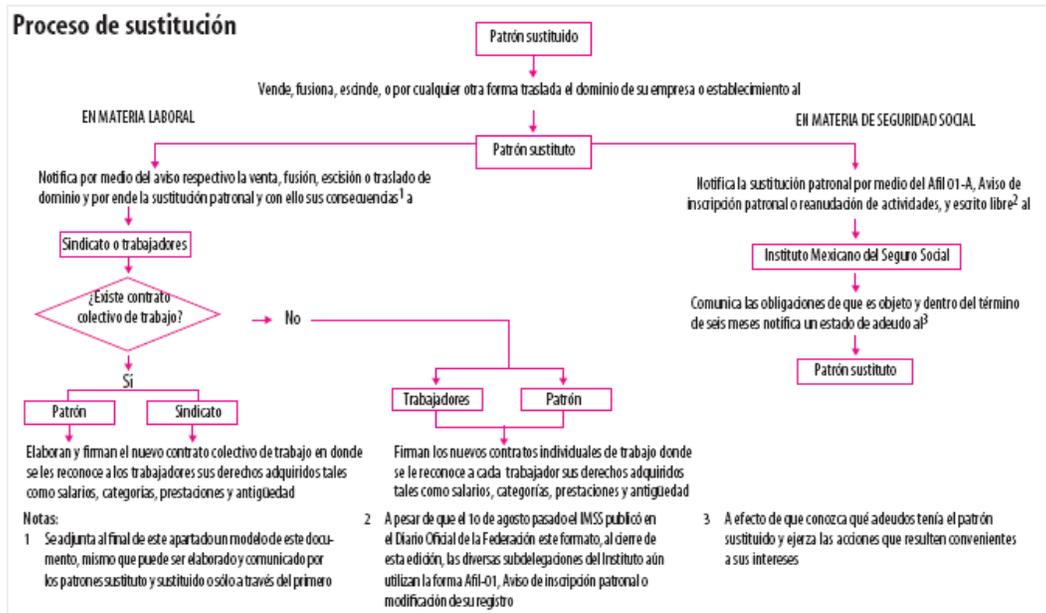
No obstante lo anterior, consideramos relevante señalar que si la empresa prestadora de personal no cuenta con bienes suficientes para hacer frente a sus responsabilidades laborales y de seguridad social, la empresa beneficiaria de los servicios será responsable solidaria del cumplimiento de dichas obligaciones.<sup>21</sup>

Por todo lo anteriormente expuesto, estamos ciertos, que en caso de presentarse una demanda laboral en contra de la empresa contratante del servicio de outsourcing, ésta no sería considerada en primera instancia como el patrón, debido a que, el vínculo laboral se da entre la empresa de outsourcing y los trabajadores, pues entre ellos se entiende la prestación del servicio

---

<sup>21</sup> (artículos 15 de la Ley Federal del Trabajo -LFT- y 15-A de la Ley del Seguro Social-LSS-).

personal subordinado en términos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, como ya lo mencionamos anteriormente.



### 2.2.3 PTU

Una de las principales obligaciones en materia laboral según lo establece la LFT, es la entrega a los trabajadores de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas (PTU), que no es otra cosa, sino la entrega o “retribución” de un porcentaje a los trabajadores de las utilidades obtenidas por la empresa gracias a su trabajo.

La obligación del pago de las participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU) tiene su fundamento en la Constitución Política e los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo (LFT); así mismo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) en los artículos 16 y 130 obliga a las personas morales y físicas a determinar la utilidad fiscal, así como a calcular el monto que corresponde a los trabajadores por concepto de PTU, por los servicios prestados durante el año anterior, por lo que a partir de mayo algunos patrones entregarán el reparto de utilidades a los trabajadores con los que hubiese mantenido relación laboral por el ejercicio respectivo.

Por esta razón, el artículo 117 de la LFT establece que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el cual es de 10%.

Pero, ¿Cuál será la base a la que aplicaremos dicho porcentaje?, la respuesta nos la fija el artículo 120 de la LFT, el cual establece que el porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Y nos establece que se debe entender como "utilidad", y señala que ésta será la renta gravable que en cada empresa se determine de acuerdo con la LISR.

Así mismo, el artículo 121 de la LFT señala que el derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos.

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la SHCP las observaciones que juzgue conveniente;

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Dentro del artículo 122 de la LFT encontramos la fecha de pago del reparto de utilidades, el cuál nos establece que dicho reparto entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite la objeción de los trabajadores.

Cuando la SHCP aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso en que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Según el artículo 123 de la misma LFT establece que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: una se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La otra parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Para efecto de la PTU el artículo 124 de la LFT establece que se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se considerarán como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 de la LFT, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

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

Existen personas que no están obligadas a participar de sus utilidades, dichas personas son las que menciona el artículo 126 de la LFT y son las siguientes:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para el fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

De igual forma el artículo 127 de la LFT establece que el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

II. Los demás trabajadores e confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará éste aumento en un veinte por ciento como salario máximo;

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas al cobro de créditos y sus intereses, no podrá excederse de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el art. 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación.

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades y;

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año por lo menos.

La PTU deberá entregarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores como sigue:<sup>22</sup>

<b>Contribuyente</b>	<b>Plazo de declaración anual</b>	<b>Plazo para pago de la PTU</b>
Personas Morales	31 de marzo	30 de mayo
Personas Físicas	30 de abril	29 de junio

Es importante señalar que la LFT establece que la obligación de pagar el reparto de utilidades es a más tardar 60 días posteriores a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual y no a la fecha en que se enteró dicho impuesto, ya que el artículo 10 de la LISR establece que las personas morales presentarán su declaración anual dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que concluya el ejercicio fiscal, por lo que las personas morales podrán pagar el ISR desde el 1 de enero hasta el 31 de marzo siguiente y, por otra parte, el artículo 175 de la misma ley establece que las personas físicas presentarán su declaración en abril del año siguiente, esto es, del 1 al 30 de abril.

Ahora bien, la LFT en su artículo 516 establece que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con la excepciones que se consignan en los artículos siguientes, es conveniente aclarar que los artículos 517, 518 y 519 de la misma ley no prevén el caso, razón por la cual el tiempo de prescripción del derecho a recibir utilidades es de un año, pues deberá aplicarse el precepto general establecido en el propio artículo 516 de la LFT

El artículo 522 de la LFT establece que la prescripción corre por mes.

---

<sup>22</sup> Artículo 122 de la LFT

Como ya mencionamos anteriormente la LFT en su artículo 121 señala el derecho que tienen los trabajadores para formular objeciones a la declaración presentada por el patrón ante la SHCP, y si con motivo de las objeciones se presenta declaración complementaria y ésta aumenta el monto de la base para la PTU, el reparto complementario deberá hacerse dentro de los 60 días siguientes a la presentación de la declaración anual complementaria. Si en algún ejercicio no son reclamadas las utilidades por parte de los trabajadores, éstas se sumarán a las del ejercicio siguiente, de conformidad con el artículo 122 de la LFT.

Es importante señalar que la PTU no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores según el artículo 129 de la LFT.

Respecto al reparto de las utilidades los patrones tienen las siguientes obligaciones:

- & Deberán entregar copia de la declaración anual a los trabajadores dentro de un término de 10 días contados a partir de la fecha de presentación de la declaración anual ante la autoridad fiscal.
- & La copia de la declaración deberá quedar a disposición de los trabajadores durante el término de 30 días en las oficinas de la empresa y en la propia SHCP

Es importante mencionar que los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración anual.

Por lo anterior, antes de contratar a la prestadora de servicios, resulta recomendable verificar su solvencia moral y económica, con la finalidad de eliminar la mayor cantidad de riesgos, así como comprobar periódicamente el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de seguridad social.

Cabe observar que la autoridad fiscal, al ejercer sus facultades de comprobación en términos del artículo 42 del Código Fiscal de la Federación,

puede llevar a cabo la determinación de repartos adicionales, incluso sin verificar la existencia de la relación laboral, esto conforme al criterio interno del SAT 21/2004/CFF, el cual por su importancia se transcribe a continuación:

**21/2004/CFF Determinación de reparto adicional de participación de utilidades a los trabajadores de las empresas. Las autoridades fiscales no están obligadas a verificar la existencia de relación laboral alguna.**

De conformidad con los artículos 121 y 122 de la LFT la determinación del reparto de utilidades, por parte de la autoridad fiscal resulta procedente, sin que sea requisito el que se compruebe que la persona a la cual se le efectúa una visita domiciliaria tenga trabajadores.

Lo anterior debido a que los artículos 523 y 526 en comento establecen la competencia del Servicio de Administración Tributaria para la aplicación de normas de trabajo e intervenir en cuestiones relacionadas con la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, otorgándole la facultad de determinar repartos adicionales, sin que deba verificar la existencia de trabajadores.

Por lo que, en caso de determinar que la base gravable de las empresas es mayor, se procederá a ordenar las liquidaciones del impuesto omitido y determinar que es procedente hacer un reparto adicional de utilidades a los trabajadores, no siendo competencia de esta autoridad el comprobar la existencia de alguna relación laboral y el pago del reparto adicional de utilidades.

No obstante lo anterior, cuando de conformidad con las disposiciones legales aplicables el empleador y los trabajadores pacten, en los contratos colectivos de trabajo, condiciones diversas relacionadas con el reparto de utilidades, las autoridades fiscales deberán tomar en cuenta dichas estipulaciones al momento de ejercer sus facultades de comprobación relacionadas con la participación de utilidades de las empresas.

## 2.3 PRINCIPALES DISPOSICIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Una de las principales autoridades encargadas de revisar todo lo referente en materia laboral dentro de las empresas, es el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Y en materia de outsourcing encontramos, que no existe ninguna disposición en la Ley del Seguro Social o en sus reglamentos, que establezca alguna sanción por contratar los servicios de una outsourcing; sin embargo, es recomendable que previo a la celebración del contrato con la prestadora de servicios, la empresa se cerciore que la outsourcing cuenta con medios propios suficientes para hacer frente a sus obligaciones, a efecto de ser considerada como patrón ante el IMSS y no intermediario laboral, único supuesto en el cual, la empresa beneficiaria del servicio de los trabajadores se podría convertir en responsables solidarios ante el Seguro Social<sup>23</sup>.

Así mismo encontramos que dentro de las obligaciones de seguridad social que anteriormente mencionamos, en relación al outsourcing, tenemos que en términos de los artículos 12 y 15 de la Ley del Seguro Social, los patronos deberán afiliar al Instituto a sus trabajadores, pagar las cuotas obrero patronales, y cumplir las demás obligaciones consignadas en la Ley. Esto implica que las personas prestadoras de servicios que contratan trabajadores deberán cumplir con esas obligaciones, por todos aquellos sujetos de aseguramiento con quienes mantengan una relación de trabajo. En el caso de las sociedades cooperativas de producción servicios lo harán por sus miembros, y en su caso, por sus trabajadores.

Al igual que en la Ley, en su reglamento, se estipula que el patrón podrá inscribir al trabajador el día hábil anterior al inicio de la relación laboral.<sup>24</sup> Al respecto, lo más recomendable para el patrón es que actúe con base en el artículo 45 del reglamento citado, por aquello de que el empleado pudiera sufrir un accidente de trabajo o viceversa, sin haberlo aún dado de alta

---

<sup>23</sup> (artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo y 15-A de la Ley del Seguro Social).

<sup>24</sup> Artículo 45 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

durante los cinco días hábiles contados a partir de la fecha de inicio de la relación laboral, por lo que el patrón incurriría en una infracción a la Ley del Seguro Social con lo cual sin duda le atraería sanciones y la posible constitución de capitales constitutivos en caso de ocurrir algún riesgo de trabajo.

Cuando se trate de personal que nunca haya estado inscrito ante el IMSS el patrón podrá solicitar a éste que asista a la delegación y/o subdelegación administrativa del IMSS más cercana y presente copia de su acta de nacimiento para darse de alta.

Una de las obligaciones igualmente importante como afiliar a sus trabajadores es la de Determinar la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo. Dicha obligación la encontramos fundamentada en el artículo 74 de la Ley del Seguro Social, en la cual establece la obligación de los patrones de revisar anualmente su siniestralidad para determinar si permanece, disminuye o aumenta su prima.

De acuerdo con los Artículos 72 de la Ley del Seguro Social y Decimonoveno Transitorio del Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de diciembre del 2001, se señala que para efectos de la aplicación de la fórmula los patrones deberán calcular sus primas multiplicando la siniestralidad de su empresa por un factor de prima "F". Dicho factor es  $F=2.3$  y para los patrones que cuenten con centros de trabajo con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aplicarán  $F= 2.2$ , debiendo anexar la acreditación correspondiente. En cuanto a la prima mínima de riesgo  $M=0.005$ .

En cuanto al plazo para su presentación y vigencia el Reglamento de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, publicado el 1º. De noviembre de 2002 en el Diario Oficial de la Federación, en su Artículo 32, fracción V, señala que los patrones deberán presentar ante el

IMSS la declaración anual de la prima de riesgo durante el mes de febrero del año siguiente aquél por que se determine la siniestralidad.

La prima que se determine conforme a la fórmula tendrá vigencia del 1 de marzo del ejercicio en cuestión hasta el 28 de febrero del año próximo siguiente. Es decir, la nueva prima determinada será para la declaración que presentemos a más tardar el 17 de abril del próximo ejercicio.

El mismo Artículo, en sus fracciones IV y V, nos señala que los siguientes patrones están exentos de presentar la declaración en cuestión:

- a) Los que se inscribieron al Instituto por primera vez en el ejercicio de que se trate. Es decir, no cuentan con un periodo anual completo en su actividad económica.
- b) Los que cambiaron de clase de riesgo por haber modificado sus actividades empresariales durante el ejercicio en cuestión.
- c) Los que determinen una prima igual a la del ejercicio anterior.

De acuerdo a lo señalado en el Reglamento en los incisos a y b anteriores, los patrones presentarán su declaración hasta que completen un periodo anual, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre, por lo que continuarán cotizando en el ejercicio de que se trate, con la misma prima que venían cotizando.

El mismo Reglamento nos indica el procedimiento a seguir con los patrones que cuenten con varios registros patronales en un mismo municipio o en el Distrito Federal; considerará los riesgos de trabajo ocurridos al personal de la empresa en un mismo municipio o en el Distrito Federal y terminados durante el periodo de cómputo, excepto cuando en los distintos registros patronales se realicen actividades distintas que no contribuyan a la realización de una actividad en común. Si los registros patronales se ubican en distintos municipios o en el Distrito Federal y otras entidades, la prima se determinará considerando cada registro de forma independiente.

Los formatos para la elaboración de esta declaración serán proporcionados de manera gratuita por el Instituto, los cuales por lo general comienzan a llegar conjuntamente con las liquidaciones de los meses de noviembre y diciembre, dependiendo de la subdelegación a la que pertenezca el patrón. Además, el Instituto a través de su página de Internet [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx) pone a la disposición de los patrones una plantilla de captura para la presentación de la declaración. Cabe señalar que esta manera de elaborarla es la más sencilla y únicamente es cuestión de bajar el archivo de Internet y se puede utilizar desde la versión Windows 95.

Es importante señalar que en esta declaración se informarán los accidentes y enfermedades de los trabajadores derivados de su actividad laboral, que ocurrieron y/o terminaron durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del año que corresponda.

Otro aspecto a considerar es el de los accidentes en trayecto, es decir, los que ocurren en el trayecto de su casa al lugar donde desempeña sus labores y al regreso; estos no se tomarán en cuenta para la elaboración de la presente declaración.

Ahora bien, en el supuesto de que no haya sufrido ningún trabajador algún accidente o enfermedad derivada de su actividad laboral, es necesario que se presente esta declaración únicamente con la primera hoja sin agregar el anexo de la relación de casos de riesgos de trabajo terminados.

Por último hablaremos de lo indicado en la fracción VI del Artículo 32 y 33 del RACERF, donde se señala que el IMSS revisará la información correspondiente al ejercicio declarada por el patrón en febrero del año próximo siguiente y, si considerara que lo manifestado por el patrón contra los registros del Instituto no son congruentes, hará la rectificación correspondiente, la cual surtirá efectos a partir del 1 de marzo del año en curso.

Además de lo anterior, el IMSS podrá rectificar la prima que se aplicará durante el ejercicio presente mediante resolución que deberá notificar al patrón.

### ***Mecánica para determinar la prima***

Los patrones deberán calcular su prima multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.005, conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Prima} = [(S/365)+V*(I+D)]*(F/N)+M$$

Donde:

- S = Total de días subsidiados a causa de incapacidad
- I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100
- D = Número de defunciones
- N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo
- V = Promedio de Vida Activa (28)
- F = Factor de Prima (2.3) o (2.2) STPS
- M = Prima mínima de riesgo (0.005)

La nueva prima que se determine conforme a la fórmula anterior no podrá aumentar o disminuir en una proporción mayor al 1% con respecto a la prima del año inmediato anterior, así como tampoco podrá ser menor al 0.55% o mayor al 15%. Es decir, si la variación es mayor, se considerará el tope máximo del 1% hacia arriba o hacia abajo.

Para determinar el número de trabajadores expuestos al riesgo (N) se sumarán el total de días cotizados por todos los trabajadores que hayan cotizado para el Instituto sin considerar las faltas ni las incapacidades, y el resultado se

dividirá entre 365. Este dato lo podemos tomar de las liquidaciones en el número total de días cotizados.

Para la determinación total de días subsidiados a causa de una incapacidad (S) se tomarán únicamente los casos terminados. Los días subsidiados por incapacidad temporal a consecuencia de una recaída, sin importar el tiempo y el lugar en que ésta se presente, computan para la siniestralidad de la empresa donde ocurrió el riesgo de trabajo, pero es importante señalar que no se considera como un nuevo accidente de trabajo terminado.

De igual forma, el patrón estará obligado a inscribir a sus trabajadores en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), trámite que quedará realizado una vez que el patrón haya afiliado al trabajador ante el IMSS.

Dicha autoridad es la encargada de vigilar el buen funcionamiento de la plantilla de trabajadores de una empresa, así como cuidar el beneficio de la misma, aunado al IMSS, el cual establece que para cumplir con las obligaciones en materia de vivienda, competereá a los patrones aportar a las subcuentas del fondo el 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio<sup>25</sup>.

Para el caso de las empresas que presten servicios, corresponderá a ellas el pago de dichas aportaciones, pero exclusivamente por la contratación de trabajadores, por ende, las cooperativas de servicios no deberán aportar por sus socios, pues éstos no tienen la naturaleza jurídica de trabajadores<sup>26</sup>.

Por último, el patrón deberá tramitar por cuenta del trabajador su inscripción ante el Registro Federal de Contribuyentes, mediante el llenado de formato correspondiente, ya sea mediante medios electrónicos o en papel, los cuales se deberán de presentar ante el Servicio de Administración Tributaria correspondiente.

---

<sup>25</sup> artículo 29 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

<sup>26</sup> (artículos 27 y 64 de la LGSC).

Ya que descubrimos cuáles son las obligaciones en materia de seguridad social, que deben cumplir las empresas de outsourcing, seguramente nos estamos preguntado, en base a que salario debemos de afiliar a los trabajadores dentro del régimen del IMSS y del INFONAVIT.

Además de las prestaciones que más adelante analizaremos (exentas para la integración del SBC), los trabajadores, ahora a nuestro cargo, deben ser afiliados al IMSS e INFONAVIT con lo que llamamos el SALARIO BASE DE COTIZACIÓN, que perciban al momento de su afiliación; dicho SBC constituye la base que los patrones toman para determinar las cuotas a enterar al Seguro Social, por los distintos ramos que comprende el régimen obligatorio. Dentro del tema que nos toca tratar, este es, si no el tema más importante en la materia, si uno de los delicados es por esto que a continuación haremos un análisis detallado de dicha integración.

De ahí que la determinación o integración de este salario sea uno de los principales aspectos que el IMSS somete a revisión, a fin de verificar que tanto la manifestación de las prestaciones integrables como la aplicación de los criterios de exclusión, se realice en apego a las disposiciones de la LSS; y por otra parte, para detectar los posibles actos de omisión o malversación de los patrones al atribuir el carácter de prestación no integrable a conceptos o cantidades que en realidad tienen por objeto retribuir la prestación del servicio

El salario, según el artículo 82 de la LFT es la retribución que deberá pagar el patrón al empleado por su trabajo, en efectivo y en moneda de curso legal; no se permite hacer el pago en mercancías, vales, fichas o mediante cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, pero en caso de que se otorguen, serán proporcionadas en forma razonable respecto del monto del salario que corresponda en efectivo.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Artículos 101 y 102 de la LFT

Así, la retribución por la prestación de un trabajo personal subordinado no está constituida solo por la cuota nominal diaria, semanal, quincenal o mensual, ya que existen otros ingresos que el trabajador también recibe como remuneración, ya sea por mandato de la LFT; o bien, por contrato individual o colectivo.

En este sentido, tales prestaciones pueden ser fijas o variables, pueden ser fijas o variables, pero independientemente de ello tendrán que integrarse al SBC en el momento en que se perciban, de acuerdo a los artículos 30 y 34 de la LSS.

El SBC tiene su fundamento en el artículo 5-A fracción XVIII de la Ley del Seguro Social, el cual señala que para los efectos de dicha ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el art. 27 de la LSS.

Como se observa, la definición de SBC es muy general y en la ley no hay artículo que mencione a detalle qué conceptos lo integran; sin embargo, como mencionamos en líneas anteriores, sí hay un artículo, el 27, que señala los que no integra, los cuales a continuación enlistamos:

- ✓ Instrumentos de trabajo: herramientas, ropa y similares
- ✓ El ahorro, integrado por depósitos iguales entre patrón y trabajador. Si el trabajador lo puede retirar más de dos veces o se integra de manera distinta sí se integrará.
- ✓ Aportaciones adicionales al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- ✓ Cuotas del IMSS a cargo del patrón, aportaciones de INFONAVIT y PTU

- ✓ Alimentación y habitación cuando sean onerosas, es decir, que el trabajador pague por lo menos el 20% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal (SMGDF) por cada una de ellas.
- ✓ Despensas en especie o en dinero que no rebasen el 40% del SMGDF
- ✓ Premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno no rebase el 10% del SBC.
- ✓ El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT

El requisito para que los anteriores elementos no se integren en el SBC es que se encuentren debidamente registrados en la contabilidad del patrón, es decir, que sean susceptibles de fiscalización.

En cuanto a la despensa, premios por asistencia o puntualidad y el tiempo extraordinario, las cantidades que excedan los límites señalados en las fracciones correspondientes sí integrarán el SBC. (He aquí la importancia que relataremos en el capítulo siguiente, ya que estos conceptos son la base para la Planeación de Nómina a la cual nos referimos en la presente tesis).

De acuerdo a todo lo anterior, los asegurados se inscribirán con el SBC que perciban al momento de su afiliación, tomando en cuenta los límites siguientes:

- SBC mínimo: el salario mínimo general del área geográfica que corresponda
- SBC máximo: 25 veces el SMGDF

Ahora bien, existen reglas para determinar la forma de cotización, las cuales son las siguientes:<sup>28</sup>

- & Periodo de pago: el mes natural. Es decir, en los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre se tomará como base

---

<sup>28</sup> Artículo 29 LSS

31 días cotizables; en febrero, 28 ó 29, dependiendo si e bisiesto o no;  
y en abril, junio, septiembre y noviembre, 30 días.

& Para fijar el salario diario la remuneración se dividirá:

- Entre siete si es semanal.

$$\text{Salario diario} = \frac{\text{Salario Semanal}}{7 \text{ días}}$$

- Entre 15 si es quincenal.

$$\text{Salario diario} = \frac{\text{Salario quincenal}}{15 \text{ días}}$$

- Entre 31 si es mensual.

$$\text{Salario diario} = \frac{\text{Salario mensual}}{31 \text{ días}}$$

## CAPITULO III

### MARCO TEORICO LEGAL

#### 3.1 INTRODUCCION

#### 3.2 Código Fiscal de la Federación

##### **Prestación de servicios**

Aun cuando no es común en esta clase de servicios, sí puede ocurrir que se proporcionen bienes al prestatario; en este caso, se considerará como ingreso por el servicio o como valor de éste, el importe total de la contraprestación a cargo del prestatario, siempre que sean bienes que normalmente se proporcionen o se conceda su uso o goce con el servicio relativo<sup>29</sup>

Por otra parte, conforme a los artículos 29, primer párrafo y 29-A, fracción V del CFF, los contribuyentes que presten servicios se obligan a expedir comprobantes por las actividades que realicen, cuando así lo establezcan las leyes fiscales relativas, con los requisitos contenidos en estos preceptos, dentro de los cuales figuran, entre otros, el señalar la descripción del servicio que amparen, así como su importe unitario, lo que confirma la necesidad de cuantificar claramente los servicios individuales que se facturan.

En otro aspecto, los contribuyentes que presten servicios a diferentes empresas, o a varios establecimientos de éstas y se ubiquen físicamente en esos lugares, por prescripción de los artículos 27, penúltimo párrafo y 30, penúltimo párrafo del CFF, deberán presentar los avisos de apertura o cierre en cada establecimiento donde presten sus servicios y poner a disposición de la autoridad cuando así lo requiera, la cédula o constancia de identificación fiscal correspondiente.

---

<sup>29</sup> (artículo 17 del Código Fiscal de la Federación -CFF-).

### 3.3 Impuesto sobre la renta

#### 3.3.1 Acumulación de los ingresos

Las personas morales acumularán los ingresos que perciban en efectivo, bienes, servicio, crédito o de cualquier otro tipo, obtenidos en el ejercicio, y en el caso de la prestación de servicios, cuando se dé cualquiera de los siguientes supuestos, el que ocurra primero:

- & expida el comprobante que ampare el precio o la contraprestación pactada;
- & cuando se preste el servicio, y
- & se cobre o sea exigible total o parcialmente el precio o la contraprestación pactada, aun cuando provenga de anticipos <sup>30</sup>

Cuando se trate de sociedades civiles, éstas acumularán los ingresos por servicios en el momento en que cobren el precio o la contraprestación pactada.

En forma similar, las personas físicas que desarrollen los servicios en comento, en apego al artículo 122 de la LISR acumularán estos ingresos en el momento en que efectivamente se perciban.

Las sociedades cooperativas de producción de servicios compuestas únicamente por personas físicas, acorde a lo señalado en el adicionado artículo 85-A, fracción I de la LISR, acumularán sus ingresos cuando los perciban, como una figura transparente de sus miembros; es decir, la sociedad determina el impuesto que le corresponde a sus socios personas físicas, a las cuales les resulta aplicable la Sección I, del Capítulo II, del Título IV de la LISR; las demás cooperativas que no se encuadren en este precepto, acumularán igual que las personas morales del Título II.

---

<sup>30</sup> (artículos 17 y 18, fracción I de la LISR).

### 3.3.2 Análisis de los principales artículos de la ley de ISR en materia de nóminas

El motivo del presente es establecer las bases para la deducción de la nómina, así como los requisitos que debe cumplir la misma de acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).

Así que empecemos con nuestro análisis:

Las erogaciones por concepto de pago de nómina a los trabajadores, son deducibles al 100%, ya que la fracción III, del Artículo 29, de la Sección I (De las deducciones en general), Capítulo II (De las Deducciones), del Título II (De las Personas Morales) de la LISR, permiten la deducción de gastos:

Artículo 29 LISR: *“Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:*

*III. Los gastos netos de descuentos, bonificaciones o devoluciones”;*

La problemática con esta fracción es que no existe una definición dentro de la LISR, así como en los demás ordenamientos fiscales aplicables, acerca de lo que se debe entender por Gasto. Por tanto, al no existir una definición jurídica de Gasto nos vemos obligados a recurrir a la técnica especializada.

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos, define como gasto lo siguiente: “Es el decremento de activos o incremento de pasivos de una entidad, durante un periodo contable, con la intención de generar ingresos y con un impacto desfavorable en la utilidad o pérdida neta o, en su caso, en el cambio neto en el patrimonio contable y, consecuentemente, en su capital ganado o patrimonio contable, respectivamente.”<sup>31</sup>

Por tanto, ya que la erogación de la nómina para las distintas empresas representa un decremento bruto de activos con efecto en la utilidad neta,

---

<sup>31</sup> Párrafo 51 del boletín A-5 de las Normas de Información Financiera.

dentro de un periodo determinado, por las operaciones normales de la empresa y que tienen por consecuencia la generación de ingresos, podemos concluir que el pago de la nómina es un gasto deducible.

Si bien el pago de la nómina es deducible, también es cierto que tenemos que cumplir con una serie de requisitos que se encuentran contemplados en el Artículo 31 de la LISR:

- Ser estrictamente indispensable.

Artículo 31 de la LISR: *“Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:*

*1. Ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente, ...”*

Para poder establecer si el pago de la nómina es un gasto estrictamente indispensable o no, tenemos que definir primero qué se entiende por estrictamente indispensable.

Un gasto estrictamente indispensable es un concepto que no existe por sí sólo, por lo que debemos crear nuestro propio concepto, no sólo basándonos en la gramática sino también tomando en cuenta la técnica, la lógica y los antecedentes históricos.

Atendiendo a la gramática tenemos los siguientes conceptos:

Estrictamente. “Adv. Precisamente. 2. Con rigor”<sup>32</sup>

Indispensable. “Adj. Que no se puede dispensar. 2. que es necesario que suceda.”<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Reader’s Digest

<sup>33</sup> Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Reader’s Digest

Si atendemos a los antecedentes históricos, en materia de tesis jurisprudenciales tenemos algunos razonamientos que nos acercan a una definición genérica por parte de nuestros magistrados:

**IMPUESTO SOBRE LA RENTA, GASTOS ESTRICTAMENTE INDISPENSABLES PARA LOS FINES DE LA EMPRESA. ES PERMITIDA LA DEDUCIBILIDAD DE LOS BONOS Y PREMIOS A LOS AGENTES DE SEGUROS.**

*Los gastos deducibles permitidos por la ley a los contribuyentes, como es sabido, deben cumplir con ciertos requisitos, entre los cuales se encuentra que sean estrictamente indispensables para los fines de la actividad empresarial. La concepción genérica de este requisito, que el legislador estableció en la fracción I del Artículo 24 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, es justificable al atender a la cantidad de supuestos casuísticos, que en cada caso concreto puedan recibir los calificativos de “estrictamente indispensables”; así, siendo imposible el engendrar una definición que abarque todas las hipótesis factibles o establecer reglas generales para su determinación, resulta necesario interpretar el calificativo de “estrictamente indispensable”, atendiendo a los fines de cada empresa y al gasto específico en sí. De esta manera, conviene precisar los elementos que tomamos en cuenta para determinar que, en el caso concreto, los bonos y premios pagados a los agentes de seguros sí son deducibles. En primer lugar, por gastos entendemos las erogaciones o salidas de dinero o bienes del patrimonio de una empresa, sin recuperación. En segundo lugar, debemos atender a las acepciones comunes, que nos da el Diccionario de la Lengua Española, el cual señala como significado de estrictamente “precisamente, en todo rigor de derecho”, y como estricto “estrecho, ajustado enteramente a la necesidad o a la ley” (página 592 de la decimonovena edición), y por lo que toca a necesario, señala tres acepciones: “que precisa, forzosa e inevitablemente ha de ser o de suceder”, “Dícese de lo que se hace y ejecuta obligado de otra cosa,*

como opuesto a voluntario y espontáneo” y “que es menester indispensablemente o hacer falta para un fin” (página 920 de la citada obra y de la misma edición). Así, conforme al significado común y usual de los calificativos empleados por el legislador, por estrictamente necesario entendemos, lo ajustado enteramente a la necesidad o a la ley, que inevitablemente ha de hacerse o ajustarse para alcanzar un fin determinado. Por último, y para una mejor comprensión de los calificativos examinados, conviene atender a los elementos comunes que se han tomado en cuenta en la doctrina, dichos elementos son: 1) Que el gasto esté relacionado directamente con la actividad de la empresa. 2) Que sea necesario para alcanzar los fines de su actividad o el desarrollo de ésta. 3) Que de no producirse se podrían afectar sus actividades o entorpecer su normal funcionamiento o desarrollo. Quedando claros los elementos considerados, resta explicar su aplicación al caso concreto. Comenzaremos por decir que, la actividad empresarial de la quejosa versa sobre las actividades propias de una institución de seguros, teniendo concesión para operar sobre seguros de vida, de acciones y enfermedades, y tratándose de daños en el ramo de crédito únicamente como reaseguradora, esto es, tomando a su cargo parcial o totalmente un riesgo ya cubierto por otra institución, o el remanente de daños que exceda de la cantidad asegurada por la primera. Para cumplir con dicha actividad empresarial, la quejosa cuenta, entre otros colaboradores, con agentes de seguros que intervienen en la contratación de seguros o reaseguros, mediante el intercambio de propuestas y aceptaciones, y el asesoramiento para celebrarlos, conservarlos o modificarlos. Según la mejor conveniencia de los contratantes. Ahora bien, dicha institución, pagó bonos y premios a varios de sus agentes de seguros, por su intervención en la expedición de pólizas y en base a volúmenes de producción, conservación de cartera, reclutamiento, renovación, etcétera, este gasto está relacionado directamente con su actividad empresarial y el desarrollo de ésta. De tal manera, los pagos consistentes en bonos, premios o estímulos a los agentes de seguros que mayor número de contratos realizaron, o de renovaciones, o conservaron

*o ampliaron clientes, actos objetivamente apropiados para los fines de la empresa, son verdaderas contraprestaciones, esto es, mientras mejor resultado arrojen las labores de los agentes por ingresos obtenidos por venta de seguros, mejoran los ingresos de la empresa de seguros, y por lo tanto, le resulta necesario pagar más a sus promotores o vendedores para aumentar su propia base gravable. Además, dicho pago es, a su vez, un ingreso del trabajador, por el cual está pagando su propio impuesto. Así, puede presumirse una estrecha vinculación entre la erogación y el incremento obtenido en las ventas, lo que comprueba la necesidad del gasto, además, con dichos estímulos se va originando el progreso de la empresa, resultando necesario para alcanzar tal fin, se hacen así, obligados para mantener y conservar la unidad de producción y distribución del servicio de seguros que presta la quejosa. Para la mejor comprensión del caso a estudio conviene preguntarse, de no realizarse la erogación, se tendrían que suspender las actividades de la empresa, o éstas necesariamente disminuirían. La respuesta definitivamente es sí disminuirían, esto es, si la empresa quejosa no premia, estimula o reconoce a través de una remuneración económica el mayor esfuerzo o trabajo realizado por sus agentes de seguros, éstos al no recibir un incentivo, dejarán de avivar la actividad de la empresa, viéndose necesariamente disminuida su producción y en consecuencia sus ingresos.*

*Por lo tanto, los gastos efectuados por bonos y premios pagados a los agentes de seguros, no son gastos superfluos e innecesarios, sino erogaciones estrictamente indispensables para los fines de la empresa quejosa, pues de no hacerlos se podrían afectar sus actividades o entorpecer su desarrollo.<sup>34</sup>*

---

<sup>34</sup> TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1703/90. La Latinoamericana, Seguros, S.A. 6 de marzo de 1991. Mayoría de votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Guadalupe Robles Denetro. Disidente: Carlos Alfredo Soto Villaseñor.

Gracias a lo antes expuesto podemos determinar si el pago de nómina es un gasto estrictamente indispensable o no. Primero debemos determinar si esta serie de gastos cumplen con los siguientes elementos:

1. Que el gasto esté relacionado directamente con la actividad de la empresa.
2. Que sea necesario para alcanzar los fines de su actividad o el desarrollo de ésta.
3. Que de no producirse se podrían afectar sus actividades o entorpecer su normal funcionamiento o desarrollo.

En cuanto al primer elemento, el gasto de nómina sí está relacionado directamente con la actividad de la empresa ya que todos trabajan para la empresa con distintas funciones, pero todas encaminadas a lograr los objetivos planteados por la empresa. También se logra el segundo elemento, ya que si no se llevan a cabo las funciones de cada uno de los puestos señalados, no sería posible lograr los objetivos de la distinta empresa. Y en cuanto al último elemento, sin trabajadores simplemente no habría quién pudiera realizar las actividades de la empresa.

### ***Retención y entero de impuestos***

Artículo 31 de la LISR: *“Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:*

*V. Cumplir con las obligaciones establecidas en esta Ley en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que, en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. Tratándose de pagos al extranjero, éstos sólo se podrán deducir siempre que el contribuyente proporcione la información a que esté obligado en los términos del Artículo 86 de esta Ley.*

*Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I del Título IV, de esta Ley, se podrán deducir siempre que se cumpla con las obligaciones a que se refieren los Artículos 118, fracción I y 119 de la misma.”*

Dentro de esta fracción V, tenemos una regla específica para poder deducir la nómina, que es cumplir primero con la fracción I del Artículo 118 de la LISR:

Artículo 118 de la LISR: “Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

I. Efectuar las retenciones señaladas en el Artículo 113 de esta Ley y entregar en efectivo las cantidades a que se refiere el Artículo 115 de la misma.”

El Artículo 113 de la LISR, señala: “Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.”

Para nuestro caso, las empresas deberán efectuar los cálculos necesarios previstos en los Artículos 113, 114 y 115 de la LISR, para llevar a cabo las retenciones y enteros mensuales de cada uno de los trabajadores, a excepción de los que perciban un SMG del área geográfica del contribuyente, ya que a éstos no se les efectúa retención, pero sí el cálculo correspondiente.

La LISR señala en el penúltimo párrafo del Artículo 113, el plazo para enterar las retenciones:

Artículo 113, penúltimo párrafo: “Las Personas Físicas, así como las Personas Morales a que se refiere el Título III de esta Ley, enterarán las retenciones a que se refiere este Artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses

del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.”

Sin embargo, la citada Ley no señala para efectos de las Personas Morales del Título II, la fecha del pago de las retenciones efectuadas, por lo que tenemos que aplicar en defecto de la LISR, el Código Fiscal de la Federación (CFF).

El cuarto párrafo del Artículo 6° del CFF nos expresa:

“Las contribuciones se pagan en la fecha o dentro del plazo señalado en las disposiciones respectivas. A falta de disposición expresa el pago deberá hacerse mediante declaración que se presentará ante las oficinas autorizadas, dentro del plazo que a continuación se indica:

I. Si la contribución se calcula por periodos establecidos en Ley y en los casos de retención o de recaudación de contribuciones, los contribuyentes, retenedores o las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudarlas, las enterarán a más tardar el día 17 del mes de calendario inmediato posterior al de terminación del periodo de la retención o de la recaudación, respectivamente....”

Por tanto, las retenciones efectuadas por las Personas Morales del Título II, se deberán enterar el día 17 del mes inmediato posterior, para poder llevar a cabo la deducción de la nómina.

Siguiendo con el Artículo 118, fracción I, éste menciona que se entregue en efectivo la cantidad a que se refiere el Artículo 115 de la LISR.

El Artículo 101 del Ley Federal del Trabajo señala:

“El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”.

Por lo tanto, debemos entender por efectivo el pago en moneda de curso legal.

El Artículo 115 de la LISR menciona que cuando el impuesto del Artículo 113 disminuido con el subsidio del Artículo 114, sea menor que el crédito al salario mensual, la diferencia que se obtenga deberá ser entregada al contribuyente por parte del retenedor. Esta es la cantidad que deberá entregarse en efectivo.

Una vez que se cumpla con los requisitos de la fracción I del Artículo 118 de la LISR, podemos señalar ahora las nuevas condiciones que se deben de cumplir con respecto al Artículo 119 de la citada Ley.

Artículo 119 de la LISR: *“Quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario a que se refieren los Artículos 115 y 116 de esta Ley sólo podrán acreditar contra el Impuesto Sobre la Renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los siguientes requisitos:*

*I. Lleven los registros de los pagos por los ingresos a que se refiere este Capítulo, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.*

*II. Conserve los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados en los términos de este Capítulo, el impuesto que, en su caso, se haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.*

*III. Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V y VI del Artículo 118 de esta Ley.*

*IV. Hayan pagado las aportaciones de seguridad social y las mencionadas en el Artículo 109 de esta Ley que correspondan por los ingresos de que se trate.”*

El primer punto a considerar es que el Artículo 119 no fue reformado de fondo ya que actualmente, con la mecánica 2004 del Artículo 116, el patrón ya no tiene que entregar al trabajador la diferencia entre el impuesto (disminuido con el subsidio) y el Crédito al Salario Mensual entregado durante 2004, cuanto este último sea mayor.

Por lo tanto los requisitos del Artículo 119, solamente se refieren a los pagos que se lleguen a realizar de conformidad con el Artículo 115 (el Crédito al Salario Mensual Pagado). El Artículo 115 de la LISR, permite al retenedor acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que haya entregado en efectivo a los trabajadores, siempre que se cumplan los requisitos que señala el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (RLISR). Sin embargo el RLISR no menciona requisito alguno para poder llevar a cabo el acreditamiento, sólo hace referencia a algunas opciones para llevar a cabo la retención de algunos ingresos aislados. Es realmente hasta este Artículo 119 que nos encontramos requisitos en particular que deben de cumplirse para poder llevar a cabo el acreditamiento antes señalado:

1. Tener registrados los pagos por salarios, de manera individualizada por cada trabajador.

2. Conservar comprobantes en los que se señale:

- El monto del ingreso pagado por salario.
- El impuesto retenido, en su caso.
- La diferencia que resulte a favor del trabajador con motivo del crédito al salario.

3. Cumplir con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V y VI del Artículo 118 de la Ley:

- "Efectuar las retenciones señaladas en el Artículo 113 de esta Ley y entregar en efectivo las cantidades a que se refiere el Artículo 115 de la misma".

Este punto fue comentado en párrafos anteriores.

- *"Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del Artículo 116 de esta Ley."*

Los retenedores deberán calcular el impuesto anual de sus trabajadores, salvo que éstos presenten su propia declaración anual.

- *"Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les haya entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria."*

*Asimismo, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, deberán presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información contenida en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este Artículo, se incorporará en la misma declaración."*

Se deberán presentar dos declaraciones informativas: la primera es una relación de los trabajadores a los que se les hayan entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario del año anterior; la segunda informativa es sobre las personas a las que se les haya realizado pagos por salarios.

- *"Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro"*

*Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.”*

El retenedor deberá dar de alta al trabajador para obtener el RFC de cada uno, en caso de que éstos ya cuenten con el mencionado registro el retenedor deberá solicitárselos.

4. El siguiente requisito es que se hayan pagado las aportaciones de seguridad social y los ingresos exentos que correspondan.

Pasemos ahora al siguiente requisito para la deducción de la nómina.

#### ***Plazo máximo para reunir los requisitos de las deducciones***

Retomando el Artículo 31, la fracción XIX señala el plazo máximo para reunir todos los requisitos anteriormente mencionados:

Artículo 31 de la LISR: *“Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:*

*“XIX. ....Respecto de la documentación comprobatoria de las retenciones y de los pagos a que se refieren las fracciones V y VII de este Artículo, respectivamente, los mismos se realicen en los plazos que al efecto establecen las disposiciones fiscales, y la documentación comprobatoria se obtenga en dicha fecha.”*

Sin embargo, el Artículo 47 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta señala lo siguiente:

*“Para los efectos de la fracción XIX del Artículo 31 de la Ley del ISR, no se considerará incumplido el requisito que para la deducción se establece en dicha fracción, cuando se cumpla espontáneamente en los términos del Artículo 73 del Código, con las obligaciones establecidas en las fracciones V y*

*VII del citado Artículo 31, a más tardar en la fecha en la que se deba presentar la declaración del ejercicio, siempre y cuando, en su caso, se hubiesen pagado las cantidades enteradas extemporáneamente debidamente actualizadas y con los recargos respectivos.”*

Por lo tanto, el plazo máximo para cumplir con los requisitos de las deducciones puede llegar a ser antes de presentar la declaración anual del contribuyente, siempre y cuando en materia de retenciones éstas sean enteradas con actualización y recargos, de manera espontánea.

### ***Obligación de cumplir con el Artículo 119 de la LISR***

La fracción XX señala: *“Tratándose de pagos efectuados por concepto de salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado a trabajadores que tengan derecho al crédito al salario a que se refiere los Artículos 115 y 116 de esta Ley, efectivamente se entreguen las cantidades que por dicho crédito le correspondan a sus trabajadores y se dé cumplimiento a los requisitos a que se refiere el Artículo 119 de la misma.”*

Como se puede apreciar, en esta fracción se hace hincapié en cumplir con los requisitos del Artículo 119 de la Ley, y en que se entregue efectivamente el Crédito al Salario en los términos del Artículo 115 y 116; por lo que vuelve a existir una falta de armonía fiscal, ya que como se mencionó anteriormente, la nueva mecánica del Artículo 116 del ejercicio 2004 impide que se le entregue cantidad alguna al trabajador por concepto de Crédito al Salario Anual.

Una vez analizados cada uno de los requisitos para hacer deducible la nómina, la pregunta obligada

Actualmente en México los sueldos y salarios así como las prestaciones en dinero o en especie que reciben los trabajadores son objeto de diversas contribuciones ya sean impuestos favor del gobierno federal o a favor del gobierno local correspondiente: también las aportaciones de seguridad social

a favor de los mismos trabajadores originan contribuciones que son causadas tanto por la empresa que realiza

Impuesto sobre la renta retenciones. La ley del impuesto sobre la renta en su Art. 113 establece para los patrones la obligación de efectuar retenciones mensuales a quienes le presten sus servicios personales subordinados, los cuales enteraran por los mismos periodos y en las mismas fechas de pago en que efectúen sus pagos provisionales del ISR y tendrán el carácter de pagos provisionales del trabajador a cuanta del impuesto anual.

Dichas retenciones también pueden hacerse en forma semanal, quincenal o de acuerdo con las políticas de periodos de pago de las empresas. Calculo de la retención la ley del impuesto sobre la renta establece una mecánica para la determinación del impuesto a retener; también la secretaria de hacienda y crédito publico mediante la resolución que establece reglas de carácter general aplicables a los impuestos y derechos federales excepto a los relacionados con el comercio exterior establece otras mecánicas para la determinación del impuesto a retener. La mecánica que se va a estudiar en este capitulo es la establecida en la ley del impuesto sobre la renta.

Tarifa y tablas\*. La mecánica para determinar el impuesto a retener o el crédito al salario a entregar según sea el caso consiste en aplicar los pago por sueldos y salarios además de las prestaciones en efectivo o en especie entregados al trabajador en un periodo una tarifa y dos tablas denominadas:

Tarifa del Art. 113 se aplica para determinar el impuesto determinado Tabla del Art. 114 se aplica para determinar el subsidio acreditable Tabla del art. 115 se aplica para determinar el crédito al salario.

Ahora bien, otro punto mucho muy importante a considerar dentro de una administración de nómina y que está regulada por la LISR son los gastos de previsión social, pero, ¿Qué son éstos? y; ¿Para que nos ayudan a nosotros como empresa dedicada a la administración de nómina?

La previsión social es un concepto de gran importancia para la vida laboral, así como una oportunidad de otorgar a los trabajadores prestaciones adicionales al salario que le permitan tener una mejor calidad de vida con el menor pago de impuestos.

A su vez, el patrón podrá hacer deducibles dichas erogaciones siempre que se cumplan requisitos fiscales, entre los cuales destaca el contar con un "Plan de Previsión Social".

Para elaborar un plan de previsión social se deben tomar en cuenta todas las disposiciones fiscales que le sean inherentes, tanto para efectos de deducir como para los trabajadores, además de cuantificar los recursos económicos con que cuenta la empresa.

La elaboración de un plan no es tarea fácil, ya que las empresas que deseen implementarlo deberán contar con un equipo de expertos fiscales e incluso con técnicos actuarios capaces de armonizar y cuantificar el plan más conveniente para cada tipo de entidad, previo análisis de los requerimientos de la empresa que los otorgará. Analicemos las disposiciones aplicables a la previsión social.

En el año de 2003 se incorporó en el Artículo 8 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) el concepto de previsión social, mismo que ya había dado a conocer la Suprema Corte de Justicia y que a la letra dice: "Se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida y en la de su familia."<sup>35</sup>

Del concepto anterior, y considerando las figuras que regulan la relación laboral (patrón-trabajador), todo aquello que no deriva de la prestación de

---

<sup>35</sup> Artículo 8 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

servicios personales subordinados y que no implique el cumplimiento de requisitos será previsión social.

Definir si se consideran o no prestaciones de previsión social, tales o cuales conceptos, ha sido siempre un tema por demás controvertido y la autoridad ha dado oportunidad a ello al no definir exactamente lo que se puede otorgar a los trabajadores bajo esta figura.

Existen diversos conceptos mediante los cuales se otorgan estas prestaciones, por ejemplo: becas, reembolso de gastos, vales despensa, etc. Algunos de ellos están enunciados en la propia LISR, en su Artículo 109, otras provienen de su concepto intrínseco de elevar el nivel de vida económico, social, cultural, etc., enfatizando que no será necesario el cumplimiento de condición alguna para ser merecedores de ella, como es el caso de las que otorga la administración pública, que son conceptos muy específicos, pero que no pierden el carácter de previsión social, por ejemplo:

Artículo 87. Condiciones Generales de Trabajo del ISSSTE. El instituto otorgará a los trabajadores las siguientes prestaciones económicas:

Fracción XII. Como apoyo para la compra de útiles escolares la cantidad de \$100.00, misma que será pagada en la primera quincena de agosto.

Otro ejemplo:

Fracción XIV. Cuando el trabajador cumpla veinticinco años al servicio del Instituto, tendrá derecho a que se le otorgue una percepción mensual por antigüedad equivalente a la diferencia existente entre el sueldo del puesto actual y el del rango inmediato superior de la escala del tabulador, o del inferior en caso de tener la más alta de la rama, sin que esto incida en el sistema escalafonario. Dicha percepción se actualizará de conformidad con los incrementos salariales autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito

Público, además el derecho al pago del equivalente a un mes de salario bruto, del puesto que ocupa.

Los gastos que se hagan por concepto de previsión social deberán cumplir los requisitos señalados en el Artículo 31, fracción XII, de la Ley que inicia con el requisito de generalidad, el cual se refiere a que debe existir la posibilidad de que sea obtenido por todos los trabajadores que estén en esa situación, además de que no debe implicar una discriminación entre los trabajadores al establecerse las bases sobre las cuales se obtendrá, por ejemplo, si se otorga un bono de reyes a los hijos de los trabajadores y existen trabajadores en la empresa que no los tienen, no por ello pierde su naturaleza de general, pues en el momento que los tengan podrán disfrutar de esta prestación. Este requisito también debe estar plenamente cubierto en un plan de previsión social, no se puede permitir que sólo algunos gocen de los beneficios cuando todos estén en situaciones similares.

Además deberán cumplir los siguientes requisitos, contenidos en el Artículo 43 del Reglamento de la LISR:

*a)* Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

*b)* Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con:

- el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato;
- los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador;
- aquellos con quien tenga parentesco civil, y
- los menores de edad que, satisfaciendo el requisito de dependencia económica, vivan en el mismo domicilio del trabajador.

En el caso de prestaciones por fallecimiento, no será necesaria la dependencia económica.

### **3.3.3 Beneficios de los planes de previsión social**

Además de los beneficios fiscales que otorgan dichos planes, el factor humano —elemento primordial en las empresas— trabajará en un entorno favorable y armónico al saberse favorecido con las prestaciones de previsión social, las cuales pueden incluso extenderse a sus familiares. Y lo más importante es que las recibirán sin condición alguna, sólo por el hecho de pertenecer a la empresa (característica principal de la previsión social que no deriva de la prestación de servicios).

Así, algunos de los beneficios que se derivan de un plan de previsión social son que éste:

- Establece un buen clima social en la empresa e incrementa la productividad.
- Fomenta la contratación de mejores profesionales.
- Estimula la permanencia de los buenos empleados.
- Supone para la empresa ventajas económicas al no estar las prestaciones sujetas a retención y ser una partida deducible.
- Para el empleado supone una mejora salarial global, además de la tranquilidad de saberse protegido, al igual que sus familiares.

### **Efectos para el trabajador**

Como consecuencia de la previsión social, el trabajador tendrá beneficios adicionales sin pago de impuesto que están contenidos en el Artículo 109 de la LISR, mismos que contemplan exenciones para el trabajador, algunas en su totalidad y otras con ciertos límites, como se aprecia en el siguiente cuadro:

PREVISION SOCIAL	LIMITE EN LA EXENCION	REQUISITOS
Indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades	No hay límite, todo está exento	Que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley.
Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias y otras formas de retiro.	Nueve veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente	Considerar la totalidad de las pensiones y los haberes de retiro pagados al trabajador, independientemente de quien los pague.
Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral	No hay límite, todo está exento	Que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo
Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades deportivas y culturales y otras prestaciones de previsión social de <i>naturaleza análoga</i> .  <i>Este fue un punto muy controvertido, porque al no definirse lo que se consideraba de naturaleza análoga, podían otorgarse diversas prestaciones bajo esta premisa; con la incorporación en la ley del concepto de previsión social quedó aún ambiguo, porque en su definición incluso se refiere a elevar su nivel económico. ¿Cabría entonces la posibilidad de otorgar prestaciones de previsión social en efectivo? Aunque no fue la intención del legislador, no lo ha exteriorizado a través de respuesta a consultas expresas que se le han planteado, por lo que vale la pena reflexionar en este punto y analizar la respuesta de la autoridad como más adelante lo haremos.</i>	Los límites están contenidos en el Artículo 109-u  a) ingresos por salarios b) exención por previsión social.  Si $a + b > 7$ veces SMG  Sólo exento hasta un salario mínimo, en ningún caso a) más b) será inferior a siete SMG.  Para facilitar estas disposiciones, tenemos:  1. Si la suma de los ingresos por salarios, más la suma de la previsión social no es mayor a siete SMG del área elevado al año, entonces toda la previsión social será exenta.  2. Si la suma de los ingresos por salarios, más la suma de la previsión social es mayor a siete SMG del área elevado al año, tenemos dos opciones:	Que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo

PREVISION SOCIAL	LIMITE EN LA EXENCION	REQUISITOS
	<p>La opción que debemos aplicar es la que resulte mayor entre:</p> <p><b>a)</b> Se le restan a los siete SMG los ingresos por salarios anuales, y lo que se obtenga es la previsión social exenta.</p> <p><b>b)</b> Se exenta un SMG del área elevado al año</p> <p><b>3.</b> Cuando los ingresos por salarios sumen más de siete SMG de área elevado al año, entonces la previsión social exenta será de un SMG del área geográfica elevada al año</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Jubilaciones</li> <li>-Pensiones</li> <li>-Haber de retiro</li> <li>-Pensiones vitalicias</li> <li>-Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades</li> </ul>	No hay límite, todo está exento	Que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo
<p>Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral</p> <p>Seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro</p>	No hay límite, todo está exento	<p>Que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo</p> <p>Cumplir con todo lo dispuesto en el Artículo 31, fracción XII</p>
Fondo de ahorro	Exento total, si cumple con requisitos	<p>Ser generales, aportaciones iguales de patrón y trabajador.</p> <p>Aportación del patrón no mayor a 13% del salario del trabajador, que dicha aportación no exceda de 1.3 veces el SMG que corresponda al trabajador elevado al año. Permanencia mínima de un año.</p>

En el siguiente cuadro se muestran los efectos que implican para la empresa la previsión social, contenidas en el Artículo 31 fracción XII:

	<b>PREVISION SOCIAL</b> <b>(Artículo 31, fracción XII de la Ley de ISR)</b>
Generalidades de la Previsión Social	Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores
Patrón con trabajadores sindicalizados	Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos Ley. Cuando una Persona Moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aún cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos que la propia Persona Moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.
Patrón con trabajadores no sindicalizados y sindicalizados	Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador no sindicalizado.
Patrón sin trabajadores sindicalizados	A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción
Aportaciones a fondos de ahorro	En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el Salario Mínimo General del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año, y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley.
Primas de seguros de vida	Los pagos de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes.

Primas de seguros de gastos médicos	Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores. Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que éstas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aún cuando dichas prestaciones sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados.
Partidas excluyentes del promedio aritmético	Asimismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguro de vida y de gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el Artículo 33 de esta Ley, no se considerarán para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de esta fracción.
Límite de previsión social otorgada a no sindicalizados	El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgada a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a lo que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el Artículo 33 de esta Ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de 10 veces el Salario Mínimo General del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año

Otras disposiciones del reglamento de la LISR aplicables son las siguientes:

	<b>PREVISION SOCIAL</b>
Promedio Aritmético anual para sindicalizados (Artículo 40 del RISR)	Para los efectos del cuarto párrafo de la fracción XII del Artículo 31 de la Ley, los contribuyentes determinarán el promedio aritmético anual por cada trabajador sindicalizado, dividiendo el total de las prestaciones cubiertas a todos los trabajadores sindicalizados durante el ejercicio inmediato anterior, ente el número de días trabajados, incluyendo vacaciones y días de descanso obligatorio conforme a las disposiciones de la legislación laboral de cada uno de los citados trabajadores durante el ejercicio inmediato anterior. el resultado así obtenido se multiplicará por 365 días, lo que dará como resultado el promedio anual.

Concepto de días trabajados	Para los efectos del párrafo anterior, se consideran además como días trabajados los que correspondan a permisos con goce de sueldo, los periodos de incapacidad de los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, así como los periodos pre y post natales de las madres trabajadoras, mismos que se usan como referencia para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
Artículo 41 del RLISR Beneficiarios de las primas de seguros de gastos médicos	Para los efectos del sexto párrafo de la fracción XII del Artículo 31 de la Ley, los contribuyentes podrán deducir los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúen cuando los beneficios de dichos seguros, además de otorgarse a sus trabajadores, se otorguen en beneficio del cónyuge, de la persona con quien viva en concubinato o de ascendientes en línea recta de dichos trabajadores.
Artículo 42 del RLISR Requisitos para deducir fondos de ahorro	<p>Por ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:</p> <p>I. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.</p> <p>II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.</p> <p>III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que hayan transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.</p>

Ahora que ya conocemos todo lo que implica la previsión social, es justo analizar algunos conceptos que se manejan en las empresas como prestaciones de previsión social y cuál será su impacto y manejo desde le punto de vista de las leyes que regulan nuestro país, poniendo un énfasis especial en cuando a la deducción en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Es importante no confundir la previsión social con incentivos o sistemas de rendimiento, ya que la naturaleza jurídica será diferente, y por ende, el tratamiento fiscal, laboral y de seguridad social no será el mismo.

Los incentivos tendrán estrecha relación con la eficacia que tenga el trabajador al desarrollar su actividad, es decir, serán proporcionales a la productividad del trabajador, a la obtención y el tiempo de logro de las meta establecidas, a las unidades producidas en cierto tiempo y a las ventas realizadas sobre los promedios o los costos incurridos por debajo de los estándares en la producción de un bien o en la prestación de un servicio. En cambio, las prestaciones de previsión social serán otorgadas a los trabajadores por el simple hecho de tener ese carácter de trabajador y no estarán relacionados con su habilidad, su productividad o con que cumpla un determinado requisito para tener derecho al incentivo o a la retribución por rendimiento.

Ahora analicemos ejemplos específicos por concepto de previsión social que son utilizados comúnmente en las empresas.

### ***Fondo de Ahorro***

Aunque no está definido en este término en las leyes, se ha otorgado este concepto a las aportaciones que realizan conjuntamente los patrones con los trabajadores para crear un ahorro cuyos beneficiarios son los trabajadores, y que regularmente se entregará lo acumulado al semestre a mediados y finales del año. A diferencia de la caja de ahorro, el fondo de ahorro estará regulado por ambas partes y, de acuerdo con lo establecido en los contratos laborales según lo mencionado en el Artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, mientras que la caja de ahorro es administrada y formada exclusivamente por los trabajadores y en la mayoría de los casos la empresa no tiene participación en la formación de dicho fondo, esto no quiere decir que la empresa tenga prohibido participar en la caja de ahorro, sino que, al no estar regulada dicha formación por la LISR con requisitos de deducción, muchos funcionarios del

Servicio de Administración Tributaria (SAT) pondrían en duda la deducción por estos conceptos.

En el párrafo quinto de la fracción XII del Artículo 31 se regula la deducción por concepto de fondo de ahorro, al establecer los siguientes requisitos:

- Deben ser generales
- La aportación patronal debe ser igual a la aportación del trabajador
- La aportación del patrón no debe exceder de 13% del salario del trabajador
- La aportación del patrón no debe exceder un monto equivalente a 1.3 veces el Salario Mínimo General (SMG) elevado al año.

Como requisitos adicionales se tendrá que cumplir con lo mencionado en el artículo 42 del RLISR, el cual establece:

1. Sólo retiros al término de la relación laboral o una vez por año
2. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores y el remanente se invierta en valores cargo del Gobierno Federal, títulos que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que determine el SAT.
3. Cuando los préstamos otorgados tengan como garantía el fondo y no excedan del fondo del trabajador, se preste sólo una vez al año y, cuando sea un segundo préstamo, el primero ya haya sido pagado y hayan transcurrido seis meses, por lo menos, desde que cubrió la totalidad.

El requisito de todas las prestaciones, como ya lo hemos mencionado anteriormente, es que deben ser generales atendiendo a los primeros párrafos de la ya citada fracción XII del Artículo 31 de la LISR, sin embargo, no debemos confundir las condiciones con falta de generalidad. Para ejemplificar pensemos en el siguiente caso.

Supongamos que dentro de los planes de previsión social una empresa se contempla que los trabajadores que cumplan un año de antigüedad en la

empresa tendrán derecho a participar en el fondo de ahorro. En primer lugar, es posible establecer esa política, ya que en las leyes mexicanas no hay impedimento para establecer un periodo de espera, siempre y cuando esté amparado y soportado por los contratos laborales y, en segundo lugar, se cumple la generalidad al establecer que todos los trabajadores que hayan cumplido un año ingresarán al fondo de ahorro, es decir, todos los trabajadores que cumplan con la condición establecida que no tiene nada que ver con la productividad podrán gozar de fondo de ahorro.

Cabe mencionar que, a pesar de que es diferente el tratamiento que se debe de dar para efectos de exención de ingresos para los trabajadores comparado con el cumplimiento de los requisitos de la deducción de los conceptos de previsión social, no es así en lo que se refiere a fondo de ahorro, ya que el requisito para que los ingresos por este rubro sean exentos para los trabajadores<sup>36</sup> es que se cumpla con las condiciones de deducibilidad del Artículo 31 de la LISR y 42 del RLISR.

Para efectos del seguro social, esta prestación está excluida comparte integran del salario base de cotización de acuerdo con el Artículo 27 en su fracción II, siempre y cuando la aportación sea la misma por parte del trabajador y del patrón, además de que el trabajador no pueda disponer de su fondo más de dos veces al año. La parte de la aportación del patrón que exceda la del trabajador será la que se incluya como parte integrante del salario base de cotización, según lo mencionado en el acuerdo 494/93 y el 77/94 del Consejo Técnico.

### ***Primas de seguros de vida y gastos médicos***

En este punto existe por mi parte una inquietud que hay que compartir. La fracción XIII del Artículo 31 de la LISR establece los requisitos de deducción por concepto de primas por seguros o fianzas, y en dicha fracción menciona que los pagos por estos conceptos tendrán que realizarse conforme a las leyes de la materia y por conceptos que la LISR señale como deducibles. Ara bien,

---

<sup>36</sup> Artículo 109 de la LISR, fracción VIII

al establece que los pagos por estos conceptos tendrán que realizarse conforme a las leyes de la materia y por conceptos que la LISR señale como deducibles. Ahora bien, al establecer que los pagos se realizarán conforme a las leyes de la materia, se deberá entender que nos sujetemos a lo regulado por la Ley Federal de Instituciones de Fianzas y por la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros.

En el segundo párrafo de esta fracción XIII se establece que, cuando los seguros tengan por objeto otorgar beneficios a los trabajadores, se deberá observar lo dispuesto en la fracción XII.

La incertidumbre va encaminada a lo siguiente: en las leyes federales de seguros y fianzas se establece que únicamente podrán ser aseguradoras aquellas Personas Morales que pertenezcan al sistema financiero, ya que por su actividad, necesitan tener cierta infraestructura que pueda responder por los siniestros ocurridos, y sólo en estas instituciones podríamos pagar primas de seguros de autos, por ejemplo, para que sean deducibles de acuerdo con la LISR; sin embargo, la manera en que está redactado el segundo párrafo, al afirmar que cuando se trate de primas que otorguen beneficios a los trabajadores nos remitamos a la fracción anterior, con lo que pareciera que el primer párrafo ya no se aplica, el cual establece que: *“...además de los requisitos mencionados en el párrafo anterior también cumplamos con los requisitos de la fracción XII”*, sino que se lee que en lugar de aplicar lo dispuesto en la fracción XIII, únicamente apliquemos la fracción XII. Y si nuestra apreciación es correcta, salvo una mejor apreciación, podríamos contratar seguros de vida y gastos médicos mayores para empleados y sus beneficiarios con cualquier empresa sin importar si pertenece al sistema financiero obteniendo un gasto por este concepto completamente deducible.

Regresado a lo mencionado en la fracción XII del artículo 31 se menciona que los seguros sólo serán deducibles cuando cubran la muerte del trabajador, la invalidez o la incapacidad del titular para realizar un trabajo remunerado de acuerdo con los lineamientos de la Ley del Seguro Social, además de que también serán deducibles las primas por seguros de gastos médicos en

beneficio de los trabajadores, de acuerdo con esta fracción, y de sus ascendientes y descendientes, de acuerdo con el Artículo 41 del RLISR.

Al igual que las demás prestaciones, tendrán que ser generales para todos los trabajadores sindicalizados o todos los no sindicalizados, aún cuando se otorguen a unos o a otros. Los comprobantes fiscales obtenidos por esta operación tendrán que reunir los requisitos mencionados en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, y en caso de tratarse de un monto superior a 2 mil pesos, tendrá que efectuarse con cheque nominativo para abono en cuenta o bien con tarjeta bancaria, es decir, además de cumplir con los requisitos generales de deducción, habrá que cumplir también con los requisitos particulares que la LISR establece para este tipo de prestación de previsión social.

### ***Despensa***

La despensa ha sido de las prestaciones más controvertidas para varias disciplinas y ámbitos jurídicos que rigen en nuestro país uno de los principales problemas radica en la manera como debe otorgarse esta prestación, en dinero o en especie, y si es en esta última modalidad que se podrán adquirir bienes con vales o con la tarjeta proporcionada por los empleadores, o bien, cómo se determinaría el valor de los bienes entregados a los trabajadores bajo este concepto, ya que por la Ley del Seguro Social tendrían un tope en valor para integrarse al salario diario integrado.

En este sentido, tenemos que, los vales de despensa son erogaciones patronales a favor de los trabajadores que tienen por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, otorgando beneficios al trabajador.

Así, de conformidad con lo previsto en el artículo 109, fracción VI de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el importe de los vales de despensa que las empresas entreguen a sus trabajadores será un ingreso exento para el trabajador hasta el límite, que para los gastos de previsión social establece el último párrafo del citado Artículo, y será un concepto deducible para el

empleador en los términos del artículo 31 fracción XII de la misma ley, de aquí la importancia de considerar los gastos de previsión social como parte importante integrante de la nómina de los empleados, ya que para ellos representa un ingreso libre de impuestos y para el patrón un gasto deducible.

En este entendido tenemos que a partir del ejercicio fiscal de 2003, la Ley del Impuesto sobre la Renta cuenta con una definición de lo que, para efectos de la misma, debe entenderse por previsión social, con esta reforma queda resuelto el problema que significaba el interpretar lo que la Ley comprendía dentro del término prestaciones de "naturaleza análoga", contenido en la LISR hasta el ejercicio fiscal de 2002.

El texto actual de la Ley obedece a las diversas interpretaciones jurídicas derivadas de la Ley anterior, al respecto cito la siguiente tesis:

**VALES DE DESPENSA. SON DEDUCIBLES DE IMPUESTOS.**

*Los vales de despensa entregados a los trabajadores inciden en gastos de previsión social y, por ende, son deducibles de impuestos, pues aún cuando el gasto que por ese concepto realice la empresa, pudiera ser parte integrante del salario entregado a sus trabajadores por la prestación de sus servicios recibidos, de cualquier manera significan un ahorro para los trabajadores supuesto que, aquéllos pueden canjearlos por despensa; luego, dichos vales de despensa son deducibles de impuestos conforme a lo dispuesto por los Artículos 24, fracción XII y 77, fracción VI de la Ley del Impuesto sobre la Renta.<sup>37</sup>*

La argumentación de la tesis anterior es muy pobre, pues consideran que los vales de despensa al simplificar un ahorro para el trabajador, son deducibles de impuestos, sin embargo, cualquier otra prestación otorgada al trabajador significa un ahorro y no en todos los casos estamos hablando de gastos de previsión social.

---

<sup>37</sup> TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO

Revisión Fiscal 5/94. Secretario de Hacienda y Crédito Público y otras. 31 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Registro no. 210705. Localización: Octava Época. Fuente: Semanario Judicial de la Federación XIV, Septiembre 1994. Página 470 Tesis II 3°. 94 A

Al respecto también es aplicable la siguiente tesis que contradice a la anterior.

**VALES DE DESPENSA Y GASTOS DE PREVISION SOCIAL, DIFERENCIA ENTRE LOS, PARA EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

*Los vales de consumo o despensa son pagos en especie con los que el trabajador satisface sus necesidades presentes en el orden material, como son alimentación o el vestido, por tal motivo constituyen una erogación por salario no deducible del Impuesto sobre la Renta, por ser un ingreso por la prestación de un servicio personal independiente, y los gastos de previsión social es la cantidad otorgada para que el trabajador satisfaga contingencias o necesidades futuras como son accidentes, enfermedades, funerales, etc., que no se pueden cubrir con el otorgamiento de una despensa; consecuentemente los gastos erogados para despensa no encuentran dentro del supuesto legal previsto en el Artículo 24 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que dice:*

*“Artículo 24.- Las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos: ...XII,- Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas. Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores. En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijan en el reglamento de esta Ley”; por tanto, el requerimiento formulado por la autoridad fiscal para que el contribuyente efectúe el pago del impuesto sobre la renta por concepto de vales de despensa, es apegado a derecho.<sup>38</sup>*

---

<sup>38</sup> CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

A diferencia de la primer tesis citada, esta tesis establece el destino específico que deben tener los gastos de previsión social, derivado del texto de la Ley anterior, sin embargo, como lo mencionamos en un principio, el término "otras de naturaleza análoga", e lo que ocasionaba diversas interpretaciones.

Por último citamos la siguiente jurisprudencia que resuelve la contradicción de las dos tesis anteriores.

**VALES DE DESPENSA. DEBEN CONSIDERARSE COMO GASTOS DE PREVISION SOCIAL PARA EFECTOS DE SU DEDUCCION, CONFORME AL ARTICULO 24, FRACCION XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.**

*El concepto de previsión social comprende, por una parte, la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material para hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de trabajo e incapacidades para realizarlo y, en una acepción complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida. Ahora bien, del examen de las razones que llevaron al legislador a reformar el artículo 26 fracción VII, de la LISR vigente hasta mil novecientos ochenta, en términos muy similares a los que prevé la legislación vigente, así como el análisis de las prestaciones otorgadas a los trabajadores que conforme a lo dispuesto por el artículo 24, fracción XII, de la LISR, pueden considerarse deducibles de dicho tributo por constituir gastos de previsión social, se aprecia que el legislador consideró a ésta en su significado más amplio, es decir, no solamente como la satisfacción de contingencias y*

*necesidades futuras, sino en su perfil de lograr el bienestar integral del trabajador a través del mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia. Por tanto, como los vales de despensa constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe, dado que no tendrá que utilizar la parte correspondiente de su salario para adquirir los bienes de consumo de que se trate, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines, con lo cual se cumple el mismo objetivo económico que con las prestaciones expresamente previstas en la ley como gastos de previsión social, debe concluirse que dichos vales tienen una naturaleza análoga a aquéllas y, por ende, son igualmente deducibles para efectos del Impuesto Sobre la Renta, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones previstos en la propia norma, sin que la circunstancia de que sean recibidos con motivo de la prestación de un servicio personal conlleve a atribuirles el carácter de ingreso gravable, puesto que otras de las prestaciones contempladas como gastos de previsión social también son susceptibles de formar parte integrante del salario del trabajador, siendo que, con base en la aludida disposición legal, pueden también ser deducibles del Impuesto sobre la Renta hasta por el límite previsto en la parte final del Artículo 77 del citado ordenamiento tributario, el cual tiende a salvaguardar el interés fiscal en el ejercicio de la deducción con motivo del otorgamiento de dichas prestaciones de previsión social.<sup>39</sup>*

Con lo que respecta a la manera como deben pagarse estas prestaciones, en la LISR no existe una regulación expresa para tal concepto que permita su deducción sin importar de qué manera se otorguen, en efectivo o en especie; sin embargo, por la naturaleza de esta prestación, y con la finalidad de no confundirlo con sueldo, pensaríamos que lo conveniente para evitar conflictos laborales, de seguridad social y con las autoridades fiscales, se deben entregar en especie, ya sea con productos de primera necesidad o bien con

---

<sup>39</sup> Contradicción de Tesis 20/96. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del primer Circuito. Registro no. 197697, Localización: Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su gaceta VI, Septiembre de 1997. Página 371. Tesis 2ª./J. 39/97 Jurisprudencia Materia Administrativa.

vales canjeables por artículos considerados en la canasta básica; sin embargo, y aplicando un principio general del derecho -"donde la ley no distingue, nosotros no debemos distinguir"- no tenemos que argumentar o deducir cosas que no están en ley y, en estricta teoría, los pagos por concepto de despensa - ya sea en efectivo o en especie- deben ser completamente deducibles, siempre y cuando se cumplan con los demás requisitos de deducibilidad.

Es importante mencionar que, para efectos de la Ley del Seguro Social, cuyo Artículo 27 establece qué conceptos no formarán parte del salario diario integrado debido a que la naturaleza de estas prestaciones no son otorgadas por el desempeño de sus actividades, sino por tener simplemente la calidad de trabajador. En la fracción VI se menciona que no formarán parte del salario base de cotización las despensas *en especie o en dinero*, siempre que no rebase de 40% del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (SMGDF). Como se aprecia, tampoco para efectos del Seguro Social importa cómo se pague esta prestación para excluirlo o no del salario base de cotización, sino que lo único que contempla es que no exceda de 40% del SMGDF y sólo integrará para el salario base de cotización el excedente.<sup>40</sup>

Para tener plena seguridad de que los pagos por estos conceptos son completamente deducibles, tenemos el criterio del SAT 59/2004/ISR, en el que confirma que se podrán deducir estas erogaciones y serán conceptos exentos para los trabajadores.

Debido a lo anterior podemos concluir los vales de despensa se encuentran comprendidos dentro de los gastos de previsión social, y el criterio del SAT, explicado unas líneas abajo, únicamente viene a confirmar lo establecido por nuestros tribunales, por lo que aún en caso de que la autoridad fiscal no respetara lo establecido por este criterio, se cuenta con base sólida para defender dicha situación ante los tribunales.

---

<sup>40</sup> Acuerdo 495/93 del Consejo Técnico

### ***Becas educativas***

Este punto resulta importante, ya que en el artículo 132 de la LFT se establecen las obligaciones de los patrones, y específicamente en la fracción XIV se menciona que, cuando tenga más de 100 trabajadores, tendrá la obligación de otorgarles becas a cada uno o a alguno de sus hijos para sostener de manera decorosa estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales. Es importante mencionar que, con base en la redacción de esta fracción, se deberá entender que no corresponden a estudio de nivel primaria o secundaria, sino a estudios desde nivel bachillerato o técnico hasta nivel de licenciatura.

Un punto importante será identificaren que momento se trata del cumplimiento de una obligación y se convierte en una prestación de previsión social y cuándo puede ser considerada como gasto por capacitación y adiestramiento, el cual estaría regulado en este mismo Artículo 132, pero en su fracción XV. Para poder definir tales situaciones, tendríamos que conocer su naturaleza y si están reguladas en el contrato de trabajo o en el plan de previsión social.

Para efectos de renta, se considerará como una partida deducible siempre y cuando se cumpla con los requisitos generales de deducción; si se paga directamente a la institución de enseñanza, se tendrá que obtener el comprobante con requisitos fiscales de acuerdo con sus obligaciones mencionadas en los Artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, o bien si se efectúa a manera de reembolso, el trabajador tendrá que solicitar el comprobante a nombre del patrón y cumplir con los requisitos mencionados.

Para los trabajadores beneficiados no se considerará como un ingreso acumulable, ya que es considerada como previsión social y está exenta dicha percepción de acuerdo con el Artículo 109 en su fracción VI, pero estará limitada de acuerdo con lo establecido en los dos últimos párrafos del mismo Artículo 109 de la LISR.

En materia de Seguro Social, no será parte integrante del salario base de cotización por estar considerada como previsión social, no considerarse como una remuneración al trabajo personal subordinado y no entrar en la definición del artículo 5-A de la Ley del Seguro Social, en su fracción XVIII.

### ***Actividades Deportivas***

Al igual que las becas, esta prestación tiene un apartado dentro de las obligaciones de los patrones regulada en el artículo 132 de la LFT en su fracción XXV, que también es considerada como previsión social y, por tanto, estará exenta para los trabajadores, con la limitante establecida en los últimos párrafos del Artículo 109 de la LISR, y será completamente deducible para efectos de renta siempre y cuando cumpla con los requisitos de las deducciones en general, además de que igual que todas las prestaciones de previsión social tendrán que otorgarse de manera general. Tal vez el problema que se puede encontrar es que los organismos que organizan competencia deportivas no entreguen documentación con requisitos fiscales, por lo que podríamos pensar que serían no deducibles por no ser facturas; sin embargo, el Artículo 31 de la LISR, en su fracción III, menciona comprobantes con requisitos de identidad y no menciona requisitos del código, además de que esas organizaciones entregarán documentos con los requisitos que específicamente la Ley señale para ellos y, por tanto, se podrán utilizar para comprobar nuestro gasto y hacerlo deducible.

### ***Premios de Puntualidad y Asistencia***

Ya mencionábamos que debemos diferenciar la naturaleza de los incentivos con las prestaciones de previsión social, ya que el tratamiento legal será diferente en ambos casos. Un ejemplo característico son las percepciones por concepto de premios de puntualidad y asistencia que estarían en la delgada línea de saber si se trata de un incentivo o una prestación.

Estos dos conceptos parten de la misma idea: son incentivos o retribuciones que se le dan a los empleados por mostrar interés en su trabajo de cumplir con las políticas y reglamentos internos.

Esta percepción se encuentra en la frontera de los incentivos, ya que no tiene nada que ver con la calidad del trabajo del empleado ni con su productividad, sino simplemente con la ubicación en el supuesto de ser merecedor de esta retribución, aunque no produzca nada, en un caso extremo. Además causa confusión, porque en el Artículo 27, fracción VII, de la Ley del Seguro Social se excluye de la integración del salario base de cotización siempre y cuando no exceda de 10% del salario base de cotización del empleado, en cuyo caso se integrará la diferencia según el acuerdo del Consejo Técnico 496/93.

Cabe destacar que cualquier intento por considerar estos premiso como previsión social será cuestionado por las autoridades fiscales, ya que manifiestan en su criterio 57/2004/ISR que estos conceptos no son de naturaleza análoga a los de previsión social y, por tanto, no estarán exentos para los trabajadores este tipo de percepciones, pero sí serán deducibles para efectos del ISR siempre y cuando se cumpla con las disposiciones generales de deducción, además de cumplir con los lineamientos establecidos para deducir las nóminas.

Un punto que hay que considerar para efectos de la exclusión de conceptos de previsión social en la determinación del salario base integrado es que, como único requisito - según lo marca el propio Artículo 27 de la Ley del Seguro Social -, estén debidamente registrados en contabilidad, es decir, aunque conviene realizar un plan de previsión social registrado ante las autoridades laborales y fiscales, ya que como mencionamos anteriormente, la falta de éste no es causal de integrar los conceptos explícitamente excluidos en el Artículo 27 de la Ley del Seguro Social, ni tampoco deberá ser motivo por el cual se rechace una deducción por concepto de previsión social. Sin embargo, siempre será recomendable contar con el plan para que un conflicto laboral se tenga bien estipulado cuáles eran las políticas para el otorgamiento de las prestaciones.

Por último cabe hacer mención que el pasado 8 de junio del 2006 la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió la contradicción de tesis 41/2005, en

la que considera que el Artículo 31 fracción XII de la LISR viola los principios constitucionales de proporcionalidad y equidad previstos en el artículo 31 fracción IV de la Carta Magna, al establecer un tratamiento distinto para deducir los gastos de previsión social, en función de la relación laboral, por lo que la última parte del criterio del SAT también es susceptible de impugnación.

Y es así como el 23 de octubre de 2006, el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación aprobó tres tesis jurisprudenciales que soportan la inconstitucionalidad de la limitación establecida en la fracción XII del artículo antes mencionado en relación a los gastos de previsión social.

A continuación analizaremos los criterios judiciales que soportan las mencionadas y por ende, las consecuencias que éstas generarían a los contribuyentes.

***TESIS JURISPRUDENCIAL NUM. 128/2006 (PLENO)***

***RENTA. EL ARTICULO 31 FRACCION XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO RELATIVO, ES INCONSTITUCIONAL AL LIMITAR LA DEDUCCION DE LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL (LEGISLACION VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2003)***

*El citado precepto es inconstitucional al limitar la deducción de los gastos de previsión social, condicionado a que las prestaciones relativas sean generales, entendiéndose que se cumple tal requisito, entre otros casos, cuando dichas erogaciones -excluidas las aportaciones de seguridad social- sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto efectuadas por cada trabajador sindicalizado; y al disponer que cuando el empleador no tenga trabajadores sindicalizados, las prestaciones de seguridad social no podrán exceder de diez veces el Salario Mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año. Ello es así, en virtud de que las finalidades perseguidas por la medida no resultan razonables, motivo*

*por el cual no se justifica la afectación al derecho a su deducción como gastos necesarios e indispensables. Ahora bien, a partir del análisis del proceso legislativo que originó la mencionada norma tributaria, pueden identificarse 3 finalidades con la implementación de la medida: a) Promover la igualdad entre los trabajadores, con un énfasis en el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de los que perciben menos ingresos; b) el combate a las prácticas abusivas que pudieran dar lugar a fenómenos de elusión fiscal que favorecieran más a los trabajadores con mayores ingresos; y c) el fomento al sindicalismo. Así, aplicando el criterio utilizado por este Alto Tribunal al estudiar la admisibilidad de medidas legislativas, atendiendo a sus fines, racionalidad y razonabilidad, se concluye que las finalidades mencionadas no superan la prueba de constitucionalidad. En efecto, por lo que hace al primer objetivo señalado, se advierte que si bien resulta constitucionalmente aceptable - pues la Ley Fundamental no sólo no reprocha, sino que fomenta una mejor distribución del ingreso-, no es racional la medida en que, buscando favorecer un mayor aprovechamiento de las prestaciones de previsión social por parte de los trabajadores de menores ingresos, establece la limitante a favor de un grupo que no es coincidente, como son los trabajadores sindicalizados. Adicionalmente, se aprecia que una medida que pretende favorecer a ciertos empleados - los de menores ingresos- no tiene a tal fin mediante un beneficio para éstos, sino a través de una limitante a los derechos de los trabajadores de mayores ingresos. Por lo que hace a la segunda finalidad, se aprecia que aún cuando el combate a la elusión fiscal encuentra apoyo en el texto constitucional -dada la importancia que tienen los recursos fiscales para la consecución de las finalidades sociales que han sido elevadas a la más alta jerarquía normativa-, se estima que las condiciones imperantes antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Diciembre de 2002, no generaban un fenómeno de elusión fiscal y, por ende, la medida legislativa reclamada no podía fundamentarse racionalmente en el combate a dicho tipo de conductas. Finalmente, en lo que concierne al*

*fomento al sindicalismo, este Tribunal Pleno concluye que aunque tal finalidad resulta constitucionalmente aceptable y que la fracción XII del Artículo 31 de la Ley del Impuesto sobre la Renta efectivamente se encamina a dicho propósito, no sortea la tercera etapa del estudio utilizado, pues la medida legislativa no es proporcional a los fines perseguidos, ya que si bien fomenta la promoción de l organización sindical, ello se pretende a partir de un sistema de desincentivos para la opción contraria, soslayando los derechos del patrón y de los trabajadores. Por todo lo anterior, es evidente que no se justifica razonablemente la afectación a los derechos del patrón a deducir un gasto necesario e indispensable, además de que las limitantes establecidas en este sentido pasan por alto que se trata de prestaciones que encaminadas a la superación física, social, económica o cultural de los trabajadores, así como al mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia, motivo por el cual no resulta deseable que se limite o desincentive su otorgamiento.”<sup>41</sup>*

La anterior Tesis se resume en que la finalidad que persigue la fracción XII del Artículo 31 de la Ley del Impuesto sobre la Renta que, de acuerdo con el estudio legislativo realizado por parte del Alto Tribunal, consiste en promover la igualdad entre los trabajadores, atendiendo al mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de los que perciben menos ingresos, el combatir las prácticas abusivas que pudieran dar lugar a los fenómenos de elusión fiscal que favorecieran más a los trabajadores con mayores ingresos así como el fomentar el sindicalismo, si bien, parten de un principio constitucionalmente aceptable, no justifican la afectación a los derechos del patrón a deducir un gasto necesario e indispensable, además de que las limitantes establecidas en este sentido pasan por alto que se trata de prestaciones que pretenden elevar la calidad de vida del trabajador y su familia, y, por lo tanto, el Pleno considera que el limitar o condicionar el otorgamiento de la previsión social no es aceptable.

---

<sup>41</sup> Contradicción de tesis 41/2005-PL- Entre las sustentadas por la Primera y Segunda Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 8 de junio de 2006

**TESIS JURISPRUDENCIAL NUM 129/2006 (PLENO)**

**“RENTA. EL ARTICULO 31, FRACCION XII DE LA LEY DEL IMPUESTO RELATIVO, AL LIMITAR LA DEDUCCION DE LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL, VIOLA EL PRINCIPIO DE EQUIDAD TRIBUTARIA (LEGISLACION VIGENTE A PARTIR DEL 1º. DE ENERO DE 2003)**

*El citado precepto, al limitar la deducción de los gastos de previsión social, condicionando a que las prestaciones relativas sean generales, entendiéndose que se cumple tal requisito, entre otros casos, cuando dichas erogaciones -excluidas las aportaciones de seguridad social- sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto efectuadas por cada trabajador sindicalizado; y al disponer que cuando el empleador no tenga trabajadores sindicalizados, las prestaciones de seguridad social no podrán exceder de diez veces el Salario Mínimo General del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año, viola el principio de equidad tributaria contenido en la fracción IV del artículo 31 de la CPEUM. Ello es así, en virtud de que los contribuyentes que se ubiquen en la misma situación para efectos del Impuesto sobre la Renta, reciben un tratamiento distinto en razón de la forma en que se organicen sus trabajadores. Así, para este Alto Tribunal es evidente que la referida deducción se hace depender de la eventualidad de que sus trabajadores estén sindicalizados o no. Así como del monto correspondiente a las prestaciones de previsión social otorgadas a los trabajadores, situación que se refiere a las relaciones laborales, las cuales en este aspecto, no son relevantes para efectos del Impuesto sobre la Renta -cuyo objeto lo constituye el ingreso del sujeto pasivo-. De esta manera, aún cuando los contribuyentes tengan capacidades económicas iguales, reciben un trato diferente para determinar el monto deducible por concepto de gastos de previsión social, lo que repercute en la cantidad total del impuesto a pagar, que no se justifica en tanto que atiende a aspectos ajenos al tributo. Además, lo mismo acontece en el caso de los patrones que no*

*tienen trabajadores sindicalizados, pues en este supuesto también se limita injustificadamente el monto de las prestaciones de previsión social deducibles, ya que no pueden exceder de un tope monetario, vinculado al Salario Mínimo General del área geográfica que corresponda al trabajador, violándose la equidad tributaria.”<sup>42</sup>*

La inconstitucionalidad decretada por esta Tesis, argumenta la violación al principio de equidad tributaria contenido en la fracción IV del Artículo 31 Constitucional, en virtud de que la disposición advierte que la deducibilidad de la previsión social otorgada los trabajadores depende no de la capacidad económica de los trabajadores, sino de la eventualidad de que éstos estén sindicalizados o no, así como del monto de prestaciones de previsión social que les sean otorgadas, situación que se refiere a situaciones que atañen a una relación laboral y no así al objeto que persigue el Impuesto sobre la Renta.

Por lo tanto, el hecho de que, aún y cuando los contribuyentes tengan capacidades económicas iguales, la determinación del importe deducible por concepto de previsión social dependiendo de las características de la relación laboral bajo la cual se desempeñen, quebrantan el principio de equidad y por ende, el Pleno concluye que la fracción XII del Art. 31 de la LISR.

***TESIS JURISPRUDENCIAL NUM 130/2006 (PLENO)***

***“RENTA. EL ARTICULO 31, FRACCION XII DE LA LEY DEL IMPUESTO RELATIVO, AL LIMITAR LA DEDUCCIÓN DE LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL, VIOLA EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD TRIBUTARIA (LEGISLACION VIGENTE A PARTIR DEL 1º. DE ENERO DE 2003)***

*El citado precepto, al limitar la deducción de los gastos de previsión social, condicionando a que las prestaciones relativas sean generales, entendiéndose que se cumple tal requisito, entre otros casos, cuando dichas erogaciones -excluidas las aportaciones de seguridad social sean*

---

<sup>42</sup> Contradicción de tesis 41/2005- PL- Entre las sustentadas por la Primera y la Segunda Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 8 de junio de 2006

*en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto efectuadas por cada trabajador sindicalizado; y al disponer que cuando el empleador no tenga trabajadores sindicalizados, las prestaciones de seguridad social no podrán exceder de diez veces el Salario Mínimo General del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año, viola el principio de proporcionalidad tributaria contenido en la fracción IV del Artículo 31 de la CPEUM. Lo anterior es así, en virtud de que el numeral 31, fracción XII, la LISR vigente a partir del 1º. De enero de 2003, obliga a los sujetos a contribuir al gasto público conforme a una situación económica y fiscal que no refleja su auténtica capacidad contributiva, toda vez que les impone determinar una utilidad que realmente no reporta su operación, en el entendido de que los pagos que una empresa realiza por concepto de gastos de previsión social ciertamente trascienden en la determinación de su capacidad contributiva. En efecto, el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación advierte que la inconstitucionalidad de la referida norma tributaria deriva del hecho de que el legislador haya vinculado la “generalidad” en la erogación del concepto- y, por ende, la procedencia de su deducción, sujetándola a que se cumplan ciertos requisitos relativos a la manera en que se formalice la relación laboral, a las condiciones en la que se presta el servicio, o bien, dependiendo del monto correspondiente al Salario Mínimo General aplicable, así como aludiendo al comparativo que pueda efectuarse entre dos grupos diversos de trabajadores, es decir, atendiendo a elementos ajenos a la capacidad contributiva; de ahí que la desproporcionalidad de la deducción impugnada sea evidente. De igual forma, es desproporcional toda vez que el hecho de que los gastos de previsión social excedan o no de diez veces el Salario Mínimo General del área geográfica, no es un factor al advertir si la erogación respectiva es determinante en la apreciación de la capacidad contributiva, propiciándose, por lo mismo, que la tasa sea aplicada sobre una utilidad mayor en aquellos casos en los que los causantes no pudieron hacer la*

*deducción, a diferencia de los que sí pudieron efectuarla, pues en este aspecto el pago respectivo no se encontrará en proporción a la capacidad contributiva, sino que dependerá de una situación extraña, a saber, el área geográfica -para determinar el salario mínimo- y la sindicalización o no de los trabajadores.”<sup>43</sup>*

Con respecto a la Tesis 130/2006 podemos decir que en ella se considera que la fracción XII del Artículo 31 de la LISR es inconstitucional toda vez que viola el principio de proporcionalidad establecido en la fracción IV del Artículo 31 constitucional, al obligar a los sujetos a contribuir al gasto público conforme a una situación económica y fiscal que no refleja su auténtica capacidad contributiva ya que los pagos que realiza el patrón por concepto de previsión social a sus trabajadores, trascienden la determinación de dicha capacidad.

Asimismo, el Tribunal Pleno argumenta que, el limitar o condicionar la deducción de ésta erogación al cumplimiento de requisitos relativos a la relación laboral, las condiciones en las que se presta el servicio, o bien, a depender del monto correspondiente al Salario Mínimo General aplicable, así como al comparativo que pueda efectuarse entre dos grupos diversos de trabajadores, sustenta aún más la violación al principio de proporcionalidad, debido a que ninguno de estos elementos se refiere a la capacidad contributiva que tenga el contribuyente.

Así las cosas, podemos observar que el criterio del Poder Judicial respecto de las limitaciones a los gastos por concepto de previsión social son inconstitucionales, y por lo tanto, los contribuyentes deberán evaluar la situación en la que se encuentre, con el fin de considerar o no, las disposiciones fiscales vigentes para la determinación del importe de previsión social deducible.

Asimismo, es importante considerar que a partir del 5 de diciembre de 2006, fecha en la que entró en vigor el nuevo Reglamento de la LISR, se establecen en los artículos 40 y 43-A de éste, ciertas aclaraciones para la determinación

---

<sup>43</sup> Contradicción de tesis 41/2005-PL- Entre las sustentadas por la Primera y la Segunda Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.-8 de junio de 2006

de la previsión social deducible, de conformidad con lo establecido en la fracción XII del Artículo 31 de dicho ordenamiento, tal y como se menciona a continuación:

*“Para los efectos del cuarto párrafo de la fracción XII del artículo 31 de la Ley, los contribuyentes determinarán el promedio aritmético anual por cada trabajador sindicalizado, dividiendo el total de las prestaciones cubiertas a todos los trabajadores sindicalizados durante el ejercicio inmediato anterior, entre el número de dichos trabajadores correspondiente al mismo ejercicio.”<sup>44</sup>*

Este artículo fue reformado para modificar el procedimiento de determinación del promedio aritmético de previsión social para los trabajadores sindicalizados, eliminando el considerar para éste el número de días trabajados por éstos.

*“Cuando las prestaciones de previsión social a que se refiere el artículo 31, fracción XII de la Ley excedan de los límites establecidos en el artículo citado, la prestación excedente sólo será deducible cuando el contribuyente cubra por cuenta del trabajador el impuesto que corresponda a dicho excedente, considerándose el importe de dicho impuesto como ingreso para el trabajador por el mismo concepto y efectúe asimismo las retenciones correspondientes.”<sup>45</sup>*

Este artículo establece que el excedente de la previsión social que se considere no deducible, será deducible si y solo si, dicho importe se considere como un ingreso para el trabajador y el patrón efectúe la retención y el pago del impuesto correspondiente.

Podemos concluir en este tenor, que al ser considerada Inconstitucional la disposición de la que emanan los Artículos del Reglamento del Impuesto sobre la Renta antes citados, éstos corren la suerte del principal. De conformidad

---

<sup>44</sup> Artículo 40 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta

<sup>45</sup> Artículo 43-A del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta

con los Principios Generales del Derecho. No obstante, es importante considerar que la aplicación de las Jurisprudencias antes citadas, no es de forma general sino que corresponde al contribuyente demanda de su aplicación.

### **3.3.4 Deducción de costos y gastos**

Las deducciones permitidas a las personas morales se prevén en forma general en el artículo 29 de la LISR, cuyas erogaciones principales en el caso de la prestación de servicios, lo representan aquellas relacionadas con el pago de remuneraciones por salarios y prestaciones, aunque por su operación pueden tener otras deducciones permitidas, las cuales deberán cumplir los requisitos específicos que para cada deducción se solicite.

Es importante señalar que las empresas de servicios no están obligadas a aplicar la Sección III "Del costo de lo vendido", pues este apartado regula el costo deducible de la mercancías al momento en que éstas se enajenan. Este concepto no se actualiza en la prestación de servicios, salvo en los casos previstos en el artículo 45-I de la LISR: "cuando los contribuyentes, con motivo de la prestación de servicios proporcionen bienes en los términos establecidos en el artículo 17, segundo párrafo, del CFF, sólo se podrán deducir en el ejercicio en el que se acumule el ingreso por la prestación del servicio, valuados conforme a cualquiera de los métodos establecidos en el artículo 45-G de esta Ley"; en forma contraria, los gastos por servicios que no incluyan la enajenación de bienes se deducirán en el ejercicio en que se eroguen, sin importar cuando se cobren los ingresos por estos conceptos, siempre y cuando se cumplan los requisitos para las deducciones.

En el caso de las personas físicas con este tipo de ingresos, las deducciones autorizadas se indican en los artículos 123 al 126 de la LISR, cuya característica principal es que en lo general dichas deducciones se hubiesen efectivamente erogado, ya que su tributación es bajo el sistema de flujo de efectivo.

### 3.3.5 PTU

En el mismo tenor de la deducciones autorizadas para efectos de ISR aparece nuevamente en nuestro estudio, la PTU, sólo que en esta cuestión la analizaremos desde el punto de vista de la LISR.

Así tenemos que tal como lo establecen los artículos 32 fracción XXV, 126 y 173, fracción XVI de la LISR, las cantidades que tengan el carácter de participación de utilidad del contribuyente o estén condicionados a la obtención de ésta, ya sea que correspondan a trabajadores, miembros del consejo de administración, obligaciones o a otros, no son deducibles para fines de ISR a partir de las reformas del 2005 se permitirá a los contribuyentes disminuir (no deducir) de la base de ISR la PTU que se paga en ese ejercicio, según el artículo 10 de la LISR.

La LISR establece en los siguientes artículos el procedimiento para determinar la renta a que se refiere el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de los artículo 120 y 127 fracción III de la LFT, para el cálculo de la PTU que será distribuida entre éstos:

Personas Morales Régimen General de ley	Artículo 16 de la LISR
Personas Morales Régimen Simplificado	Artículos 81 y 132 de la LISR
Personas físicas que realicen actividades empresariales	Artículo 132 de la LISR
Personas físicas del Régimen de Pequeños Contribuyentes	Artículo 138 de la LISR
Personas Físicas con actividad profesional, arrendamiento e intereses	La base gravable será el ingreso gravable que se determine para efectos del ISR, en este caso el monto máximo por concepto de PTU a

cada trabajador no excederá de un mes de salario de éste.
---

En el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, se da a conocer la tesis 2º/J. 32/2004 de fecha abril de 2004, relativa a la PTU, en el sentido de que el artículo 16 de la LISR que regula la PTU, vigente a partir del 1 de enero de 2002, contraviene el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El citado precepto constitucional prevé que para determinar el monto de las utilidades de cada empresa, se tomará como base la renta gravable que al efecto establezca la LISR; esto es, la que está precisada en su artículo 10. en consecuencia, el hecho de que el artículo 16 de la LISR señale un procedimiento y conceptos diversos a los previstos en dicho numeral para efectos de la determinación de la base gravable en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, contraviene el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e), de la CPEUM, toda vez que al obligarse a las personas morales a otorgar esa participación sobre una riqueza no generada, se produce una carga injusta que no toma en cuenta la capacidad económica del patrón, reflejada en la renta neta o utilidad obtenida de restar a los ingresos acumulables, las deducciones autorizadas.

Por tanto, la tesis jurisprudencial no constituye una reforma de la ley, por lo que los contribuyentes podrán interpretar como base de la PTU tanto lo que establece la LISR en su artículo 16 como la tesis de referencia.

Sin embargo, esta última interpretación tendría que hacerse valer ante los tribunales en caso de alguna impugnación de las autoridades fiscales y laborales.

De igual forma, y como mencionamos en párrafos anteriores, en la Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas<sup>46</sup> se determinó lo siguiente:

- Los trabajadores participarán en 10% de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios
- Se considera “utilidad” la renta gravable determinada con base en lo dispuesto por la LISR
- La PTU estará sujeta a lo que dispongan la LFT, la LISR y sus reglamentos.

Derivado de lo anterior, a continuación se indica la forma en que los contribuyentes personas físicas y morales de la LISR deberán determinar la renta gravable para calcular la PTU:

## **PERSONAS MORALES**

### **A) Régimen General**

En términos del artículo 86 fracción VI, de la LISR, es obligatorio para las personas morales presentar la declaración anual dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que termine el ejercicio fiscal, y señalar en ella la utilidad fiscal y el monto que corresponda a la PTU.

Al efecto, el artículo 16 de la LISR señala que la renta gravable para la PTU a que se refiere el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la CPEUM y el artículo 120 de la LFT, en el caso de las personas morales que tributan en el régimen general, se determinará conforme al siguiente procedimiento:

---

<sup>46</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación –DOF– los días 17 y 26 de diciembre de 1996

## 1. Determinación de los ingresos para efectos de la PTU:

Ingresos Acumulables del ejercicios (sin incluir  
utilidad cambiaria)

---

- (-) Ajuste anual por inflación acumulable
  - (=) Ingresos acumulables para efectos de la PTU
  - (+) Ingresos por dividendos o utilidades:
    - En efectivo o bienes
    - En acciones
      - Reinvertidos dentro de los 30 días siguientes  
a su distribución
  - (+) Utilidad cambiaria (conforme a exigibilidad,  
pago o cobro)
  - (+) Diferencia entre el valor de venta menos la  
ganancia acumulable por enajenación de  
activos fijos
- 
- (=) **Ingresos para efectos de la PTU**
- 

## 2. Determinación de las deducciones para la PTU

Deducciones autorizadas del ejercicio (sin incluir  
pérdida cambiaria)

- (-) Deducción de inversiones (actualizada)
  - (-) Ajuste Anual por Inflación Deducible
  - (=) Deducciones autorizadas para efectos de la PTU
  - (+) Deducción de inversiones (sin actualizar)
  - (+) Depreciación pendiente de deducir de activos  
fijos que se enajenaron o que dejaron de ser útiles  
(sin actualizar)
  - (+) Reembolso de dividendos en acciones o reinvertidos  
dentro de los 30 días siguientes a su distribución
  - (+) Pérdida cambiaria (conforme a exigibilidad, pago o  
cobro)
- 
- (=) **Deducciones para efectos de la PTU**
-

### 3. Determinación de la renta gravable, base para el cálculo de la PTU

Ingresos para efectos de la PTU

(-) Deducciones para efectos de la PTU

(=) **Renta Gravable, base para determinar el monto de la PTU**

Es importante mencionar que el último párrafo del artículo 16 de la LISR, señala que para determinar la renta gravable, no se disminuirá la PTU pagada en el ejercicio.

Como se indicó antes, los artículos 123, fracción IX, inciso e) constitucional y 120 de la LFT estipulan que para efectos de la determinación de la renta gravable para la PTU se debe considerar la base gravable para efectos del ISR.

Sin embargo, el artículo 16 de la LISR dispone un procedimiento específico para determinar la base gravable para efectos del ISR.

En relación con ello, el 26 de marzo de 2004, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió la tesis de jurisprudencia 32/2004 en la que declaró inconstitucional el artículo 16 de la LISR. Por su importancia enseguida se transcribe dicha tesis:

***PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. EL ARTICULO 16 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA QUE REGULA, VIGENTE A PARTIR DE DEL 1 DE ENERO DE 2002, CONTRAVIENE EL ARTICULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN IX, INCISO E), DE LA CONSTITUCION FEDERAL. El citado precepto constitucional prevé que para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable que al efecto establezca la LISR, esto es, la que está precisada en su artículo 10. en consecuencia, el hecho de que el artículo 16 de la ley citada señale un procedimiento y conceptos diversos a los previstos en dicho numeral para los efectos de la determinación de la base gravable en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, contraviene el artículo***

*123, apartado A fracción IX, inciso e), de la CPEUM, toda vez que al obligarse a las personas morales a otorgar esa participación sobre una riqueza no generada, se produce una carga injusta que no toma en cuenta la capacidad económica del patrón, reflejada en la renta neta o utilidad obtenida de restar a los ingresos acumulables, las deducciones autorizadas.*

Asimismo, el 30 de junio de 2004, la Primera Sala de la SCJN emitió la tesis de jurisprudencia 64/2004 en la que también declaró inconstitucional el artículo 16 de la Ley de ISR como sigue:

***PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. EL ARTICULO 16 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA CONTRAVIENE EL ARTICULO 123, APARTADO A FRACCION IX, INCISO E) DE LA CONSTITUCION FEDERAL, AL ESTABLECER UNA BASE PARA DETERMINAR SU MONTO DIVERSA A LA PREVISTA EN ESTE.*** En la tesis de jurisprudencia P./J.48/99, el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció: “ ***PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. EL ARTICULO 14 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA CONTRARIA EL ARTICULO 123, APARTADO A FRACCION IX, INCISO E) DE LA CONSTITUCION, AL ESTABLECER UNA RENTA GRAVABLE DIVERSA A LA PREVISTA EN ESTE***”, Criterio que sostuvo respecto a la constitucionalidad del señalado artículo 14, vigente a partir del primero de enero de mil novecientos noventa y nueve; toda vez que el artículo 16 de la misma ley, con vigencia a partir del primero de enero de dos mil dos, es idéntico al mencionado 14, y por ende, contiene el mismo vicio de inconstitucionalidad que aquel, se reproduce el indicado criterio plenario. El artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e), constitucional prevé que para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable, de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Ahora bien, si se toma en consideración que dicho precepto, que rige desde su reforma de 21 de noviembre de 1962, se refiere a la utilidad gravable

*que en ese año establecía el artículo 26 de la mencionada ley, que ahora se contiene bajo el concepto de utilidad fiscal en su artículo 10, se concluye que el artículo 16 de la LISR, al establecer un procedimiento y conceptos diversos a los contemplados en el indicado artículo 10 a fin de obtener la renta gravable par efectos de calcular la PTU en las utilidades de las empresas, arroja un resultado diferente al que se obtiene aplicando el procedimiento previsto para la determinación de la utilidad fiscal, lo cual contraviene el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e), de la CPEUM, pues obliga al patrón a entregar a sus trabajadores una utilidad diferente a la gravada, y por ende, distinta a su capacidad contributiva reflejada en la renta neta o utilidad, obtenida de restar a los ingresos acumulables las deducciones autorizadas.*

Al declarar inconstitucionalidad el artículo 16 de la LISR, la SCJN estableció que la renta gravable para determinar la base para la PTU debe calcularse conforme a lo dispuesto por el artículo 10 de la misma ley; sin embargo, este artículo considera dos bases: la utilidad fiscal y el resultado fiscal; para determinar la utilidad fiscal se restan de los ingresos acumulables las deducciones autorizada, mientras que para calcular e resultado fiscal intervienen los ingresos acumulables, las deducciones autorizadas y las pérdidas fiscales de ejercicios anteriores, situación que generó el cuestionamiento de si las pérdidas fiscales de ejercicios anteriores deben o no disminuirse de la base para la PTU.

Por ello, el 26 de septiembre de 2005, el pleno de la SCJN emitió un criterio en el cual concluyó que para determinar la base de la PTU no se den disminuir las pérdidas fiscales de ejercicios anteriores; este criterio tiene como sus tanto la tesis de jurisprudencia 114/2005, cuyo texto es el siguiente:

***PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. LOS ARTICULO 16 Y 17, ULTIMO PARRAFO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, VIOLAN EL ARTICULO 123, APARTADO A, FRACCION IX, INCISO E), DE LA CONSTITUCION FEDERAL (LEGISLACION VIGENTE EN 2002).*** Los artículos 16 y 17, último párrafo, de la LISR vigente en 2002, al obligar a la quejosa a determinar y pagar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas sobre una “renta gravable” que no representa las gracias o la utilidad fiscal neta que aquella percibió en el ejercicio fiscal, violan el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e), de la CPEUM, del que se desprende que la base para el cálculo de dicha prestación es la utilidad fiscal prevista en el artículo 10 de la ley citada, la cual se obtiene de restar las deducciones autorizadas del total de ingresos. Ello, porque los referidos artículos 16 y 17, último párrafo, señalan lineamientos distintos a los establecidos en el artículo 10 para el cálculo de la utilidad fiscal, lo cual origina que exista una base de participación en las utilidades empresariales que contraviene lo dispuesto en la norma constitucional citada.

Se debe mencionar que las tesis de jurisprudencia referidas no sustituyen al artículo 16 de la LISR vigente, ni tampoco obligan a las autoridades administrativas a su aplicación; sólo es favorable para las personas morales que promovieron en tiempo el juicio de amparo; sin embargo, las personas morales que determinen la renta gravable para la PTU, con base en el artículo 16 de la misma ley, y que decidan promover un juicio de amparo argumentando que este artículo contradice lo señalado en el numeral 123 constitucional, es posible que obtengan resolución favorable al promover el juicio de amparo correspondiente; sólo de esta forma determinarán la renta gravable para la PTU de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la LISR.

Al respecto, el 28 de septiembre de 2005, el Servicio de Administración Tributaria (SAT) dio a conocer en su página de Internet, en la sección

“Información Fiscal”, en la liga “Legislación y Normatividad”, apartados “Criterios”, en la sección “Criterios del Servicio de Administración Tributaria respecto de prácticas fiscales indebidas”, algunos criterio, entre ellos, uno referente a la determinación de la base de la PTU, el cual indica lo siguiente:

### **Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas**

Los contribuyentes que hayan obtenido el amparo y la protección de la Justicia de la Unión, en contra de la aplicación del artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y, con ello, hubiese obtenido el derecho a calcular la base de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 10 de la misma ley, no tienen derecho a considerar que la utilidad fiscal, base del reparto de utilidades, deba ser disminuida con la amortización de pérdidas de ejercicio anteriores, ya que la base para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es la utilidad fiscal y no el resultado fiscal.

Como puede observarse, el SAT señala que estos contribuyentes deben considerar como renta gravable para la PTU a la utilidad fiscal, es decir, no permite que la utilidad fiscal se disminuya con las pérdidas fiscales de ejercicios anteriores.

Otro aspecto controvertido en el cálculo de la PTU del ejercicio de 2005 radica en el tratamiento que habrá de darse al monto del inventario determinando por los contribuyentes que hayan optado por acumular el inventario al 31 de diciembre de 2004, a fin de deducir el costo de las mercancías que lo integren conforme se vayan enajenando.

Al respecto, la fracción IV del artículo tercero de las disposiciones transitorias de la LISR para 2005 indica que para determinar el costo de lo vendido, no se podrán deducir las existencias en inventarios que el contribuyente tenga al 31 de diciembre de 2004; sin embargo, otorga la opción de que se acumule dicho inventario, a fin de que se puede deducir el costo de las mercancías que lo integren cuando se vendan.

Así, los contribuyentes que hayan ejercido la opción antes señalada, debieron aplicar el procedimiento establecido en la fracción V del mismo ordenamiento, para determinar el inventario acumulable de 2005.

Es de señalar que el inventario acumulable que se hubiera determinado para el ejercicio 2005, se tuvo que haber acumulado a la utilidad fiscal para los pagos provisionales en una doceava parte, multiplicada por el número de meses comprendidos desde el inicio del ejercicio y hasta el mes en que se efectuara cada pago provisional; y en el caso de personas morales que hubieran importado bienes directamente, y que para efectos del cálculo del inventario acumulable determinaron diferencia positiva respecto del inventario de esas mercancías, también debieron acumular tal diferencia en una doceava parte, multiplicada por el número de meses comprendidos desde el inicio del ejercicio y hasta el mes en que se efectuara cada pago provisional.

No obstante, el tratamiento del inventario acumulable en el resultado del ejercicio no está previsto en las disposiciones fiscales; por ello, se han generado dos criterios en cuanto a su tratamiento fiscal:

1. Considerar como ingreso acumulable el monto del inventario acumulable, con lo cual, al integrarse a la utilidad fiscal, repercutiría en la base para la PTU, incrementando en menor o mayor magnitud, según las características de operación de cada empresa y su actividad, tal concepto. De esta forma, al determinar la renta gravable para la PTU, considerando el monto del inventario acumulable como ingreso acumulable, éste inferirá en el cálculo de la base para la PTU, pues de acuerdo con el artículo 16 de la LISR, para calcular la renta gravable se deberán sumar y restar ciertas partidas al ingreso acumulable, y dentro de este último se encuentra el inventario acumulable, incorporando así en la base para el reparto de la PTU el efecto de dicho inventario.

2. No considerar como ingreso acumulable el monto del inventario acumulable, pues en ninguna disposición fiscal se establece que deba dársele ese tratamiento; por tanto, para pagar el ISR del ejercicio correspondiente a ese concepto, el mismo debe adicionarse al importe que se obtenga como utilidad fiscal del ejercicio; es decir, a la cantidad que resulte de restar de los ingresos acumulables, las deducciones autorizadas, con lo cual no se afecta la base para la PTU.

Entre estos criterios, el contribuyente deberá elegir uno de los dos. Como opinión, aplica el segundo criterio, no obstante, es importante advertir que seguramente la autoridad fiscal no estará de acuerdo con ello, por lo que para defender tal postura será necesario acudir a los medios de defensa que corresponden.

### ***Régimen Simplificado***

El primer párrafo del artículo 81 de la LISR indica que las personas morales del régimen simplificado cumplirán sus obligaciones aplicando al efecto lo dispuesto en la sección I "De las personas físicas con actividades empresariales y profesionales", del capítulo II "De los ingresos por actividades empresariales y profesionales", del título IV "De las personas físicas" de la misma ley. De esta forma, el artículo 132 de la ley de la materia dispone que para determinar la PTU, la renta gravable a que se refiere el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la CPEUM y de los artículos 120 y 127, fracción III, de la LFT, será la utilidad fiscal que resulte de acuerdo con el artículo 130 de la LISR.

Así, la mecánica que estos contribuyentes deberán aplicar para determinar la renta gravable para la PTU, será la siguiente:

- Ingresos Efectivamente percibidos en el ejercicio
- (-) Ingresos exentos
- (=) Ingreso acumulables del ejercicio
- (-) Deducciones autorizadas en el ejercicio
- (=) **Renta gravable, base para determinar la PTU**

Cabe observar que esta mecánica también aplica a las personas morales del régimen simplificado cuyos ingresos en el ejercicio inmediato anterior no hubieran excedido de \$10'000'000. y que en términos del séptimo párrafo del artículo 81 de la LISR hayan optado por cumplir con sus obligaciones aplicando al efecto lo dispuesto en la sección II "Del régimen intermedio de las personas físicas con actividades empresariales", del capítulo II "De los ingresos por actividades empresariales y profesionales" del título IV "De las personas físicas" de la misma ley. Esto obedece a que en el artículo 132 de la LISR se dispone que lo ahí señalado aplica tanto al régimen de las actividades empresariales y profesionales como al régimen intermedio.

Por otro lado, el tercer párrafo del artículo 81 de la LISR señala que las personas morales que tributen en el régimen simplificado y que no realicen las actividades empresariales por cuenta de sus integrantes, deberán cumplir con las obligaciones del título II "De las personas morales" y con lo establecido en los artículos 122 y 125 de la misma ley. Aun cuando tal señalamiento no es preciso, consideramos que en este caso aplican las disposiciones del régimen general de las personas morales, por lo que para el cálculo de la base de la PTU se deberá tomar en cuenta lo indicado en párrafos anteriores para ese régimen.

### ***Personas Físicas***

Según el artículo 133 fracción IV, de la LISR, las personas físicas que tributen en el régimen de actividades empresariales y profesionales deberán determinar en la declaración anual la utilidad fiscal y el monto que corresponda a la PTU; por otro lado, el artículo 134 de la misma ley estipula que aquellos que tributen en el régimen intermedio deberán aplicar las disposiciones establecidas para el régimen de las actividades empresariales y profesionales.

Por tanto, en términos del artículo 132 de la misma ley, estos contribuyentes determinarán la renta gravable afecta a la PTU conforme a la siguiente mecánica:

- Ingresos Efectivamente cobrados en el ejercicio
- (-) Ingresos exentos
- (=) Ingreso acumulables del ejercicio
- (-) Deducciones autorizadas en el ejercicio
- (=) **Renta gravable, base para determinar la PTU**

En caso de que el contribuyente obtenga ingresos por actividades empresariales y profesionales en el mismo ejercicio, deberá determinar la renta gravable que corresponda cada una de las actividades en lo individual; para esto efectos, se aplicará la proporción que representen los ingresos derivados de la actividad que corresponda, respecto del total de los ingresos obtenidos por el contribuyente en ese ejercicio. Esta proporción se determinará conforme a la siguiente mecánica:

## a) Determinación de la proporción:

	Ingresos Efectivamente cobrados en el ejercicio por la actividad que corresponda
(+)	Total de ingresos efectivamente percibidos por actividad empresarial y profesional en el ejercicio
(=)	<b>Proporción aplicable</b>

## b) Aplicación de la Proporción:

	Utilidad fiscal del ejercicio
(x)	Proporción aplicable
(=)	<b>Utilidad fiscal por las actividades que correspondan</b>

Por lo que respecta a las personas físicas que obtienen ingresos por la prestación de servicios profesionales y que deban efectuar el pago de la PTU, el artículo 127, fracción III, de la LFT, indica que el monto de las utilidades de los trabajadores al servicio de persona cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo (supuesto en el cuales encuentran estos contribuyentes), no podrá exceder de un mes de salario. Así, las personas que obtengan ingresos de los antes señalados, deberán determinar la PTU con base en la renta gravable, y si el monto que corresponde a cada trabajador es mayor que el salario mensual, será este último importe el que se entregará.

Por otra parte, las utilidades de los trabajadores no causarán el ISR cuando el equivalente sea menor de 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador de conformidad con el artículo 109 fracción XI de la LISR.

De conformidad con lo anterior, tenemos que para determinar el salario base para la PTU, se considerará sólo el ingreso percibido por cuota diaria sin tomar en cuenta gratificaciones y demás prestaciones a que se refiere al LFT. De igual manera tenemos que para determinar los días trabajados, deberán incluirse dentro de éstos, los días que el trabajador no haya laborado por motivos de algún riesgo de trabajo o en los casos de periodos pre y

postnatales, no debiéndose incluir los que correspondan a incapacidades por enfermedad general, faltas, huelgas ilícitas y permisos para ausentarse del trabajo.

### **3.3.6 Partes relacionadas**

En términos del artículo 215, quinto párrafo de la LISR se considera que dos o más personas son partes relacionadas, cuando una participa de manera directa o indirecta en la administración, control o capital de la otra, o cuando una persona o grupo de personas participe directa o indirectamente en la administración, control o capital de dichas personas, incluida la figura de la asociación en participación.

Es común en las empresas de grupo que los servicios prestados, puedan calificar como operaciones celebradas entre partes relacionadas por ubicarse en los supuestos antes señalados, y por ello, conforme al artículo 86, fracción XV de la LISR, estas personas morales determinarán sus ingresos acumulables y sus deducciones autorizadas, considerando para esas operaciones los precios y montos de contraprestaciones que hubieran utilizado con o entre partes independientes en operaciones comparables; además, según el citado artículo 86, fracciones XII y XIII, cuando en estas operaciones intervengan partes relacionadas con residentes en el extranjero se deberá contar con la documentación comprobatoria relativa y presentar la declaración informativa correspondiente.

### **3.3.7 ¿Créditos o deudas?**

Las operaciones que deriven de la prestación de servicios se consideran créditos o deudas en la determinación del ajuste anual por inflación, de la siguiente manera:

- & el artículo 47, primer párrafo de la LISR define a los créditos, como el derecho que tiene una persona acreedora a recibir de otra deudora una cantidad en numerario, es decir en dinero, y en el caso de servicios prestados por una sociedad mercantil, se materializa cuando se han prestado los servicios, y éstos no han sido pagados. Este supuesto no es aplicable a las sociedades civiles, toda vez que este mismo artículo, en su fracción V establece que no se consideran créditos los ingresos cuya acumulación esté condicionada a su percepción efectiva, circunstancia aplicable a estas sociedades que acumulan hasta que cobran los servicios, y
- & respecto a los importes que se reciben como anticipos, la obligación del prestador del servicio es precisamente prestar el mismo, pero no tiene una obligación en numerario pendiente de cumplimiento, por lo que no se actualiza la hipótesis prevista en el concepto de deudas del artículo 48 de este mismo ordenamiento.

Estas disposiciones fiscales no son aplicables a las personas físicas y a las cooperativas de producción de servicios cuyos miembros sean también personas físicas y que opcionalmente tributen conforme a los artículos 85-A y 86-A de la LISR.

### **3.4 Impuesto al valor agregado**

#### **3.4.1 Servicios gravados**

Con fundamento en los artículos 1o, 14, y 24 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA) se consideran actos gravados, los que realicen las personas físicas o morales en territorio nacional, entre otros por la prestación de servicios, o la importación de servicios. De igual forma, cuando se otorgue algún anticipo por algunos de estos actos, como es el caso de los anticipos por la prestación de servicios, el impuesto se causará a la tasa general del 15% sobre el importe de la contraprestación, al momento en que la misma sea efectivamente cobrada, según lo prescribe el artículo 17 de este mismo

ordenamiento, o bien cuando sea satisfecho el interés del acreedor de conformidad con lo establecido en el artículo 1-B de la LIVA.

### **3.5 Impuesto al Activo**

#### **3.5.1 Créditos y deudas**

Los contribuyentes obligados al pago del impuesto al activo (IA), a efecto de determinar la base de ese impuesto, con fundamento en los artículos 2o y 4o de la LIA, deben considerar en dicha base los activos financieros, los cuales se integran con las cuentas y documentos por cobrar, dentro de estos conceptos encuadran los créditos generados por la prestación de servicios, en aquellos casos en que los pagos se difieran, los cuales formarán parte de los créditos financieros según lo establece el artículo 4, fracción III de la LIA.

### **3.6 Contribuciones locales**

#### **3.6.1 Impuesto sobre nóminas**

Dependiendo las Entidades Federativas donde se presten servicios y de acuerdo con las legislaciones de dichas Entidades, las personas que paguen salarios generalmente se obligan al pago del impuesto sobre nóminas, considerando exclusivamente las remuneraciones por servicios prestados en cada Estado.

El Impuesto sobre Nóminas o Impuesto sobre Remuneraciones al Trabajo Personal Es un impuesto Estatal que se encuentra contemplado en la Ley de Hacienda del Estado y que grava la realización de pagos en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal prestado bajo la dirección o dependencia de un patrón.

Esto quiere decir que cualquier persona física o moral que tenga trabajadores, deberá pagar este impuesto por las remuneraciones que efectúe a sus trabajadores, esos pagos pueden ser en dinero o en especie (bonos,

gratificaciones, ayuda para gasolina, vales de despensa, compensaciones, etc...) es decir, las personas físicas y morales, que en su carácter de patrones, realicen pagos por remuneración a sus trabajadores, así como los trabajadores que perciban dichos pagos, cuando su patrón resida fuera del Estado, están obligados a pagar dicho impuesto.

Dicho impuesto se debe de pagar en base al monto total de pagos realizados por el patrón a sus trabajadores, es decir sobre la nómina, la tasa es el 2% sobre el monto total de dichas remuneraciones pagadas en un mes o parte de él, pero cuando el pago por concepto de remuneraciones se realice por contribuyentes dedicados a actividades agrícolas, silvícolas, ganaderas o de pesca, la tasa será el 1% siempre y cuando los productos no hayan sido objeto de transformación industrial.

Los pagos que se realicen por personas físicas o morales que tengan contratados hasta 20 trabajadores, podrán gozar de la deducción de un salario mínimo elevado al mes. Esta deducción se podrá realizar hasta por 5 trabajadores, es decir, el patrón podrá deducir un salario mínimo elevado al mes por cada uno de los cinco trabajadores.

En el caso de que el trabajador perciba un sueldo mayor al salario mínimo, el patrón, independientemente de que pueda deducir el importe de cinco salarios mínimos elevados al mes, deberá pagar el impuesto por esa diferencia.

Para acogerse a este beneficio se deberá considerar la suma total de empleados contratados en cada una de las sucursales, en caso de que se tengan.

Existen ciertos conceptos por los que no se paga este impuesto que son:

- & Por las cubiertas por el Estado y sus Municipios, y cuando se trate de organismos descentralizados del Estado y de sus Municipios sólo estarán exentos cuando realicen actividades con fines no lucrativos.
- & Por cualquier concepto de indemnización

- & Las jubilaciones o pensiones, siempre que no excedan de cinco veces el salario mínimo general elevado al mes vigente en la zona en que resida el perceptor de dichos conceptos.
- & Contraprestaciones pagadas a personas con discapacidad.
- & La participación en las utilidades de los trabajadores.
- & Aportación por concepto de seguro de retiro y de INFONAVIT.
- & Gastos funerarios
- & Becas educacionales a favor de trabajadores y sus hijos, siempre y cuando sean en Instituciones con reconocimiento de validez oficial.
- & Primas de seguro de gastos médicos y de vida, y
- & Aportación del patrón a los fondos de ahorro siempre y cuando se integre por una cantidad igual a la aportada por el trabajador y se retire una vez al año.

Este impuesto se paga mediante declaración mensual dentro de los 20 días del mes siguiente a aquel en que se causó, pero los contribuyentes que se dediquen a actividades agrícolas, silvícolas o de pesca, previa autorización de la Secretaría de Hacienda, podrán efectuar el pago del impuesto dentro de los 20 días inmediatos posteriores al término de sus respectivos giros productivos. Dicho pago se debe de realizar ante las Agencias y Sub-agencias Fiscales o ante la Institución Bancaria autorizada.

Otras obligaciones que tienen los contribuyentes sujetos al pago de este impuesto son:

- & Inscribirse en el Padrón Estatal de Contribuyentes presentando ante la Agencia o Administración Local de su jurisdicción, el aviso respectivo dentro de los 30 días siguientes al haber iniciado actividades con empleados.
- & Proporcionar la información relacionada con su identidad, su domicilio y en general sobre su situación fiscal, mediante los avisos respectivos.
- & Presentar las declaraciones correspondientes para el pago del impuesto, así como los demás avisos correspondientes al Registro Estatal de Contribuyentes.

En caso de que en el territorio del Estado sólo se encuentren sucursales, se presentarán las declaraciones de la siguiente forma: la primera sucursal en establecerse se considerará como matriz y se inscribirá en el Padrón Estatal de Contribuyentes. Esta acumulará y pagará por todas las restantes el impuesto correspondiente, debiendo estas últimas presentar únicamente el aviso de apertura de establecimiento ante la Administración Local que le corresponda.

Las sucursales deberán mantener a disposición de las autoridades fiscales estatales en un término de 15 días siguientes de haberse efectuado el pago, copia de la declaración presentada por la matriz en la cual se enteró el impuesto por cuenta de ella.

### **3.7 Reglamento de agencias de colocación de trabajadores ¿aplicable a outsourcing?**

Recientemente entró en vigor el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores dicho Reglamento tiene por objeto normar la prestación del servicio de colocación de los trabajadores, por lo que clasifica a las agencias de colocación de la siguiente forma:

- ⌘ lucrativas: personas físicas o morales que prestan el servicio de colocación de trabajadores, obteniendo por ello una retribución económica, y
- ⌘ no lucrativas: personas físicas o morales, dependencias u organismos oficiales, que prestan el servicio de colocación de empleo sin obtener retribución económica.

De lo anterior se desprende que toda agencia de colocación es un vínculo entre las empresas que solicitan trabajadores y estos, razón por la que las agencias son ajenas a la relación laboral que pudiese surgir entre aquéllos.

Contrario a lo que sucede en el caso de las prestadoras de servicios, pues la prestadora de servicios de personal referida sí funge como patrón, ya que es

quien presta o renta los servicios de sus trabajadores a otras empresas que se ven beneficiadas con las labores de éstos, mediante el cobro de una determinada iguala mensual, pero dicha prestadora asume la totalidad de las responsabilidades laborales y de seguridad social inherentes. De ahí que no les sea aplicable el reglamento citado.

### **3.8 REFORMAS FISCALES 2008**

#### **3.8.1 IETU**

A partir del ejercicio fiscal del 2008, tanto las personas físicas como las morales deberán pagar un nuevo gravamen denominado Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU). Esto como resultado de la iniciativa presentada por el Ejecutivo Federal y los dictámenes emitidos por el Congreso de la Unión, para posteriormente ser sancionada y publicada a través de la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única (LIETU), en el Diario Oficial de la Federación el 1 de octubre del 2007.

Este gravamen busca conseguir una mayor recaudación de los que no pagan "suficiente" Impuesto Sobre la Renta, dicho tributo sustituye al Impuesto al Activo y es un gravamen de control.

La tasa del impuesto del IETU será del 16.5% para el 2008; 17% para el 2009 y 17.5% para el 2010. La tasa se evaluará a lo largo de 2008 y a más tardar en el 2011 la Secretaría de Hacienda deberá entregar un diagnóstico sobre la conveniencia de eliminar el ISR y dejar sólo el IETU.

La base del impuesto se determina así: a los ingresos percibidos (efectivamente cobrados) se les restan las deducciones autorizadas (efectivamente pagadas).

Dentro de estas deducciones autorizadas para efecto del IETU, en resumen, tenemos las siguientes:

- El IETU se considera como un gravamen no deducible
- No se pueden deducir los intereses no gravados por financiamiento, ni por operaciones financieras derivadas.
- ***No se pueden deducir los sueldos y prestaciones relacionadas, aunque se puede dar una acreditación parcial con un crédito fiscal.***
- Finalmente el IETU persigue gravar las prestaciones e ingresos exentos
- Tampoco son deducibles las regalías pagadas a partes relacionadas
- Si se pueden deducir las adquisiciones de bienes, de servicios independientes o el uso o goce temporal de bienes que se utilicen en la realización administración de de las actividades sujetas al IETU y en la producción, comercialización y distribución de bienes y servicios. No se pueden incluir los terrenos.
- Solamente se pueden deducir las inversiones nuevas, realizadas y pagadas en 2007 y lo pagado a partir de 2008 es deducible al 100% en ese año.
- Si se pueden deducir donativos no onerosos ni remunerativos hasta un importe del 7% de la utilidad fiscal para efectos del ejercicio inmediato anterior.
- Si se pueden deducir las pérdidas por créditos incobrables.

Así como dentro del impuesto contamos con las deducciones autorizadas, contamos con los acreditamientos para efectos de este impuesto las cuales son:

- Un importe equivalente a la tasa del IETU que se determine aplicando a dicha tasa el exceso de las deducciones autorizadas sobre los ingresos percibidos en el ejercicio en que se genero dicho exceso o bien en los 10 ejercicios anteriores.
- ***Un importe equivalente a la tasa del IETU, que se determine aplicando dicha tasa a la suma de los salarios gravados efectivamente pagados para efectos del ISR y de las aportaciones de seguridad social a cargo del patrón.***

- El ISR del propio contribuyente del ejercicio de que se trate, incluyendo para estos efectos el originado por el pago de dividendos no provenientes de la Cuenta de Utilidad Fiscal Neta, siempre que este último se pague en el ejercicio al que corresponde el pago del IETU.
- Se considera como ISR propio el efectivamente pagado, por lo que no se considerará como efectivamente pagado el ISR que se hubiera cubierto con acreditamientos o reducciones realizadas en los términos de las disposiciones fiscales, con excepción del acreditamiento del Impuesto a los Depósitos en Efectivo o cuando el pago se hubiera efectuado mediante compensación de saldos a favor en los términos del Código Fiscal de la Federación.
- Los contribuyentes del IETU tendrán la obligación de efectuar pagos provisionales mensuales mismos que se determinarán disminuyendo a los ingresos percibidos del periodo de que se trate, las deducciones contra la cual se deberán acreditar los pagos efectuados con anterioridad correspondiente a dicho impuesto y al ISR, entre otros.
- Los pagos provisionales se podrán acreditar contra el IETU del ejercicio de que se trate.
- Aquellos contribuyentes que hubieran pagado el IMPAC en los 10 ejercicios anteriores antes de la entrada en vigor del IETU y que aún tengan saldo a pendiente de recuperar, dicho impuesto lo podrán recuperar por medio de devolución una vez que paguen ISR, sin que en ningún caso el IMPAC que se recupere sea mayor que el ISR pagado en el ejercicio de que se trate.

Como ya mencionamos el impuesto empresarial de tasa única se aprobó recientemente y entró en vigor a partir del 1 de enero de 2008. Desde que se dio a conocer como proyecto generó gran inquietud lo referente a los pagos tanto de salarios como por concepto de contribuciones de seguridad social, dado que en la propuesta original se consideraban como una partida no deducible de la Contribución empresarial de tasa única, lo que indudablemente afectaría a las empresas que realizan pagos importantes de mano de obra; de acuerdo a esa propuesta no se permitía su deducción, pero

en cambio se concedía un acreditamiento del impuesto que se le hubiera retenido a los trabajadores. Finalmente en la ley aprobada se permite el acreditamiento pero de una parte de los salarios, ya no el impuesto como se planteaba en la propuesta original.

Así pues, uno de los elementos esenciales y que forman parte de la base, son las deducciones autorizadas por dicha ley mencionadas anteriormente, además, al igual que para efectos de la LISR, dichos conceptos para su deducción requieren ciertos requisitos.

La fracción I del artículo 5 de la LIETU es de las más importantes porque hace mención a las erogaciones que los contribuyentes tienen derecho a deducir para fines del IETU y que se vinculan de manera estrecha con la generación de los ingresos y que a la letra dice:

*“Los contribuyentes sólo podrán efectuar las deducciones siguientes:*

*I. Las erogaciones que correspondan a la adquisición de bienes, de servicios independientes o al uso o goce temporal de bienes, que utilicen para realizar las actividades a que se refiere el artículo 1 de esta Ley o para la administración de las actividades mencionadas o en la producción, comercialización y distribución de bienes y servicios, que den lugar a los ingresos por los que se deba pagar el impuesto empresarial a tasa única.*

***No serán deducibles en los términos de esta fracción las erogaciones que efectúen los contribuyentes y que a su vez para la persona que la reciba sean ingresos en los términos del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta...”***

De acuerdo con el precepto aludido, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado:

- & El salario (cuota diaria)
- & Las prestaciones que se entregan al trabajador por los servicios prestados a un patrón, producto de la relación labora, incluyendo la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresa
- & Las indemnizaciones para reparar un daño causado el trabajador por parte del patrón, por la terminación de la relación laboral.

Pero también el primer párrafo del artículo 110, señala que para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

- I. Remuneraciones a trabajadores del Estado
- II. Anticipos de sociedades y asociaciones civiles y de cooperativas de producción.
- III. Emolumentos a administradores, comisarios y consejeros.
- IV. Honorarios por la prestación de servicios preponderantemente a un prestatario.
- V. Honorarios percibidos de personas morales o de personas físicas con actividad empresarial.
- VI. Prestación de actos mercantiles.
- VII. Tratamiento salarial por la adquisición de acciones por trabajadores.

Si observamos los conceptos anteriores resulta que son una mezcla de servicios independientes y subordinados, pero que por disposición expresa son conceptos no deducibles para el IETU. En concreto las erogaciones por sueldos y salarios y sus asimilados son conceptos que no se podrán restar sobre los ingresos objeto de la LIETU.

Si bien es cierto que la propia LIETU precisa que los salarios y sus asimilados son erogaciones no deducibles, también es cierto que al distinguir que los mismos son no deducibles, que pasa con aquellos conceptos, ajenos a los mencionados, que para la persona física que los recibe son ingresos.

La no deducibilidad de estas erogaciones, como ya comentamos, fue una propuesta por el Ejecutivo Federal en la iniciativa presentada a la Cámara de Diputados; sin embargo, en comisiones la Cámara de Diputados propone y es aceptado por el Senado y publicado en el DOF por el Ejecutivo Federal, otorgar en lugar de la deducción de las mismas el acreditamiento de un crédito fiscal obtenido de multiplicar, la suma de los salarios y demás prestaciones derivadas de la relación laboral gravadas para el ISR, las erogaciones consideradas como asimilados a salarios y las aportaciones de seguridad social a cargo y pagadas por el patrón, por el factor de 0.165 para el ejercicio 2008 y 0.17 para el ejercicio 2009.<sup>47</sup>

El acreditamiento podrá aplicarse tanto en pagos provisionales como en el ejercicio, siempre y cuando el contribuyente entere las retenciones del ISR determinadas conforme al artículo 113 de la LISR o bien que se les entregue a los trabajadores que así les resulte el subsidio para el empleo que les corresponda, de acuerdo con el Artículo Octavo del decreto publicado el 1 de octubre de 2007.

En la determinación del crédito fiscal no se podrán considerar aquellas erogaciones devengadas antes del 1 de enero de 2008, ello en virtud de que aún no estaba vigente la LIETU, esto aplicará incluso en el caso en que el pago de las mismas se realice en el ejercicio 2008; por ejemplo, si la empresa pagó los salarios correspondientes a la segunda quincena de diciembre de 2007 hasta el 1 de enero de 2008, no se considerarán para la determinación del crédito; lo mismo sucederá con las aportaciones de seguridad social correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2007 pagadas en enero de 2008.<sup>48</sup>

Hay que mencionar que tratándose de las aportaciones al Seguro Social únicamente se consideran las que son a cargo del patrón y no las correspondientes al trabajador ni al Estado. Recordemos que en el caso de las cuotas al IMSS, parte de ellas están a cargo de los patrones y otra parte es aportada por los trabajadores, en consecuencia sólo la porción patronal será

---

<sup>47</sup> Artículo cuarto transitorio de la LIETU

<sup>48</sup> Artículo Décimo Sexto Transitorio de la LIETU

la considerada para los efectos comentados, a menos que el patrón esté obligado a cubrir también la parte del trabajador, de otra manera será sólo la del patronal.

Las aportaciones del INFONAVIT están a cargo del patrón, por lo que en este sentido el total aportado será susceptible al acreditamiento. Al respecto no debemos confundir las retenciones que se hagan a los trabajadores para el pago de créditos que se les hubiera concedido, con las aportaciones al INFONAVIT que los patrones están obligados a cubrir, ya que aquellas no son contribuciones, son sólo pagos de los trabajadores, por lo cual estos conceptos no deben generar el acreditamiento multicitado.

También hay que tomar en cuenta que tanto los salarios gravados, como los honorarios asimilados y las aportaciones de seguridad social e INFONAVIT se deberán acumular desde el inicio del ejercicio y hasta el último día del mes por el que se determina el crédito fiscal, ello derivado de lo previsto en el penúltimo párrafo del artículo 10 de la LIETU, al referirse al periodo del pago provisional.

La ley precisa que los salarios y conceptos asimilados que sirvan de base para determinar el monto a acreditar serán los gravados. Textualmente señala:

*“... los contribuyentes acreditarán la cantidad que resulte de multiplicar el monto de las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en el ejercicio fiscal de que se trate y los ingresos gravados que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta de cada persona a la que paguen ingresos por los conceptos a que se refiere el citado Capítulo I en el mismo ejercicio, por el factor...”*

Lo anterior significa que el acreditamiento se determina no sobre el total de los salarios pagados, la base será el monto gravado para efectos de ISR, por lo que se deberán eliminar los ingresos exentos y los que no son objeto de

gravamen. Dentro de los conceptos que la ley concede se encuentra los siguientes:

✓ Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro	9 veces el SMG
✓ Pagos por separación por cada año trabajado	90 veces SMG
✓ Gratificaciones anuales	30 días de SMG
✓ Prima vacacional	15 días de SMG
✓ PTU	15 días de SMG
✓ Prima dominical	1 día de SMG por Cada domingo trabajado

Además de la exención por tiempo extraordinario, la correspondiente a previsión social, etc. En cuanto los no objeto de gravamen el artículo 110 en su último párrafo señala que no se consideran ingresos en bienes los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de sus actividades.

Como vemos, el acreditamiento se reduce por los pagos que no causan impuesto, por lo que para efectos del IETU el contribuyente se ve afectado al otorgarlas, tal parece que la prestaciones exentas ahora le afectarán al patrón, actualmente a los trabajadores se les reduce el subsidio y por consiguiente tienen un impuesto mayor, cuando reciben prestaciones exentas.

Con esta nueva ley, a los patrones les afectará el otorgar prestaciones exentas debido a que se reduce la base sobre la que se determinará el acreditamiento.

¿Esto significaría que los patrones deben reducir las prestaciones a sus trabajadores para poder tener un mayor acreditamiento?

La respuesta en principio podría ser sí, ya que si se otorgan prestaciones a los trabajadores que no les genere impuesto, al patrón le afectará debido a que su base de acreditamiento se reduce con ese monto y por tanto el

acreditamiento será menor, sin embargo, será necesario evaluar cada caso en particular, puesto que dependerá del monto de prestaciones que cada empresa otorgue y como le afecta en su total de acreditamiento, ya que si las prestaciones son mínimas, la diferencia en dicho acrecimiento no será significativo, situación que cambiará en la medida en que se incrementen las prestaciones exentas.

Esto en el caso particular de las empresas prestadoras de servicios (outsourcing de nómina) afecta directamente al monto que debe tomar en cuenta para el cálculo del acreditamiento, ya que como sabemos el fin principal que teníamos hasta el ejercicio fiscal del 2007, era que este outsourcing de nómina nos ayudara, principalmente tanto a reducir riesgos laborales, como a tener como una planeación fiscal el poder hacer deducible la nómina, y además pagar cuotas obrero patronales más bajas, mediante la integración de la nómina aprovechando las prestaciones de previsión social que tanto la LISR como la LIMSS proveían tanto a los trabajadores como a los patrones, ya que daba la oportunidad de integrar la nómina con estos conceptos a fin de que el trabajador siguiera percibiendo su sueldo íntegro pero cotizando menos ante el IMSS y el INFONAVIT, cuestión que si bien afectaba al trabajador al momento de cotizar para estas instituciones, beneficiaba al patrón ya que este reducía su carga tributaria y el trabajador seguía asegurado.

Por otro lado, no es posible reducir las prestaciones que se otorgan a los trabajadores puesto que no son derechos que ya han ganado; lo que si es posible es en el futuro elegir las prestaciones que afecten lo menos posible el concepto a que nos hemos venido refiriendo.

Ahora bien, con esto queremos reflexionar sobre los efectos que el acreditamiento tiene en este impuesto. Los legisladores en su dictamen señalaron que con este acreditamiento se neutralizaría el efecto de la no deducción de los salarios de la base del impuesto; es decir, que al determinarse aplicando la misma tasa del impuesto, es como si se estuviera

deduciendo de los ingresos el monto total de salarios y contribuciones pagadas, por lo que no afecta en el resultado final del impuesto.

Esto es cierto, pero no completamente, ya que sí se aplica el factor de 0.165 (en 2008) que equivale a la tasa del impuesto, pero se aplica sobre salarios después de restar las exenciones y los ingresos no objeto de gravamen, por lo que no será la misma cantidad.

Ahora bien, tampoco es lo mismo considerarlo como deducible que tomarlo como base para el acreditamiento, ya que si en un momento dado las deducciones superan a los ingresos, la diferencia genera un crédito fiscal que se puede aprovechar de diversas formas, en cambio el acreditamiento sólo se puede aplicar contra el impuesto a cargo pero después de que se haya restado ese crédito fiscal, y además de no consumirse en su totalidad en el ejercicio, el remanente ya no podrá ser aplicado posteriormente.

Dentro de las reformas antes mencionada, aprobadas por la Cámara de Senadores, se contempla además de lo antes citado referente al cálculo del acreditamiento sobre el pago de las nóminas, agregamos la simplificación administrativa en la determinación del impuesto sobre la renta correspondiente a los ingresos por salarios, dicha simplificación se ve reflejada al integrar en una sola tarifa el impuesto y el subsidio fiscal, asimismo, se deroga el crédito al salario y se establece el subsidio para el empleo.

### **3.8.2 CAS VS SUBSIDIO AL EMPLEO**

Dentro de las reformas aprobadas por la Cámara de Senadores el pasado 14 de septiembre, se contempla la simplificación administrativa en la determinación del impuesto sobre la renta correspondiente a los ingresos por salarios, dicha simplificación se ve reflejada al integrar en una sola tarifa el impuesto y el subsidio fiscal, asimismo, se deroga el crédito al salario y se establece el

subsidio para el empleo. En los demás aspectos de la determinación del ISR de trabajadores no se presentan cambios, tanto ingresos como exenciones son similares a las aplicaciones en 2007 y también los plazos de entero y obligaciones siguen siendo las mismas.

El subsidio para el empleo, que entró en vigor a partir del enero del 2008, obliga a las empresas a reestructurar su relación laboral con los empleados, además de que éstos en caso de tener dos o más empleadores tendrán que hacer una serie de avisos para que no se le otorgue el subsidio

La iniciativa para crear el subsidio al empleo, aprobada por el Congreso de la Unión, se aplica contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente y aumentará los ingresos de aquellos trabajadores que ganan de uno a cinco minisalarios diarios; la entrega a los trabajadores beneficiados se hará por vía fiscal.

De acuerdo con esta propuesta, las personas que perciban ingresos hasta por 1,768.96 pesos mensuales recibirán un subsidio de 407.02 pesos; las que ganen de 1,768.97 a 2,653.38 pesos obtendrán 406.83 pesos; y las que reciban de 2,653.39 pesos a 3,472.84 pesos recibirán 406.62 pesos de subsidio.

El monto del subsidio disminuye gradualmente conforme son mayores los ingresos mensuales, para ubicarse en 217.61 pesos cuando la persona perciba ingresos mensuales de 7,113.91 a 7 mil 382.33 pesos; cuando excedan ese límite superior ya no obtendrán ningún subsidio.

Se prevé que las cantidades entregadas a los contribuyentes no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

**Procedimiento Nuevo:**

Como ya analizamos en el capítulo anterior del presente estudio, en el capítulo I del Título IV de la LISR gravan los salarios y demás prestaciones que reciben los trabajadores, pero además incluye dentro del mismo capítulo otros ingresos que no son de trabajadores, pero para efectos fiscales se les da el mismo tratamiento. Esos ingresos son los percibidos por quienes conocemos como asimilados a salarios.

Al igual que hasta 2007, el tratamiento para ellos difiere ligeramente dado que al no ser trabajadores no tienen derecho a lo que actualmente se denomina subsidio para el empleo (crédito al salario anteriormente). A continuación veremos a detalle el procedimiento en ambos casos.

**Impuesto sobre la renta a trabajadores:**

Para aquellas personas a que se refiere el primer párrafo y la fracción I del artículo 110 el impuesto sobre la renta se calcula de manera similar.

Fundamentalmente se refiere a que se consideran gravados los salarios y prestaciones que perciban los trabajadores, sean del sector público o privado; para ellos el impuesto se calcula de la siguiente forma:

Ingresos Totales	
<i>Menos:</i>	
Ingresos Exentos	
(=) Ingresos Gravados	
<i>Menos:</i>	
Impuesto local a los salarios	
(=) Base de Impuesto	
<i>Aplicar:</i>	
Tarifa del artículo 113	
(=) Impuesto según tarifa	
<i>Menos:</i>	

(=) Subsidio al empleo  
Impuesto neto a cargo o subsidio a favor

En cuanto a los ingresos para el 2008 no surgieron cambios, es decir, el artículo 110 no se modificó por lo tanto los ingresos gravados siguen siendo los mismos hasta la fecha.

Los ingresos que perciban los trabajadores en principio están gravados para efectos del ISR, así por ejemplo, el salario diario, las prestaciones como aguinaldo prima vacacional, previsión social, primas, etc., están gravadas.

Mas sin embargo, debemos recordar que la misma ley considera algunos ingresos exentos que son los mismos que ya se tenían anteriormente, entre los que se encuentran:

I. Tiempo extra.

- ✓ **Trabajadores de salario mínimo. Se consideran exentos los ingresos por concepto de:**
  - ✓ Prestaciones distintas del salario cuando no excedan de los mínimos establecidos en la legislación laboral
  - ✓ Tiempo extra hasta el límite de la legislación laboral.
  - ✓ Prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución.
- ✓ **Trabajadores con salario superior al mínimo. Se consideran exentos los ingresos por concepto de:**
  - ✓ Tiempo extraordinario. El 50% del ingreso por este concepto que no exceda los límites legales
  - ✓ 50% del ingreso por prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución.
  - ✓ La exención no excederá de 5 salarios mínimos del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

- ✓ Además de las exenciones mencionadas anteriormente como jubilaciones, pensiones, etc.

El cambio que sí encontramos par 2008 es precisamente en la tarifa. Como se recordará hasta 2007 se determinaba el impuesto aplicando la tarifa del artículo 113 para obtener el impuesto, mismo que se reducía con el subsidio acreditable del artículo 114 y con el crédito al salario del artículo 115; ahora se aplicará la tarifa del artículo 113, la cual ya contiene el subsidio integrado, por lo que el artículo 114 queda derogado. En cuanto al crédito al salario, el artículo 115 también se derogó, pero ahora se restará el subsidio para el empleo.

Al integrarse el subsidio se simplifica el cálculo del impuesto dado que ya no será necesario determinar proporción de subsidio, ni tampoco el subsidio acreditable y el no acreditable; más sin embargo el impuesto puede variar en relación con el del año anterior debido a que con la integración se utilizó una sola proporción, la del 0.86, por lo que para los trabajadores que tenían una proporción menor, el impuesto se reduce; pero en cambio para quienes tenían una mayor, el impuesto se verá incrementado.

Resumiendo, para el 2008 solo aplicaremos la tarifa del artículo 113, ya no se tendrá que calcular subsidio puesto que ya queda incluido dentro de la tarifa, sólo se restará el subsidio para el empleo, el cual sustituye al crédito al salario.

El subsidio para el empleo está incluido dentro del "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del impuesto especial sobre producción y servicios y de la Ley del Impuesto al valor agregado, y se establece el subsidio para el empleo" publicado el 1º. De octubre de 2007 en el Diario Oficial de la Federación, pero no está dentro de la LISR, aun cuando funciona de manera similar al crédito al salario que sí se encontraba dentro de esa Ley.

Al igual que el crédito al salario, este subsidio es aplicable contra el impuesto generado en los ingresos que perciban los trabajadores tanto los del sector privado como del público, con excepción de los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación. Se determina aplicando la tabla que el decreto contiene a los ingresos que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta que corresponda al mes de que se trate.

En caso de que el ISR que resulte de acuerdo a la tarifa sea menor a la cantidad determinada en la tabla al subsidio para el empleo, el retenedor, es decir el patrón, deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga, tal como se hacía en el caso del crédito al salario.

Las cantidades entregadas, el patrón las puede recuperar acreditándolas contra el impuesto sobre la renta propio o el retenido a terceros. Cuando resulta lo contrario, es decir, saldo a cargo del trabajador, el patrón debe retenerlo y enterarlo en los mismo plazos que en 2007, es decir a más tardar el día 17 de cada mes.

#### ***Acreditamiento de pagos por subsidio para el empleo.***

Para que el patrón pueda recuperar los pagos que realice a los trabajadores por concepto de subsidio para el empleo deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Se lleve un registro de los pagos por salarios identificando en forma individual a cada uno de los trabajadores
2. Se conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto pagado, el ISR retenido (en caso de que así haya sido), y las diferencias que por subsidio al empleo se hubieran pagado
3. Cumplan con las obligaciones de retener el ISR, calcular el impuesto anual e inscribir a los trabajadores en el RFC

4. Conservar los escritos en los que manifiesten que otro patrón les aplicará el subsidio para el empleo
5. Presenten a más tardar el 15 de febrero del siguiente año, declaración informativa de subsidio para el empleo
6. Paguen las aportaciones de seguridad social a su cargo por los trabajadores.
7. Anoten en los comprobantes de pago que entreguen a los trabajadores, el monto del subsidio para el empleo por separado.
8. Proporcionar a los trabajadores constancias del subsidio para el empleo determinado durante el ejercicio.
9. Paguen el subsidio para el empleo a los trabajadores a los que les corresponda.

### ***Impuesto asimilados a salarios***

La LISR asimila a salarios algunos tipos de ingresos, además de los que ya mencionamos anteriormente, tenemos:

- Honorarios preponderantes. Honorarios que se generan cuando se dan los siguientes supuestos:
  1. Servicio se presta en las instalaciones del prestatario
  2. Se recibieron en el ejercicio anterior más de 50% de los ingresos por honorarios de un solo prestatario.
- Opción honorarios. Siempre que:
  1. El pago se efectúe por personas morales o físicas con actividad empresarial
  2. Comuniquen por escrito al prestatario que optan por tributar en este capítulo.
- Opción Actividades empresariales (comisionistas)
  1. El pago se efectúe por personas morales o físicas con actividad empresarial

2. Comuniquen por escrito al prestatario que optan por tributar en este capítulo.
  - Opción otorgada por el empleador de adquirir acciones
    1. Sin costo para el trabajador o a precio menor o igual al del mercado.<sup>49</sup>
    2. Ingreso acumulable, la diferencia entre el valor de mercado de las acciones o títulos valor y el precio establecido al otorgarse la opción.<sup>50</sup>

Estos ingresos no son salarios, pero la ley permite que el impuesto se calcule de manera similar a como se determina el de éstos, sólo que la diferencia radica en que no tienen derecho a subsidio para el empleo, el cual es exclusivo para trabajadores; por tanto el impuesto se calcula como sigue:

Ingresos

*Menos:*

Impuesto local a los salarios

(=) Base de Impuesto

*Aplicar:*

Tarifa del artículo 113

(=) Impuesto a retener

### ***Pagos semanales, decenales o quincenales.***

Si bien el ISR se calcula de manera mensual, el Reglamento de la Ley permite que cada vez que se efectúen los pagos se retenga el impuesto, así si se paga cada semana, el impuesto se retendrá semanalmente por los ingresos de ese periodo; igual sucede si los pagos son por quincena, decena e incluso por día o por trabajo realizado

El procedimiento será el ya señalado, sólo que los ingresos serán los de la semana, decena o quincena, pero se aplicará la tarifa del artículo 113 calculada para esos periodos, al igual que la tabla de subsidio para el empleo.

---

<sup>49</sup> Artículo 110 Fracción VII de la LISR

<sup>50</sup> Artículo 110-A de la LISR

La Secretaría de Hacienda publica esas tarifas, las cuales, reiteramos están basadas en la tarifa mensual contenida en la ley, sólo se hacen los cálculos aritméticos para que sea aplicada en el periodo de que se trate.

En el caso del subsidio para el empleo, se señala que en caso de que se efectúen pagos por periodos menores a un mes, para calcular el subsidio se dividen las cantidades de la tabla entre 30.4 y el resultado se multiplica por el número de días al que corresponde el pago. Este es el procedimiento que se sigue para la elaboración de las tablas semanales, quincenales o decenales.

Por otra parte, y a efecto de evitar un doble beneficio por parte de los contribuyentes que presten servicios a dos o más empleadores, se contempla como una obligación del trabajador elegir al patrón que aplicará dicho subsidio, así como comunicar esta situación por escrito a los demás empleadores, a fin de que a ellos ya no les apliquen el beneficio.

También cuando el contribuyente haya tenido durante el ejercicio dos o más patrones y cualquier de ellos le haya entregado diferencias de subsidio, esa cantidad se deberá disminuir del importe de las retenciones efectuadas acreditables en dicho ejercicio, hasta por el importe de las mismas.

Igualmente, quienes realicen los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al subsidio, sólo podrán acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entreguen a los contribuyentes cuando lleven registros de los pagos por los ingresos percibidos, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los beneficiarios.

De la misma manera, a quienes conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados a los contribuyentes, el ISR que, en su caso, se haya retenido y las diferencias que resulten a favor, entre otros aspectos.

## CAPITULO IV

### DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA GRUPO SESI S.C.

#### 4.1 GENERALIDADES

Grupo Sesi es una empresa dedicada a la consultoría de empresas enfocada a Recursos Humanos con 16 años de experiencia. Dicha entidad esta dedicada a brindar a diversas empresas los servicios de: manejo de nómina, reclutamiento y selección, evaluaciones psicométricas, estudios socioeconómicos, cursos de capacitación, análisis de clima laboral y organizacional, entre otros.

#### 4.2 CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA

Grupo SESI S.C. nace en el mes de Enero de 2004, como una organización integrada por profesionales de la Psicología, interesados en satisfacer necesidades educativas en el ámbito laboral, así como en realizar actividades de consultoría para diversas empresas.

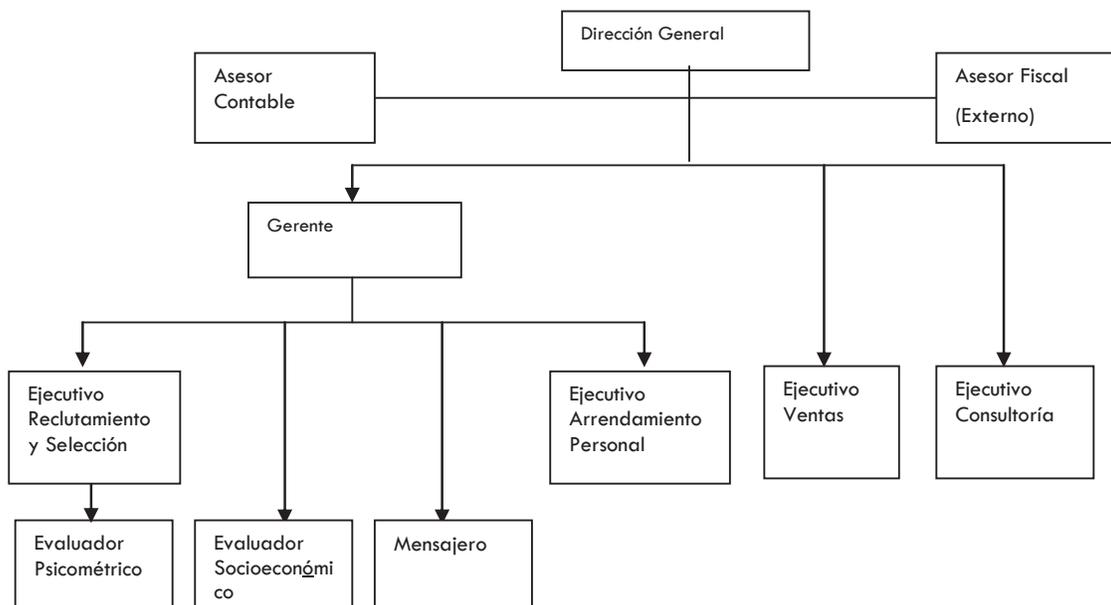
Desde su concepción, GRUPO SESI SC, cuyo nombre fue tomado del vocablo purépecha que significa "bien", se planteó como objetivo participar activamente en los procesos de desarrollo empresarial, a través de acciones de asesoría organizacional. Desde entonces, han mantenido su carácter educativo, fundamentando su quehacer en la filosofía del control total de calidad, lo cual les ha permitido contribuir en el diseño de sistemas de mejoramiento continuo en las organizaciones usuarias de sus servicios, estando convencidos de que sólo los líderes comprometidos con la búsqueda permanente, de estilos de vida de calidad, podrán enfrenar las actuales condiciones competitivas que el mundo exige.

A lo largo de 4 años han atendido de manera permanente a más de 50 empresas, proporcionándoles una amplia gama de servicios relacionados con la administración de recursos humanos, entre los que destacan el reclutamiento y la selección del personal, capacitación, implementación de sistemas de control, administración de nóminas y desarrollo de programas de mejora continua.

Los servicios que ofrece GRUPO SESI S.C. en la actualidad son:

- ✓ Reclutamiento y selección de personal
- ✓ Inducción
- ✓ Capacitación
- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ **Administración de Nómina**
- ✓ Investigaciones socioeconómicas

### ORGANIGRAMA EMPRESARIAL



## **Problemática de la empresa**

Estudios recientes señalan que la mitad de los procesos de outsourcing no cumplen con lo esperado al comienzo de la prestación del servicio. Expectativas poco realistas, incumplimiento de los acuerdos de nivel de servicio, costes no alineados con previsiones iniciales, fechas de entrega incumplidas, dificultad para gestionar un entorno complejo con diferentes proveedores -cada uno con diferentes objetivos y plazos-, representan en la actualidad los mayores problemas con los que se enfrentan las empresas que optan por realizar outsourcing.

La situación de incertidumbre, provocada en parte por un mercado global cada vez más competitivo, y la necesidad de adaptar de forma más eficiente la tecnología al negocio, están provocando que los servicios de outsourcing evolucionen de manera que sean capaces de responder a las nuevas necesidades del mercado. Ya no basta con que los procesos de negocio se alineen con la tecnología, sino que es precisamente la tecnología la que debe de adaptarse al negocio, e incluso ser capaz de transformarlo.

Lamentablemente, Grupo Sesi no es la excepción, muchos han sido los obstáculos que a través de toda su existencia Grupo Sesi ha acumulado, sin embargo, afortunadamente varios de estos obstáculos han sido superados satisfactoriamente e incluso eliminados mediante la implantación de realistas estrategia, la elaboración de nuevos y mejores contratos, que entre otras funciones, velan por la buena marcha en la prestación del servicio, aportando mecanismo de gestión y control de las funciones y procesos.

Ahora bien, pocas compañías han dado el salto cualitativo que supone acompañar el outsourcing con una externalización del remodelado de procesos de negocio: En este caso se ha partido de considerar los objetivos del negocio como variables (el cambio es el motor fundamental del mismo), y rediseñar los procesos necesarios, apoyados en un nuevo marco tecnológico flexible, para lograrlos de forma rápida.

El primer objetivo de esta estrategia, según las prácticas de mercado observadas, ha sido entender qué procesos de negocio deberían ser reformados para que la organización ganase ventaja competitiva. De ahí se ha pasado a examinar las tecnologías y arquitecturas que podrían ser implantadas para soportar los nuevos procesos, y a diseñar el acoplamiento entre aquéllas y éstos. La estrategia con respecto a la arquitectura se ha apoyado en la consideración de mecanismos y métodos para facilitar cambios rápidos de mínimo coste, a través de sistemas abiertos, con máxima compatibilidad de elementos funcionales, mínima dependencia entre niveles de arquitectura y máxima reutilización, a fin de hacer posible el plug and play de los productos idóneos, sin comprometer la estructura.

Sin embargo, uno de los principales problemas a los que se enfrenta hoy en día la empresa Grupo SESI es la falta de información tanto contable como fiscal además de una competencia que cada día se fortalece aún más (de la cual hablaremos más adelante), cabe mencionar, que Grupo SESI fue creado por un grupo de especialistas de la Psicología, los cuales crearon la empresa con la finalidad de proporcionar a las empresas únicamente los servicios de colocación y estudios psicológicos; tiempo después surgió la idea de prestar los servicios como administradora de nómina, pero conscientes de que no tenían una clara idea de los riesgos, ventajas, obligaciones que como prestadores de estos servicios, tendrían que enfrentar y llevar a cabo.

Tendiente a mejorar sus debilidades, Grupo SESI está extremadamente interesada en conocer todas las opciones que ayuden a mejorar su situación, ya que debido a esa desinformación y falta de profesionalismo por parte de sus asesores fiscales, ha desencadenado errores importantes, que de no ser atendidos con rapidez y profundidad, podrán condenar a Grupo SESI a la derrota total ante sus competidores más acérrimos.

Uno de estos principales e importantísimos errores, es que Grupo SESI es una empresa francamente endeudada, ya que como sabemos una de los requerimientos del outsourcing es el tener la liquidez necesaria para soportar nómina de los empleados de sus clientes, cuestión que ha afectado

increíblemente a esta Empresa en crecimiento, parte de esta falta de liquidez también ha provocado el atraso en el pago del cumplimiento de sus obligaciones fiscales como laborales, como lo es el pago de sus cuotas obrero-patronales, así como los impuestos principales que como Persona Moral tiene la obligación de cumplir.

Dicho lo anterior, sabemos que el atraso representa gastos futuros, como el de la aplicación de multas, actualizaciones, recargos, etc., que influyen en una salida aún mas grande de efectivo.

Si esto fuera poco, la imagen ante sus clientes se ha visto desmejorada precisamente por este problema, ya que en ocasiones ha tenido que retrasar por unos días el pago a los empleados, tanto de su salario como demás prestaciones que les corresponden.

### 4.3 ANALISIS FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Administradores de sus propios negocios</p> <p>Les interesa la capacitación continua</p> <p>Innovación en sus procesos</p> <p>Ambición de crecimiento</p> <p>Generación de empleo y riqueza</p> <p>Cultura de integración de cuotas obrero-patronales al 100%</p> <p>Disponibilidad para cubrir mas mercado</p>	<p>Existencia de instituciones que proporcione asistencia técnica</p> <p>Existencia potencial de mercado</p> <p>Existencia de equipo tecnológico que simplifique el trabajo</p> <p>Gran información en línea</p> <p>Conocimiento del cliente</p> <p>Existencia de ayuda gubernamental a PYMES</p> <p>Existencia de facilidad de pagos en contribuciones</p> <p>Existencia de facilidad de pagos en créditos varios</p> <p>Apertura hacia nuevos mercados geográficos</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Desconocimiento de temas laborales</p> <p>Desconocimiento de temas fiscales</p> <p>Falta de liquidez</p> <p>Falta de visión empresarial</p> <p>Conformismo</p> <p>Falta de publicidad</p> <p>Falta de asesoría en estrategias de negocios</p> <p>Exceso de deuda</p>	<p>Cambios constantes de obligaciones fiscales</p> <p>Grandes competidores a nivel nacional</p> <p>Situación financiera cambiante</p> <p>Reputación de servicio al cliente</p> <p>Demoras en el crecimiento del mercado</p> <p>Cambios de tasas de interés</p>

## **DEBILIDADES DE LA EMPRESA GRUPO SESI**

Dentro de las debilidades principales de esta empresa, tenemos las siguientes

- ✓ Es una Pequeña empresa, con un capital pequeño y una planta de empleados limitado
- ✓ Tiene un desconocimiento de las responsabilidades y obligaciones que una empresa de su tipo tiene que acatar
- ✓ Sus obligaciones fiscales están en segundo plano
- ✓ Las decisiones tomadas a los problemas que se les han presentado no han sido lo más oportunas
- ✓ Existe un gran desconocimiento de los aspectos laborales (únicamente están al pendiente de lo básico)
- ✓ Falta de liquidez en la empresa
- ✓ Existen muchas fugas económicas
- ✓ Faltan tácticas publicitarias
- ✓ Requerimientos de globalización como la necesidad de una página web están bastante rezagados
- ✓ Actualmente las empresas que están mejor colocadas dentro de este mercado son empresas más grandes en cuanto a su Capital y composición de su planta laboral, son empresas ya posicionadas a nivel nacional mientras que Grupo SESI únicamente está escasamente posicionada a nivel regional.

### **4.4 PRINCIPALES COMPETIDORES**

Como ya mencionamos anteriormente nos enfrentamos en el día a día a un mundo cada vez mas globalizado en donde el estar “fuera de moda” no es de ninguna manera aceptable, respecto al tema que nos concierne como ya analizamos anteriormente esta es una de las principales debilidades con las que tiene que pelear Grupo SESI y que indudablemente han sido un aliciente para sus principales competidores, a los cuales dicha globalización les ha

ayudado en gran medida a crecer y a posicionarse cada vez más en el mercado de la administración de nómina.

Así tenemos que la principal competencia de Grupo SESI son las siguientes empresas:

& **ADECCO.**- En México, 17 años de continuo crecimiento avalan el compromiso con sus clientes: flexibilidad, ahorro y competitividad. Gracias a su red de más de 70 sucursales, sus divisiones especiales y la más amplia estructura del mercado, pueden brindar servicios de excelencia en todo el país. Anualmente, proporcionan empleo a más de 100,000 personas que aportan todo su esfuerzo y capacidad a sus miles de empresas clientes. **Adecco en el Mundo**, con 50 años de experiencia y presencia en más de 70 países, es la compañía de Recursos Humanos más grande del mundo. Cada día, proporcionan empleo a más de 700,000 personas a través de sus más de 7,000 sucursales en el mundo y brindan servicios a más de 150,000 compañías. Con la facturación de 2005 de € 18.3 billones, Adecco forma parte del Global Fortune 500, en la posición 265. Además cotiza en las Bolsas de valores de Suiza (SWX/virt-x:ADEN), de Nueva York (ADO) y París - Premier Marché de Euronext (ADE).

& **RH NET.**- Es un grupo de profesionales en la Administración de personal que encuentran la forma de ser socios de sus clientes; su filosofía es la de proveer soluciones y procesos con estándares globales que optimicen y mejoren la rentabilidad del negocio de sus clientes.

& **ONEDIGIT** es una empresa creada por un grupo de socios quienes aportan más de 15 años de experiencia en el sector de los Recursos Humanos, implementando un modelo de negocio 100%

dirigido a brindar servicios de calidad, ofreciendo soluciones integrales en Recursos Humanos y Administración de áreas.

Capitalizan su experiencia para proporcionar servicios integrales que favorezcan el desarrollo comercial de las empresas. Adicionalmente, diseñan sistemas y esquemas de trabajo acordes a sus necesidades, estos le agregan valor a su organización. Su propuesta de valor agregado se concentra en Experiencia, confianza, actitud de servicio, flexibilidad y tecnología de punta.

#### **4.5 INVESTIGACION DE CAMPO**

Desde tiempo muy remoto la estadística se ha convertido en un método efectivo para describir con exactitud los valores económicos, políticos, sociales, psicológicos, biológicos y físicos, y sirve como herramienta para relacionar, describir y analizar datos. Una vez que los datos estén tabulados podemos conocer algunas características sobre el comportamiento del suceso o evento en estudio que nos permiten conocer o mejorar el conocimiento de dicho suceso. Esto nos da la posibilidad de tomar decisiones acertadas y a tiempo, así como realizar proyecciones del comportamiento del suceso.

Por tal razón, nos servido de esta herramienta tan poderosa para analizar estadísticamente sobre el comportamiento en algunos aspectos de las empresas michoacanas en el uso estratégico del outsourcing.

Para estudiar el comportamiento de los aspectos se tomó una muestra aleatoria repetitiva de 10 empresas medianas y grandes de la ciudad de Morelia la cual será la representación de la población.

Veamos, entonces, que información nos arroja la muestra según lo expresado por la encuesta.

#### **4.5.1 ENCUESTA**

##### **1.- ¿En qué áreas implementa el outsourcing?**

- a. Asesoría.
- b. Mantenimiento.
- c. Manufactura.
- d. Transporte.
- e. Recursos humanos.
- f. Informática.
- g. Capacitación.
- h. Vigilancia y seguridad.
- i. Diseño y Construcción.

##### **2.- Señale que medidas se toman en caso de deficiencias por parte de la empresa subcontratada:**

- a. Ofrecer asistencia técnica, logística o administrativa.
- b. Amonestación.
- c. Rescindir el contrato.
- d. Demanda legal por incumplimiento de contrato.
- e. Ignorar lo sucedido.
- f. Negociación entre las partes.

##### **3.- Indique el nivel de control llevado a cabo sobre la(s) empresa(s) contratada(s):**

- a. Alto.
- b. Medio.
- c. Bajo.
- d. Ocasional.
- e. Ninguno.

**4.- ¿Cuál es el mínimo de experiencia exigido a una empresa subcontratista?**

**5.- ¿Qué porcentaje de reducción ha representado para la empresa la subcontratación?**

**6.- Indique el grado de satisfacción del cliente luego de la implementación del outsourcing:**

- a. Alto.
- b. Medio.
- c. Bajo.
- d. Ninguno.

**7.- ¿Qué influencias del entorno provocaron la implementación del outsourcing en su empresa?**

- a. Mejorar las condiciones frente a los competidores.
- b. Aumento de los costos de operación.
- c. Política económica del gobierno.
- d. Falta de infraestructura.
- e. Reducción de personal.
- f. Avances tecnológicos.
- g. Satisfacer las exigencias del mercado.
- h. Simplificar la administración de la empresa.

**8.- ¿Qué hace la empresa con el personal afectado por la subcontratación?**

- a. Terminación del contrato laboral.
- b. Transferir el empleado a la empresa subcontratada.
- c. Utilizar su experiencia y capacidad en áreas más productivas de la empresa.

**9.- Indicar las razones del rechazo a la subcontratación en algunos departamentos de la empresa.**

#### 4.5.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA

<b>Áreas de implementación del outsourcing</b>		
Asesoría	7	18.42%
Mantenimiento	4	10.53%
Manufactura	1	2.63%
Transportación	4	10.53%
Recursos humanos	2	5.26%
Informática	5	13.16%
Capacitación	8	21.05%
Vigilancia	5	13.16%
Diseño y construcción	2	5.26%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

<b>Medidas tomadas en caso de deficiencias por parte de la empresa subcontratada</b>		
Asistencia técnica, logística o administrativa	8	36.36%
Amonestación	4	18.18%
Terminación del Contrato	1	4.55%
Demanda legal por incumplimiento del contrato	2	9.09%
Ignorar lo sucedido	3	13.64%
Negociación entre las partes	4	18.18%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

<b>Niveles de control sobre las empresas subcontratadas</b>		
Alto	6	60.00%
Medio	4	40.00%
Ocasional		
Ninguno		
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

<b>Grado de Satisfacción del cliente</b>		
Alto	6	50.00%
Medio	6	50.00%
Bajo		
Ninguno		
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

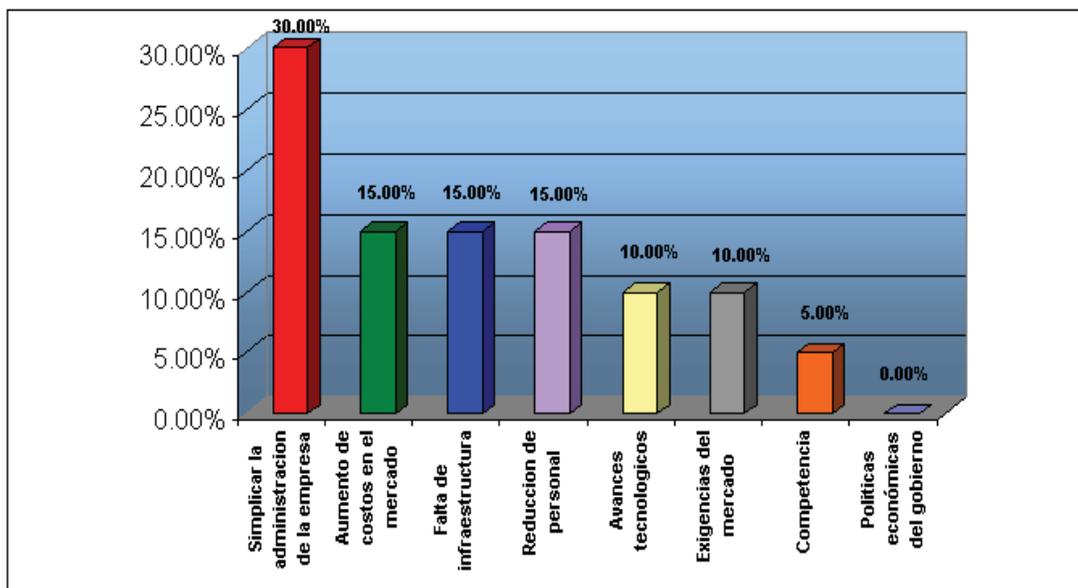
<b>Influencia del Entorno</b>		
Competencia	1	5.00%
Aumento de costos en el mercado	3	15.00%
Política económica del gobierno	0	0.00%
Falta de infraestructura	3	15.00%
Reducción de personal	3	15.00%
Avances tecnológicos	2	10.00%
Exigencias del mercado	2	10.00%
Simplificar la administración de la empresa	6	30.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

<b>Qué se hace con el personal afectado por la subcontratación</b>		
Terminación de contrato laboral	0	0.00%
Transferir empleados a otra empresa subcontratada	3	33.33%
Trasladarlos a otras áreas de la empresa	6	66.67%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

<b>Por qué se rechaza la subcontratación</b>		
Costo	2	15.38%
Rechazo del personal	1	7.69%
Temor	3	23.08%
Despido de empleados	2	15.38%
Fuga de información	2	15.38%
No es necesario	2	15.38%
Disminución de utilidades	1	7.69%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

### 4.5.3 INTERPRETACION DE LOS DATOS

**INFLUENCIA DEL ENTORNO: ¿Qué influencias del entorno provocaron la implementación del outsourcing en su empresa?**



Observemos este histograma, por si solo no nos dice algo contundente, pero si vemos la relación intrínseca que existe entre sus componentes nos daremos cuenta de las razones reales por la que las empresas encuestadas en Morelia hacen uso del outsourcing.

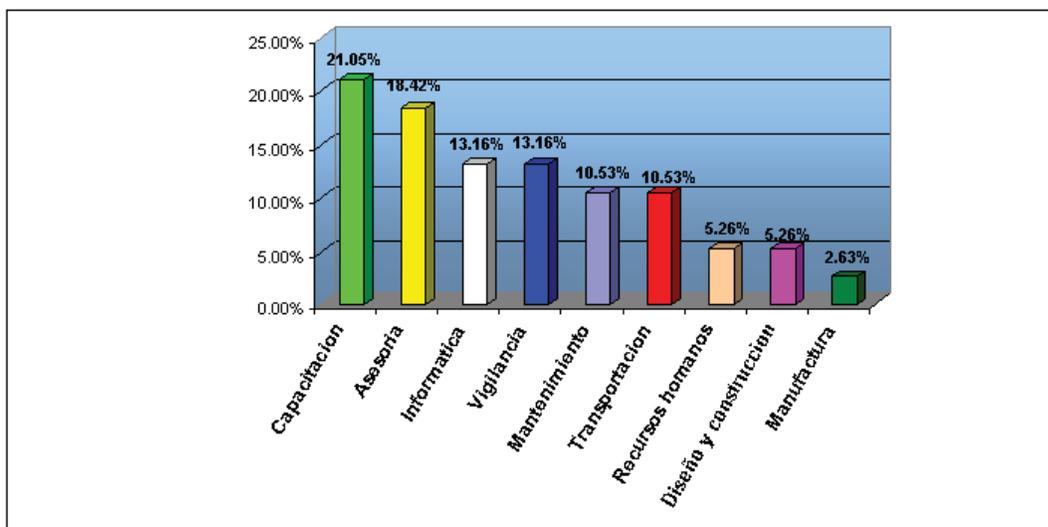
Si vemos los renglones de simplificar la administración, la falta de infraestructura, los avances tecnológicos, las exigencias del mercado y la competencia tienen una estrecha y primordial relación por razones de rentabilidad. Es decir un 70 % de la muestra indica que las razones por la que se implementa el outsourcing viene dado por la calidad del servicio, las mejoras en el desempeño operacional, la mejora en la imagen de la organización frente al mercado y a sus competidores, y mejoras en el control y la administración.

Mientras que los renglones de aumento de costos en el mercado y la reducción de personal están relacionadas por razones de costos, lo que

indica que las razones de costo quedan relegadas en un segundo plano con un porcentaje de un 30%.

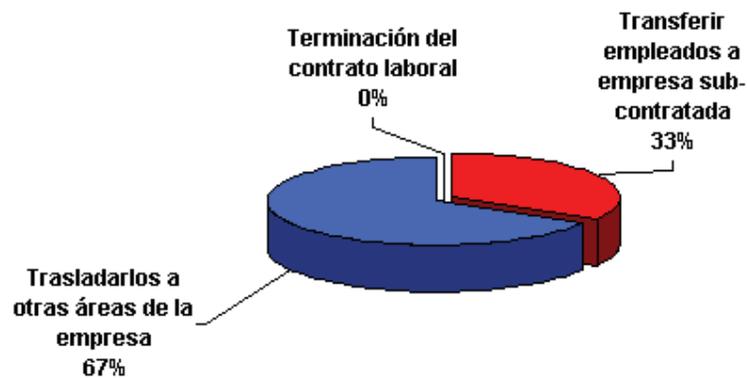
Con un 0.00% queda en tercer lugar las políticas económicas del gobierno, siendo éstas no incidentes en la aplicación de esta estrategia.

#### AREAS DE IMPLEMENTACION: ¿En qué áreas implementan el outsourcing?



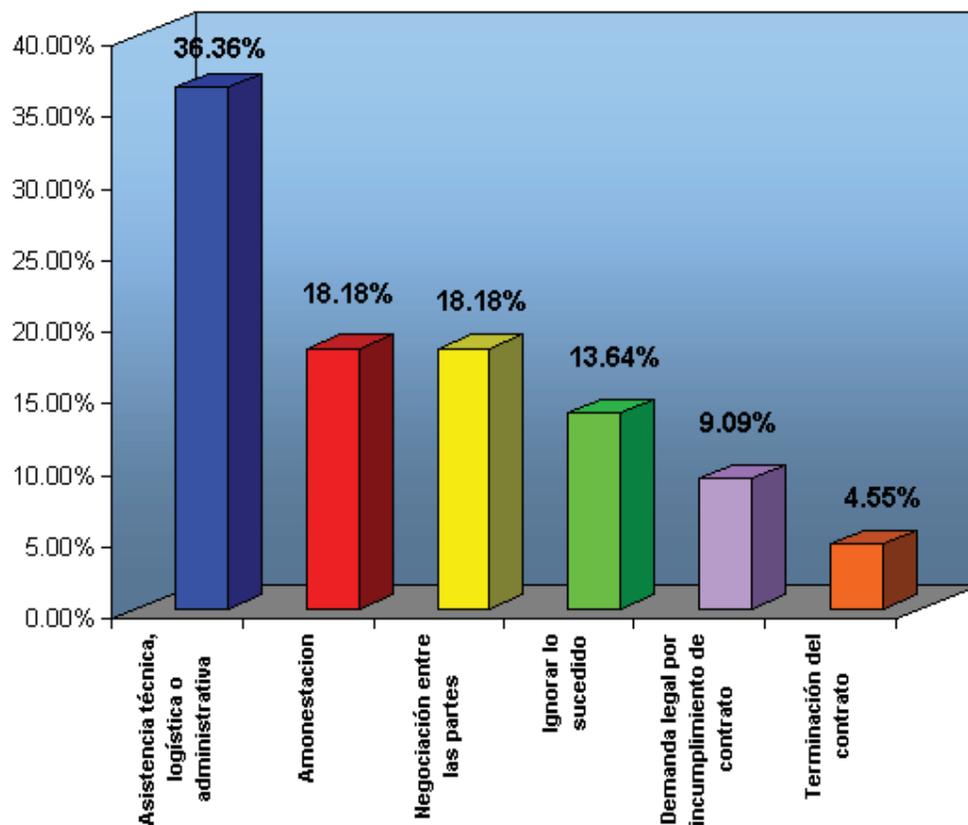
En esta sección la muestra, seleccionada aleatoriamente, presenta un comportamiento inclinado a la asesoría. Nos encontramos que los renglones de capacitación, asesoría, informática, recursos humanos, diseño y construcción poseen una relación fundamental en el campo de la asesoría, lo que nos indica que la asesoría predomina con un 63.15%, mientras que en un segundo lugar las áreas de vigilancia con un 13.16%.

El restante 23.69% queda distribuido entre las áreas de mantenimiento con un 10.53%, transportación con un 10.53% y manufactura, relegada en un último plano con un 2.63%.



**PERSONAL AFECTADO: ¿Qué hace la empresa con el personal afectado por la sub-contratación?**

El 67% de las empresas ubican sus empleados en otras áreas de la empresa o en la misma área como supervisores, y el 33% son transferidos a la empresa sub-contratada. Un 0% de las empresas dan por terminado el contrato laboral, lo que nos indica que esta estrategia administrativa no es causa de despido en las empresas encuestadas.



### MEDIDAS TOMADAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO: ¿ Qué medidas se toman en caso de deficiencias por parte de la empresa sub-contratada ?

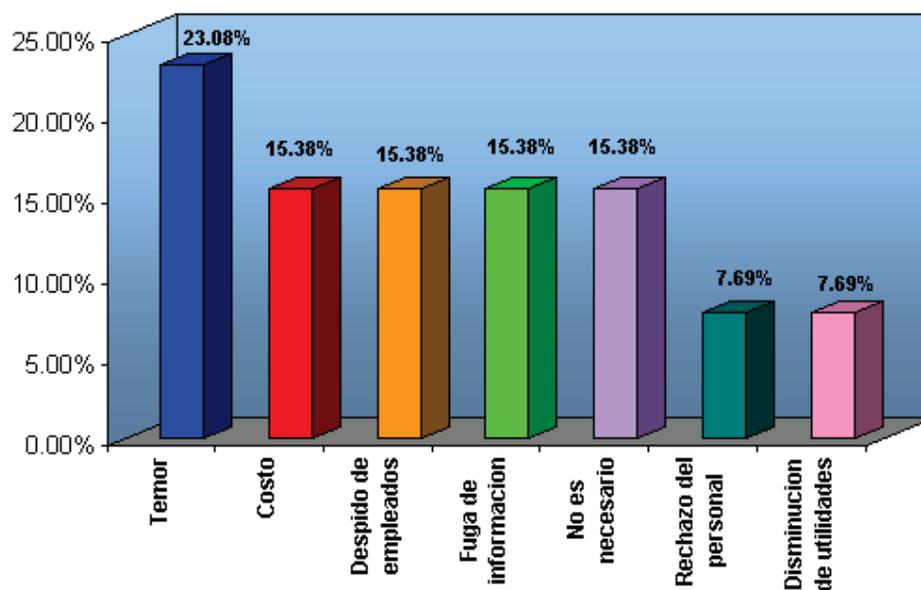
Observando la relación primordial de los componentes de este histograma nos damos cuenta que la asistencia técnica con un 36.36% sumada a la negociación entre las partes con un 18.18% poseen una relación muy estrecha de conceptos. Es decir, con un total de un 54.54% de la muestra se vislumbra que existe algún contacto amigable entre la empresa demandante y la empresa oferente buscando obtener mejoras o una buena salida a la situación.

La demanda legal y la terminación del contrato determinan que un 13.64% de los casos la sociedad implícita existente entre el contratante y el contratado desemboca en la terminación de las relaciones. Un 18.18% ejerce el derecho de amonestar y un 13.64% sigue con el proceso sin tomar medidas correctivas, lo que nos lleva a inferir algunos enunciados acerca de esta parte:

- Existe un mal sistema de supervisión.
- El contrato no fue bien definido.
- Existe irresponsabilidad por parte de la empresa contratante.

#### RAZONES DE RECHAZO IMPLEMENTACION OUTSOURCING:

Indique razones de rechazo al Outsourcing en algunos departamentos de la empresa



El manejo de algunas áreas de las empresas son externalizadas, pero otras no, por múltiples razones como puede observarse en el gráfico anterior. El temor (a perder la imagen empresarial ante el mercado y ante los competidores, la estructura de los procesos), la fuga de información (tráfico de información con la competencia), el despido de sus empleados, y el rechazo del personal existente en la empresa se interrelacionan, lo que implica que un 61.53% sienten temor de implementar el outsourcing en ciertas áreas. Mientras tanto, el costo de la implementación y la disminución de utilidades conforman una razón económica, por lo que un 23.07% no hace uso de esta estrategia por razones económicas.

Por último, un 15.38% considera que aplicar outsourcing en algunas áreas de la empresa no es necesario.

Estas informaciones estadísticas tienen como objetivo plasmar la realidad o el comportamiento de los hechos, y lo hemos confirmado: OUTSOURCING es su solución estratégica.

Así pues, se puede decir que hay una tendencia muy marcada a la práctica del outsourcing en las empresas a nivel mundial.

Cada día las organizaciones buscan alcanzar una mayor eficiencia a un menor costo, sin dejar de lado los estándares de calidad y servicio al cliente exigidos.

Como todo proceso administrativo en el outsourcing están involucradas actividades de planificación, organización y análisis que responden a objetivos específicos de aprendizaje, orientados a descubrir, emplear y adaptar nuevas estrategias para las diversas áreas de la organización.

Al involucrarse en un proceso de outsourcing las empresas deben definir claramente una estrategia que guíe todo el proceso y contenga los aspectos importantes en el desarrollo del mismo.

Algunos de los beneficios potenciales de utilizar esta herramienta son la disminución de los costos, un enfoque más dedicado a actividades competitivas de la empresa, mayor flexibilidad y rapidez de respuesta así como el uso de tecnología y materiales de clase mundial. Por otra parte existen algunas desventajas posibles como son el decline de la innovación por suplidores, pérdida de control del proceso de producción y una eventual competencia por parte de los mismos que al conocer el proceso a plenitud pasan de ser suplidores a competidores.

En la actualidad las organizaciones están buscando una nueva manera de aumentar sus ingresos, conseguir costos efectivos en servicios y compartir ideas con los consumidores... el Outsourcig es la herramienta óptima para ello.

## CAPITULO V

### PROPUESTAS PARA LA EMPRESA GRUPO SESI SC

#### 5.1 Propuestas en Materia Contable y Financiera

Cuando una compañía decide llevar a cabo un proceso de Outsourcing debe definir una estrategia que guíe todo el proceso.

El *outsourcing* de nómina, manejado por ejecutivos especializados con amplia experiencia basada en una capacitación constante, sirve como plataforma para el manejo de las diferentes variables y posibilidades de soluciones para cubrir las expectativas específicas de cada cliente, y poder resolver cualesquiera de las situaciones de emergencia que se presentan de manera común en las empresas.

Algo muy importante es que el cliente puede evaluar cada etapa del proceso de manera directa e inmediata y se conoce la tarifa por anticipado, misma que está basada en una relación costo-beneficio.

Grupo SESI, con una experiencia sólida en el ámbito de soluciones en Recursos Humanos, dispone de una vasta gama integral de servicios innovadores y, entre sus productos más importantes, se encuentra el *outsourcing*, tanto de administración de personal como de nómina.

Sin embargo es importante aclarar, que sus asesores, como lo mencionamos en líneas anteriores, requieren de una capacitación constante, si bien no para conocer a fondo aspectos contables (que corresponden a sus asesores fiscales y contables), si para conocer aspectos generales en el manejo de outsourcing de nómina, para no dejar de lado aspectos importantes a considerar, tanto en el momento de llevar a cabo el proceso que inicia con la selección del personal como al finalizar el mismo con la contratación y administración de

dicho personal. Cuestiones que hablarán por si mismos del profesionalismo y experiencia adoptados a lo largo del tiempo.

A lo largo de todos estos años, han ofrecido servicios de *outsourcing* a empresas de muy diferentes giros.

Este servicio abarca la búsqueda de personal a diferentes niveles, desde el operativo, técnico y administrativo, hasta el gerencial; además, incorporan a los trabajadores en su nómina y se responsabilizan de todo lo que tiene que ver con la parte administrativa, el manejo y control de prestaciones — conforme a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo que nos rige—, así como la inducción y capacitación correspondientes. Especial importancia para la productividad del área revisten los procesos asociados al diseño y operación de sistemas de compensaciones variables, así como sistemas de evaluación de actuación alineados a indicadores estratégicos de negocio. Las negociaciones sindicales son parte de su responsabilidad para actuar siempre en una relación ganar-ganar entre la empresa y sus colaboradores.

He aquí la importancia que mencionamos de mantenerse siempre actualizado tanto en procesos legales como fiscales, es por ello que dentro de estas recomendaciones dadas a la empresa Grupo SESI estimamos conveniente recordarle que nuestro sistema Fiscal Mexicano se encuentra constantemente cambiando y generando reformas de una manera muy agilizada y es de vital importancia que no las pierda de vista, ya que dichas reformas pueden contribuir al éxito o fracaso de la empresa.

Dicho lo anterior, debido a que mencionamos que uno de los problemas principales de la empresa Gupo SESI es la falta de liquidez constante, la cual se ha visto intensificada debido a la falta de administración, y lo tomamos en cuenta aquí ya que sabemos que las cargas tributarias en nuestro país son un poco complejas, por no mencionar que si representan una carga económica importante para los contribuyentes, es por esto que además de recomendar la capacitación y administración de los recursos financieros y tributarios podemos mencionar, entre otras, las siguientes recomendaciones:

- ✓ Investigar y cotizar créditos bancarios para la sociedad, el cual permita pagar de tajo todas las deudas (que de manera desproporcionada se tienen) ya que si bien, hay muchas de montos pequeños, sus intereses no lo son tanto; el nuevo crédito no generará una carga adicional, sino que permitirá pagar todas las deudas pequeñas de un solo golpe y a un interés fijo y posiblemente mucho mas pequeño
- ✓ Realizar un análisis detallado de todos los gastos generales en los que incurre la empresa para de esta forma poder detectar las fugas que se están realizando.
- ✓ Otro punto de acción al problema de la falta de liquidez podría ser el aumento de capital por parte de los socios, el cual como punto importante se debe administrar de manera adecuada y no de la forma en que se viene haciendo hasta ahora.
- ✓ En caso de un plan emergente una solución viable podría ser la venta de acciones a un nuevo socio, lo cual aportaría dinero a la sociedad sin necesidad de adquirir nuevos pasivos bancarios.
- ✓ Otro punto importante sería el analizar el Activo con el que cuenta la sociedad para analizar la posible enajenación de alguno de ellos.
- ✓ Al adquirir un poco de capital una buena forma de invertirlo sería en un buen análisis de mercado, todo esto para incrementar la cartera de clientes, y no limitarse únicamente a la ciudad de Morelia, sino ampliar el mercado a ciudades importantes del estado de Michoacán.
- ✓

## **5.2 Principales Propuestas en materia Laboral**

Como ya mencionamos a lo largo de todo este trabajo de investigación, otro de los aspectos importantes de una buena administración de nómina, y como sabemos sin trabajadores, no hay empresa y por lo tanto no hay administración de nómina, es por eso que los puntos recomendables a cuidar para Grupo SESI son:

- ✓ Realizar una revisión del contrato laboral de los empleados, en donde se revise y analice a fondo las prestaciones así como los

montos de ellas que se les ofrecerán a los trabajadores, incluyendo en este análisis los diferentes puestos a los que puede aspirar cada uno de los trabajadores. El analizar el monto de las prestaciones nos ayudará en el monto de deducción de ellas para efectos de la LISR.

- ✓ Revisar y analizar los aspectos que integran el reglamento interior de trabajo, en donde se redacten claramente todas las obligaciones, sanciones y derechos con los que cuentan cada uno de los trabajadores.
- ✓ Revisar y estudiar a fondo los principales programas de apoyo que emiten las autoridades laborales, como lo son el SUA y el IDSE, esto con el fin de mejorar y aprovechar su funcionamiento y la administración del tiempo que proporcionan, sin dejar a un lado que su manejo en estos días es de carácter obligatorio.

### **5.3 Principales Propuestas en Materia Fiscal y Jurídica**

- ✓ Realizar cursos de capacitación continua para los trabajadores ejecutivos de la empresa, estos son, para los que se encargan del manejo de la administración de nómina, es decir, todo el personal administrativo, incluyendo a los jefes o dueños esto para conocer los principales cambios en materia fiscal y laboral que puedan afectar su trabajo.
- ✓ Revisar el cálculo correcto de la nómina cuidando las reformas aplicables a partir del 2008 como lo son el cálculo del Subsidio al Empleo
- ✓ Revisar periódicamente los cálculos de los impuestos por pagar, esto es ir realizando un análisis de las ventajas y oportunidades que brindan las leyes mexicanas que puedan ayudar a disminuir el cargo tributario.
- ✓ Resolviendo el problema de liquidez, cuidar mucho las fechas en que se tienen que cumplir con las cargas tributarias y las cargas en materia de seguridad social con el fin de evitar las multas, recargos y actualizaciones a los mismos.

- ✓ Conocer e investigar con sus asesores fiscales y contables cuáles son las principales lagunas de ley que pueden aprovechar para disminuir su carga tributaria, todo esto dentro del margen de las leyes.
- ✓ Revisar y en caso de no existir, elaborar contratos con los principales clientes que vigilen el buen funcionamiento de sus negociaciones, asegurando con esto al cliente así como la buena convivencia y la seguridad de la renovación de los mismos de acuerdo al desempeño de la empresa. Por más atractivo y beneficioso que pueda parecer, no se debe olvidar que la subcontratación es delicada, se están colocando actividades importantes para la empresa en manos de terceros que pueden perjudicar los intereses de la compañía si no se ajustan a sus necesidades. Es por esto, que uno de los puntos básicos al buscar subcontratar es el contar con un contrato por escrito, que sea claro en establecer todos los puntos necesarios para que el se cumpla con la entrega del servicio así como con las características requeridas por la empresa.
- ✓ Revisar los contratos con sus principales proveedores y acreedores, para ver si existe la posibilidad de un nuevo arreglo financiero.
- ✓ Estudiar y manejar a fondo los programas como computacionales que las autoridades proporcionan con el fin de optimizar el tiempo y agilizar los trámites y pagos de contribuciones.
- ✓ Revisar muy bien las obligaciones fiscales que como persona moral Grupo SESI ha adquirido como lo es el de contar con su FIEL la cual hasta el momento no existe, ni para el representante legal, ni para la empresa.

## CONCLUSION

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 consumidor.

Cada día es mayor la competencia y las exigencias a las que las empresas tienen que hacer frente. La dura pugna por afianzarse y liderar un sector obliga a mejorar la calidad de sus productos o servicios. Tradicionalmente, la gran mayoría de empresas aglutinaba dentro de su organización áreas como recursos humanos, auditoría, ventas, entre otras. Ello respondía a una cultura empresarial orientada a la concentración donde no se reparaba en los costes de hacerse cargo de todas las tareas, a pesar de la poca eficiencia que reportase.

Para adaptarse al creciente empuje del mercado, las empresas deben remodelar sus estructuras. Se evalúa la opción de reducir los costos operativos corrientes para ganar en eficiencia y obtener un mayor desarrollo. La necesidad de ser competitivos obligó a desprenderse de muchas de las áreas a exclusivo cargo de la empresa, que fueron delegadas a profesionales especializados y como ya analizamos, el Servicio de Outsourcing de Nómina y Recursos Humanos a implementar en las compañías, debe ser una solución exacta, transparente e integrada que genere bajos costos operativos y responda a las regulaciones legales vigentes con la posibilidad de una adaptación rápida y sencilla a las necesidades de su empresa y los cambios de nuestro régimen laboral.

El outsourcing es viable si se acompaña de un programa de desarrollo de proveedores que tenga como meta establecer mejora continua, de esa manera aseguramos estándares de calidad en mejora permanente y en

dominio de todos. Un aspecto fundamental y al mismo tiempo complementario es que no podemos pasar por alto la calidad integral de nuestros procesos, y al referirnos a ello hablamos también de la calidad de vida de todos los colaboradores de la empresa, por lo que debemos evitar que se deterioren sus niveles de vida o condiciones de trabajo, al pasar a depender contractual y formalmente de otra empresa, he aquí una responsabilidad de carácter social de primer orden para las empresas.

El servicio es ideal para las empresas que llevan a cabo proyectos especiales, o que quieren poner a prueba al personal de nuevo ingreso. También está enfocado a compañías que requieren de apoyo extra para el logro de una actividad específica, o deseen organizar programas de entrenamiento, obteniendo del *outsourcing* un valor agregado. En este mismo sentido, el *outsourcing* ofrece beneficios a empresas extranjeras que requieren adecuar sus políticas, procedimientos y programas al entorno y legislación mexicanos.

El outsourcing es uno de los desarrollos más importantes en la forma de dirigir organizaciones. Esta forma de realizar el trabajo ha pasado a formar parte notoria en las decisiones administrativas de las empresas en los últimos años. Ha demostrado ser un instrumento útil para el crecimiento de las empresas. En su favor, se pueden alegar razones como una mayor eficiencia, el ser más económico, la disposición de personal altamente cualificado y la rebaja en el gasto de la operación.

Ello permite a la empresa compartir riesgos y destinar recursos para otras cuestiones. Además, tiene su reflejo en una mejor planificación de los asuntos de la compañía. Ésta se preocupa únicamente de estructurar las diferentes áreas de su organización, dejando que la compañía subcontratada se ocupe de los servicios delegados. Pueden ser éstos últimos de tipo tecnológico, manejo de proyecto o sobre la administración y operación de la infraestructura.

La especialización de la empresa que presta los servicios ofrece una amplia gama de posibilidades para satisfacer las necesidades de sus clientes. Debido a la celeridad en el mundo de la tecnología se disponen de las últimas novedades sin tener que formar al personal de la organización para

manejarla. Se aplica el talento y los recursos de la organización a las áreas clave. Se intenta lograr, en términos generales, una mayor funcionalidad con menores costes.

Pueden considerarse también ventajas del outsourcing la reducción de la inversión en planta y equipo, con la consiguiente disminución en los costos de manufactura. Esta modalidad permite a la empresa responder con rapidez a los cambios del entorno, acorta las duraciones de los ciclos y crea un mejor grado de respuesta a las necesidades de los clientes. Podemos señalar, además, factores positivos en el ámbito financiero, los costos de la logística pasan de fijos a variables y hay un beneficio de las economías de escala que los operadores pueden generar, y en el inmobiliario, se libera capital de la empresa destinado a almacenes para que pueda ser empleado en otras estrategias.

Sin embargo, en su contra pueden existir factores que hagan que no resulte satisfactoria la realización de este tipo de contrato. Puede suceder que la empresa subcontratada una vez haya aprendido el conocimiento de los entresijos del negocio y del producto en cuestión, los use para levantar su propia compañía y compita con aquella que le contrató. Es posible que el ahorro que se esperaba no se consiga y tampoco cabe descartar una reducción sobre los beneficios estimados.

Como hemos podido observar una ruta de aspectos críticos de outsourcing, debe ser planificada para evitar desazones y tropiezos productivos, para ello debemos tomar en cuenta aspectos técnicos y legales, sólo de esa manera podremos ser parte de un contrato equilibrado y controlado que nos permita ser mejores ante nuestros competidores y mejores con nuestros trabajadores. Es evidente que un mayor control de riesgos nos hace mas eficientes y reduce el grado de incertidumbre lo cual al final también nos conduce a reducir el grado de rechazo del proceso de outsourcing en la empresa elevando nuestras posibilidades de éxito.

Tal vez sea interesante reflexionar lo siguiente: mantener una nómina delgada o delegar a un experto las actividades de ésta, son dos herramientas que permitirán que cada empresa se dedique a su objetivo de negocio sin preocupaciones. Recordemos la frase de: "zapatero a tus zapatos".

## BIBLIOGRAFIA

& [www.gruposesi.com](http://www.gruposesi.com)

& Fisco Agenda 2008, Ediciones Fiscales ISEF SA:

- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA 2007
- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA 2008
- LEY DEL IMPUESTO AL ACTIVO 2007
- LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO 2008
- LEY DEL IMPUESTO EMPRESARIAL A TASA UNICA 2008

& GÓMEZ Haro, Enrique y OCAMPO Medina, Carlos; Estudio Práctico de la LIETU y de la LIDE.

Dofiscal Lexis Nexis

& TRUEBA, Urbina Alberto; TRUEBA, Barrera Jorge; LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. 81ª. Edición

& Nuevo Consultorio Fiscal; Revista de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. Núm. 415

& Emprendedores al Servicio de la Pequeña y Mediana Empresa; Revista de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. Núm. 99.

& Nuevo Consultorio Fiscal; Revista de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. Núm. 420

& Práctica Fiscal Laboral y Legal-empresarial. Ed. Taxx. No. 466

& Nuevo Consultorio Fiscal; Revista de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. Núm. 430

& Nuevo Consultorio Fiscal; Revista de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. Núm. 368

& Nuevo Consultorio Fiscal; Revista de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. Núm. 416

& LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

& LEY DEL INFONAVIT

& [www.imcp.com.mx](http://www.imcp.com.mx)

- & Libro cuarto, Primera parte, Título Primero Capítulo I del Código Civil para el Estado de Michoacán del Artículo 1650 al artículo 1709
- & Libro cuarto, Primera parte, Título Segundo Capítulo V del Código Civil para el Estado de Michoacán del Artículo 1867 al artículo 1882 y Capítulo VI del Artículo 1883 al artículo 1884
- & Libro cuarto, Primera parte, Título Décimo Capítulo II del Código Civil para el Estado de Michoacán Artículo 2460
- & Libro cuarto, Primera parte, Título Décimo Capítulo II del Código Civil para el Estado de Michoacán Artículo 2464
- & Tesis aislada del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, septiembre de 1999, página 792
- & Libro cuarto, Primera parte, Título Décimo primero Sección segunda Capítulo I del Código Civil para el Estado de Michoacán Artículo 2542
- & LEY GENERAL DE SOCIEDADES COOPERATIVAS
- & [www.sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx)
- & PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.
- & Amparo directo 6811/94. Diners Club de México, S.A. de C.V. 1o. de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Guadalupe Villegas Gómez.
- & Amparo directo 3371/94. Rogelio Rivero Rodríguez. 28 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.
- & Amparo directo 60/91. Mercedes Zamora López de Torija. 22 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario José de Jesús Echegaray Cabrera
- & Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, junio de 1991, pág. 444.
- & Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, octubre de 1992, pág. 460
- & Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

& LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

& Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Reader's Digest

& Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava Época. Tomo VII-Junio. Tesis: Página: 289. Tesis Aislada

& Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta

& Diario Oficial de la Federación -DOF- los días 17 y 26 de diciembre de 1996