



La evolución de la figura del outsourcing en el marco jurídico y fiscal mexicano

Mejía Rodríguez, Lorena Griselda¹ y Paura García, Juan²

¹Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración, Monterrey, Nuevo León, México, lgmejia@gmail.com, Av. Universidad S/N, Ciudad Universitaria, (+52) 81 8329 4000

²Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración, Monterrey, Nuevo León, México, juan_paura@yahoo.com, Av. Universidad S/N, Ciudad Universitaria, (+52) 81 8329 4000

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Revisión por pares

Fecha de aceptación: 9 de junio de 2019

Fecha de publicación en línea: 31 de julio de 2019

Resumen

En la actualidad es un gran reto para las empresas combinar sus habilidades y recursos, para tener una ventaja competitiva en el mercado en el que se desenvuelven. Existe una práctica que desde principios de los años 70 ha sido utilizada a nivel mundial, llamada outsourcing. De acuerdo con el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (Bolaños Pérez, 2016), es una figura cuyo objetivo es colaborar con las empresas en la realización de tareas y actividades, ya sean operativas y de soporte, que permita a éstas concentrarse en las actividades que sí dominan y, por ende, en el logro de sus objetivos, incrementando su productividad, eficiencia y crecimiento. El objetivo de este trabajo de investigación es señalar los efectos de la reforma laboral y fiscal para las empresas que contratan los servicios de outsourcing, conocida y regulada como subcontratación laboral en México.

Palabras clave: outsourcing, subcontratación, México.

Abstrac

Nowadays, it is a great challenge for companies to combine their skills and resources to have a competitive advantage in the market in which they operate. There is a practice that since the early 70s has been used worldwide, known as outsourcing. According to the Mexican Institute of Public Accountants (Bolaños Pérez, 2016), it is a figure whose objective is to collaborate with companies in carrying out tasks and activities, operational and/or support activities, allowing them to concentrate on the activities that they dominate (core activities) and, therefore, in the achievement of their objectives, increasing their productivity, efficiency and growth. The objective of this research work is to point out the effects of labor and tax reform for companies that hire outsourcing services, known as labor subcontracting in Mexico.

Key words: outsourcing, subcontracting, Mexico.

1. INTRODUCCIÓN

El outsourcing es una tendencia actual que ha formado parte importante de las decisiones administrativas de los últimos años de muchas de las empresas nacionales e internacionales (Alvarado Hernández, 2013). Además, ha sufrido varios cambios en nuestro país en los últimos años, por lo que su estudio y análisis es de gran interés entre los contadores, fiscalistas y abogados. Lo anterior nos lleva a preguntarnos ¿Cuál es la principal razón de la evolución de la figura del outsourcing en los últimos años en el sistema laboral y fiscal en México?

Para poder responder la pregunta anterior y para la realización de este artículo se analizaron 21 artículos publicados en diferentes medios y que fueron escritos por diferentes expertos que pertenecen al Colegio de Contadores Públicos de México (CCPM). En la página de internet del CCPM existe la recopilación de dichos artículos a partir del año 2011, pero para efectos de nuestro artículo solo se encontraron publicaciones del año 2013 al 2019 relacionadas con el outsourcing. Actualmente, el tema de la figura del outsourcing o subcontratación laboral ha cobrado importancia, ya que es una figura que está regulada muy de cerca por las autoridades fiscal, laboral y de seguridad social. El objetivo principal de esta publicación es señalar los efectos de la reforma laboral y fiscal para las empresas que contratan los servicios de outsourcing.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 El outsourcing en México.

La figura del outsourcing se comienza a utilizar en los años 70 con empresas especializadas en servicios de vigilancia y limpieza, principalmente. Luego se comenzaron a utilizar servicios de comedor y mantenimiento, hasta llegar a la contratación de personal para:

reclutamiento y selección, relaciones públicas, sistemas de información, mantenimiento de sistemas, procesamiento de datos, nóminas, etc.

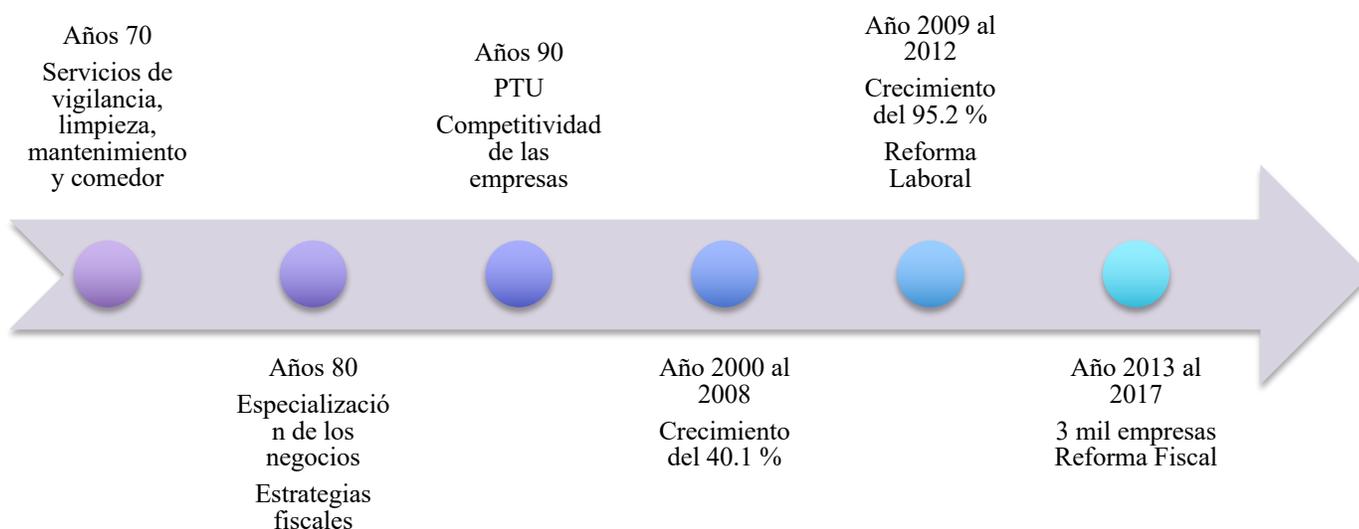
A mediados de los años 80 cobra mayor fuerza debido a la flexibilidad que se tenía para contratar servicios externos para algunos procesos de producción y a la reubicación de recursos y servicios que permitían la maximización y especialización de los negocios. Según los expertos, en los años 80 es cuando surge el uso de la figura por grupos de empresas con el fin de encontrar estrategias fiscales que les permitieran ahorros sustanciales y deducibilidad.

Lo anterior nos lleva a aseverar que en los años 90 se utiliza principalmente para la disminución de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU), pero se dice que con la finalidad de mantener la competitividad de las empresas y de México como un país atractivo para la inversión extranjera. En la década de los años 90 esta figura comienza a aparecer con fuerza, aunque se le conocía como tercerización, pero después de las modificaciones en la Ley Federal de Trabajo en el 2012 se le dio mucho énfasis a este esquema.

Ya para el año 2013, se utilizaba para la contratación de servicios de personal, procesos fiscales, tecnologías de información y comunicación (TIC), procesos de negocios, administración y control de proyectos, auditoría interna y seguridad en TIC, entre otros. Hoy en día existen más de tres mil empresas dedicadas a esta actividad (Alvarado Hernández, 2013) y sólo el 25 % de dichas empresas se consideran formales (Alvarado Hernández, 2013).

En la figura que se muestra a continuación, podemos observar una línea del tiempo de los últimos 50 años, en donde se aprecia la evolución de la figura del outsourcing, regulada con el nombre de subcontratación laboral en nuestro país y algunos de los eventos más relevantes relacionados con ella.

Figura 1. Línea del tiempo de la evolución del outsourcing en México



Fuente: Elaboración propia.

2.2 Las reforma laboral y fiscal que regulan la subcontratación.

En México, el outsourcing se conoce también como externalización y tercerización, pero se regula laboral y fiscalmente con el nombre de subcontratación laboral. Es frecuente encontrarse con empresas que cada vez más contratan estos servicios. Según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2014), en los últimos diez años hemos pasado de 1.4 a 3.6 millones de personas trabajando bajo este esquema.

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), lo define como una figura cuyo objetivo es colaborar con las empresas en la realización de tareas y actividades, ya sean operativas o de soporte, que permita a éstas concentrarse en las actividades que sí dominan y, por ende, en el logro de sus objetivos, incrementando su productividad, eficiencia y crecimiento (Bolaños Pérez, 2016).

En los últimos años algunas empresas han hecho mal uso de esta figura, a tal grado que a principios del año 2017 entraron en vigor reformas fiscales, derivadas de una reforma laboral que tuvo lugar en el año 2012, para

contrarrestar los efectos de la evasión fiscal relacionada con esta figura.

En dichas reformas laborales y fiscales se establecen sanciones por incumplimiento a algunas de las normas de subcontratación y el contratante (empresa que contrata los servicios de outsourcing) se vuelve responsable solidario del contratista (empresa que ofrece los servicios de outsourcing).

La reforma laboral se da específicamente en el artículo 15 inciso A, B, C y D de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y dichos artículos actualmente estipulan lo siguiente:

Artículo 15-A de la LFT.

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Este tipo de trabajo deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su

totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15 B de la LFT.

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

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

Artículo 15 C de la LFT.

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

Artículo 15 D de la LFT.

No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta ley.

Artículo 1004-C de la LFT.

A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general (SMG).

Lo que la mayoría de los autores consultados plantean, es que lo más importante es que nos quede bien claro a que se refieren cada uno de los incisos del artículo 15-A, mencionado anteriormente. A continuación, se presentan las interpretaciones del doctor Jaime Alberto Flores Sandoval (2018):

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo: Esto quiere decir que no puede existir subcontratación de la totalidad de las tareas del ente, pues ello implicaría la sustitución plena de la fuerza de trabajo y por tanto, la aceptación de que el ente no recurre a los recursos externos para eficientizar sus labores, sino para sustituir sus responsabilidades. Deben distribuirse las labores y asignar trabajadores subordinados de la contratante en actividades relacionadas directamente con el giro de la empresa (prioritarias) y de la contratista en funciones que no sean esenciales

b) Deberá justificarse por su carácter especializado: Esta condición es para justificar que se recurre a la subcontratación porque es ofertada por una empresa especializada en las tareas para las cuales es contratada y no con la finalidad de obtener beneficios fiscales o laborales.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante: Este requisito tiene la finalidad de evitar que las futuras contrataciones se lleven a cabo con beneficios o prestaciones diferentes a las obtenidas por los trabajadores de la contratante con mayor antigüedad.

Como consecuencia de la reforma laboral, mencionada anteriormente, en el año 2016 se aprobaron las siguientes reformas fiscales que entraron en vigor el 1 de enero de 2017:

Tabla 1. Reformas fiscales que entraron en vigor el 1 de enero de 2017.

Ley	Artículo
Ley del impuesto sobre la renta (ISR)	Artículo 27 Fracción V
Ley al valor agregado (IVA)	Artículo 5, Fracción II
Ley al valor agregado (IVA)	Artículo 32, Fracción VIII
Ley de Hacienda del Estado de Nuevo León.	Artículo 158 Bis.

Fuente: Elaboración propia.

En las reformas fiscales mencionadas en la tabla 1, se establecen nuevos requisitos para la deducción de erogaciones por servicios de personal para efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) y para el acreditamiento del Impuesto al Valor Agregado (IVA) cuando se trata de servicios de subcontratación. Dichos requisitos se mencionan a continuación, tal cual están escritos en las respectivas leyes:

Artículo 27, fracción V de la LISR.

Las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos:

V. Tratándose de subcontratación laboral en términos de la LFT, el contratante deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo”.

Artículo 5, fracción II de la LIVA.

Para que sea acreditable el IVA deberán reunirse los siguientes requisitos:

III. Que el IVA haya sido trasladado expresamente al contribuyente y que conste por separado en los comprobantes fiscales a que se refiere la fracción III del artículo 32 de esta Ley. Adicionalmente, cuando se trate de actividades de subcontratación laboral en términos de la LFT, el contratante deberá obtener del contratista copia simple de la declaración correspondiente y del acuse de recibo del pago del impuesto, así como de la

información reportada al SAT sobre el pago de dicho impuesto. A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, misma que deberá ser entregada en el mes en el que el contratista haya efectuado el pago. El contratante, para efectos del acreditamiento en el mes a que se refiere el segundo párrafo del artículo 4o. de esta Ley, en el caso de que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción deberá presentar declaración complementaria para disminuir el acreditamiento mencionado.

Artículo 32, fracción VIII de la LIVA.

Los obligados al pago de este impuesto y las personas que realicen los actos o actividades a que se refiere el artículo 2-A tienen, además de las obligaciones señaladas en otros artículos de esta Ley, las siguientes:

VIII. Proporcionar mensualmente a las autoridades fiscales, a través de los medios y formatos electrónicos que señale el SAT, la información correspondiente sobre el pago, retención, acreditamiento y traslado del IVA en las operaciones con sus proveedores, desglosando el valor de los actos o actividades por tasa a la cual trasladó o le fue trasladado el IVA, incluyendo actividades por las que el contribuyente no está obligado al pago, dicha información se presentará, a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior al que corresponda dicha información. Tratándose de operaciones de subcontratación laboral, el contratista deberá informar al citado órgano administrativo desconcentrado la cantidad del IVA que le trasladó en forma específica a cada uno de sus clientes, así como el que pagó en la declaración mensual respectiva.

Artículo 158 Bis de la Ley de Hacienda del

Estado de Nuevo León:

Están obligadas a retener y enterar este impuesto, las personas físicas y morales, las unidades económicas, las asociaciones en participación y los fideicomisos, así como la Federación, el Estado, los Municipios, sus entidades paraestatales y los organismos autónomos que contraten la prestación de servicios de contribuyentes domiciliados dentro del territorio del Estado o en otra Entidad Federativa, los cuales incluyan la prestación de servicios de personal dentro del territorio del Estado. La retención del impuesto se efectuará al contribuyente que preste los servicios contratados, debiendo entregarle la constancia de retención correspondiente durante los quince días siguientes al periodo respectivo.

Cuando para la determinación de la retención del impuesto se desconozca el monto de las remuneraciones al trabajo personal realizadas por el contribuyente de que se trate, la retención deberá determinarse aplicando la tasa del 3 % al valor total de las contraprestaciones efectivamente pagadas por los servicios contratados en el mes que corresponda, sin incluir el Impuesto al Valor Agregado e independientemente de la denominación con que se designen.

La retención del impuesto prevista anteriormente, no libera a los contribuyentes directos de la obligación de presentar la declaración de pago del impuesto prevista en el Artículo 158 de la presente Ley, en la cual podrá acreditar el impuesto que le haya sido retenido en el período correspondiente, y en su caso, cubrir la diferencia del impuesto sobre nóminas que le resulte a su cargo, o bien solicitar la devolución del impuesto correspondiente, en el supuesto de que dicha retención genere un saldo a favor del contribuyente.

Para efectos de la devolución a que se refiere el párrafo anterior, el solicitante deberá presentar, además de los requisitos que señale el Código Fiscal del Estado, copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores respecto de los cuales se generó el impuesto, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos federales efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero patronales al Instituto

Mexicano del Seguro Social.

Los contribuyentes a que se refiere este artículo deberán solicitar su inscripción en el Registro Estatal de Contribuyentes, como retenedores del Impuesto.

El aplicativo informático consiste en el empleo de campos dentro del buzón tributario, en los cuales el patrón incorporará la información relacionada con sus trabajadores que prestan servicios a terceros, las retenciones de ISR o subsidio al empleo y las cuotas pagadas al IMSS e INFONAVIT, así como algunos datos adicionales, como, por ejemplo, el inicio de la relación laboral.

Artículo 15-A de la Ley del IMSS.

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

Artículo 29-Bis de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT, 2015).

Cuando en la contratación de trabajadores participe un intermediario laboral o contratista, y el beneficio del trabajo lo reciba otra persona denominada beneficiario o contratante, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador respecto de las obligaciones contenidas en la LINFONAVIT. No se considera intermediario laboral sino patrón la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios,

constituida de acuerdo con la legislación aplicable, que cuenta con un lugar de negocios y brinda un servicio o producción de un bien, con herramientas, insumos y trabajadores propios y suficientes, quienes se desempeñan bajo el mando y subordinación únicamente del patrón.

Cuando un patrón ponga a disposición trabajadores a un beneficiario, este último asumirá las obligaciones establecidas en la Ley de referencia. Los contratantes y contratistas sean personas físicas o morales, deberán comunicar trimestralmente lo siguiente:

Lo que los expertos mencionan que ha tenido mayor importancia es la reforma al Artículo 5, fracción II de la LIVA. Incluso ya ha habido varios casos en los que las autoridades niegan las devoluciones de IVA y los contribuyentes presentan recursos de revocación, juicios de nulidad o de amparo y han tenido resoluciones diferentes.

Por lo que se invita a las empresas que quieran contar con la figura de subcontratación laboral, revisar minuciosamente a las empresas contratistas, en cuanto a su solvencia económica para asegurarse que puedan hacer frente a sus responsabilidades fiscales, laborales y de seguridad social. Y asegurarse de que se cumplen los requisitos que establece el antes mencionado, artículo 15-A de la LFT.

3. MÉTODO

El presente artículo es un trabajo descriptivo y se llevó a cabo una revisión de literatura desde el año 2011 hasta el año actual (2019) en la página de internet del Colegio de Contadores Públicos de México, relacionada específicamente con la figura del outsourcing (regulada como subcontratación laboral en México) y dichos artículos se resumen en las siguientes tablas:

Tabla 2: Artículos publicados en el CCPM (después de la reforma fiscal)

Año	Artículo	Autor	Sanción
2019	¿Desaparecerá el outsourcing en la LFT?	Judith Rangel Castillo	Responsabilidad solidaria
2018	Aplicativo informático en materia de subcontratación laboral	Gerardo Domínguez Gómez	Para efectos del acreditamiento del periodo, el contratante deberá disminuir el monto del IVA acreditable.
2018	Aspectos fiscales de la subcontratación laboral	Víctor Manuel Rodríguez Anzaldo	Perder el derecho a la deducibilidad de sus operaciones y/o acreditamiento de IVA de las mismas.
2018	Evasión de impuestos mediante outsourcing	Roberto Colín Mosqueda	El beneficiario se puede considerar patrón para efectos legales y fiscales.
2018	Implicaciones fiscales de la subcontratación laboral	Gerardo Domínguez Gómez	La subcontratación laboral derivada de ese acuerdo de voluntades no está gravada por el impuesto al valor agregado.
2018	El outsourcing y el derecho del trabajo	Judith Rangel Castillo	Responsabilidad solidaria
2017	2017 nuevos requisitos para servicios de subcontratación laboral	Manuel Toledo Epinosa	Responsabilidad solidaria. Perder el derecho al acreditamiento del IVA de sus operaciones. Perder el derecho a la deducibilidad de sus operaciones
2017	El régimen de subcontratación (<i>outsourcing</i>): ¿Un nuevo contrato de prestación de servicios con mano de obra calificada	Antonio Alberto Vela Peón	El contratante beneficiario de los servicios, puede ser considerarlo patrón (con obligaciones laborales y de seguridad social contraídas con los trabajadores)
2017	Situación actual de la subcontratación laboral	Jorge Luis López Ayala	Disminución de los acreditamientos de ISR e IVA

2017	Prevencción en el proceso de subcontratación	Rodrigo Prieto Sánchez	Contingencias fiscales y laborales de las cuales se puede ser corresponsable con la tercerizadora.
------	--	------------------------	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Artículos publicados en el CCPM (antes de la reforma fiscal y después de la reforma laboral).

Año	Artículo	Autor	Sanción
2016	¿La subcontratación laboral derivada de un contrato de prestación de servicios no está gravada por el IVA?	Yolanda Vega Vázquez y Ruy Alfredo Zárate Chichitz	Actividad considerada como no objeto de la LIVA
2016	Opinión y análisis fiscales y en materia de lavado de dinero, aplicables al <i>outsourcing</i>	Eduardo García Hidalgo y Rodrigo Rosales Rangel	Determinación de la “inexistencia de operaciones” y/o perder el derecho a la deducibilidad de sus operaciones
2016	Alcances de la responsabilidad solidaria y subsidiaria en la contratación de personal	Hugo Valderrábano Sánchez	Responsabilidad solidaria y subsidiaria
2016	Causación del IVA en la prestación de servicios de personal	Víctor Manuel Rodríguez Anzaldo	Perder el derecho al acreditamiento del IVA
2016	Contratación de servicios de personal a través de la figura de <i>outsourcing</i> : Actividad no gravada para efectos del IVA cuando no se reúnen las condiciones del artículo 15-A de la LFT	Raúl Moreno González	No ser objeto del IVA los pagos por concepto de sueldos o salarios
2016	El <i>outsourcing</i> en México: pasado, presente y ¿futuro?	Alejandro Bolaños Pérez	Los pagos del IVA no puedan ser acreditados.
2016	<i>Outsourcing</i> , ¿una solución?	José Luis Calvillo Barbet	Responsabilidad solidaria.
2016	Prestación de servicios de <i>outsourcing</i> : Efectos fiscales en materia del IVA	Eduardo García Hidalgo y Rodrigo Rosales Rangel	Desconocimiento de la deducción, improcedencia del acreditamiento de impuestos trasladados e inexistencia de las operaciones
2015	Procedencia del acreditamiento del IVA relacionado con servicios de subcontratación de personal	Agustín Durán Becerra	Desconocimiento del acreditamiento del IVA
2014	Empresas que facturan o deducen operaciones simuladas: cambios al CFF y programas de fiscalización de las autoridades fiscales	Pablo Cervantes García y Miguel Ángel Tavares Sánchez	Los gastos y los impuestos no serán deducibles para la LISR ni acreditables para efectos de la LIVA.
2013	Régimen de subcontratación (<i>outsourcing</i>) ¿Sombra de la seguridad social?	Sandro Alberto Alvarado Hernández	Responsabilidad solidaria Presentar información de las empresas que reciben el servicio y las que lo prestan a través de los trabajadores a su cargo

Fuente: Elaboración propia.

Como podemos observar en las tablas 2 y 3, lo que más les debe preocupar a las empresas contratantes son dos cosas principalmente: 1) ser responsables solidarios de las empresas contratistas, en materia laboral, fiscal y de seguridad social, si no se cumplen los tres requisitos que establece el artículo 15-A de la LFT (no abarcar la totalidad de las actividades,

ser empresas especialistas en determinado ramo y no tener tareas similares a los trabajadores de las contratistas), y 2) derivado del mismo incumplimiento de los tres requisitos del artículo 15-A de la LFT, perder el derecho al acreditamiento del IVA.

En los años en lo que se publicaron más artículos relacionados a la figura del *outsourcing*

son los años 2016, 2017 y 2018. Lo anterior puede estar directamente relacionado con la reforma fiscal que tuvo lugar en el año 2017. Seguramente los expertos seguirán escribiendo de este tema, ya que su futuro es aún incierto y lo que ya está plasmado en las leyes (LFT, ISR, IVA), deja mucho espacio a las diferentes interpretaciones (Flores Sandoval, 2018).

4. RESULTADOS

Los expertos nos invitan a que antes de ser parte de una relación de subcontratación laboral, revisemos principalmente los siguientes artículos y lineamientos:

Tabla 4: Disposiciones que regulan el outsourcing.

Ley/Ordenamiento	Artículos
Ley Federal del Trabajo	15-A 15-B 15-C 15-D 1004-C 992
Ley del Seguro Social	15-A 304-A 304-B 307 310
Ley del Infonavit	29 Bis.
Código Financiero del Estado de México Ley del ISR	56 27 fracción V
Ley del IVA	5 fracción II 32 fracción III
Criterios	22/ISR/NV Subcontratación, Retención de salarios 23/ISR/NV Simulación de constancias 24/ISR/NV Dedución de pagos a sindicatos 25/ISR/NV Gastos realizados por actividades comerciales contratadas a un sindicato 32/ISR Outsourcing, Retención de salarios

Fuente: Elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

La mayoría de los expertos consultados coinciden en que, los cambios tecnológicos, la globalización de los mercados, el comercio internacional, el constante flujo de personas y capital entre regiones, pero sobre todo, la competencia en los negocios, han provocado

cambios radicales en la prestación de servicios que proporciona o reciben las empresas (Vela Peón, 2017).

Este tipo de prácticas tiene afectaciones tripartitas: empleados, empresas (contratantes y contratistas) y gobierno. Se debe contar con una perspectiva multidisciplinaria que abarca los siguientes aspectos: fiscales, laborales, de

seguridad social y de lavado de dinero (García Hidalgo y Rosales Rangel, 2016), para poder evaluar los riesgos y beneficios que se pueden obtener al participar en una relación de subcontratación laboral.

La subcontratación aplicada de forma correcta sirve para el desarrollo de un país, lejos de evadir responsabilidades fiscales y laborales, es muy importante hacer modificaciones a la

LFT, empleando la terminología adecuada, así como también la definición de los conceptos, y establecer las reglas a seguir de forma clara y precisa para poder llevar a cabo una subcontratación laboral (Rangel Castillo, 2019).

A continuación, presentamos como conclusión, un análisis FODA de la figura de la subcontratación:

Tabla 5. Análisis FODA de la subcontratación laboral (aspectos internos).

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Especialización	Contratistas (omiten o determinan en forma incorrecta el pago de impuestos y cuotas de SS e incumplen con las obligaciones fiscales de presentación de información)
Competitividad de las empresas	Afecta la recaudación y disminuye los derechos laborales de los trabajadores
Competitividad del país	Mayor carga administrativa para las empresas contratantes
Creación de fuentes de empleo (derrama económica en pro del desarrollo nacional)	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Oportunidades y Amenazas de la subcontratación laboral (aspectos externos)

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Norma Mexicana de certificación para empresas de subcontratación y/o tercerización	Crisis de credibilidad
Establecer parámetros y alcances de la supervisión que debe llevarse a cabo	Desaparición de la figura
Establecer los medios para acreditar que una empresa tiene solvencia económica	Empresas que facturan operaciones simuladas (EFOS)
Establecer cómo deben sustentar las empresas contratistas que han cumplido con sus obligaciones	Empresas que deducen operaciones simuladas (EDOS)
Establecer procedimientos que orienten al debido cumplimiento y adecuada implementación de contratos	
Coordinación entre las autoridades fiscales, laborales y de seguridad social	

Fuente: Elaboración propia.

REFERENCIAS

- Alvarado Hernández, S. A. (2013). Régimen de subcontratación (outsourcing), ¿Sombra de la seguridad social? Facultad de Contaduría y Administración.
- Bolaños Pérez, A. (2016). El outsourcing en México: pasado, presente y ¿futuro? *Dofiscal*.
- Calvillo Barbet, J.L. (2016). Outsourcing, ¿una solución? *Revista Mexicana de la Construcción*.
- Cervantes García, P. y Tavares Sánchez, M.A. (2014). Empresas que facturan o deducen operaciones simuladas: cambios al CFF y programas de fiscalización de las autoridades fiscales. *Fiscal Colaboraciones*.
- Colín Mosqueda, R. (2018). Evasión de impuestos mediante outsourcing. *Fiscal*.
- Domínguez Gómez, G. (2018). Aplicativo informático en materia de subcontratación laboral. *Dofiscal*.
- Domínguez Gómez, G. (2018). Implicaciones fiscales de la subcontratación laboral. *Dofiscal*.
- Durán Becerra, A. (2015). Procedencia del acreditamiento del IVA relacionado con servicios de subcontratación de personal. *PAF* 627.
- Flores Sandoval, J.A. (2018) Viabilidad jurídica del régimen de subcontratación laboral. Tesis inédita. Doctor en derecho. Instituto Nacional de Desarrollo Jurídico, Ciudad de México, México.
- García Hidalgo, E. y Rosales Rangel, R. (2016). Opinión y análisis fiscales y en materia de lavado de dinero, aplicables al outsourcing. *Consultorio fiscal*.
- García Hidalgo, E. y Rosales Rangel, R. (2016). Prestación de servicios de outsourcing: efectos fiscales en material del IVA. *Dofiscal*.
- López Ayala, J.L. (2017). Situación actual de la subcontratación laboral. *Revista Mexicana de la Construcción*.
- Moreno González, R. (2016). Contratación de servicios de personal a través de la figura de outsourcing: actividad no gravada para efectos del IVA cuando no se reúnen las condiciones del artículo 15-A de la LFT. *Dofiscal*.
- Prieto Sánchez, R. (2017). Prevención en el proceso de subcontratación. *Revista Mexicana de la Construcción*.
- Rangel Castillo, J. (2018). El outsourcing y el derecho del trabajo. *Desarrollo Fiscal*.
- Rangel Castillo, J. (2019). ¿Desaparecerá el outsourcing en la LFT? *Desarrollo Fiscal*.
- Rodríguez Anzaldo, V. M. (2016). Causación del IVA en la prestación de servicios de personal. *Colaboraciones jurídico fiscal*.
- Rodríguez Anzaldo, V. M. (2018). Aspectos fiscales de la subcontratación laboral. *Desarrollo Fiscal I*.
- Toledo Espinosa, M. (2017). 2017 nuevos requisitos para servicios de subcontratación laboral. *Dofiscal*.
- Valderrábano Sánchez, H. (2016). Alcances de la responsabilidad solidaria y subsidiaria en la contratación de personal. *CCPM*.
- Vega Vázquez, Y. y Zárate Chichitz, R. A. (2016). ¿La subcontratación laboral derivada de un contrato de prestación de servicios no está gravada por el IVA? Facultad de Contaduría y Administración.
- Vela Peón, A.A (2017). El régimen de subcontratación (outsourcing): ¿un nuevo contrato de prestación de servicios con mano de obra calificada? *Dofiscal*.