

## Outsourcing, opción para subcontratar personal en Recursos Humanos

HERNÁNDEZ-SANDOVAL, Rosa Hilda†\*, DE LA GARZA-CIENFUEGOS, Sandra Patricia, OLIVA-GARZA, Irma Evangelina y GONZÁLEZ GARCÍA, Verónica Aydee

*Universidad Autónoma de Coahuila. Blvd. Harold R. Pape, Los Bosques, 25710 Monclova, Coahuila*

Recibido Julio 12, 2017; Aceptado Septiembre 02, 2017

### Resumen

La presente investigación, se realizó en la Ciudad de Monclova, Coahuila, en el año 2017, con el objetivo de analizar la subcontratación de personal por medio de una Outsourcing, para cumplir con los requisitos legales y fiscales. Como idea base de la investigación es la ley de Impuesto sobre la Renta 2017 en su fracción V, Artículo 27, la problemática surge cuando el contratista incumple con los requisitos que señala la ley, que posteriormente corresponderá al contratante como beneficiario de las obras ejecutadas o de los servicios prestados. Se presentará como resultado que al realizar la subcontratación laboral, en términos de la ley Federal del trabajo, el contratante deberá obtener del contratista copia de comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuados a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrera patronal. El contratante puede hacer deducible las erogaciones como prestación de servicios cuando esté soportado con documentos que reúnan los requisitos fiscales y legales, por ende cumplir con las obligaciones establecidas en materia de retención y entero de impuestos sobre la renta.

**Outsourcing, sueldos, cuotas IMSS.**

### Abstract

The present investigation was carried out in the City of Monclova, Coahuila, in the year 2017, with the objective of analyzing the outsourcing of personnel through Outsourcing, to comply with legal and fiscal requirements.

As a basic idea of the investigation is the Law of Income Tax 2017 in its section V, Article 27, the problem arises when the contractor fails to comply with the requirements set forth by law, which later will correspond to the contractor as beneficiary of the works executed or Of the services provided. It will be presented as a result that in performing the labor subcontracting, in terms of the Federal Labor Law, the contractor must obtain from the contractor a copy of the tax receipts for the payment of wages of workers who have provided the subcontracted service, Accusations of receipt, as well as the declaration of the whole of the withholding of taxes made to these workers and payment of employer's workers' contributions. The contractor may deduct the expenses as service provision when supported by documents that meet the fiscal and legal requirements, thus complying with the obligations established in the matter of withholding and whole of income taxes.

**Outsourcing, salaries, IMSS quotas**

**Citación:** HERNÁNDEZ-SANDOVAL, Rosa Hilda, DE LA GARZA-CIENFUEGOS, Sandra Patricia, OLIVA-GARZA, Irma Evangelina y GONZÁLEZ GARCÍA, Verónica Aydee. Outsourcing, opción para subcontratar personal en Recursos Humanos. Revista Sociología Contemporánea. 2017. 4-12: 19-27.

\*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: rosahildahdz@prodigy.net.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

## Introducción

La presente investigación con el objetivo de analizar la subcontratación de personal por medio de una Outsourcing, para cumplir con los requisitos legales y fiscales. Que el contratante obtenga del contratista todos los comprobantes fiscales, legales y laborales de la subcontratación que está obligado a recibir de acuerdo a la fracción V, del Artículo 27 Ley del Impuesto sobre la Renta. El artículo señalado se refiere a la subcontratación laboral en términos de la Ley Federal de Trabajo, también conocida como "Outsourcing" que significa subcontratación; esta figura jurídica es utilizada por grandes empresas para obtener beneficios administrativos, evitar problemas legales, así como el pago de participación de utilidades.

En exposición de motivos se somete a consideración el requisito para las empresas de no contratar únicamente a trabajadores sin derecho a recibir utilidades o de lo contrario serán considerados como patrones en términos del Artículo 15-A LFT. No obstante el destajado Jurista Mexicano, Mario de la Cueva menciona: "una comunidad de producción que resulta de la combinación de dos elementos, el trabajo y el capital. Por lo tanto, los resultados de su actividad deben destinarse a satisfacer las necesidades de uno y otro y el excedente habra de distribuirse. (Murguía, 2012)

## Justificación

Es para beneficiar a los trabajadores que tratándose de subcontratación, el contratante deberá obtener del contratista copia de los comprobantes para que demuestre que se encuentra dentro de los lineamientos legales y en caso que el contratista incumpla el contratante asumirá la responsabilidad como beneficiario de las obras ejecutadas o del servicio.

Asimismo el contratante deberá contar con todos los comprobantes fiscales para que sea deducibles de impuesto sobre la renta.

## Problema

En años pasados, la figura de la outsourcing o la subcontratación no estaba regulada por la ley de Renta, por ende existía una serie de incertidumbre si era consitucional o inconsitucional, pero para el trabajador era una lesión por que jurídicamente no identificaba quien era el patrón de primera instancia si el que lo contrataba o al que le preestaba el servicio. No obstante en el año 2017 se incorporó en la Ley de impuesto sobre la renta en la fracción V, artículo 27 en la que menciona el procedimiento para que sean deducible los comprobantes, con la condicionante que los contratistas estan obligados a entregar al contratante los comprobantes y la informacion que se refiere este artículo.

Esta práctica es muy común en las empresas grandes al subcontratar personal con la idea de reducir costos y gastos administrativos y contratan por tiempo limitado, pero a la vez es instrumento importante para el crecimiento de las empresas. Sin embargo se considera que para los trabajadores no es muy atractivo por que no reciben directamente utilidades a quien presta el servicio sino del contratista.

## Hipótesis

H1. Si el contratante cuenta con todos los comprobantes que debe proporcionar el contratista "Outsourcing" el primero podrá deducir de impuestos los comprobantes fiscales y el trabajador estará dentro de las disposiciones que marca la ley Federal de Trabajo.

Ho. Si el contratante no cuenta con todos los comprobantes que debe de proporcionar el contratista “Outsourcing” el primero se considerará como patron y no podrá deducir de impuestos los comprobantes proporcionados por el cotratista.

## Objetivos

Que contratante cuente con cada uno de los requisitos fiscales que debe recibir del contratista, como lo marca la Ley de impuesto sobre la renta, en caso de no contar con estos requisitos el contratante se convertira en patron, evitar una discrepancia laboral.

## Objetivo General

Analizar la subcontratación de personal por medio de una Outsourcing, para cumplir con los requisitos legales - fiscales y que estos sean deducible para el contratante, así evitar que que el contratante se convierta en patron, ocasionando una lesion para el trabajador.

## Objetivos específicos

- Identificar los requisitos que debe tener el contratante del contratista.
- Identificar los requisitos que debe proporcionar el contratista al contratante.

## Marco Teórico

### Antecedentes

El Outsourcing surge como una manera diferente de organizar la actividad productiva de una empresa, tiene su origen a mediado del siglo XX, en la decada de los 70 de la industria automotriz, destaca la empresa americana FORD Modelo Fordista inspirado en la empresa de automoviles Ford: “la organización de la producción por línea de montaje.

Donde las tareas se hayan rígidamente divididas, tanto aspecto técnico como sociales: la división de trabajo entre aquellos que generaban las ideas, los que controlaban la implementacion y quienes la llevaban adelante, dando lugar a lo que se llamó la organización científica de trabajo, donde la mejor forma de producir una pieza es igual a la suma de determinados movimientos mecanizados y rutinarios”.

Por otro lado, se encuentra la posicion que tiene que en Italia la posicion informal es la creadora de la especializacion flexible, antecedente del Outsourcing. En efecto surgio a propósito de la informalidad del sector agrario en su paso hacia la economía agroindustrial cuando la pequeña empresa agraria necesitaba de servicios especializados del sector informal “por tener menor costo” y nace la entonces incipiente figura del Outosrcing (Juarez, 2015).

La nueva modalidad laboral que se asoma es el outsourcing, regimen que se impone en las contrataciones; ninguna de las empresas petroleras que han ganada licitaciones de PEMEX para exploración, perforación, y exploración de posos petroleros en Tabasco, de acuerdo a trabajadores entrevistados, está otorgando contratos laborales de base (Lemus, 2017).

Como se observan los antecedentes, las empresas generalmente grandes han subcontratado personal para dismunuir los costos y gastos administrativos y en la actualidad hacen lo mismo como la empresa Pemex, considerada la mas importante de la republica evita contratar trabajadores de planta o base para evitar costos y problemas laborales.

En este apartado se desarrollará la conceptualización de la investigación, así como el sustento con disposiciones fiscales de Impuesto sobre la Renta, Ley Federal de Trabajo, Ley del Seguro Social, Constitución Política de los Estados Mexicanos, Ley de Impuesto al Valor Agregado Jurisprudencia entre otras.

La outsourcing es una organización que transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un proveedor. Se basa en el desprendimiento de alguna actividad que no forma parte de las habilidades principales de una organización hacia un tercero especializado, la administración de nómina. En ese sentido la empresa acude con un prestador de servicio de personal para operar una actividad que anteriormente se realizaba dentro de la compañía, es decir, contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad alguna en la administración o manejo de la prestación de servicio, y actúa con plena autonomía y de manera independiente (Olivera & Monroy, 2013).

### **Fracción V, Artículo 27 LISR**

Tratándose de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal de Trabajo, el contratante deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de los salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado (Figura, 2), de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores (Figura, 3) y de pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (Figura, 1). Los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información que se refiera a este párrafo (www.diputados.gob.mx, 2017).

Este artículo se incorporó a la Ley, en la cual establece los procedimientos y requisitos que debe tener el contratante del contratista para que sea deducible y tenga seguridad jurídica el gobernado.

### **Ley Federal de Trabajo**

En su artículo 15-A, la subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajos bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y los supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas, deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a. No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares a 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 realiza el resto de los trabajadores al servicio del contratante (www.diputados.gob.mx, 2015).

Al no cumplirse con todos estos requisitos de acuerdo a la ley el contratante se presume patrón, por lo que el contratante deberá analizar en detalle estos requisitos para evitar considerarse lo que le compete al contratista y unificar todas las leyes que están involucradas en esta figura.

La entrada en vigor de esta reforma no fue evitar la evasión y elusión del cumplimiento de las obligaciones a cargo del patrón, es decir cumplir con los incisos a, b, y c del artículo 15-A, no se considerará patrón el contratante, en el régimen de subcontratación no podía abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollan en el centro de trabajo.

Por lo tanto algunas de las actividades deben realizarse fuera del régimen de subcontratación.

#### **IVA. Ley de Impuesto al Valor Agregado**

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 LIVA. Adicionalmente, en la fracción II, segundo párrafo del artículo 32 de la Ley del impuesto al valor agregado establece: 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 de pago del impuesto así como de la información reportada al SAT Servicio de Administración Tributaria 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 efecto del acreditamiento en el mes a que se refiere el segundo párrafo del artículo 4 de esta Ley, en el caso que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción deberá presentar declaración complementaria para disminuir el acreditamiento mencionado (www.diputados.gob.mx, 2015).

#### **Ley de Seguridad Social**

Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, ambos serán responsables solidarios entre sí, y en relación con el trabajador respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta ley.

El beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta ley en relación a los trabajadores, en el supuesto que el patrón omita su cumplimiento (LIMSS, 2017). Se menciona que es constitucional el artículo 15-A de la Ley de Seguridad Social, esto quedó establecida en la tesis aislada número 2ª.LXXXV11/2010 que establece: beneficiarios de trabajos o servicios. El artículo 15-A de la ley del Seguro Social, adicionado por decreto publicado en el DOF el 9 de julio 2009, que les asigna la responsabilidad solidaria en el cumplimiento de deberes de seguridad social es constitucional. El legislador considero que mediante la responsabilidad solidaria del beneficiario se buscaría la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares, en aras de los mismos no dejen de percibir los derechos de seguridad social ante el cumplimiento del patrón por ende se determinó la constitucionalidad del artículo 15-A (González, 2010).

En materia de Infonavit: en su artículo 29Bis, publicado el 4 de junio 2015, fue publicado en DOF el decreto por el que se adiciona dicho artículo del Instituto del fondo para la vivienda para los trabajadores establece lo siguiente: 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 ley del INFONAVIT, no se considera intermediario laboral sino patrón la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, constituida de acuerdo a la legislación aplicable que cuenta con el 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 (INFONAVIT, 2017).

## Metodología de Investigación

Es el procedimiento que debe realizar el contratante al realizar una subcontratación de un contratista “Outsourcing” para cerciorarse que cuenta con los requisitos y documentos de la leyes fiscales, laborales, así como de Impuesto al valor agregado de acuerdo a la figura 1, 2, y 3. Y que estos a la vez sean deducible de impuestos.

De acuerdo con los resultados del censo económico en México hay 29,893,58 personas ocupadas en 5,664,515 establecimientos comerciales registrados. El empleo ha crecido a una tasa anual de 1.5%; un menor ritmo de lo observado en períodos anteriores. Otro punto que resalta es que el censo económico del 2004 8.6% del personal ocupado por una outsourcing, y en censo del 2014, es el 16%, es decir en diez años se duplico.

Año	Porcentaje
2004	8.60%
2009	13.60%
2014	16.00%

**Tabla 1.** Contratación de Outsourcing

De acuerdo al censo económico se presenta los incrementos de porcentajes de establecimientos subcontratados por medio de una “Outsourcing” (El economista.com.mx, 2014). La estadística muestra que cada vez existen más empresas que subcontratan personal para mano de obra o servicios calificados con el objetivo de disminuir los costos e incrementar el desarrollo de las empresas.

## Tipo de Investigación

Es descriptivo, considerando las características o responsabilidades de los sujetos que es: contratante y el contratista.

El contratante es la persona que debe obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pagos de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los recibos de pago así como las declaraciones de entero de las retenciones de impuestos efectuados de acuerdo a las figuras 1, 2 y 3 que se encuentran en resultados.

El contratista es el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales es el que debe entregar los documentos fiscales para soportar que es una subcontratación de acuerdo a los lineamientos jurídicos.

Se aplica un enfoque cualitativo debido a que se tomó información documental y de leyes fiscales, legales, laborales, constitucionales jurisprudencia entre otros, para argumentar la deducibilidad de los comprobantes que estos reúnan jurídicamente todos y cada uno de los requisitos.

## Resultados

En la figura 1, se presenta liquidación de pago obrera patronal lo que significa que el contratista debe de entregar copia al contratante de los trabajadores que tiene subcontratado en la que aparece la identidad de los trabajadores que son subcontratados, los salarios percibidos y por el contrario medio de una “Outsourcing”

El incumplimiento de entrega de estos documentos con requisitos, conlleva una sanción para el contratante beneficiario de los servicios en la que consiste en considerarse patrón con el consecuente deber de responder de todas las obligaciones laborales y de seguridad social contraídas con los trabajadores, de conformidad con el artículo 13 LFT



En la figura 3, se refiere a la retención de salarios, del acuse de recibo así como del entero de las retenciones de Impuesto sobre productos de trabajo, esta retención la debe hacer el patrón es decir el contratista la cual a la vez debe de proporcionar al contratante para que cumpla con la entrega y requisitos de acuerdo con la fracción V, artículo 27 de la ley de ISR. Esto debe estar vinculado con los comprobantes del Instituto Mexicano del Seguro Social, y el comprobante del CFDI por concepto de pago de salarios.

### **Conclusiones**

Vincular la ley de impuesto sobre la renta ISR, Ley federal de trabajo LFT, Ley seguro social IMSS, e INFONAVIT es complicada por que el contratante de acuerdo a LFT, asume la responsabilidad de convertirse en patrón en caso que el contratista incumpla en tiempo y forma con los requisitos fiscales que marca la ley para que sean deducibles de impuestos.

Los pagos que a la vez sean ingresos para el trabajador y que estos no sean recibidos directamente del contratante sino del patrón directo que es el contratista por lo tanto no hay relación laboral con el contratante, esto significa que no puede convertirse en patrón por el simple hecho que incumpla el contratista al contratante.

Otra característica es que la subordinación es poder de mando del patrón y este debe estar en sujeción el trabajador a un horario determinado y el trabajador recibe órdenes indirectamente de un terciario es decir del contratante, la relación debe ser directa del patrón y por tiempo determinado, pero se le atribuye al contratante como beneficiario de las obras ejecutadas, por esta causa está obligado a responder como patrón en casos que incumpla el contratista.

La ley del IMSS es la que más abunda en protección al trabajador que: les asigna la responsabilidad solidaria en el cumplimiento de deberes de seguridad social es constitucional.

El legislador considero que mediante la responsabilidad solidaria del beneficiario se buscaría la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares, en aras de los mismos no dejen de percibir los derechos de seguridad social ante el cumplimiento del patrón por ende se determinó la constitucionalidad del artículo 15-A. Esto ayuda de gran manera al trabajador.

La protección debe estar dirigida a los trabajadores, con contratos legales laborales bien proyectados para que las autoridades den seguimiento y vigilen con responsabilidad y apego a las leyes como es la de seguridad social, que los trabajadores no se encuentren en desventaja o se les viole la esfera jurídica. Así se evita la evasión y elusión fiscal si el contratista o por consiguiente el contratante cumple con la responsabilidad legal, laboral y fiscal.

### **Se propone**

Que se presente la debida atención a este rubro para que el trabajador se encuentre en un estado de seguridad y no se viole la esfera jurídica del gobernado y por ende resulte lesionado cuando el contratista incumpla con el contratante, y este no logre deducir por no contar con todos y cada uno de los comprobantes fiscales en tiempo, sucede cuando el trabajador haya prestado los servicios en varias empresas y que en la última empresa se presente la inconsistencia no se le puede atribuir al último patrón o empresa la responsabilidad total.

Que la ley Federal de trabajo sea la que defina y vincule las demás leyes para que finque responsabilidades al patrón directo en caso que incumpla con las obligaciones laborales, de seguridad y fiscales.

### Referencias

El economista.com.mx. (11 de 12 de 2014). Censo económico. *crecen subcontratacion empleo* . Mexico: censo economico.

González, S. J. (09 de 06 de 2010). Amparo en revision. *Constitucionalidad del art. 15-A LIMSS* . (S. d. Inmoviliaria Alpamayoo, Recopilador) Mexico.

INFONAVIT. (19 de junio de 2017). Sistema de Responsabilidad Solidaria. *art. 29 bis Infonavit* . México.

Juarez. (2015). *OUTSORCING, prestacion de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social* (Primera edicion ed., Vol. I). México, Mexico: INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PUBLICOS AC.

LIMSS. (01 de 01 de 2017). Ley del Seguro Social. México: Ley del Seguro Social

Murguía, G. E. (30 de Noviembre de 2012). Inicativa que reforma Artículo 15-A de LFT. (jURISTA, Ed.) *GRUPO PARLAMENTARIO DEL MOVIMIENTO CIUDADANO* .

Olivera, C. A., & Monrroy, H. E. (2013). Desarrollo de Seguridad Social. (CCPM, Ed.) *Colegio de Contadores Publicos de México* , 2.

www.diputados.gob.mx. (01 de 01 de 2017). Ley de Impuesto sobre la Renta. *Ley de Impuesto sobre la Renta (978-6007-614-218-9)* . (Tehmis, Ed.) Mexico: Fiscal.

www.diputados.gob.mx. (06 de 12 de 2015). Mexico: Camara de Diputados.