

Outsourcing: implicaciones fiscales y reforma laboral en México

Contenido

| | |
|---|----|
| I. Resumen..... | 2 |
| II. Introducción..... | 3 |
| III. Outsourcing: implicaciones fiscales y reforma laboral en México..... | 4 |
| a) Planteamiento del problema | 4 |
| b) Propósito de la investigación | 4 |
| c) Objetivo general..... | 5 |
| d) Objetivos específicos..... | 5 |
| e) Justificación de la investigación..... | 5 |
| 1. <i>Alcances y limitaciones</i> | 5 |
| 2. <i>Organización del estudio</i> | 6 |
| IV. Antecedentes de la subcontratación en México | 6 |
| a) Naturaleza y dimensión del tema de investigación | 10 |
| 1. <i>Marco teórico</i> | 10 |
| 2. <i>Marco jurídico</i> | 12 |
| b) Análisis de la tesis aislada | 13 |
| 1. <i>Implicaciones de la reforma laboral y su impacto en las subcontrataciones o outsourcing</i> | 13 |
| c) Derecho comparado..... | 16 |
| V. Conclusiones | 17 |
| VI. Referencias..... | 19 |

I. Resumen

El presente trabajo revisa las causas y consecuencias de los efectos de la subcontratación en México a partir de la legislación vigente, en sus preceptos principales que se relacionan con la evasión de impuestos. A partir de la tesis

aislada III.5o.A.15 A (10a.), página 2618 y el criterio vinculativo emitido por el Servicio de Administración Tributaria en enero 2016, en el anexo 3 de la Resolución Miscelánea Fiscal.

Se realiza una exploración de la subcontratación en México y su relación con el outsourcing, desde la perspectiva de los países subdesarrollados y su efectividad en la región latinoamericana.

Se intenta precisar, sin exponer una opinión a favor o en contra, las ventajas y desventajas de la subcontratación desde el punto de vista organizacional. Señalando que el marco jurídico que impacta directamente en este acto de contratación se relaciona más con una situación de contexto global que por necesidades de las regiones en donde se lleva a cabo. Nos referimos expresamente a los efectos de la productividad y la competitividad en las empresas y, por su puesto, a que las organizaciones encuentran la forma de reducir la aplicación de obligaciones fiscales evadiendo en pago de impuestos y prestaciones hacia sus trabajadores de manera directa.

La evasión fiscal es uno de los efectos que trae consigo la subcontratación y que desestabiliza las finanzas públicas y el entorno laboral acorde con los preceptos constitucionales. Además, que se encuentra como parte inherente a la reforma laboral aprobada recientemente. Se expone el marco jurídico que sirve de antesala para el análisis instrumental de las teorías jurídicas globales, tomando en consideración el contexto político, social y económico. Se toman como referencia las principales teorías administrativas que traen consigo el desarrollo de nuevas formas de trabajo y las perspectivas de una colocación laboral capacitada y especializada.

II. Introducción

El trabajo final consiste en el análisis de una decisión emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el marco de la teoría jurídica global como base a los operadores jurídicos.

La tesis fundamental es la subcontratación o outsourcing como mecanismo de contratación laboral que realiza operaciones para evadir impuestos a través de un tercero (tercerización).

Se describen los datos de contexto que permiten visualizar las formas de contratación en México a la luz de la legislación vigente, así como su origen e impulso a través de la globalización.

El propósito de la investigación es analizar el impacto de las subcontrataciones en el aspecto fiscal a partir de la tesis aislada emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito relativa a: Valor agregado. La subcontratación laboral derivada de un contrato de prestación de servicios no está gravada por el impuesto relativo. De igual manera presentar una perspectiva de análisis fundamentada en la teoría jurídica.

El objetivo general es la identificación de los factores que impactan a través de la figura del outsourcing relacionado con la evasión de impuestos.

Se realiza un análisis sobre las implicaciones fiscales y la reforma laboral en México revisando las características de la subcontratación con respecto a otros países latinoamericanos. Se presenta una breve conclusión sobre los efectos fiscales del outsourcing.

III. Outsourcing: implicaciones fiscales y reforma laboral en México

a) Planteamiento del problema

La subcontratación o *outsourcing* es un mecanismo de contratación laboral que realiza operaciones para evadir impuestos a través de un tercero (tercerización).

Los contratos laborales en México, como en muchas partes del mundo, se deben sujetar a normas establecidas por la ley del trabajo, sin embargo, históricamente han existido muchos eventos que han obligado a ajustes de todo tipo: económico, fiscal, seguridad social y político. El impacto social ha sido a través de la implementación de normas para lograr derechos elementales como prestaciones de seguridad social, prima vacacional, por antigüedad, vacaciones, descansos obligatorios, estipulación de jornadas laborales por horas, liquidaciones y procesos, utilidades, derechos de las y los trabajadores, entre las más relevantes.

El *outsourcing* surge a inicios del siglo pasado y en México se va implementado a principios de los años noventa, ofreciendo grandes ventajas para las empresas y empleos temporales que resolvían la crisis del momento. En los últimos cinco años se han manifestado distintas problemáticas relacionadas con la subcontratación por el impacto sobre las prestaciones sociales y la evasión de impuestos, el cual es tema de esta investigación.

b) Propósito de la investigación

Analizar el impacto de las subcontrataciones en el aspecto fiscal a partir de la tesis aislada emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito relativa a: Valor agregado. La subcontratación laboral derivada de un contrato de prestación de

servicios no está gravada por el impuesto relativo.¹ De igual manera presentar una perspectiva de análisis fundamentada en la teoría jurídica.

c) Objetivo general

Identificar los factores que impactan a través de la figura del *outsourcing* relacionado con la evasión de impuestos.

d) Objetivos específicos

Identificar elementos de análisis relativos a la evasión fiscal a través del *outsourcing*.

Analizar los criterios no vinculativos de las disposiciones fiscales.

Describir las características generales de la subcontratación laboral en México.

e) Justificación de la investigación

Describir los aspectos de evasión de impuestos a través del *outsourcing* identificando la fundamentación teórica jurídica para llevar a cabo criterios acordes al impacto actual de la subcontratación laboral en México.

1. Alcances y limitaciones

Esta investigación se centra en los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo. En la tesis asilada identificada como II.5o.A.15 A (10a.), página 2618 fundamentalmente, tesis relacionadas:

Tesis III.4o.T.15 L (10a.), página: 1382. Tesis: 2a./J. 1/2011. Página: 652. Tesis: III.5o.A.14 A (10a.) Página: 2619. Tesis: IV.3o.T.31 L (10a.). Página: 4071. Tesis: 2a. LXXXIV/2015 (10a.). Página: 1201. Tesis: 2a. LXXXIII/2015 (10a.) Página: 1202

¹ Época: Décima Época. Registro: 2011578. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, Abril de 2016, Tomo III. Materia(s): Administrativa. Tesis: II.5o.A.15 A (10a.) Página 2618.

2. Organización del estudio

Se buscan antecedentes históricos en el plano jurídico de la Ley Federal del Trabajo relacionado con la subcontratación laboral y las tesis aisladas más recientes, de 2013 a la fecha, relacionadas con el tema.

IV. Antecedentes de la subcontratación en México

De acuerdo a un estudio realizado por Staffing Industry Analysts en 2015, publicado en enero de 2016, México ocupa el 5º lugar de la industria de la subcontratación en América Latina (AL) representando 1, 457 millones de dólares anuales, con respecto la región latinoamericana en donde el valor total es de 47, 800 millones de dólares.

En el caso de otros países de AL la legislación laboral aún tiene limitaciones al respecto es por ello que quizás en México sigamos representando un paraíso fiscal para que las empresas inviertan en el mercado interno.

De las 900 empresas registradas solamente 100 cuentan con registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y de éstas 40% paga impuestos. Lo que es realmente caótico para las finanzas públicas.

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) una quinta parte de los trabajadores pertenece al rubro de la subcontratación. Aspecto que alimenta las estadísticas sobre el crecimiento del empleo en México y la razón por la cual el dato de empleados que pasan de la formalidad a la informalidad es volátil.

Las tendencias de las empresas actuales se enfrentan a la globalización de las actividades y negocios, desarrollo económico con poca inversión, competitividad de empresas del mismo rubro y fuerza laboral a menos costos y con alta producción de acuerdo a la edad.

Las empresas transfieren la propiedad de un proceso del negocio a otra empresa que los sustituye en ese aspecto y que les reduce las cargas tributarias y laborales.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) se encuentra vigente ; en cuanto al tema que nos ocupa, el 30 de noviembre de 2012, en el DOF, se incorporaron los artículos 15-A al 15-D en donde se circunscribe el termino de subcontratación y los artículos 1004-A al 1004-D en donde se refiere al incumplimiento de este precepto.

De acuerdo al artículo 15-A de la LFT la subcontratación es un régimen a través del cual un patrón presta servicios con sus empleados a favor de un contratante, persona física o moral, para un trabajo específico, bajo las condicionantes de actividades específicas que no se desarrollan por el contratante que se encuentran debidamente justificadas y que no interfieren con los trabajadores ya empleados por el mismo contratante.

De no cumplirse las condicionantes el contratante se considera en la figura de patrón y deberá cumplir con las obligaciones impuestas en la LFT.

Las empresas en México han visto los beneficios financieros y administrativos de la subcontratación, desde distintos niveles de aplicación relacionados con la prestación de servicios temporales hasta la reducción de áreas dentro de la misma empresa dedicadas a la administración de personal y la disminución de carga en impuestos.

De los primeros sectores favorecidos con este tipo de contratación se encuentran las empresas que ofrecen servicios de limpieza, mantenimiento y seguridad. Posteriormente en los rubros dedicados a la información o transferencia de datos, mercadotecnia y a la selección y capacitación de personal.

La flexibilidad en la contratación es una de las características más favorables a la subcontratación, dirigidos a la prestación de servicios especializados en habilidades técnicas específicas y con capacitación en el área de desempeño lo que les resta grandes inversiones a las empresas contratantes. De esta forma las empresas podrían obtener mayores ventajas productivas y competitivas.

Es importante marcar diferenciadores en los tipos de empresas que pueden realizar las subcontrataciones, las cuales en principio deben estar directamente relacionadas con la producción de bienes y servicios que requieran personal especializado y distintos a los que realiza el contratante, de ahí las claras limitantes.

Características de las contrataciones:

- El contrato deberá ser por escrito con todos los requisitos legales establecidos para ello de los que se derivan obligaciones para con los trabajadores (art. 15-B). De lo contrario contrae multa de 250 a 2500 veces del salario mínimo general de acuerdo al artículo 1004-B.
- La empresa contratante debe verificar que la contratista cumple con las medidas de seguridad, salud y medio ambiente (artículo 15-C).
- Se encuentra prohibida la transferencia de trabajadores de la contratante a la subcontratista que tiene como finalidad la disminución de derechos laborales, estableciendo una multa por llevar a cabo esa práctica, de 250 a 5000 veces el salario mínimo general de acuerdo al artículo 1004-C de la LFT.

El origen de estas reformas fue precisamente que antes del año 2012 se llevaron a cabo prácticas dolosas por parte de las empresas contratistas. Como puede observarse en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 1/2011, página: 652²: Beneficiarios de trabajos o servicios. El artículo 15 a de la Ley del Seguro Social, adicionado por decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de julio de 2009, que les asigna la responsabilidad solidaria en el cumplimiento de deberes de seguridad social, es constitucional.

La tendencia de la subcontratación va en aumento debido a la transferencia tecnológica de los procesos de producción a nivel global, entre más sean las empresas que requieran de establecerse en países son menos restricciones les permite crecer económicamente a costa de la fuerza de trabajo.

Marco contextual

La subcontratación se considera como la figura de un patrón, no de un intermediario, que afecta a los trabajadores en cualquiera de las ramas del sector productivo por tanto estamos refiriéndonos a un impacto social de amplia escala. Los intermediarios son quienes hacen la relación entre el contratante y el prestador de servicios, pero no contrata directamente (arts. 12 al 15 de la LFT) y tienen los derechos como trabajadores de acuerdo a la ley.

Cuando un sujeto obligado (patrón) pone a disposición trabajadores bajo su dirección, definiendo lugar y horario de trabajo, asume las obligaciones establecidas en la LFT y las que derive.

² Época: Novena Época. Registro: 162923. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Febrero de 2011. Materia(s): Constitucional. Tesis: 2a./J. 1/2011. Página: 652

En el caso de la asignación de seguro social el patrón o contratante deberá ejercer todos los procedimientos establecidos en beneficio del trabajador y sus beneficiarios, debiendo inscribirlo en la subdelegación que le corresponda del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre bajo los contratos trimestrales correspondientes. Debiendo aclarar el lugar establecido del trabajo de acuerdo a las funciones asignadas, esto es cuando una persona se presenta en distintos lugares a realizar su trabajo y aparentemente no queda circunscrito a una subdelegación en particular.

Las empresas que no tengan los elementos de acuerdo al artículo 13 de la LFT³ serán solidariamente responsables y los trabajadores gozarán de los beneficios de las condiciones de trabajo de la empresa beneficiaria. Se tomará en consideración las diferencias que pudieran existir de salarios mínimos y las circunstancias de las condiciones de trabajo.

a) Naturaleza y dimensión del tema de investigación

1. Marco teórico

El cambio de paradigma empresarial obliga a replantearse los derechos laborales de hombres y mujeres en el contexto global. Las empresas son el motor económico que impulsa los demás sectores y deben traer la creación de sistemas laborales que permitan continuar ese desarrollo sin dejar de generar riqueza.

Podemos identificar las distintas teorías administrativas con un enfoque hacia las condiciones de los trabajadores en las empresas para ser más productivos:

| Teoría administrativa | Pensadores | Características |
|-----------------------|------------|-----------------|
|-----------------------|------------|-----------------|

³ Artículo 13.- 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.

| | | principales |
|---|---|---|
| Científica | Después de la Revolución Industrial: F. Taylor | Racionalización del trabajo |
| Clásica | H. Fayol (Principios de S. XIX) | Organización formal a través de departamentos: funciones técnicas, comerciales, financieras, contables, de seguridad y administrativas. |
| De la Burocracia | Max Weber | Forma eficiencia y racional para control los procesos organizaciones. |
| Neoclásica | P. Drucker, Koontz, Dale (Siglo XIX) | A través de principios generales. |
| Relaciones Humanas (Ciencias del Comportamiento) | E. Mayo (1925) | Motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en grupo |
| Sistemas | V. Bertalanffy (1969) | Organización como sistema. |

Estas teorías administrativas van definiendo la departamentalización como forma de organización en las organizaciones, sea en el sector público o privado, y van definiendo la especialización que deben tener para ser competitivas. De una u otra forma se va dando la necesidad de que exista cada vez mayor capacitación para lo cual muchas empresas en la actualidad no quieren invertir.

En México las empresas se clasifican de acuerdo a los parámetros de la Secretaría de Economía⁴:

| Tipo | Número de trabajadores | Ventas anuales (pesos) | Representan (INEGI 2010) |
|-------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Microempresas | Menos de 10 | 4 millones | 95% |
| Pequeñas empresas | Entre 11 y 30 | 4 a 100 millones | 3% |
| Medianas empresas | De 31 a 100 trabajadores | 250 millones | 1% |
| Grandes empresas | De 101 a 251 trabajadores | Superior a 250 millones | -1% |

⁴ Publicado el 30 de junio de 2009 en el DOF.

Por esta razón es importante identificar el marco jurídico que se encuentra vigente para describir las necesidades actuales en cuestión de empleo.

2. Marco jurídico

Primeramente, mencionaremos que la Constitución es de donde se desprende nuestro estudio, además de mencionar el siguiente marco jurídico:

Ley Federal del Trabajo, Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, Código Fiscal de la Federación e Impuesto sobre la Renta.

En el capítulo 1 (arts. 56, 56 bis y 57) de las disposiciones generales, en la LFT, se establecen los criterios de contratación en relación a la equidad de género, raza, nacionalidad, religión o política. Las condiciones en las que se desempeñarán las labores o actividades, que estarán acordadas según el contrato individual o colectivo, incluyendo la compensación salarial de acuerdo al tabulador correspondiente.

La instancia para solicitar la intervención legal sobre el contrato pactado es la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador requiera observe la falta de prevalencia legal. La Junta instrumenta mecanismos de mediación para resolver los conflictos entre patrones y trabajadores.

El organismo rector de la aplicación de la normatividad laboral es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) cuyas principales actividades son la vigilancia y observancia de la aplicación del artículo 123 constitucional, así como de las Juntas Federales y de la Federal de Conciliación y Arbitraje, la LFT y sus reglamentos, buscar el equilibrio entre los factores de producción, intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales en el extranjero en conjunto con las

Secretarías de Gobernación, Patrimonio y Fomento Industrial, Comercio y Relaciones Exteriores, intervenir en la formulación y promulgación de los contratos, elevar la productividad del trabajo en conjunto con la Secretaría de Educación Pública (SEP), promover la capacitación para el trabajo y la investigación coordinados con la SEP y establecer el servicio nacional de empleo, llevar a cabo el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal, intervenir en la organización, registro y vigilancia de toda clase de sociedades cooperativas, estudiar y ordenar medidas de seguridad e higiene industrial, manejar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, entre otras.

La reforma laboral permite que las empresas que subcontratan sean responsables de la seguridad social y los contratistas se deslinden.

b) Análisis de la tesis aislada

1. Implicaciones de la reforma laboral y su impacto en las subcontrataciones o outsourcing

En relación a la tesis aislada que se refiere al:

VALOR AGREGADO. LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL DERIVADA DE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS NO ESTÁ GRAVADA POR EL IMPUESTO RELATIVO. [Tesis: III.5o.A.15 A \(10a.\), página 2618⁵](#).

Se destacan los siguientes elementos:

- debe analizarse [...] de dicho precepto, que dispone: "...no se considera prestación de servicios independientes la que se realiza de manera subordinada mediante el pago de una remuneración...".
- ... la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo en revisión 244/2015, al analizar el artículo 15-A de la Ley Federal

⁵ QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL TERCER CIRCUITO. Amparo directo 467/2015. 14 de enero de 2016. Mayoría de votos. Disidente: Juan José Rosales Sánchez. Ponente: Jorge Humberto Benítez Pimienta. Secretario: Víctor Manuel López García. Esta tesis se publicó el viernes 29 de abril de 2016 a las 10:29 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

del Trabajo, estableció que, en el régimen de la subcontratación, cuyas condiciones se cumplen...

- a la empresa que constituye [...] significa que el trabajo que desempeña es subordinado, mediante el pago de una remuneración [...].
- [...] si bien tienen la apariencia de una contraprestación contractual, en realidad corresponden a una labor subordinada.
- Por tanto, la subcontratación laboral derivada de ese acuerdo de voluntades no está gravada por el impuesto al valor agregado.

Pero por otro lado el anexo 3 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2016, emite un criterio no vinculativo⁶, señalando básicamente lo siguiente:

22/ISR/NV Outsourcing. Retención de salarios

Se considera que realiza una práctica fiscal indebida quien:

- I. Constituya o contrate de manera directa o indirecta a una persona física o moral, cuando entre otras, se trate de **Sociedades de Solidaridad Social, Cooperativas, Civil, Civil Universal, Civil Particular; Fideicomisos, Sindicatos, Asociación en Participación o Empresas Integradoras**, para que éstas le presten servicios idénticos, similares o análogos a los que sus trabajadores o prestadores de servicios le prestan o hayan prestado, y con ello omita el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido en perjuicio del fisco federal.
- II. Derivado de la práctica señalada en la fracción anterior, **se omite efectuar la retención del ISR a los trabajadores o prestadores de servicios sobre los que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo**, mantiene una relación laboral por estar bajo su subordinación y toda vez que dichos trabajadores o prestadores de servicios perciben un salario por ese trabajo subordinado, aunque sea por conducto del intermediario o subcontratista.
- III. **Deduzca, para efectos del ISR**, el comprobante fiscal que ampare la prestación de servicios que emite el intermediario

⁶ Apartado B. Criterios de la Ley del ISR, 22/ISR/NV. Outsourcing. Retención de Salarios. Publicada en el DOF, 22 de enero de 2016.

laboral y no recabe de dicho intermediario la documentación en donde conste la retención y entero del ISR.

- IV. Acredite, para efectos del IVA, el impuesto contenido en el comprobante fiscal que ampare la prestación de servicios que emite el intermediario y no recabe de dicho intermediario la documentación en donde conste la retención y entero del ISR y del IVA.
- V. Asesore, aconseje, preste servicios o participe en la realización o la implementación de cualquiera de las prácticas anteriores.

El outsourcing o subcontratación ha llevado a cabo prácticas indebidas a lo largo de su implementación y ello ha originado que se actué recogiendo los preceptos de las jurisprudencias para buscar un equilibrio normativo.

Las empresas que subcontrataban a sus empleados en su totalidad, con el fin de evadir las utilidades y prestaciones sociales han encontrado de manera paulatina una pared en la aplicación de las reformas laborales, valdría la pena analizar cada uno de los preceptos, pero por el momento únicamente estamos contrastando únicamente la tesis aislada citada contra el criterio emitido.

Lo que debe buscar la reforma laboral es la anulación de evasión fiscal y la aplicación de la normatividad en el sentido que lo marca la Constitución Política.

Efectivamente, es necesario adecuarse al marco global preservando ante todo los derechos laborales adquiridos y actualizados, ofreciendo a las empresas mexicanas la seguridad en la responsabilidad y obligaciones que corresponden tanto a las outsourcing como a las contratistas.

De igual manera podemos mencionar que es necesario actualizar y emitir normas que fortalezcan los servicios de subcontratación para reducir los riesgos legales.

Los trabajadores deben estar protegidos por la constitucional y sus leyes en el marco de favorecer a la economía global sin que resulten vulnerados sus derechos y obligaciones ante la ley.

Las autoridades deben representar a ambas partes, tanto patrones como empresas, haciendo lo que corresponde de acuerdo a la estructura establecida hasta ahora.

c) Derecho comparado

Latinoamérica es la región con el mayor uso de outsourcing en el mundo después de Europa con el 63 %, según estudios de Grant Thornton.

Mencionábamos que las firmas de outsourcing con mayor operación destacan en América Latina, siendo la más alta Brasil a pesar de tener una legislación restrictiva en el sentido de las subcontrataciones. México no figura aun cuando si tiene regulaciones al respecto. Uruguay es el único país latinoamericano que se ciñe al Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo precepto se encuentra en el artículo 1:

1. *A efectos del presente Convenio, la expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:*
 - (a) *servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;*
 - (b) *servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;*
 - (c) *otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.*
2. *A efectos del presente Convenio, el término trabajadores comprende a los solicitantes de empleo.*
3. *A efectos del presente Convenio, la expresión tratamiento de los datos personales de los trabajadores designa la recopilación, almacenamiento, combinación y comunicación de los datos personales, o todo otro uso que pudiera hacerse de cualquier información relativa a un trabajador identificado o identificable.*

A pesar de las cifras la subcontratación no es la piedra angular del cambio empresarial, debido a que tiene desventajas claras.

El tipo de contrato es un factor de análisis que requiere tomar tiempo, desde el punto de vista legal, desde su conformación hasta la ubicación del instrumento como tal debido a que tiene distintos matices o diferencias de objetivos.

Es preciso señalar entonces la manera en la que está llevándose a cabo la contratación en los países de la región latinoamericana y estudiar el impacto fiscal que ello representa.

V. Conclusiones

Desde la construcción del Derecho como en la aplicación de la técnica jurídica se realizó la investigación documental, a través del fichaje y aparato crítico que describe las posibilidades del análisis del objeto de estudio.

Desde el punto de vista de una teoría global; debido a que México se encuentra dentro de algunos tratados internacionales, en los cuales se ha encontrado obligado/orillado a realizar este tipo de acciones, donde el Estado busca el desarrollo nacional.

Se ha tratado de identificar las condiciones de la subcontratación como parte de las premisas de análisis, siendo estas que no se realiza por el total de las actividades en una organización, que se fundamenta en la especialización de la subcontratación, que no pueden desarrollarse actividades iguales o similares a las de la contratante.

No puede existir un patrón sin trabajadores por lo cual debe quedar claro en la contratación cuáles son las funciones a desempeñar.

Sin embargo, aún pueden encontrarse recovecos en la legislación, que permitan la rotación de personal en la búsqueda sea de evasión fiscal o de disminución de obligaciones que no genere el pago de ciertos impuestos.

Algunas de las ventajas de la subcontratación:

- Control de gastos de operación y flexibilidad organizacional.
- Ejercicio de las ganancias de la empresa focalizadas a las ganancias.
- Personal especializado en áreas que no requieren mayor inversión de capacitación en la contratante.
- Aumento y de la eficiencia y productividad al reducir la departamentalización.
- Rotación de personal inmediata o cuando es requerida únicamente.
- Transferencia de conocimientos más efectiva al relacionarse empleados con alta capacidad técnica contra los trabajadores que están contratados directamente por la empresa.

Sin embargo, también presenta sus desventajas:

- Pérdida de contacto con las nuevas tecnologías para la innovación de productos y procesos.
- Falta de pertenencia a la empresa.
- Falta de control sobre procesos a largo plazo.

El impacto generado por la subcontratación ha sido cultural y social, por un lado las personas crean desapego por la empresa para la cual trabajan y, por otro, deciden llevar a juicios laborales a las empresas debido a la falta de aplicación de los derechos sustanciales.

Es necesario contar con normas claras sin dejar de observar los preceptos fundamentales de la Constitución y a nivel internacional.

VI. Referencias

Bueno L., Dean M. coord.. (2011). Outsourcing: modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo. México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C.

CEPAL, Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores (3 de diciembre de 2008). Estudios de caso en México. Recuperado de <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/4604/indice.htm>

Echaiz D. (2007). El contrato de outsourcing. En: Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Recuperado de:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/122/art/art6.htm>

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, tesis aislada, libro XXVI, tomo 2, México, 2013.

_____ novena época, jurisprudencia, tomo XXXIII, registro 2004962. México 2011.

_____ décima época, tesis aislada, tomo III, registro 162923. México 2016.

_____ décima época, tesis aislada, tomo III, registro 2011578. México 2016.

_____ décima época, tesis aislada, tomo III, registro 2011579. México 2016.

Recursos electrónicos

Cardoso, Víctor (2016, 27 de abril). SAT pone fin a prácticas de evasión fiscal. La Jornada. Recuperado de <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2016/04/27/sat>

Ley Federal del Trabajo (vigente). Recuperado de
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181

Salvador López Camacho
Comisión Fiscal