Octubre 2013-10

CROSS Comisión Representativa Ante Organismos de Seguridad social Informa

OUTSOURCING

C. P. Calixto Bautista Griselda
C. P. Encarnación Garnica Osvaldo Gerardo
C.P. Hernández Maya Gustavo
C.P. Flores Monterrosas Erika
Alumnos de la Maestría en Contribuciones de la Facultad de Contaduría Pública de la BUAP

DIRECTORIO

C.P.C. Carlos Cárdenas Guzmán
PRESIDENTE
C.P.C. Luis González Ortega
VICEPRESIDENTE GENERAL
C.P.C. Leobardo Brizuela Arce
VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN
C.P.C. Pedro Carreón Sierra
VICEPRESIDENTE FISCAL
C.P.C. Francisco Javier Torres Chacón
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)
C.P.C. José Manuel Etchegaray Morales
RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN

IMCP
ES MIEMBRO DE
IFAC International Federation of Accountants

"LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON RESPONSABILIDAD DEL AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA EMITIDA POR LA AUTORIDAD"

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Francisco Javier Torres Chacón

José Guadalupe González Murillo

Javier Juárez Ocoténcatl

Jaime Zaga Hadid

Fidel Serrano Rodulfo

Hugo Valderrábano Sánchez

Carlos Mario de la Fuente Aguirre

Pablo Rodríguez Solorio

Orlando Corona Lara

Rubén D. Dávalos Palomera

Sergio Maldonado Tapia

Arturo Hernández López

REGIÓN ZONA CENTRO

Miguel Arnulfo Castellanos Cadena

REGIÓN ZONA CENTRO ITSMO PENINSULAR

Óscar Castellanos Varela

José Manuel Etchegaray Morales

Óscar Guevara García

REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE

Crispín García Viveros

Luis Manuel Cano Melesio

REGIÓN ZONA NOROESTE

Didier García Maldonado

REGIÓN ZONA NORESTE

Cynthia Gabriela González Gámez

Mónica Esther Tiburcio Malpica

Juliana Rosalinda Guerra Gonzalez

OUTSOURCING

C. P. Calixto Bautista Griselda
C. P. Encarnación Garnica Osvaldo Gerardo
C.P. Hernández Maya Gustavo
C.P. Flores Monterrosas Erika
Alumnos de la Maestría en Contribuciones de la Facultad de Contaduría Pública de la BUAP

ÍNDICE

Índice general
Abstract
Introducción……...6

Capítulo I Propósito y Organización

1.1 Planteamiento del problema…… 8
1.2 Propósito y organización…….. 8
1.3 Objetivo general…….. 9
1.4 Objetivos específicos……..9
1.5 Justificación……..10
1.6 Alcances y limitaciones……..10
1.7 Organización del Estudio……10

Capítulo II Marco contextual

2.1. Ley del Seguro Social……...11

Capítulo III Marco teórico

3.1 Empresa…….15

3.2 Relación laboral…….17

3.3 Instancias reguladoras de la normatividad laboral……..19

3.4. La subcontratación en la Seguridad Social…….22

3.5. Outsourcing…….....25

3.5.1 La subcontratación en México……...26

Capítulo IV Metodología

4.1 Alcance de la investigación……44

4.2 Diseño de la investigación……..44

Capítulo V Conclusiones

5.1 Conclusiones……45

5.2 Bibliografía y fuentes……..48

5.3 Anexos

ABSTRACT

En la actualidad uno de los temas importantes en materia laboral y de seguridad social en México es la contratación o subcontratación por medio de la modalidad denominada Outsourcing. El objetivo es analizar y describir el impacto que tiene ésta modalidad en cuanto al cumplimiento de las obligaciones patronales y el derecho de los trabajadores. Concluyendo que la figura de Outsourcing cuando se ajusta conforme a Ley, respetando los derechos de los trabajadores representa beneficios tanto para los patrones como para los trabajadores.

INTRODUCCIÓN

Hoy día por medio de la globalización, toda entidad económica busca la supervivencia empresarial acentuándose la búsqueda de mercados, disminución de costos y de la competitividad, por lo que desde pequeñas y hasta grandes empresas han optado por una nueva modalidad como forma de subcontratar personal.

Ésta figura denominada outsourcing que consiste básicamente en contratar por medio de otra empresa el recurso humano con el fin de tercerizar las obligaciones en términos laborales y de seguridad social, reducen aparentemente el costo administrativo de las empresas, en este entorno, los patrones reducen su carga impositiva, por lo que se ha considerado la conveniencia de contratar esta figura como una manera de evadir las obligaciones en materia fiscal y de seguridad social y al mismo tiempo se afectan los derechos de los trabajadores.

De acuerdo con Carlos Gallegos (2009), éste término debería entenderse como el recurso por el cual una empresa puede ser auxiliada por otra para el desempeño y/o desarrollo de ciertas actividades especializadas, lo cual le ayude a disminuir cargas administrativas y de previsión social inherentes a la actividad laboral.

La traducción al castellano del neologismo inglés outsourcing viene a ser la externalización de determinadas áreas funcionales (no sólo las informáticas). Por tanto, aplicado con carácter general, no es un concepto nuevo puesto que responde al acto mediante el cual una organización contrata a un tercero para que realice un trabajo en el que está especializado, con los objetivos de reducir costos y / o evitar a la organización la adquisición de una infraestructura propia que le permita la correcta ejecución del trabajo.

El Outsourcing es una práctica que data desde el inicio de la Era Moderna. Este concepto no es nuevo en Latinoamérica, ya que muchas compañías competitivas lo realizan como una estrategia de negocio.

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

Hoy en día se habla de volver al inicio y retomar estos conceptos bajo el nombre de Reingeniería de Procesos. La realidad es que siempre se ha hecho outsourcing, pero con una concepción probablemente equivocada.

Hay que tratar de sacar el mejor provecho posible a un programa de esta índole y darle valor agregado para obtener una solución efectiva a los procesos empresariales.

CAPÍTULO I

PROPÓSITO Y ORGANIZACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una de las problemáticas más usuales en la sociedad mexicana, específicamente en el ámbito laboral, es la violación de los derechos de los trabajadores, lo cual afecta primordialmente en el aspecto económico de cada uno de ellos, ya que de acuerdo a la legislación laboral vigente se tienen como derechos el goce a prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, días de descanso obligatorios, prima dominical, liquidación en su caso, prestaciones de seguridad social, jornada laboral máxima de ocho horas, participación en las utilidades de las empresas, aguinaldo, por mencionar algunas, estipuladas en la Ley Federal del Trabajo. Lo cual en años anteriores dentro de las empresas se respetaba cada una de estas prestaciones e incluso se le otorgaban más del mínimo legal, como medio de motivación, generando satisfacción en la relación empleado-patrón. Sin embargo se ha observado que en los últimos años se han ido afectando dichas prestaciones con estrategias para no otorgarlas, tal como sucede con la contratación por medio de una outsorcing.

1.2. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene como propósito analizar y describir el impacto que tiene la figura del outsourcing en el cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de seguridad social, mediante la búsqueda de información basada en documentación escrita entre la que se encuentran las leyes, reglamentos, jurisprudencias y códigos respecto a la seguridad social, así como la consulta de hechos históricos e investigaciones anteriores realizadas por instituciones privadas y públicas.

1.3. OBJETIVO GENERAL

Estudiar el impacto que tiene la figura del outsourcing en cuanto al cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de seguridad social.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la situación laboral del trabajador cuando se encuentra contratado mediante outsourcing.

- Identificar las ventajas y desventajas laborales del trabajador cuando se encuentra contratado mediante outsourcing.

- Conocer los beneficios que se generan por la contratación por medio de outsourcing para las empresas.

- Conocer las sanciones en materia de seguridad social que como consecuencia se generan por la contratación por medio de outsourcing para las empresas.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene como finalidad analizar y describir las ventajas y desventajas que tiene la figura del outsourcing para evitar conflictos que afecten las relaciones laborales, así como prever sanciones en materia laboral, fiscal y de seguridad social a causa del incumplimiento de las obligaciones patronales.

1.6. ALCANCES Y LIMITACIONES

Esta investigación se enfocará en el análisis de la figura del outsourcing, vinculado a los fundamentos del Artículo 15-A y Artículo 78 de la Ley del Seguro social.

Por el tipo de investigación a desarrollar se considera poco factible el análisis real en una empresa que contrate servicios por outsourcing, por lo que únicamente se basa la presente en el estudio documental.

1.7. ORGANIZACIÓN DEL ESTUDIO

En esta investigación se analizará el impacto que tiene la figura del outsourcing en el cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de seguridad social, por lo cual se buscarán antecedentes e información respecto a esta modalidad en el país tomando como fuente principal la Ley del Seguro social, para dar solución al problema de esta investigación, la cual busca conocer las ventajas y desventajas dentro del marco de legalidad tanto para el patrón como para el trabajador que genera el contrato del recurso humano mediante una outsourcing.

CAPÍTULO II

MARCO CONTEXTUAL

2.1 LEY FEDERAL DE TRABAJO Y LEY DEL SEGURO SOCIAL

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-A LFT)

Según el Artículo 15-B de la Ley Federal del Trabajo, 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.

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 esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables. (Artículo 15-C. 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 15-D LFT)

De acuerdo al Artículo 15-A de la Ley del Seguro 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, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

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

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

supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

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

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

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

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

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

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

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

Para éstos se entenderá como intermediario en la relación laboral lo descrito en la Ley Federal de Trabajo en el Artículo 12 que señala: Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Sin embargo de acuerdo con el Artículo 13 de la misma Ley, 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.

A su vez las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores. (Artículo 14 LFT).

En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 EMPRESA

Se requiere retomar conceptos jurídicos en el campo de los derechos laborales y la empresa como elemento fundamental para la comprensión del tema de investigación. En primer término es necesario hacer notar que las empresas tienen un papel importante en la economía de cada país, pues son éstas generadoras de riqueza y por lo tanto deben traer consigo un bienestar social con la creación de nuevos y mejores empleos.

En el marco jurídico, una empresa para efectos de las normas de trabajo, es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa (Artículo 16 Ley Federal de Trabajo).

Según el Artículo 2 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se considera establecimiento permanente cualquier lugar de negocios en el que se desarrollen, parcial o totalmente, actividades empresariales que se presten servicios personales independientes.

Para Rodríguez (1985) “La empresa es una unidad económica destinada a producir bienes, venderlos y obtener un beneficio. Las empresas son el principal factor dinámico de la economía de una nación y constituyen a la vez un medio de distribución que influye directamente en la vida privada de sus habitantes”.

Así de acuerdo a la Secretaría de Economía se tienen en nuestro país microempresas, pequeñas empresas, medianas empresas, grandes empresas.

Conforme al Diario Oficial de la Federación del 30 de Junio de 2009 se determina el tamaño de la empresa como sigue: las microempresas son aquellos negocios que tienen menos de diez trabajadores, generan ventas anuales hasta por cuatro millones de pesos, representan el 95% del total de empresas, y 40% del empleo en nuestro país (INEGI 2010); las pequeñas empresas tienen entre once y treinta trabajadores, generando ventas mayores a los cuatro y hasta cien millones de pesos anuales, principalmente se dedican al sector productivo o de servicios, representan 3% del total de las empresas y casi el 15% del empleo en el país (INEGI 2010); las medianas empresas tienen de 31 a 100 trabajadores, generan ventas desde cien y más de doscientos cincuenta millones de pesos al año, tienen un desarrollo mayor en base a la mejora de su organización y procesos, por lo que son más competitivas y representan casi el 1% de las empresas del país, y casi el 17% del empleo(INEGI 2010); las grandes empresas son aquellos negocios dedicados a la prestación de servicios, con ventas superiores a los 250 millones de pesos, teniendo desde 101 hasta 251 trabajadores.

Podemos considerar como otro tipo de negocios las denominadas empresas familiares, “Una empresa familiar es una organización operada y controlada por los miembros de una familia. Son empresas con alma dado que el corazón de las familias está en ellas” (Antognolli 2006).

Sea cual sea el caso en que se encuentre una empresa, ésta al constituirse adquiere una personalidad jurídica y por lo tanto derechos y obligaciones que se determinarán conforme sea su estructura organizacional, de acuerdo a las relaciones a que se encuentre sujeta, así que para el presente estudio se investigará principalmente la relación obrero-patronal y sus efectos

en la productividad del empleado, puesto que para que una empresa opere requiere contar con recursos humanos, materiales y financieros, y ya que sin el elemento humano realizando actividades materiales o intelectuales no pudiera existir resultados palpables con los otros dos recursos, pues sin un manejo adecuado de lo material y lo financiero simplemente no se daría la actividad en la empresa, así éste se convierte en un factor principal para las organizaciones, con lo que al existir la necesidad de contratación de personal la empresa adquiere obligaciones que van desde pagar una remuneración a cada empleado, así como todos los beneficios que se especifiquen en la Ley Federal de Trabajo, hasta el término de la relación laboral.

Por esto es necesario para el ente económico conocer el marco jurídico en el que se encuentra y por ende todas las obligaciones a que está sujeto, así como las consecuencias a que se hace acreedor en el no cumplimiento de las disposiciones fiscales, laborales y civiles.

3.2 RELACIÓN LABORAL

Una vez comprendido el concepto de empresa, como dueño del capital y quien siendo representado por personas físicas toma el papel de patrón.

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos (Artículo 10 Ley Federal de Trabajo).

Veamos entonces el concepto de trabajador; de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 8 es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual

o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Es así que al existir patrón y trabajador, habrá que definir conforme a la mencionada Ley Federal de Trabajo la relación existente entre estas dos personalidades jurídicas que estipula en su Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Ahora bien esta relación debe ser formalizada mediante un contrato, el cual también prevé el citado Artículo 20 que define a éste como aquel contrato por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Debe tenerse en cuenta que muchas veces a pesar de que no existe la formalidad del contrato como tal, con el simple hecho de existir subordinación y por lo tanto un pago por la prestación de un trabajo, este hecho ya es considerado como una relación laboral creándose derechos y obligaciones para ambas partes y produciendo los mismo efectos que un contrato individual de trabajo.

Los contratos deben estipular las condiciones de trabajo y contener por lo menos lo siguiente conforme a la legislación laboral: nombre, nacionalidad, edad sexo, estado civil y domicilio del trabajador, así como del patrón; la duración de la relación laboral, es decir, si es por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; el servicio o servicios que deban prestarse determinándolos con la mayor precisión posible; lugar o lugares donde deba prestarse el servicio, duración de la jornada de trabajo, forma y monto del salario, indicar si el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que establezcan en la empresa conforme en la Ley Federal de Trabajo, días de descanso,

vacaciones y otras condiciones de trabajo que acuerden el trabajador y el patrón (Artículo 25 Ley Federal de Trabajo).

En el caso de la duración de la relación laboral si vencido el término que se hubiese fijado en el contrato subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia (Artículo 39 Ley Federal de Trabajo).

En todo caso en que el trabajador note irregularidades en cuanto a su relación de trabajo podrá acudir a las instancias reguladoras que contempla la Ley Federal de Trabajo.

3.3 INSTANCIAS REGULADORAS DE LA NORMATIVIDAD LABORAL

Las condiciones de trabajo expresadas en los contratos no deben ser contrarias a lo estipulado en la legislación laboral, ni deben establecer diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política (Artículo 56 Ley Federal del Trabajo), dado el supuesto en que el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo, el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo (Artículo 57 Ley Federal del Trabajo).

Entendamos por Junta de conciliación y arbitraje aquellas “instituciones de derecho público, que tienen por objeto evitar los grandes trastornos que al orden y a la paz pública, a la riqueza pública, a la organización del trabajo le resulten por los movimientos bruscos de la supresión del trabajo por los obreros o de la suspensión del trabajo hecha por los patronos” (Maximiliano 1930).

Entonces las funciones de la Junta de Conciliación y arbitraje como su nombre lo indica, son la conciliación y el arbitraje que consiste en dirimir los conflictos dados entre trabajador y patrón, está formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, así como del gobierno.

Al hablar de organismos rectores de la normatividad laboral, es importante nombrar también a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual de acuerdo con el Artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal le corresponden las actividades siguientes:

I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal de Trabajo y en sus reglamentos;

II.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;

III.- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, Patrimonio y Fomento Industrial, Comercio y Relaciones Exteriores;

IV.- Intervenir en la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo;

V.- Elevar la productividad del trabajo, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

VI.- Promover el desarrollo de la capacitación para el trabajo y la investigación sobre la materia, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

VII.- Establecer el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;

VIII.- Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal;

IX.- Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;

X.- Intervenir en la organización, registro y vigilancia de toda clase de sociedades cooperativas;

XI.- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento.

XII.- Manejar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;

XIII.- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;

XIV.- Intervenir en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;

XV.- Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Programación y Presupuesto;

XVI.- Intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social,

XVII.- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país, y

XVIII.- Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

3.4. LOS EFECTOS DE LA SUBCONTRATACIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Adentrándose en otra de las Leyes objeto de nuestra investigación, la Ley del Seguro Social señala en su contenido desde el 09 de Julio de 2009 las reformas y adecuaciones de los artículos 15-A y el 75 relativos a la Intermediación Laboral y lo que conlleve su aplicación a empresas de dicho giro.

Se trata de modificaciones que incorporan una idea de “patrón” funcional para la seguridad social, pero se aleja del concepto de patrón de la legislación laboral.

Iniciativa de Reforma Presentada	Texto Vigente
Artículo 15-A	Adición de párrafo
Articulo 75	Adición de párrafo

Se trata de modificaciones que incorporan una idea de “patrón” funcional para la seguridad social, pero que se aleja del concepto de patrón de la legislación laboral. Las características de dichas reformas son las siguientes:

1. Se reforma la fracción VIII del artículo 5-A. En esta reforma se precisa que entre los sujetos obligados están todos aquellos señalados en varios artículos.
2. Se reforman las fracciones XX y XXI del artículo 304-A. Aquí se ajustan estas dos fracciones para contemplar los supuestos de infracciones que pueden contener los patrones; en el caso de la fracción XX seria no cumplir (o hacerlo pero extemporáneamente) la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones al IMSS; y en el caso de la fracción XXI, también sería un supuesto de infracción el notificar de forma extemporánea, hacerlo con datos falso o incompletos, o bien, omitir al notificar al Instituto el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la construcción.
3. Se reforma la fracción IV del artículo 304-B. Con esta reforma se intenta incluir a los cambios en los supuestos ante los cuales procede una multa equivalente al importe de 20 a 350 veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.

4. Por otra parte, se adiciona el párrafo segundo del artículo 75. En este articulo se busca hacer las precisiones del tema para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, con la finalidad de contar con una adecuada clasificación de los trabajadores en el IMSS.

Se adicionan varios párrafos al artículo 15- A. En estas adiciones se concentra buena parte de los objetivos de los cambios a la Ley del Seguro Social, ya que es aquí donde se intenta caracterizar el modelo de subcontratación, al señalar que sin perjuicio de los dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que 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 requerido correspondiente y este no lo hubiera atendido.

Esta idea se ve complementada con otras obligaciones a cargo de los contratantes quienes deberán informar al IMSS trimestralmente diversas características de contratos como los antes señalados, como quienes los suscriben, registros de identificación fiscal, datos de las actas constitutivas, de ser el caso, representantes legales, objeto del contrato, vigencia, número de trabajadores involucrados en el contrato, etcétera, así como la precisión de las empresas con cuyos servicio se están beneficiando. De esta manera, la reforma intenta lograr su finalidad por lo que toca al IMSS, al establecer con claridad a quien se le reclamaría el pago de las cuotas, ya que será el beneficiario de los servicio de subcontratación quien tendrá que pagar si la empresa de subcontratación no lo hizo, aunque este reclamo de pago procederá una vez que el IMSS haya hecho la notificación correspondiente a la empresa de subcontratación y esta no hubiera atendido tal requerimiento.

Como puede verse, si bien se avanza hacia el cumplimiento de obligaciones patronales, como el pago de cuotas al IMSS, se trata también del reconocimiento de la empresa de subcontratación como “patrón”, lo cual abona a la gran confusión que este esquema ha venido

planteando desde siempre. De esta manera podremos tener casos en donde una empresa podrá ser considerada patrón o no, dependiendo del espacio jurídico que se considere.

La iniciativa de reforma a dichos artículos fue presentada bajo dos ideas. La primera de ellas defendiendo el derecho social y constitucional de la clase obrera quien se advierte ha perdido poder en su actuación en el mercado laboral. La segunda es por el impacto causado por el sector privado en las finanzas del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Servicio de Administración Tributaria al evadir fiscalmente el pago de sus obligaciones laborales y fiscales respectivamente.

Diversas autoridades y organizaciones, sobre todo de carácter laboral, representantes del Congreso del Trabajo y del Sindicato Nacional de Trabajadores Bancarios han señalado que la contratación de colaboradores vía outsourcing se ha convertido en una figura utilizada por el sector patronal para evitar la adquisición de responsabilidades en materia del trabajo y seguridad social. De la misma forma, el SAT ha incrementado en los últimos años la fiscalización a las sociedades que prestan servicios de este tipo, instituciones como el IMSS y el Infonavit pusieron en tela de juicio la legalidad de las contrataciones realizadas vía outsourcing, cuando se percataron de los casos en los cuales el importe de cuotas y aportaciones que ciertas empresas realizaban a nombre de los trabajadores sufriendo reducciones drásticas al momento de cambiar al sistema de contratación por medio del outsourcing. Consideran además, que esta situación afecta a los trabajadores a largo plazo, debido a que los montos de sus pensiones y créditos hipotecarios serán inferiores a aquellos a los que hubieran tenido derecho cuando no se hubiese utilizado esta práctica.

Se ha dicho, por las instancias gubernamentales, que desde hace años se asiste a la proliferación de nuevas formas de organización empresarial, por medio de las cuales se busca que las empresas puedan insertarse de mejor manera en un mercado cada vez más competido. Sin embargo bajo muchas de estas nuevas formas de organización se ha advertido la inaplicación total o parcial de normas sociales entre las que están las relativas a la seguridad social, con el consiguiente deterioro, básicamente, de las finanzas de dichos organismos, en la medida que se traducen también en una limitación o franca evasión de obligaciones contributivas, por ejemplo, en materia de seguridad social y particularmente del pago de las cotizaciones sociales.

La reforma ofrece con cierta ambigüedad las alternativas para que el patrón (beneficiario de los servicios) se desentienda de los compromisos laborales, ya que permite que la empresa de subcontratación asuma, en su nombre, el papel de patrón, por lo menos frente a la seguridad social.

3.5.OUTSOURCING

Antes que todo resulta necesario decidir cuál termino utilizar, pues a lo largo de los años se han venido utilizando varias palabras que, finalmente, reconducen todas al mismo proceso. En los países anglosajones, por ejemplo, se ha utilizado siempre la palabra inglés “outsourcing”, mientras en los países de habla hispana se ha venido utilizando la palabra “tercerización”. A esta palabra, ha sido añadido en algunas ocasiones el término de “externalización”, significando con eso el proceso de externalizar actividades antes internalizadas. Ya en México, al proceso en análisis se le ha llamado en algunas ocasiones “subcontratación”, recuperando así una vieja práctica productiva.

En la literatura actual existen muchas definiciones del concepto de outsourcing. Podemos, por ejemplo, considerar la propuesta por el Doctor Fernando E. Granda y el Doctor Alejandro R. Smolje del CPCE de Buenos Aires, que definen el outsourcing como “la adquisición sistemática, total o parcial, y mediante proveedores externos, de ciertos bienes o servicios necesarios para el funcionamiento operativo de una empresa, siempre que hayan sido previamente producidos por la propia empresa o ésta se halle en condiciones de hacerlo y se trate de bienes o servicios vinculados con su actividad”. Otra definición, más sintética, es la propuesta por Natalia Ferrocino en Miranet.it: “Adquisición de productos o servicios actualmente resultantes de la directa actividad productiva y de gestión interna de la empresa”. O bien podemos recurrir también a la definición propuesta por Luis Estolovich que simplemente afirma que outsourcing es cuando “una determinada actividad deja de ser desarrollada por los trabajadores de una empresa y es transferida para otra empresa”. Finalmente, para no alargar el listado de las muchas definiciones que hay del concepto en análisis, reportamos también la definición proporcionada por un sitio web de corte empresarial, http://www.gestiopolis.com: “outsourcing es el proceso en el cual una firma identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente y/o más efectivamente por otra corporación, la cual es

contratada para desarrollar esa porción de negocio. Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de su negocio”

3.6 LA SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO

La dinámica laboral existente en México se caracteriza por ser flexible y se constituye bajo la externalización de las relaciones de trabajo a través de la contratación de un tercero para ejecutar algún proceso productivo dentro o fuera de la empresa contratante. Dicho dinamismo se ha llevado a cabo a pesar de que la Ley Federal del Trabajo no ha sido reformada después de varios intentos al cabo del transcurso de los años.

Este proyecto de oportunidad expansiva para las empresas contratantes ha generado aparentes y múltiples beneficios, por ejemplo, la posibilidad de reducir los gastos, contar con servicios de información rápida, controlar los gastos de operación, y una de las razones más importantes es disponer del personal altamente calificado y especializado, y así contar con capacidades específicas para la empresa.

El sector privado representado por la Cámara de la Industria de Transformación (canacintra), uno de los organismos empresariales de consulta integrado por los industriales de la Republica y su Comisión de Subcontratación, logra identificar las siguientes ventajas y desventajas de la subcontratación:

Oportunidades	Desventajas
1. Fortalecer los procesos, la interdependencia y la complementariedad entre empresas.	1. Dificultades de las empresas micro, pequeñas y medianas para incorporarse al sistema de subcontratación por: a. Falta de conocimiento, b. Baja calidad de los productos de los subcontratistas, c. falta de financiamiento, d. poca capacidad técnica, e. Incumplimiento

	de plazos de entrega, f. falta de una adecuada gestión empresarial.
2. Sustituir importaciones	2. Incrementa los costos de producción. Se paga más al subcontratar, se tienen más costos.
3. Permitir una mayor integración de las empresas de menor tamaño a los procesos de manufactura y ensamble de bienes.	3. La informalidad en los tiempos de entrega
4. Alternativa idónea para seguir operando e iniciar su incursión en el mercado internacional, ya sea en forma directa o indirecta	4. La mala calidad de los productos
5. Mejoramiento de la calidad	

Esta forma de oportunidad de negocio se encuentra como en otros países en expansión de la oferta de las labores, por ejemplo, sistemas financieros y contables, mercadotecnia (por varios mecanismos como los call centers o telemarketing), diversos procesos y actividades relacionados con los recursos humanos y sistemas administrativos, vigilancia de la empresa, organización de eventos, transporte proceso de elaboración de nóminas, contabilidad en general y financiera, recursos humanos y reclutamiento, proceso de cuentas por cobrar y facturación, los denominados servicios tecnológicos, etcétera.

El costo de oportunidad que logran las empresas que contratan este servicio en México oscilan y reportan una reducción del 40% y 50% de costos que implica un proceso productivo, o parte del mismo. Las áreas de la economía donde se observa mayor demanda de este esquema han sido principalmente: automotriz, energía, servicios públicos, salud, manufactura, telecomunicaciones y entretenimiento.

El concepto de outsourcing es variante entre cada intento por definirlo, entenderlo y aplicarlo. Outsourcing o subcontratación, en el marco jurídico laboral y de seguridad social no remitía a algún significado concreto. Quizá porque el termino se trata de un anglicismo empresarial

vinculado más hacia los economistas, sociólogos, administradores, pero que jurídicamente es vago identificarlo.

Se lee y escuchan los términos “tercerización”, “subcontratación”, “externalización”, “reubicación”, entre otros; los cuales no necesariamente son homogéneos en su contenido.

Tercerización llama a la aparición de una figura en donde la relación era bilateral (vinculo o relación laboral), subcontratación se identifica más en el derecho civil en general; hace referencia a posibilidad de que algunas de las actividades queden “delegadas” o encargadas en manos de otra empresa. Con lo que toca a la externalización se remite a la idea de que las labores que se realizaban dentro de una empresa, bajo este término textualmente se entiende que salen de la empresa, sin embargo, cada vez se evidencia que no necesariamente existe la salida de las actividades sino solo la contratación del personal, lo cual comienza a hacer confuso el entendimiento.

El problema fundamental, en cualquier tipo de contratación en donde el trabajo se reubica, externaliza o subcontrata, tiene que ver, en muchas ocasiones, con la falta de claridad sobre la manera en que quedan protegidos los derechos de los trabajadores, y frente a este caso la estructura jurídica mexicana muestra actuales y vigentes actualizaciones que habrá que observar detenidamente.

Sin embargo al momento de buscar encuadrarlo comenzando por la ciencia de la administración, surgen entonces varias ideas:

… “delegar, a mediano y largo plazo, uno o más procesos no estratégicos del negocio a un tercero especializado, con el fin de conseguir una mayor efectividad transfiriendo riesgos a un tercero que pueda dar garantías de experiencia, integridad, responsabilidad, compromiso y seriedad en el área” …

Por otro lado, el outsourcing:

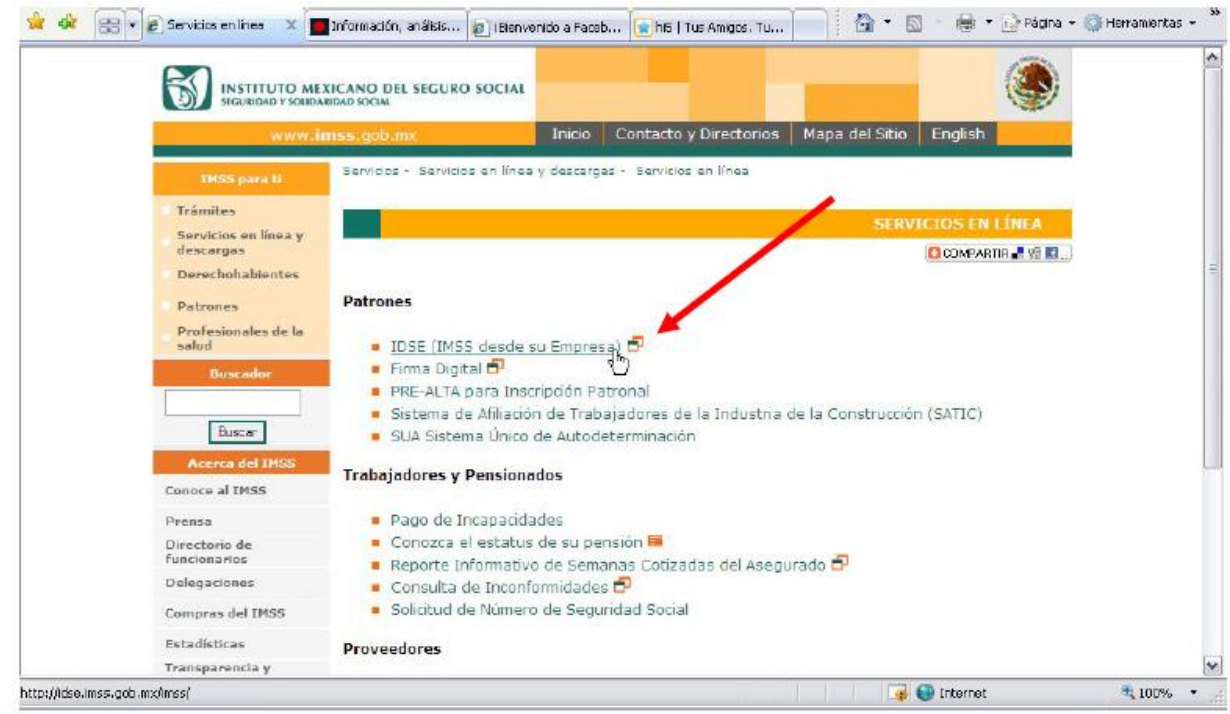
“Se trata de un proceso de restructuración de las relaciones de producción y de las prácticas empresariales donde se externalizan el trabajo que no son parte de las actividades principales. En este conjunto de cambios, primero se delegan en manos de terceros los servicios que antes eran realizados por personal contratado directamente por la empresa. Entre ellos están los servicios de limpieza, seguridad, cafetería y transporte.”

La lejanía de las labores de los procesos productivos que suponen ambas definiciones solo aparecen en lo textual mas no en lo real, ya que actualmente la mayoría de las empresas que utilizan esta forma legal de allegarse del recurso humano lo ejecutan dentro de las instalaciones de la contratante.

3.7. PROCEDIMIENTO EN IDSE
PRESENTACION A TRAVES DEL IMSS SOBRE SU EMPRESA

Los patrones o sujetos obligados y beneficiarios que cuenten con un número de registro patronal, Numero patronal de Identificación Electrónica (NPIE) y certificado digital, podrán presentar la información de los contratos a través del IDSE para lo cual deberán: ingresar al portal del Seguro Social (www.imss.gob.mx) ubicar el modulo del **IMSS para ti**, seleccionar la opción **Servicios en Línea y Descargas.**

Pulsar IDSE (IMSS desde su Empresa)

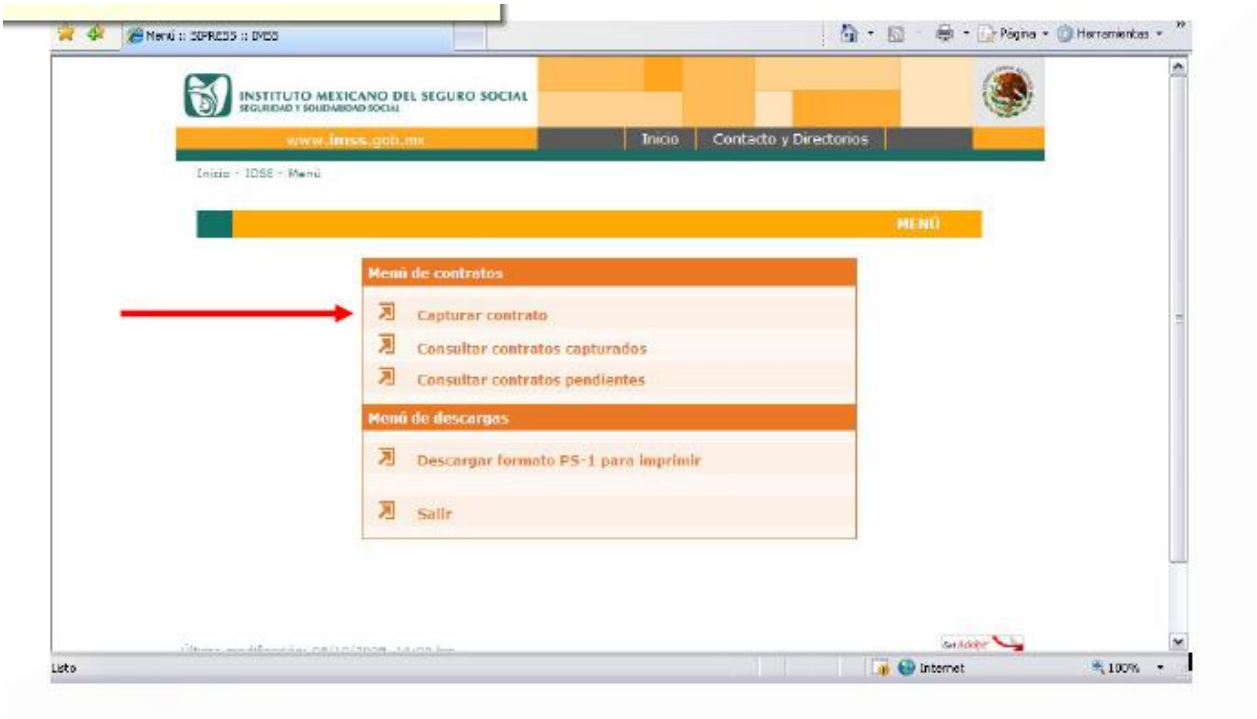


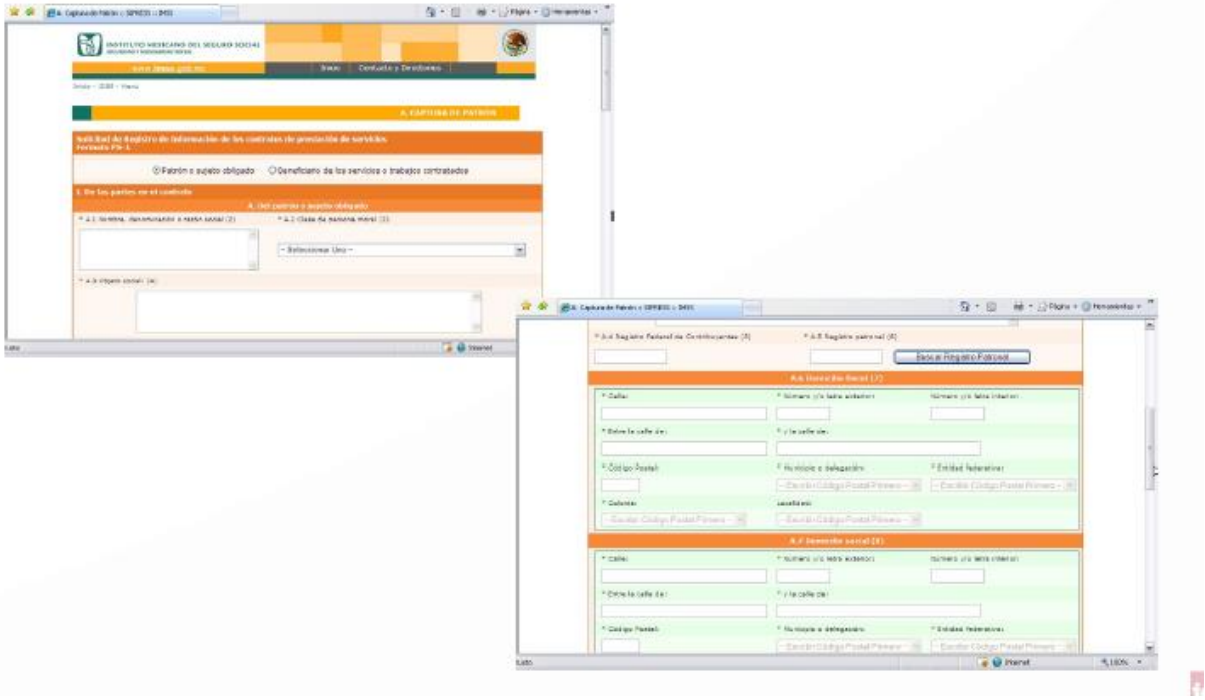
En la dirección http://idse.imss.gob.mx/imss/ elegir la ruta de acceso al certificado digital, capturar el nombre de usuario y contraseña y dar clic a **ingresar.**

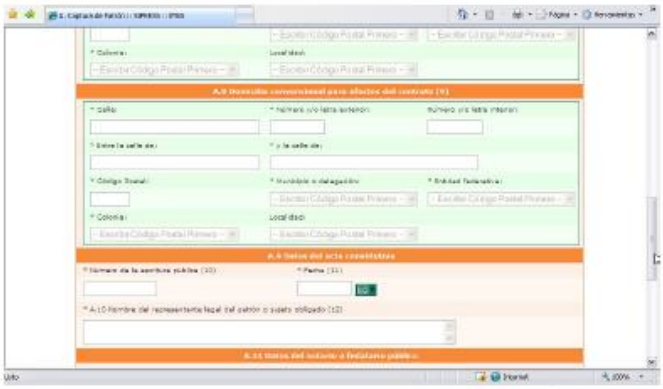
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
www.imss.gob.mx
Inicio
Contacto y Directorios
IMSS desde su empresa
Certificado digital
Hoy de IDSE tu página de inicio
Agrega IDSE a tus sitios favoritos
Descargas Java
¿Quién ofrece servicios de IDSE?
Legislación
IMSS para ti
Trámites
Servicios en línea y descargas
Derechohabientes
Patrones
Profesionales de la salud
Buscador
Buscar
Acerca del IMSS
Conoce al IMSS
Prensa
Directorio de funcionarios
Delegaciones
Compras del IMSS
Estadísticas
Transparencia y rendición de cuentas
Servicios
Inicio - IDSE
BIENVENIDO A IMSS DESDE SU EMPRESA
IDSE
IMSS DESDE SU EMPRESA
Certificado Digital:
C:\Documents and Setti
Examinar...
Usuario:
LUSAN
Contraseña:
Ingresar
Este portal le brinda la facilidad de presentar varios trámites ante el IMSS desde la comodidad de su escritorio.
Los servicios que actualmente se ofrecen:
Afiliación.
Emisión.
Confronta.
Determinación de la Prima (DAPSUA).
Programa Primer Empleo (PPE).
Sistema de Afiliación de Trabajadores de la Industria de la Construcción (SATIC).
¡¡¡NUEVO!!! Captura de contratos Outsourcing (SIPRESS).
Beneficios al realizar sus trámites por vía IDSE:
Acceso gratuito.
Reducción significativa en costos al evitar traslados innecesarios.
Integridad y privacidad de la información.
Servicio disponible las 24 hrs., los 365 días.
Agiliza la operación en su empresa.
Simplificación administrativa y reducción de uso de papel.
Última modificación: 19/08/2009, 12:00 hrs.
Para poder ver los documentos necesitas instalar
Algunos derechos reservados IMSS | Reforma 476, Col. Juárez, México DF | Tel. 01 800 6232222 | Acerca del Portal | Avisos Legales

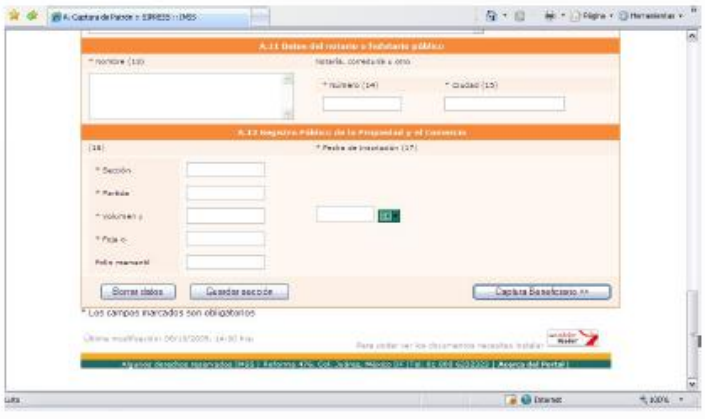
Elegir el modulo Sistema de Prestación de Servicios (SIPRESS)

Seleccionar opción Captura Contrato en el menú desplegado.

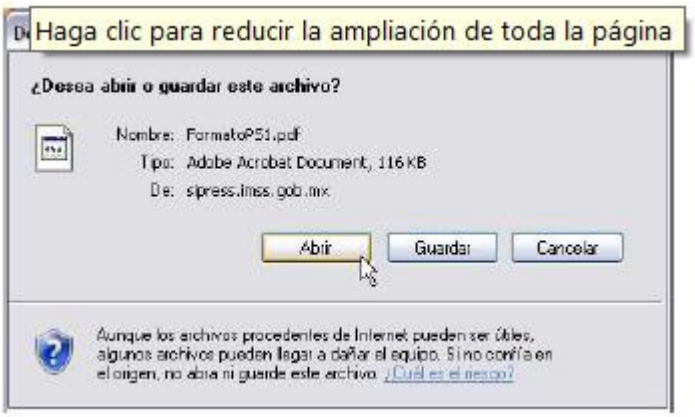








A manera de ejemplo la pantalla de SIPRESS en la que podrán capturarse los datos de las partes del contrato y del contrato mismo, así como el formato PS-1 para imprimir



Para toda entrega de información realizada por medio de internet se emitiera y almacenara un acuse de recibido que contendrá la fecha y hora de su recepción y un sello digital. Dicho acuse recibido servirá como medio de prueba para la operación realizada.

Instituto Mexicano del Seguro Social

Solicitud de Registro de Información de los contratos de prestación de servicios
Formato PS-1

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

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

I. De las partes en el contrato

A. Del patrón o sujeto obligado

A.1 Nombre, denominación o razón social (2) | A.2 Clase de persona moral (3)

A.3 Objeto social (4)

A.4 Registro Federal de Contribuyentes (5) | A.5 Registro patronal (6)

A.6 Domicilio fiscal (7)

Calle: | Número o/o letra exterior: | Número o/o letra interior:

Entre la calle de: | y la calle de:

Colonia: | Localidad:

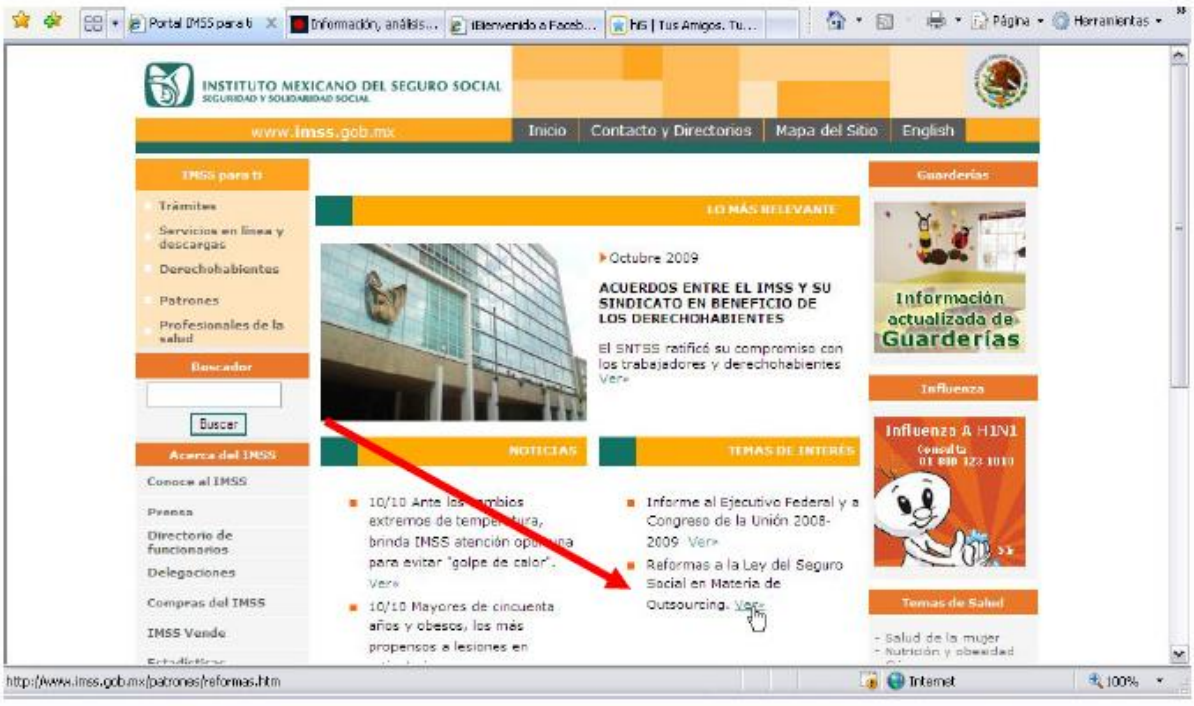
Municipio o delegación: | Entidad federativa: | Código Postal:

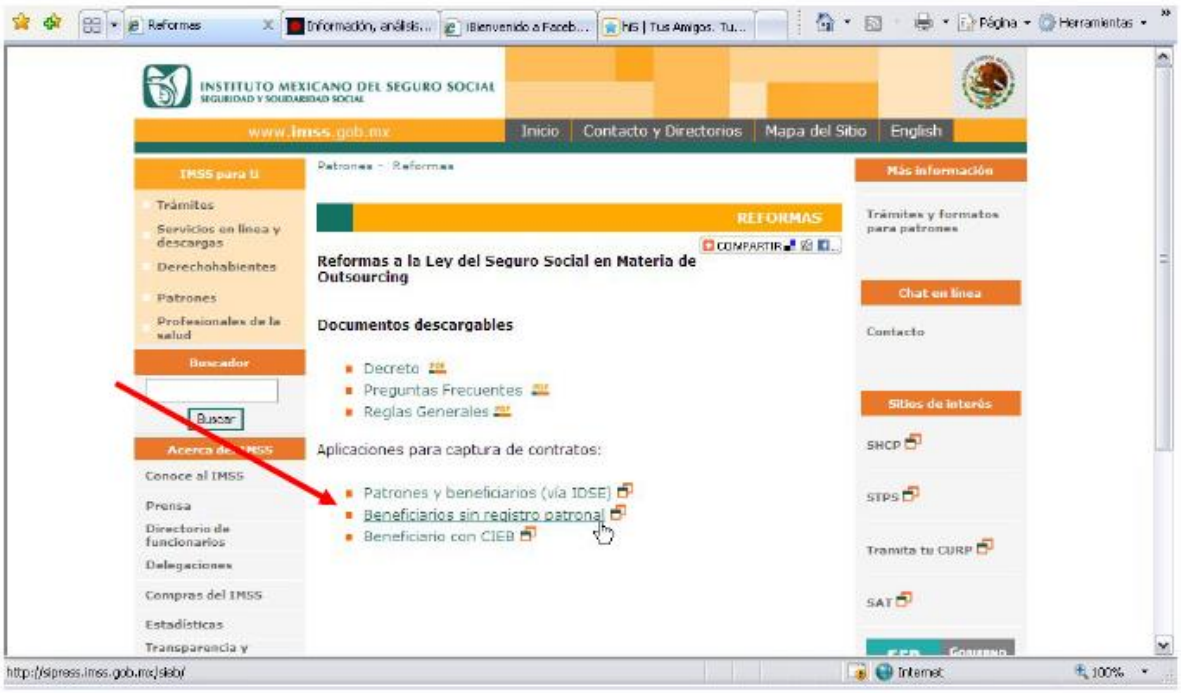
PRESENTACION A TRAVES DEL PORTAL IMSS

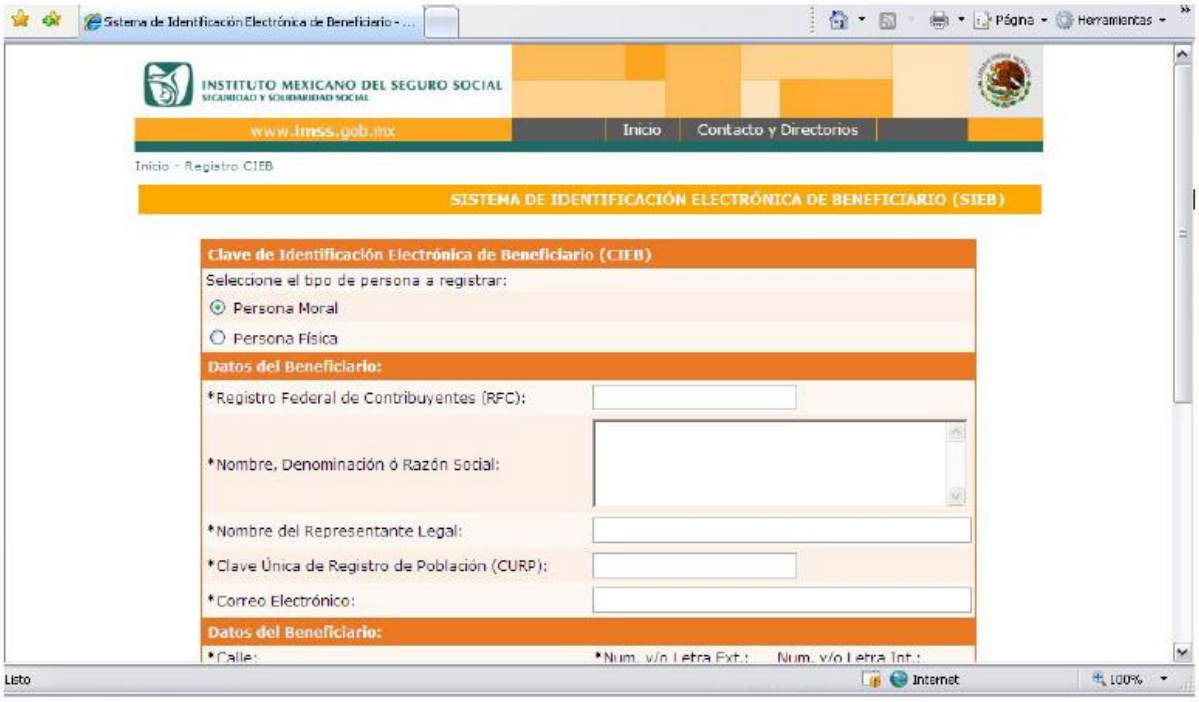
Esta opción solo pueden utilizarla los beneficiarios de los servicios prestados ejecutados que no cuenten con un número de registro patronal.

Obtención de la CIEB

Para presentar la información de los contratos a través del SIPRESS disponible en el portal del IMSS, los clientes de los outsourcing sin número de registro patronal deben tramitar la **Clave de Identificación Electrónica de Beneficiario (CIEB)**, para lo cual tienen que ingresar al portal **www.imss.gob.mx**, ubicar la sección **Temas de interés**, dar clic en **Reformas a la Ley del Seguro Social en Materia de Outsourcing** y pulsar la opción **Beneficiario sin registro patronal**.




INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
www.imss.gob.mx
Inicio
Contacto y Directorios
Mapa del Sitio
English
Patrones - Reformas
REFORMAS
Reformas a la Ley del Seguro Social en Materia de Outsourcing
Documentos descargables
Decreto
Preguntas Frecuentes
Reglas Generales
Aplicaciones para captura de contratos:
Patrones y beneficiarios (vía IDSE)
Beneficiarios sin registro patronal
Beneficiario con CIEB
Más información
Trámites y formatos para patrones
Chat en línea
Contacto
Sitios de interés
SHCP
STPS
Tramita tu CURP
SAT


INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
www.imss.gob.mx
Inicio
Contacto y Directorios
Inicio - Registro CIEB
SISTEMA DE IDENTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE BENEFICIARIO (SIEB)
Clave de Identificación Electrónica de Beneficiario (CIEB)
Seleccione el tipo de persona a registrar:
Persona Moral
Persona Física
Datos del Beneficiario:
*Registro Federal de Contribuyentes (RFC):
*Nombre, Denominación ó Razón Social:
*Nombre del Representante Legal:
*Clave Única de Registro de Población (CURP):
*Correo Electrónico:
Datos del Beneficiario:
*Calle:
*Num. y/o Letra Ext.:
Num. y/o Letra Int.:

Llenar los datos solicitados en la pantalla del Sistema de Identificación Electrónica del Beneficiario (SIEB) , tales como: tipo de persona a registrar (física o moral); Registro Federal de Contribuyentes; nombre, denominación o razón social; nombre, Clave Única de Registro de Población y correo electrónico del representante legal; calle, numero interior y exterior, calles entre las cuales se encuentra, código postal, colonia, localidad, municipio o Delegación y entidad federativa donde se ubica el beneficiario.

Acudir a la Subdelegación correspondiente dentro de los 10 días hábiles siguientes a aquel en que se efectuó el registro y acreditar su personalidad con el poder notarial correspondiente para poder firmar de manera autógrafa y en dos tantos la Carta de Términos y Condiciones para la Obtención y Uso de la Clave de Identificación Electrónica de Beneficiario y guardar en un CD o memoria USB la CIEB asignada.

Si el interesado no acude a la Subdelegación dentro del plazo señalado, IMSS cancelara los registros electrónicos que hubiese generado y deberá iniciar nuevamente el proceso para la obtención de la CIEB.

Activar la CIEB para lo cual el beneficiario de los servicios o trabajos contratados ingresara su contraseña a través del SIEB.

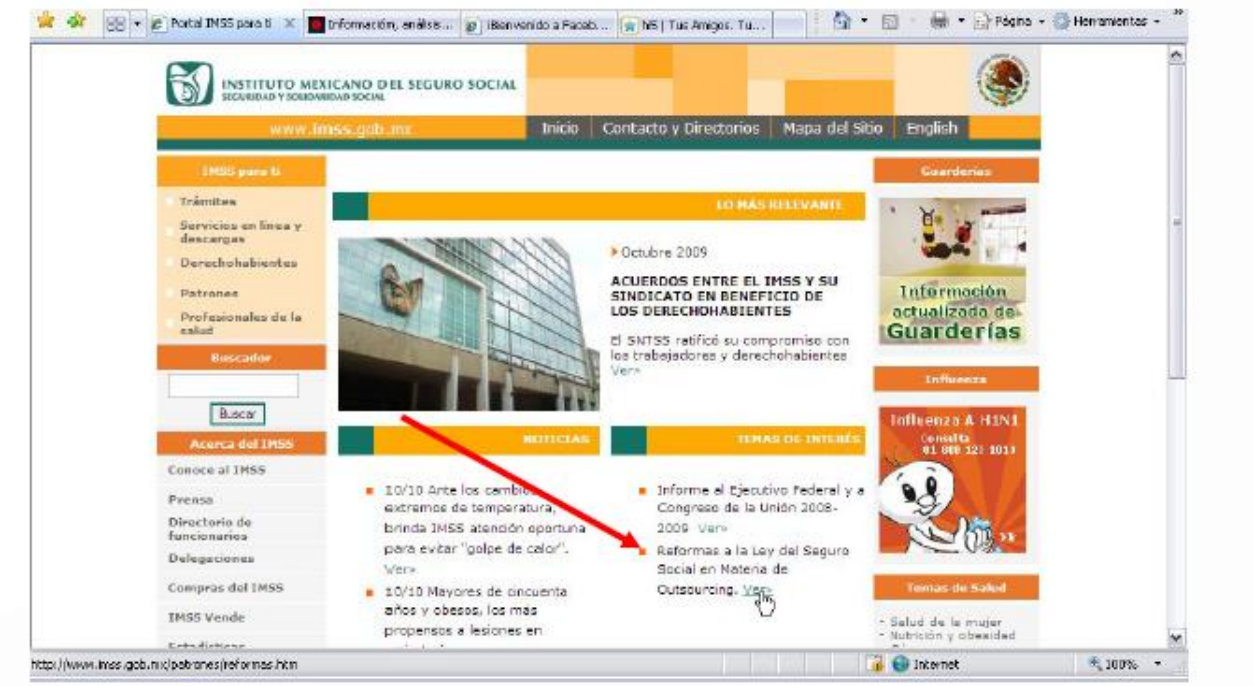
Cuando los datos del registro se modifiquen, él beneficiario deberá comunicar los cambios al IMSS dentro de los cinco días posteriores a que ocurrieron. En este caso, el Seguro Social asignara una nueva clave.

Si el Instituto se percatara de que la información proporcionada por el beneficiario cambia y este no se le comunica en el plazo señalado o es falsa, revocará la clave y deberá tramitarse nuevamente.

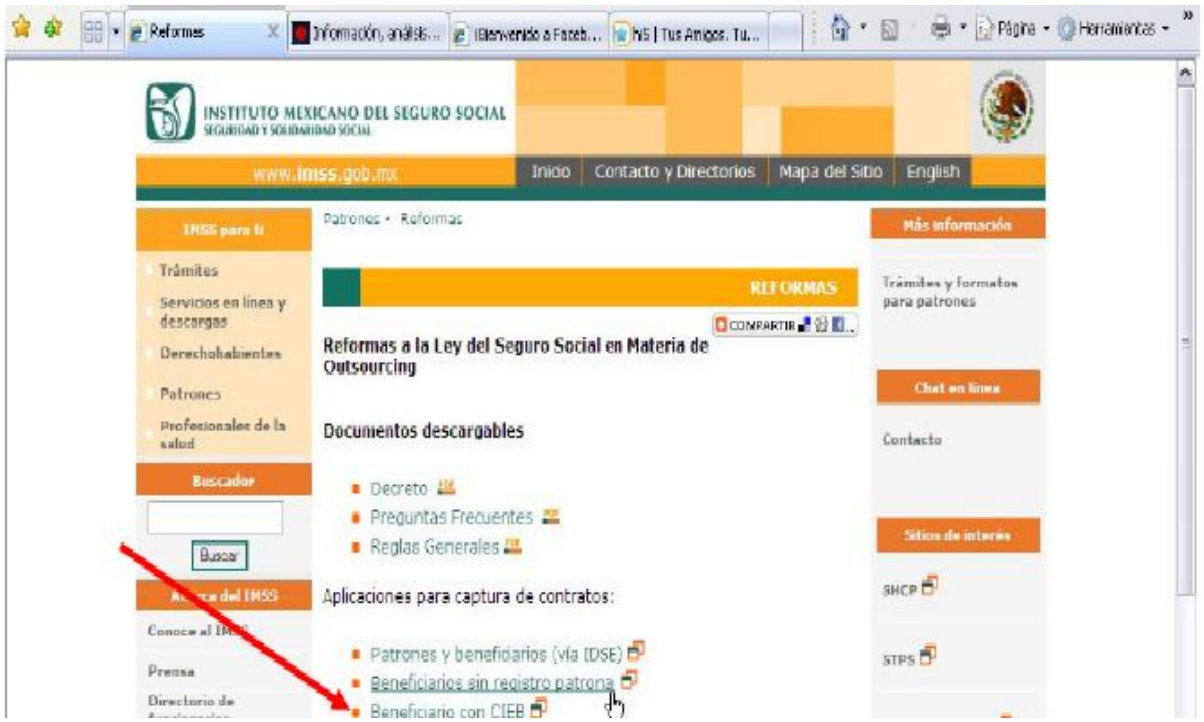
El beneficiario podrá solicitar en cualquier al IMSS la cancelación de la clave y de esta operación se generara un acuse de recibo que la confirme.

Captura del contrato en el SIPRESS

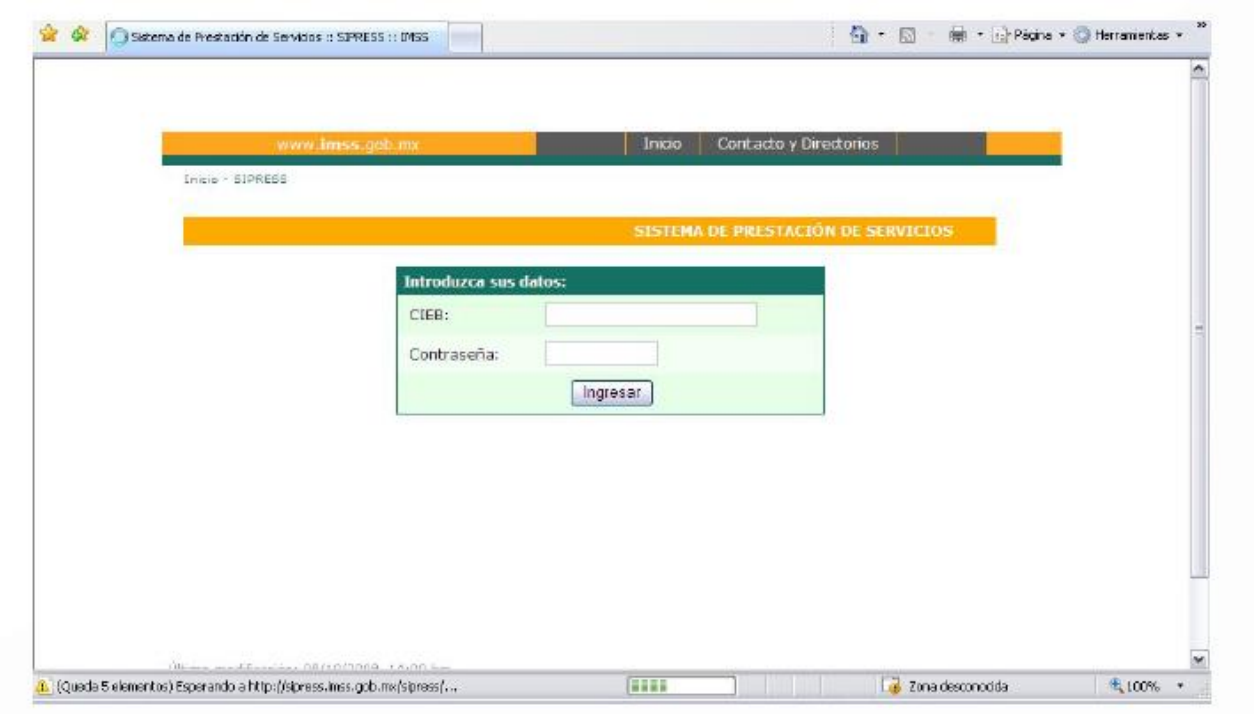
Para ingresar los datos del contrato en el SIPRESS, una vez que el beneficiario tenga activada su CIEB deben ingresar al portal www.imss.gob.mx, ubicar el apartado **Temas de Interés y dar clic en Reformas a la Ley del Seguro Social en Materia de Outsourcing**.



Elegir la opción **Beneficiario con CIEB**



Introducir su **CIEB** y contraseña en la pantalla de inicio del SIPRESS, llenar los datos solicitados por el sistema y enviar la información vía electrónica según las instrucciones del mismo programa



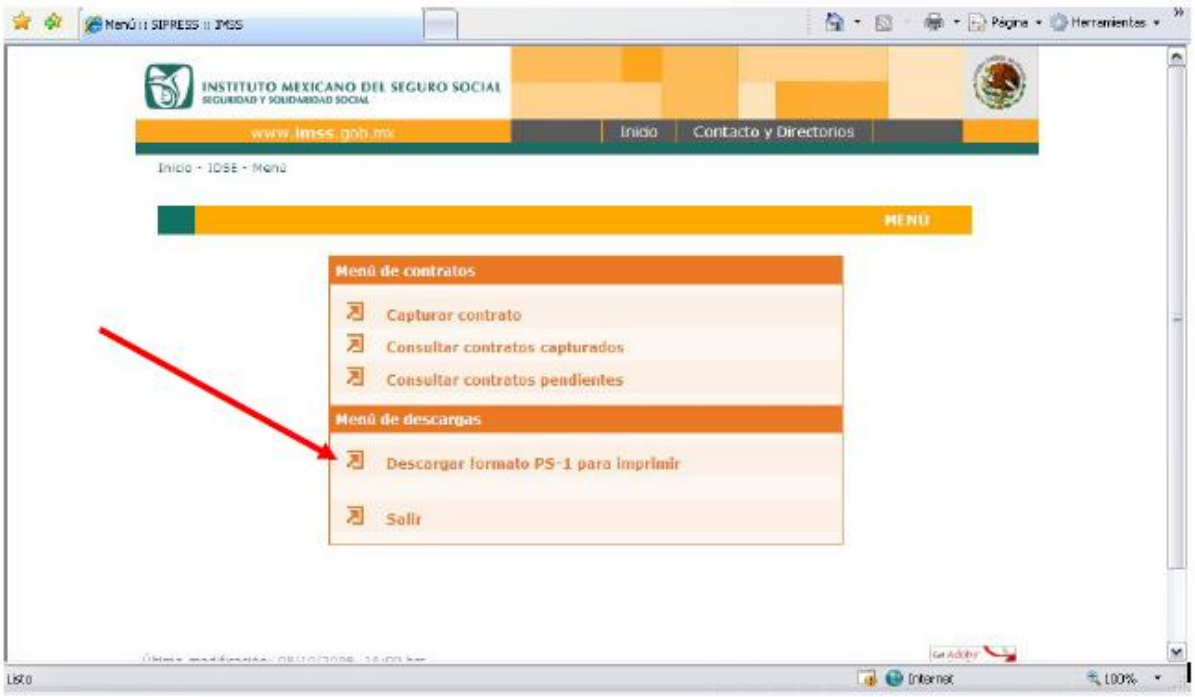
PRESENTACION EN LA SUBDELEGACION

Los patrones o sujetos obligados (outsourcing) y/o los beneficiarios de los trabajos o servicios contratados (clientes) podrán presentar la información de los contratos de manera personal en la Subdelegación correspondiente.

Para ello el interesado deberá ingresar al portal del IMSS: www.imss.gob.mx,ubicar el formato Información de los Contratos a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social (PS-1) mismo que se podrá prellenar para presentarlo en la Subdelegación correspondiente.

Cabe mencionar que el formulario mencionado no está disponible en el portal del IMSS, pero el patrón o beneficiario que utilice el IDSE podrá ingresar a este con su NPIE y certificado digital,

ubicar el modulo Sistema de Prestación de Servicios (SIPRESS) y en el menú de Descargas seleccionar PS-1 para imprimir, a fin de imprimirlo y requisitarlo a máquina y poder entregarlo en la Subdelegación respectiva:



CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Se considera el estudio de tipo descriptivo debido a que en la investigación se analizará el impacto que tiene la figura del outsourcing en cuanto al cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de seguridad social en relación al beneficio mutuo en el sentido del respeto a los derechos de los trabajadores, así como el ahorro administrativo para las empresas como una nueva forma de relaciones laborales en un entorno global altamente competitivo.

4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se considera que el diseño de investigación es no experimental y descriptiva, debido a que sólo se analizarán y referirán las ventajas y desventajas de la figura de outsourcing como medio de ahorro administrativo para las empresas.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

México es uno de los países en los que se prevé un continuo desarrollo industrial. La práctica de esquemas estratégicos para el beneficio financiero de las industrias está jugando el papel más importante de toda la época. La globalización de las operaciones y de las empresas mismas, convierte al estudio del derecho laboral, fiscal y civil en una cambiante e impredecible, y por lo tanto compleja situación social por entender.

En base al Objetivo general se concluye que la modalidad de outsourcing en el entorno laboral y económico de México evidencia una falta de estructura legal de bases sólidas y con características particulares que logren regular, observar, y permitir la práctica de dicha opción libremente y sin cuestionamientos por parte del sector público. Es real que el proceso de fiscalización de la Autoridad parte, de entre otros criterios, de aquellos esquemas que no encuadran dentro de la legalidad que les compete ejecutar, lo que significa que aquellas empresas que se dediquen o que contraten los servicios de personal bajo esta circunstancia es altamente probable la observación continua y molesta de la Autoridad para verificar el cumplimiento estricto de los requisitos señalados en la Ley.

En base a los objetivos específicos se puede comprobar que la ejecución de planes que conlleven al incremento de las utilidades es benéfica para la sociedad siempre que exista, en esta relación, la tenue línea divisora entre el respeto, justicia y equidad de las empresas y los trabajadores.

Tal vez sea la ambición de incrementar las utilidades y que proliferen los dividendos obtenidos de la aplicación de inversiones, o la adquisición de poder y control sobre ciertos sectores productivos, la presión que se ejerce hacia los ejecutivos de las compañías lo que ha conducido a la realidad laboral y fiscal actual.

El escenario contemporáneo mexicano ha rebasado y sorprendido a sus espectadores al evolucionar en prácticas, términos y fuentes de origen nunca antes vistas en el mercado laboral. Por lo que por no más de 10 años se han venido realizando las tareas pendientes en torno al tema en cuestión y es evidente tal como lo hemos mostrado en la investigación repetidas ocasiones, que la reforma se ha logrado, sin embargo, como todo es perfeccionable, también lo es dicha propuesta ejecutable actualmente.

La desprotección de los más necesitados no ha sido un tema reciente. En la memoria para algunos y en la ideología para la mayoría el abuso es el tema de nuestras relaciones subordinadas.

Se observa que se ha logrado ganar derechos, sobre todo se ha obligado a cumplir la ley bajo la ejecución y operación de las Autoridades fiscales tal es el caso del surgimiento de la "Responsabilidad solidaria". Sin embargo la lentitud del comportamiento e interacción entre la autoridad y el ente privado no es materia de nuestro estudio pero se tiene claro que ya contamos con evidencia documental de que el Estado ha logrado la identificación de las empresas y de sus labores, así como la interacción directa de las operaciones que realiza periódicamente para garantizar los derechos de los trabajadores como el aseguramiento de el contratante o del contratista, sin embargo, la realidad de la clase trabajadora en el país es otra, porque lamentablemente las leyes permiten que se fomenten estas prácticas, que a través de lagunas jurídicas en los diversos ordenamientos permite la violación de las garantías sociales de la clase trabajadora.

Se sugiere la observancia de la realidad imperante de la clase trabajadora para entender el apoyo textual que hay que incluir en las ideas generadoras de control, procesos y derechos.

También se considera que el Estado debería tener una participación impredecible, libre e imparcial en aquellas operaciones tendentes a la desaparición o cubrimiento de los derechos legítimos de los trabajadores.

En cuanto a los beneficios que pueden hallarse en la aplicación de este esquema los reconoceríamos completamente si se regulara vía normatividad legal la identificación, homologación y correlación de los distintos términos que hemos enumerado y que no han sido actualizados acorde a la situación de las outsourcing para hacer ejecutables los derechos a través de la aplicación de reglas específicas que señalen la forma de operación e interacción de la información por parte del Estado a través de la entidades gubernamentales correspondientes y así hacer valida la Ley, y en casos especiales, la aplicación de sanciones incluso en las operaciones objeto de su subsistencia.

Por último, es parte de la labor de profesionalización de la carrera el hacer ver la realidad y el posible entorno futuro de las decisiones de las personas morales al utilizar ciertas modalidades administrativas con impacto fiscal que no son aceptadas completamente sino reguladas

someramente, para sacar el mejor provecho posible pero teniendo en cuenta los riesgos que contraen dichas opciones.

4.2. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

- Ley del Seguro Social 2013.
- Ley Federal de Trabajo 2013.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta 2013.
- Antognolli, S. (2006) Archivo Bussines Opportunities.
- Diario Oficial de la Federación, Publicación 30 de Junio de 2009.
- INEGI, 2010.
- Secretaría de Economía.
- Dean, Uriarte, Martínez, Orsati y Rodríguez (2011), Outsourcing, modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo.
- MAXIMILIANO, C. (1930). *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México.*
- CEPAL, Procesos de subcontratación y cambios en la calificación e los trabajadores. Estudios de caso en México, 3 de diciembre de 2008: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/4604/indice.htm
- Arevalo, C. "*Subcontratación y outsourcing, procesos inherentes de la globalización*", Contaduría Publica, México, num. 419, julio de 2007 p.15
- 3 Fressman, R., *Subcontratación de mano de obra en México*, México, Friederich Ebert Stiftung, 2005, p.11.
- http://www.epaf.com/ifile/revistas%20paf/2008/455/Las%20outsourcing%20en%20M%C3%A9xico.pdf
- http://www.jornada.unam.mx/2013/07/27/opinion/013a1pol
- http://coparmex.org.mx/upload/bibVirtualDocs/11_entorno_julio_09.pdf
- http://wwwisis.ufg.edu.sv/wwwisis/documentos/TE/658.311-H558p/658.311-H558p-Capitulo%20I.pdf
- http://www.administraciondenomina.mx/outsourcing-nueva-forma-de-relaci-n-laboral/
- CEPAL, Procesos de subcontratación y cambios en la calificación e los trabajadores. Estudios de caso en México, 3 de diciembre de 2008. http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/4604/indice.htm