



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES**

CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA

TRABAJO PRÁCTICO

**“EL IMPACTO FISCAL QUE SUFREN LAS EMPRESAS EN
AGUASCALIENTES EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN
LABORAL”**

PRESENTA

L.A.E. ALEJANDRO SHINUÉ NARVÁEZ MORENO

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN IMPUESTOS

TUTOR

M.I. JORGE HUMBERTO LÓPEZ REYNOSO

COMITÉ TUTORAL

M.I. MARTÍN LÓPEZ CRUZ

DR. JUAN BAUTISTA BOGGIO VÁZQUEZ

Aguascalientes, Aguascalientes a 21 de octubre de 2020

CARTA DE VOTO APROBATORIO
INDIVIDUAL

M.F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN
DECANA DEL CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PRESENTE

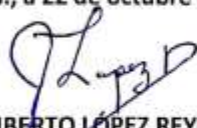
Por medio del presente como **TUTOR** designado del estudiante **ALEJANDRO SHINUÉ NARVÁEZ MORENO** con ID **67413** quien realizó el **TRABAJO PRÁCTICO** titulado: **EL IMPACTO FISCAL QUE SUFREN LAS EMPRESAS EN AGUASCALIENTES EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL**, un trabajo propio, innovador, relevante e inédito y con fundamento en el Artículo 175, Apartado II del Reglamento General de Docencia doy mi consentimiento de que la versión final del documento ha sido revisada y las correcciones se han incorporado apropiadamente, por lo que me permito emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que él pueda proceder a imprimirlo así como continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

"Se Lumen Proferre"

Aguascalientes, Ags., a 22 de octubre de 2020.



M.I. JORGE HUMBERTO LÓPEZ REYNOSO
Tutor de trabajo práctico

c.c.p.- Interesado

c.c.p.- Secretaría Técnica del Programa de Posgrado

CARTA DE VOTO APROBATORIO
INDIVIDUAL

M.F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN
DECANA DEL CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PRESENTE

Por medio del presente como TUTOR designado del estudiante ALEJANDRO SHINUÉ NARVÁEZ MORENO con ID 67413 quien realizó el TRABAJO PRÁCTICO titulado: EL IMPACTO FISCAL QUE SUFREN LAS EMPRESAS EN AGUASCALIENTES EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL, un trabajo propio, innovador, relevante e inédito y con fundamento en el Artículo 175, Apartado II del Reglamento General de Docencia doy mi consentimiento de que la versión final del documento ha sido revisada y las correcciones se han incorporado apropiadamente, por lo que me permito emitir el VOTO APROBATORIO, para que él pueda proceder a imprimirlo así como continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

"Se Lumen Proferre"

Aguascalientes, Ags., a 22 de octubre de 2020.

DR. JUAN BAUTISTA BOGGIOVÁZQUEZ
Tutor de trabajo práctico

c.c.p.- Interesado
c.c.p.- Secretaria Técnica del Programa de Posgrado

Fecha de dictaminación dd/mm/aa: 26/10/2020

NOMBRE: ALEJANDRO SHINUE NARVAEZ MORENO **ID** 67413
PROGRAMA: MAESTRÍA EN IMPUESTOS **LGAC (del posgrado):** ESTUDIO DE LA SITUACIÓN FISCAL E IMPOSITIVA DE LAS ORGANIZACIONES.
TIPO DE TRABAJO: () Tesis (X) Trabajo práctico
TÍTULO: "EL IMPACTO FISCAL QUE SUFREN LAS EMPRESAS EN AGUASCALIENTES EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL"

IMPACTO SOCIAL (señalar el impacto logrado): Este trabajo práctico tiene un impacto en la economía de las empresas y personas que estén relacionados con algún esquema de outsourcing así como en la inversión en el estado.

INDICAR SI/NO SEGÚN CORRESPONDA:

Elementos para la revisión académica del trabajo de tesis o trabajo práctico:

SI El trabajo es congruente con las LGAC del programa de posgrado
SI La problemática fue abordada desde un enfoque multidisciplinario
SI Existe coherencia, continuidad y orden lógico del tema central con cada apartado
SI Los resultados del trabajo dan respuesta a las preguntas de investigación o a la problemática que aborda
SI Los resultados presentados en el trabajo son de gran relevancia científica, tecnológica o profesional según el área
SI El trabajo demuestra más de una aportación original al conocimiento de su área
SI Las aportaciones responden a los problemas prioritarios del país
SI Generó transferencia del conocimiento o tecnológica
SI Cumpe con la ética para la investigación (reporte de la herramienta antiplagio)

El egresado cumple con lo siguiente:

SI Cumple con lo señalado por el Reglamento General de Docencia
SI Cumple con los requisitos señalados en el plan de estudios (créditos curriculares, optativos, actividades complementarias, estancia, predoctoral, etc)
SI Cuenta con los votos aprobatorios del comité tutorial, en caso de los posgrados profesionales si tiene solo tutor podrá liberar solo el tutor
SI Cuenta con la carta de satisfacción del Usuario
SI Coincide con el título y objetivo registrado
SI Tiene congruencia con cuerpos académicos
SI Tiene el CVU del Conacyt actualizado
SI Tiene el artículo aceptado o publicado y cumple con los requisitos institucionales (en caso que proceda)

En caso de Tesis por artículos científicos publicados

SI Aceptación o Publicación de los artículos según el nivel del programa
SI El estudiante es el primer autor
SI El autor de correspondencia es el Tutor del Núcleo Académico Básico
SI En los artículos se ven reflejados los objetivos de la tesis, ya que son producto de este trabajo de investigación.
SI Los artículos integran los capítulos de la tesis y se presentan en el idioma en que fueron publicados
SI La aceptación o publicación de los artículos en revistas indexadas de alto impacto

Con base a estos criterios, se autoriza se continúen con los trámites de titulación y programación del examen de grado

Sí X
No _____

FIRMAS

Elaboró:

M.I. MARTIN LÓPEZ CRUZ

M.I. MARTIN LÓPEZ CRUZ

* En caso de conflicto de intereses, firmará un revisor miembro del NAB de la LGAC correspondiente distinto al tutor o miembro del comité tutorial, asignado por el Decano

Revisó:

DR. GONZALO MALDONADO GUZMÁN

Autorizó:

M.F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN

Nota: procede el trámite para el Depto. de Apoyo al Posgrado

En cumplimiento con el Art. 105C del Reglamento General de Docencia que a la letra señala entre las funciones del Consejo Académico: Cuidar la eficiencia terminal del programa de posgrado y el Art. 105F las funciones del Secretario Técnico, llevar el seguimiento de los alumnos.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer en primer lugar a la Benemérita Universidad Autónoma de Aguascalientes que me ha dado la oportunidad de cursar tanto mi licenciatura como esta maestría, que no solo se me han proporcionado los conocimientos académicos necesarios para el desarrollo de mi profesión, en conjunto a estos me brindaron un desarrollo con una ideología humanista.

También me gustaría extender mi gratitud al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología al otorgarme esta oportunidad y los recursos necesarios, los cuales hicieron posible el cumplimiento de esta etapa.

En especial me gustaría agradecer a cada uno de mis maestros que en el transcurso de esta maestría pusieron un verdadero esmero para que los alumnos de esta generación no solo lográramos la especialización en la materia, sino que nos forzaron a mejorar otras capacidades individuales.

- M.F. Virginia Guzmán Díaz de León
- M.I. Jorge Humberto López Reynoso
- M.I. Martín López Cruz
- M.F. Francisco Vázquez García
- Dr. Marvin Alfredo Gómez Ruiz
- M.I. Carlos Hugo Maza Arévalo
- Dr. Armando Robledo Márquez
- M.I. José de Jesús Reinoso López
- M.I. Luis Roberto Contreras Santiago
- Dr. Salvador Vivanco Florido

DEDICATORIA

Este logro se lo ofrezco completamente a mi familia, mis padres y hermanos, siempre han sido mi apoyo incondicional. Esto es para y por ustedes.



ÍNDICE GENERAL

ACRÓNIMOS	5
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN.....	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
JUSTIFICACIÓN.....	12
OBJETIVOS	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos.....	14
METODOLOGÍA.....	15
CAPÍTULO I.....	16
1. MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES	16
1.1 Outsourcing.....	16
1.1.2 Materia Laboral	20
1.1.3 Materia en Seguridad Social.....	21
1.1.4 Materia Fiscal.....	23
1.2 Generalidades	27
1.2.1 ¿Cómo es utilizada la figura del outsourcing por las empresas?	27
CAPÍTULO II	31
2. ANTECEDENTES	31
2.1 Historia del outsourcing	31
2.2 Outsourcing en México	33
2.3 Antecedentes jurídicos del outsourcing.....	36
CAPÍTULO III	38
3. MARCO NORMATIVO	38
3.1 Fuentes de las Normas Fiscales	39
3.1.1 Ley	39
3.1.2 Proceso Legislativo	40
3.1.3 Reglamento	42

3.1.4 Decreto-Ley y Decreto-Delegado.....	43
3.1.5 Doctrina.....	44
3.1.6 Jurisprudencia.....	45
3.1.7 Convenios Internacionales.....	47
3.2 Aspecto laboral del outsourcing.....	48
3.2.1 Tratados internacionales.....	49
3.2.1.1 Organización Internacional del Trabajo.....	50
3.2.1.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	51
3.2.1.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	52
3.2.2 Ley Federal del Trabajo.....	54
3.2.3 El contrato del outsourcing.....	58
3.2.3.1 Contrato de prestación de servicios.....	59
3.2.4 Impuesto Sobre Nómina.....	60
3.2.4.1 Responsabilidad Solidaria.....	61
3.2.5 Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.....	61
3.2.5.1 Inspecciones.....	62
3.2.5.2 Sanciones.....	63
3.3 Seguridad Social.....	63
3.3.1 Avisos.....	66
3.3.2 Riesgos de trabajo.....	67
3.4 Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	69
3.4.1 Obligación del pago de ISR.....	70
3.4.2 Personas Morales.....	71
3.4.2.1 Cálculo de ISR.....	71
3.4.2.2 Pago Provisional.....	75
3.4.3 Personas Físicas.....	75
3.4.3.1 Salarios y Prestación de servicio personal subordinado.....	75
3.4.3.2 Servicios Profesionales.....	78
3.5. Ley del Impuesto al Valor Agregado.....	80
3.5.1 Obligación al pago del IVA.....	80
3.5.2. Retención del IVA.....	81

3.5.3 Acreditamiento del IVA	82
3.5.4 Cálculo del IVA.....	82
3.6 Nuevas modificaciones en el tratamiento fiscal de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y el Impuesto al Valor Agregado.	83
3.7 Ley federal para la prevención e identificación de operaciones con recursos de procedencia ilícita.....	86
3.7.1 Sanciones	88
CAPÍTULO IV.....	89
4. OUTSOURCING EN ITALIA	89
4.1 Antecedentes.....	89
4.1.1 Antecedentes generales.....	89
4.1.2 Antecedentes legales.....	89
4.2 El Contrato	91
4.3 Obligación del pago de impuestos en Italia.....	92
4.4 Leyes aplicables a las operaciones de subcontratación	93
4.5 Nuevo decreto	93
CAPÍTULO V.....	95
5. CASO PRÁCTICO	95
5.1 Resultados del análisis	96
5.1.1 Recomendaciones.....	98
5.1.2 Ejercicio Hipotético.....	98
CONCLUSIONES.....	101
REFERENCIAS	104
ANEXO 1	115
ANEXO 2	119
ANEXO 3	124

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Inversión extranjera directa en Aguascalientes.....	13
Gráfica 2. Trabajos eventuales a nivel nacional.....	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Materias vinculadas al outsourcing.....	19
Figura 2. Evolución de actividades externalizadas.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Antecedentes del outsourcing.....	36
Tabla 2. Costo anual de trabajador por servicio de outsourcing.....	99
Tabla 3. Costo anual por trabajador sindicalizado.....	100

ACRÓNIMOS

AMECH – Asociación Mexicana del Capital Humano

CCF – Código Civil Federal

CFF – Código Fiscal de la Federación

DOF – Diario Oficial de la Federación

IEPS – Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios

IMSS – Instituto Mexicano del Seguro Social

ISR – Impuesto Sobre la Renta

IVA – Impuesto al Valor Agregado

LFPIORPI – Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita

LFT – Ley Federal del Trabajo

LHEA – Ley de Hacienda del Estado de Aguascalientes

LIEPS – Ley del Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios

LISR – Ley del Impuesto Sobre la Renta

LIVA – Ley del Impuesto al Valor Agregado

LSS – Ley del Seguro Social

ONU – Organización de las Naciones Unidas

OIT – Organización Internacional del Trabajo

PF – Persona Física

PM – Persona Moral

PRODECON – Procuraduría de la Defensa del Contribuyente

PTU – Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

RACERF – Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización

RAE – Real Academia Española

REGITAS – Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones

RMF – Resolución Miscelánea Fiscal

SCJN – Suprema Corte de Justicia de la Nación

SMG – Salario Mínimo General

STPS – Secretaría de Trabajo y Previsión Social

SMU – Salario Mínimo Universitario

UMA – Unidad de Medida y Actualización



RESUMEN

El outsourcing o subcontratación laboral es una práctica que fue aumentado en las empresas de Aguascalientes y México, así como en gran parte del orbe. A pesar de que en un inicio esta estrategia era utilizada con fines meramente organizacionales; como el ahorro de costos, incremento de la eficiencia productiva o mantener un adecuado nivel de competitividad, algunos negocios distorsionaron su utilidad y obtuvieron ventajas fiscales a costa de que los empleados bajo estos esquemas, mermaran algunas de sus prestaciones laborales.

Por ello se levantaron voces exigiendo la eliminación de esta figura de nuestra legislación. Aunque en un inicio parece justa la petición, es necesario llevar un estudio más amplio, en sus distintos alcances. Algunos de estos alcances o materias de estudio y, que se analizan en este trabajo son: la laboral, de seguridad social y el fiscal. Es por ello que es imperante revisar las últimas modificaciones a nuestras leyes fiscales, que afectan y se vinculan a estas materias, que intentan controlar de alguna manera el uso de estas estrategias de tercerización.

La metodología a utilizar en la presente investigación será a través del método cualitativo con enfoque documental histórico, comparativo e inductivo. El primero de ellos ya que se realizará el estudio del fenómeno a través de un análisis documental, basado en libros y artículos especializado. El segundo, se analizará un comparativo fiscal entre México e Italia. El tercer método a utilizar (inductivo) nos ayudará en el análisis propio de las leyes fiscales, partiendo de los artículos particulares de las leyes correspondientes, hasta el análisis del caso práctico.

ABSTRACT

Outsourcing is a practice that was increased in companies in Aguascalientes and Mexico, as well as in much of the world. Despite the fact that initially this strategy was used for merely organizational purposes; such as cost savings, increased production efficiency or maintaining an adequate level of competitiveness, some businesses distorted their utility and obtained tax advantages at the cost of employees under these schemes reducing some of their employment benefits.

For this reason, voices were raised demanding the elimination of this figure from our legislation. Although initially the request seems fair, it is necessary to carry out a broader study, in its different scopes. Some of these scopes or subjects of study and, that are analyzed in this work are: labor, social security and fiscal. That is why it is imperative to review the latest modifications to our tax laws, which affect and are linked to these matters, which try to control in some way the use of these outsourcing strategies.

The methodology to be used in this research will be through the qualitative method with a historical, comparative and inductive documentary approach. The first one since the study of the phenomenon will be carried out through a documentary analysis, based on books and specialized articles. The second, a fiscal comparison between Mexico and Italy will be analyzed. The third method to use (inductive) will help us in the analysis of the tax laws, starting from the particular articles of the corresponding laws, until the analysis of the practical case.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema de subcontratación laboral o también conocida como outsourcing, el cual se puede definir como una herramienta de negocio la cual transfiere actividades no esenciales a un externo experto con el fin de focalizarse en las actividades primordiales. Y como esto puede afectar fiscalmente a los entes que utilizan esta estrategia.

La característica principal de este tipo de servicio es, que el prestador del servicio o contratista ponga a disposición a sus trabajadores en las instalaciones del cliente o contratante. Por ello deben de cumplir con sus obligaciones en materia laboral, fiscal y de seguridad social.

Desafortunadamente varias organizaciones no han cumplido con estas obligaciones y por ello se ha tratado de eliminar esta figura de nuestro ordenamiento.

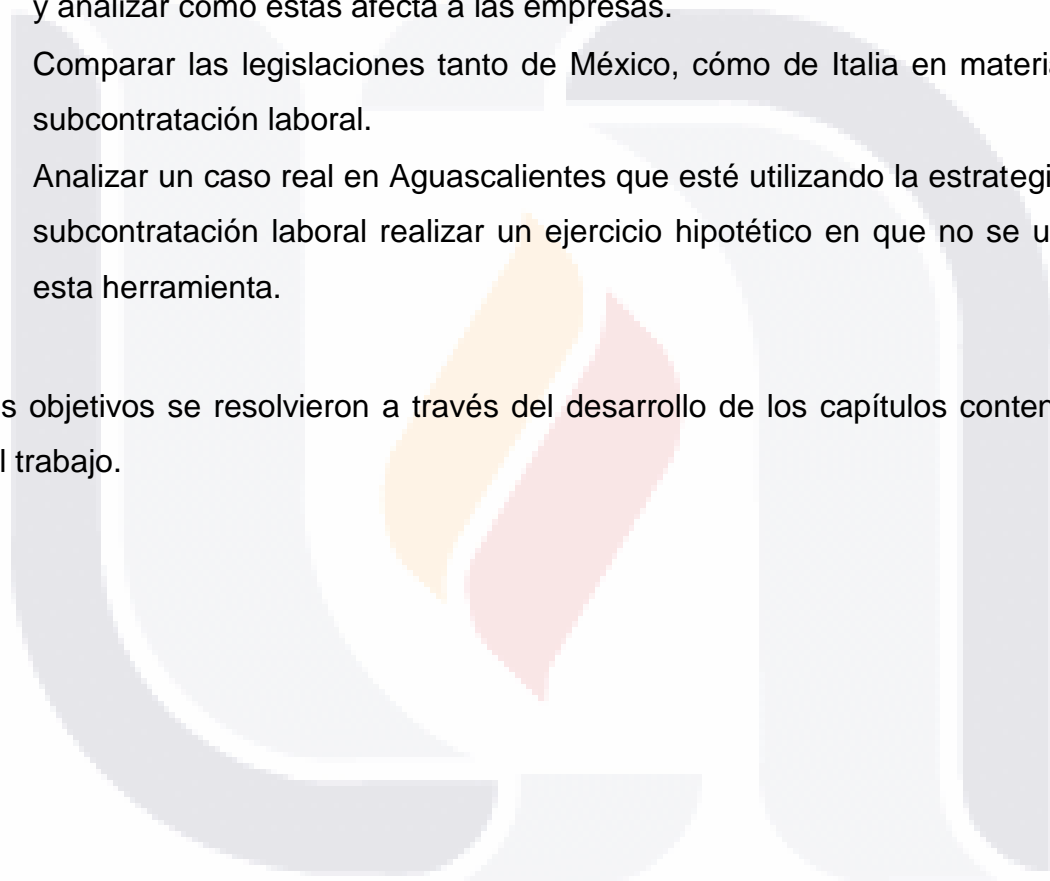
La investigación de esta problemática se realizó por el interés que en la actualidad ha generado el tema y, que algo tan importante, no debería tomarse la decisión de eliminar esta herramienta sin investigar a profundidad todo el contexto que rodea al outsourcing, abarcando todos, o si no en todos, la mayoría de sus aristas. Es de gran impacto este tema ya que existen datos que pueden llegar hasta el 40% los trabajadores que se ven contratados bajo alguna clase de outsourcing. Y por ello la gran trascendencia del tema.

Para llevar a cabo este trabajo de investigación se revisó una bibliografía basada en libros y artículos especializados. También se analizó el caso del outsourcing en un país perteneciente a la Unión Europea, en este caso Italia. Y por último se indagó en el ordenamiento mexicano que se relacionara con el outsourcing para llevar el cabo la observación del caso real.

Los objetivos planteados son los siguientes:

- Investigar qué es la subcontratación laboral por medio de una revisión documental sobre el tema.
- Estudiar los antecedentes de la figura de la subcontratación laboral, tanto los generales como los fiscales.
- Investigar en qué normas se encuentra legislada la subcontratación laboral y analizar cómo estas afecta a las empresas.
- Comparar las legislaciones tanto de México, cómo de Italia en materia de subcontratación laboral.
- Analizar un caso real en Aguascalientes que esté utilizando la estrategia de subcontratación laboral realizar un ejercicio hipotético en que no se utilice esta herramienta.

Estos objetivos se resolvieron a través del desarrollo de los capítulos contenidos en el trabajo.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día se ha planteado la posibilidad de eliminar la figura de la subcontratación u outsourcing de nuestra legislación, sin tomar en cuenta por parte de nuestros legisladores cuál es la afectación que las empresas tendrían en nuestro país. Es cierto que muchas de las organizaciones han hecho un mal uso de esta estrategia y se han visto mermados en sus derechos laborales los trabajadores contratados bajo este tipo de esquema, pero desde otro punto de vista se han generado gran cantidad de trabajos, como lo señala (Almanza & Archundia, 2015); “El outsourcing es una práctica productiva en expansión, la subcontratación y sus formas jurídicas involucran cada vez más trabajadores, aproximadamente el 40% de los trabajadores mexicanos”, asimismo las empresas lo están usando como estrategia para maximizar sus utilidades, enfocándose en sus actividades principales, delegando la carga administrativa producida por el manejo del personal a un tercero. La probable eliminación de la subcontratación laboral, obligaría a las empresas a replantear sus estrategias que han venido utilizando en los últimos años.

La simple satanización al outsourcing, como es costumbre por parte de nuestros legisladores y movimientos sindicales, no ayuda en ningún sentido a tomar la mejor decisión en una posible futura reforma laboral en cuanto a la subcontratación laboral. La mayoría de los escritos que abordan el tema, se encuentran enfocados a los derechos de los trabajadores (laboral), esto quiere decir que no se ha elaborado un análisis integral en cuanto a todas las materias afectadas; el administrativo, económico, laboral, de seguridad social y fiscal. Por ser un trabajo terminal de la Maestría en Impuestos se enfocará en la materia fiscal, laboral y de seguridad social.

Otro punto siempre señalado cuando se habla del outsourcing, es la utilización de esta estrategia por las organizaciones para evadir impuestos, a lo que impera llevar a cabo un estudio para saber, sí realmente existe tal evasión, sí se encuentra fuera del marco legal para considerarse como tal una práctica indebida o sí las empresas están dentro de lo permitido por la ley.

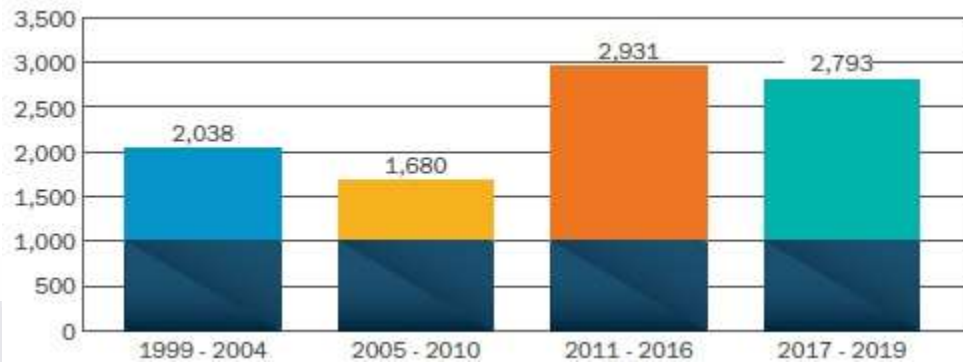
JUSTIFICACIÓN

En un ambiente de crecimiento constante de competitividad entre organizaciones, en donde ya no solo voltean a ver a su vecino más cercano, sino que existe una amenaza comercial de cualquier empresa del orbe, debido a la globalización, en aras de mantenerse en el mercado, siempre competitivo, las entidades económicas buscan estrategias de gestión empresarial que les ayuden a conseguir este fin, una muy utilizada hoy en día, es la subcontratación.

Como ya se había mencionado, actualmente el 40% de los empleados en México, se encuentran bajo algún tipo de contrato de subcontratación laboral, un indicador que nos muestra la expansión que ha tenido esta práctica y cómo las empresas mexicanas la han adoptado como estrategia para lograr sus objetivos.

Cobra importancia este estudio porque en entidades como Aguascalientes, existe una gran inversión extranjera, la cual se desarrolló hasta llegar a ser en un gran impulso para la economía de nuestra entidad, como se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfica 1. Inversión extranjera directa en Aguascalientes, 1999-1T 2019 (Millones de dólares).



Fuente: Tercer informe de gobierno 2019. (GOBIERNO DE AGUASCALIENTES, 2019)

https://eservicios2.aguascalientes.gob.mx/servicios/sicaf2/Uploads/3er_InformeMOS.pdf

Estas empresas llegaron principalmente a dedicarse a la industria automotriz. Por experiencia propia puedo confirmar que utilizan en gran medida la subcontratación laboral para desarrollar distintas labores secundarias, como los son lo logística en la entrega de materiales, limpieza, manejo de materiales dentro de almacén, etc. Así pues en la praxis es muy común que este tipo de empresas se vean beneficiadas con el uso de este tipo de estrategias, y le sea muy atractivo invertir en nuestro estado. Es importante aclarar que no se está afirmando que esta sea la razón principal por la cual existe tal inversión, pero puede influir en mejores ganancias para estas organizaciones.

Ante la posibilidad de una modificación en las reformas laborales, como se ha mencionado recientemente, se busca eliminar la figura de la subcontratación, medida promovida por el Partido del Trabajo ante la Cámara de Diputados (Cervantes, 2019), y recientemente el mismo Presidente de la República, Andrés Manuel López Obrador, ha manifestado esta intención ante los medios de comunicación. Esto podría restar ventaja competitiva tanto a las empresas provenientes de otros países como a las nacionales, lo que puede provocar un desincentivo a la hora de tomar la decisión de invertir en nuestro estado.

De igual forma es importante aclarar cuáles son los pros y los contras de gestionar este tipo de estrategia para que se tome una mejor decisión al momento de tomar la medida de eliminar la figura del outsourcing de nuestras legislaciones.

OBJETIVOS

Objetivo General

Demostrar cuál es el impacto fiscal que tienen las empresas en Aguascalientes, cuando estas utilicen la estrategia de subcontratación laboral, a través del estudio de un caso real, así como un caso hipotético.

Objetivos Específicos

1. Investigar qué es la subcontratación laboral por medio de una revisión documental sobre el tema.
2. Estudiar los antecedentes de la figura de la subcontratación laboral, tanto los generales como los fiscales.
3. Investigar en qué normas se encuentra legislada la subcontratación laboral y analizar cómo estas afecta a las empresas.
4. Comparar las legislaciones tanto de México, cómo de Italia en materia de subcontratación laboral.
5. Analizar un caso real en Aguascalientes que esté utilizando la estrategia de subcontratación laboral realizar un ejercicio hipotético en que no se utilice esta herramienta.

METODOLOGÍA

La metodología a utilizar en la presente investigación será a través del método cualitativo con enfoque documental histórico, comparativo e inductivo. El primero de ellos ya que se realizará el estudio del fenómeno a través de un análisis documental, basado en libros, artículos especializados y sitios webs especializados. El segundo, se analizará un comparativo fiscal entre México e Italia. El tercer método a utilizar (inductivo) nos ayudará en el análisis propio de las leyes fiscales, partiendo de los artículos particulares de las leyes correspondientes, hasta el análisis del caso práctico.



CAPÍTULO I

1. MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

1.1 Outsourcing

¿Qué es el outsourcing? Desde una interpretación literal, es una palabra compuesta, “out” y “sourcing”, la primera significa fuera y la segunda abastecimiento. Así se comprende en relación a las empresas como el suministro externo.

Hoy en día existe gran variedad de obra literaria que define la figura del outsourcing o subcontratación, asimismo la legislación mexicana prevé esta figura en la Ley Federal del Trabajo. Para la actual investigación se tomarán definiciones de varios autores que ayudarán a comprender de mejor manera el enfoque de este trabajo.

Definición de Juan Ventura Victoria

“Son las relaciones de intercambio con compañías independientes con las que se puede establecer acuerdos de cooperación estables” (Ventura, 1995).

Definición de Rothery B. y Robertson I.

“El acto de pasarse a una organización externa para realizar una función realizada previa internamente. Implica la transferencia de la planificación, la administración y el desarrollo de la actividad a un tercero independiente” (Rothery & Robertson, 1996).

Definición de la OIT

“Es entendido como toda situación en la que el trabajo es ejecutado por una persona que no es trabajador del empleador tal y como lo establece actualmente el derecho del trabajo, pero en condiciones de subordinación o dependencia muy próxima a lo que se concibe como un centrado de trabajo según la ley”. (OIT, 1998).

Definición de Maurice Greaver II

“El hecho de que un organización transfiera actividades internas periódicas y la toma de decisiones a proveedores externos a través de contratos” (Greaver II, 1999).

Definición de Begoña Campos

“Consiste en la contratación de un proveedor externo para realizar una tarea previamente ejecutada por la propia organización, y también incluso puede implicar nuevas actividades” (Campos, 2001).

Definición de la Asociación Mexicana del Capital Humano

“La tercerización de personal es un proceso mediante el cual una persona física o moral, sin importar su giro ni su tamaño, delega los procesos de la administración de personal a un tercero experto en la materia” (AMECH, 2002).

Definición de ISFOL

“El outsourcing es una de las herramientas gerenciales, tácticas y estratégicas que ha experimentado la mayor expansión en los últimos años y que continuará

proponiéndose, en sus diversos campos y en sus diversas aplicaciones, para la supervivencia en el mercado empresarial, independientemente del tipo de industria y servicio, el tamaño o la misión de la empresa”. (ISFOL, 2012)

Definición del Instituto Mexicano de Contadores Públicos

“El outsourcing, tercerización o externalización, por su traducción al español, es un neologismo anglosajón, utilizado para describir a la subcontratación o transferencia de ciertas áreas funcionales de un negocio a una empresa externa, lo que permite al empresario se dedique a su actividad principal y que terceros especializados cubran las actividades que no son importantes, pero sí necesarias”. (Comisión, R.A.O.D.S., 2015)

Definición de Alejandro Bolaños Pérez

“El outsourcing es una herramienta que ayuda al desarrollo y eficiencia de los negocios; auxilia en cualquier área de las organizaciones, ya sean tareas primarias o secundarias, esto permite que la empresa se concentre en la realización de las funciones que considere como principales objetivos del negocio, logre el cumplimiento de sus metas y, por ende alcance su desarrollo y crecimiento”. (Bolaños, 2015)

Definición de la Ley Federal del Trabajo, ordinal 15-A

“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”. (LFT, 2019)

Tomando estas definiciones como referencia, se puede entender esta figura representada hoy en día como una importante herramienta o estrategia para cualquier compañía empresarial con el fin de tercerizar una o varias actividades internas, enfocándose en la que esta considere como primordial, con el fin de cumplir con los objetivos principales, con una supervisión de los servicios subcontratados. Ahora bien, cuando en este documento se mencione las palabras outsourcing, subcontratación o tercerización, indistintamente, se entenderá que se habla de lo mismo.

Con el fin de realizar un análisis lo más completo posible, se distinguirán cuatro materias que orbitan en torno a la figura de la subcontratación: administración, seguridad social, laboral y fiscal. (Ver figura 1).

Figura 1 Materias vinculadas al outsourcing



Obtenida de (Orozco-Felgueres, 2018), pag. 143.

Se dejará a un lado a la materia de la administración para enfocar el documento a la las tres materias restantes, ya que por ser un trabajo terminal para la maestría de impuestos, estas son las que le atañen. En este sentido se revisarán los conceptos vinculados a estas disciplinas.

1.1.2 Materia Laboral

La primera disciplina a revisar es la laboral, para su estudio se desglosarán los conceptos relacionados a esta con la subcontratación. Con el fin de obtener estas definiciones se abordará la Ley Federal del Trabajo, a pesar de que exista distinta literatura, para seguir una línea clara.

Trabajador	“Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (LFT, 2019) Art. 8.
Trabajo	“Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio” (LFT, 2019) Art.8.
Patrón	“Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (LFT, 2019) Art. 10.
Intermediario	“Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón” (LFT, 2019) Art.12.
Empresa	“La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios” (LFT, 2019) Art. 16.
Establecimiento	“La unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa” (LFT, 2019) Art. 16.

Relación de Trabajo	“Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (LFT, 2019) Art. 20.
Subordinado	Adj. Dicho de una persona: sujeta a otra o dependiente de ella (RAE, 2019).
Contrato individual de trabajo	“Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” (LFT, 2019) Art. 20.
Salario	“Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (LFT, 2019) Art. 82.

1.1.3 Materia en Seguridad Social

Otro de los aspectos afectados entorno a la subcontratación laboral es la seguridad social, ya que en muchas ocasiones la mala praxis menoscaba los derechos de los trabajadores en este aspecto, por lo que se intentado regular a través de requisitos reformados en le Ley del Seguro Social. Para efectos de esta materia, se hará un revisión de esta ley mencionada.

Seguridad Social	“Tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento
------------------	---

de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.
(LSS, 2019) Art. 2

Seguro Social	“Es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos” (LSS, 2019) Art. 4.
Trabajador permanente	“Aquél que tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado” (LSS, 2019) Art. 5-A.
Trabajador eventual	“Aquél que tenga una relación de trabajo por obra determinada o por tiempo determinado en los términos de la Ley Federal del Trabajo” (LSS, 2019) Art. 5-A.
Sujeto obligado	“Los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del Seguro Social o de realizar el pago de las mismas” (LSS, 2019) Art. 5-A.
Sujeto de aseguramiento	“Los señalados en los artículos 12, 13, 241, y 250-A de la Ley” (LSS, 2019) Art. 5-A.
Responsable solidario	“Para los efectos de las aportaciones de seguridad social son aquellos que define como tales el artículo 26 del Código y los previstos en esta Ley” (LSS, 2019) Art. 5-A.

Asegurado	“El trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito ante el instituto, en los términos de la Ley” (LSS, 2019) Art. 5-A.
Derechohabiente	“El asegurado, el pensionado y los beneficiarios de ambos, que en los términos de la Ley tengan vigente su derecho a recibir las prestaciones del Instituto” (LSS, 2019) Art. 5-A.
Pensionado	“El asegurado que por resolución del Instituto tiene otorgada pensión por: incapacidad permanente total; incapacidad permanente parcial superior al cincuenta por ciento o en su caso incapacidad permanente parcial entre el veinticinco y el cincuenta por ciento; invalidez; cesantía en edad avanzada y vejez, así como los beneficiarios de aquél cuando por resolución del Instituto tengan otorgada pensión de viudez, orfandad, o de ascendencia”. (LSS, 2019) Art. 5-A
Cuotas obrero-patronales	“Las aportaciones de seguridad social establecidas en la Ley a cargo del patrón, trabajador y sujetos obligados” (LSS, 2019) Art. 5-A.

1.1.4 Materia Fiscal

La revisión de la materia fiscal se llevará a cabo con el análisis de las leyes como lo son: la Ley del Impuesto al Valor Agregado, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, así como el Código Fiscal de la Federación, ya que estas también han sido reformadas de la misma manera que la LSS, tratando de promover un ejercicio de cumplimiento por parte de las organizaciones que involucren este tipo de servicios.

Persona “Todo ente capaz de tener facultades y deberes. Las personas jurídicas se dividen en dos grupos: físicas y morales” (García Maynez, 2002).

Persona física “El hombre, en cuanto tiene derechos y obligaciones” (García Maynez, 2002).

Persona moral “La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte...” (CCF, 2019).

“Las asociaciones dotadas de personalidad (un sindicato o una sociedad mercantil, por ejemplo)” (García Maynez, 2002).

“Son personas morales:

I. La Nación, los Estados y los Municipios;

II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;

III. Las sociedades civiles o mercantiles;

IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;

V. Las sociedades cooperativas y mutualistas;

VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la Ley.

VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736”. (CCF, 2019)

Impuestos

“Son las contribuciones establecidas en la ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este Artículo”. (CFF, 2019) Art. 2

Aportaciones de Seguridad Social

“Son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado”. (CFF, 2019) Art. 2

Contribuciones de mejora

“Son las establecidas en Ley a cargo de las personas físicas y morales que se beneficien de manera directa por obras públicas” (CFF, 2019) Art. 2.

Derechos

“Son las contribuciones establecidas en Ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados u órganos

desconcentrados cuando en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado”. (CFF, 2019) Art. 2

Accesorios de las contribuciones “Los recargos, las sanciones, los gastos de ejecución y la indemnización que se refiere el séptimo párrafo del artículo 21 de este Código” (CFF, 2019) Art. 2.

Aprovechamientos “Los ingresos que percibe el Estado por funciones de derecho público distintos de las contribuciones, de los ingresos derivados de financiamientos y de los que obtengan los organismos descentralizados y las empresas de participación estatal” (CFF, 2019) Art. 3.

Créditos fiscales “Los que tenga derecho a percibir el Estado o sus organismos descentralizados que provengan de contribuciones, de sus accesorios o de aprovechamientos, incluyendo los que deriven de responsabilidades que el Estado tenga derecho a exigir de sus funcionarios o empleados o de los particulares, así como aquellos a los que las leyes les den ese carácter y el Estado tenga derecho a percibir por cuenta ajena”. (CFF, 2019) Art. 4

Actividades empresariales Las siguientes actividades de acuerdo al CFF son las consideradas empresariales:

- Las industriales

-
- Las agrícolas
 - Las ganaderas
 - Las de pesca
 - Las silvícolas

Empresa “La persona física o moral que realice las actividades a que se refiere este artículo, ya sea directamente, a través de fideicomiso o por conducto de terceros; por establecimiento se entenderá cualquier lugar de negocios en que se desarrollen, parcial o totalmente, las citadas actividades empresariales”. (CFF, 2019). Art. 16

Buzón tributario “Consistente en un sistema de comunicación electrónico utilizado por el SAT, a través del cual la dependencia puede hacer notificaciones, entregar resoluciones entre otros, y los contribuyentes pueden presentar requerimientos, hacer consultas o demás atribuciones que le proporcione la ley”. (CFF, 2019) Art. 17-K

1.2 Generalidades

1.2.1 ¿Cómo es utilizada la figura del outsourcing por las empresas?

La subcontratación de personal, es una actividad que fue creciendo en los 90’s y se popularizo por así decirlo a inicios de los años 2000 en nuestro país. Es utilizada en gran variedad de estrategias, en áreas como las tecnologías de la

información, la contable, recursos humanos, producción, fiscal, mercadotecnia, así como otras áreas en donde se realizan actividades de menor trascendencia para la organización; como las de limpieza y las de seguridad, entre otros.

Asimismo pueden existir distintas modalidades para la puesta en práctica del outsourcing, así lo mencionan (Almanza & Archundia, 2015), de acuerdo a su obra “El outsourcing y la planeación fiscal en México”, estas se dividen en: Deslocalización, la cual versa en contratar agentes externos fuera del país en donde tenga residencia el negocio; In-house, esta clase subcontratación se lleva a cabo dentro de la misma empresa, también conocida como “insourcing”; Off-site, esta se desarrolla cuando la empresa prestadora del servicio lo elabora en su propio negocio (este tipo de outsourcing, quedaría fuera de la concepción de subcontratación que de la LFT) y; Co-sourcing, este término se encuentra asociado a la colaboración entre contratante y contratista, es decir, se comparten los riesgos y beneficios del trabajo mutuo.

Independientemente del fin con el que se pretende implementar el outsourcing, resulta necesario englobar en dos tendencias con respecto al manejo de esta clase de estrategias, focalizadas al fin de esta investigación. Una apegada a la legalidad, en la que su función principal, sea la de enfocar la organización a su actividad primordial, dejando de lado algunas acciones secundarias; y la segunda, una mala práctica dirigida a la evasión de impuestos, y reducción de obligaciones laborales hacia sus trabajadores.

Para el estudio de estas dos tendencias, se nombraran como; outsourcing formal y outsourcing informal.

Outsourcing formal

De acuerdo a la Asociación Mexicana de Capital Humano, este proceso organizacional está caracterizado por lo siguiente:

- Cumple con sus obligaciones fiscales y laborales,

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- respeta el salario del trabajador ante el IMSS e INFONAVIT y cumple con sus pagos ante estas instituciones y;
 - sus trabajadores reciben las prestaciones establecidas en la ley.

Es manejada por las empresas como una estrategia administrativa con distintos fines.

- Uno de estos como ya se había comentado, es el de enfocar los recursos y las capacidades de su personal en la actividad principal, dejando ciertas actividades a un externo, como ejemplo tenemos a la contratación de los servicios de limpieza, en donde se encarga esta tarea a una empresa especializada en el tema.
- Otra estrategia sería la disminución de costos, si un negocio decide invertir en mejorar su imagen y estrategias de venta, en caso de no contar con un departamento de ventas o de mercadotecnia, tendría que contratar al personal adecuado para esto, así como incorporar la infraestructura necesaria, al contratar un servicio externo para que lleve esta tarea, podría ahorrarse la inversión que implica imperante al abrir un nuevo departamento laboral.
- Al momento de reclutar nuevo personal, también se puede disminuir los gastos y el riesgo que implica un trabajador recién incorporado. Para este proceso suelen contratar a través de un externo a los trabajadores por un periodo de prueba. Esto quiere decir, que la empresa especializada se encarga de todo el proceso de reclutamiento y selección, y asimismo fungen como patrón durante el tiempo que dure el periodo de prueba, así el contratante disminuye costos en un departamento de reclutamiento, así como el costo que implica dar de alta a un empleado ante el IMSS y que abandone rápidamente su trabajo.

Outsourcing Informal

La informalidad de esta figura radica en la malversación que muchos contribuyentes le han dado, en lugar implementarla con los fines estratégicos para la mejora en su empresa, se han aprovechado y utilizado para disminuir el pago de obligaciones patronales, beneficios fiscales y hasta lavado de dinero.

De acuerdo con (Orozco-Felgueres, 2018) los practicantes de esta figura, realizan el ejercicio de una forma indebida en materia fiscal, cuando el contratista:

- No declara el ingreso que obtiene del servicio.
- No entera el ISR retenido a sus trabajadores.
- Incumple con sus obligaciones ante el IMSS e INFONAVIT.
- Tampoco efectúa con sus obligaciones en relación al IVA.

Para que se considere como una práctica fiscal indebida, no es necesario que lleve a cabo todas estas, con cualquiera de ellas, estaría cayendo en este supuesto de outsourcing informal.

Y por otro lado, el contratante:

- Deduce el ISR por el servicio
- Acredita el IVA pagado al contratista

Es decir, los contratistas se benefician de las deducciones que le concede las leyes fiscales, así como la omisión parcial o total al momento enterar las retenciones de los salarios, el mismo ISR generado por los ingresos, al igual que no pagar las cuotas obrero patronales generadas por los trabajadores involucrados en el contrato de subcontratación. Y a la vez que el contratista se beneficia de esta manera, el contratante también hace valer sus beneficios previstos dentro de la LISR y la LIVA.

CAPÍTULO II

2. ANTECEDENTES

2.1 Historia del outsourcing

Los cambios producidos en la industria a nivel global, han generado una feroz competitividad, esto obligó a las organizaciones a replantear sus estrategias, buscando permanentemente una reducción de costos y tiempos de producción, en haz de lograr una mayor rentabilidad financiera y opciones de inversión. Una de las estrategias que se ha venido recreando para alcanzar estos fines en las empresas es la llamada subcontratación u outsourcing.

Existen distintas teorías que tratan de explicar el surgimiento de este tipo de estrategia, según (Echaiz, 2007) son dos los supuestos: el primero de ellos indica el nacimiento del outsourcing en EUA en la década de los 70's con la revolución post industrial para llegar a su expresión máxima con la revolución informática de los 90's; y el segundo, emana de Italia, ya que en la industria agraria, las pequeñas empresas utilizaban al sector informal por sus servicios especializados. El más aceptado por los estudiosos del tema, es el primero de ellos, el inicio en los EUA. Al respecto (Almanza & Archundia, 2015) afirman:

“En 1940 el Outsourcing se originó en los Estados Unidos y se expandió por el continente, el concepto de Outsourcing comenzó a ganar credibilidad al inicio de la década de los 70's enfocado, sobre todo, a las áreas de información tecnológica en las empresas”. (p.18)

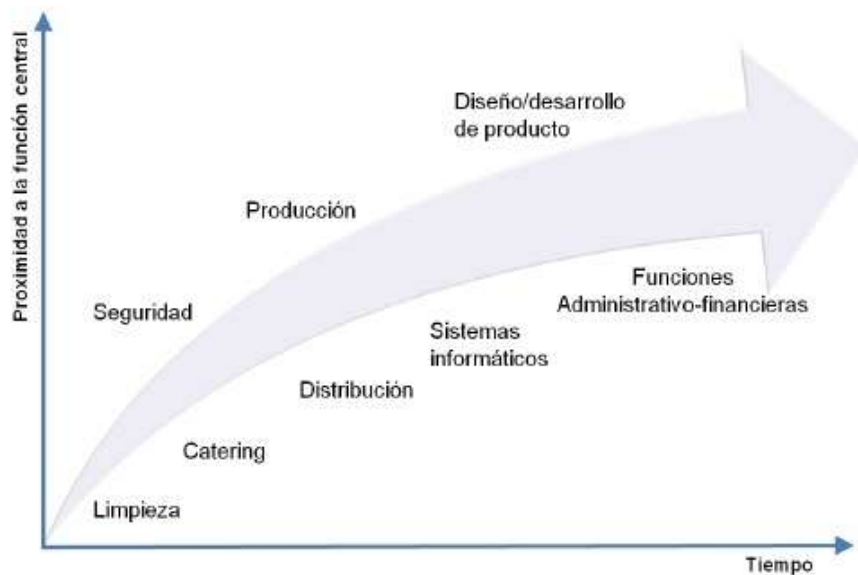
A su vez (ISFOL, 2012) concuerda con el origen en EUA, sin embargo añade lo siguiente:

“Los procesos de externalización han tenido su primera aplicación a gran escala en las empresas japonesas y, en particular, en los grandes “keiretsu”, término utilizado para designar agrupaciones de empresas que operan en diferentes zonas, en el caso de los contratos de participación cruzada, las redes sociales y, en general, los vínculos no tanto jurídicos como éticos que vinculan la pertenencia al grupo”. (p.13)

En virtud de lo ya comentado se puede observar cómo la figura de la externalización se ha utilizado en distintas áreas geográficas del orbe, con distintas culturas, como los asiáticos, europeos o americanos han intentado obtener un beneficio a través de ella desde el inicio de su aplicación.

La evolución del uso del outsourcing, se dio desde los años setenta contratando principalmente servicios de limpieza y seguridad, continuando en un futuro con trabajos más especializados como los sistemas de información y áreas de producción específicas, como el manejo de almacén, y hoy día ampliarse a otros campos, desde la contratación de mano de obra, hasta las profesiones financieras y fiscales. (Ver figura 2).

Figura 2. Evolución de actividades externalizadas.



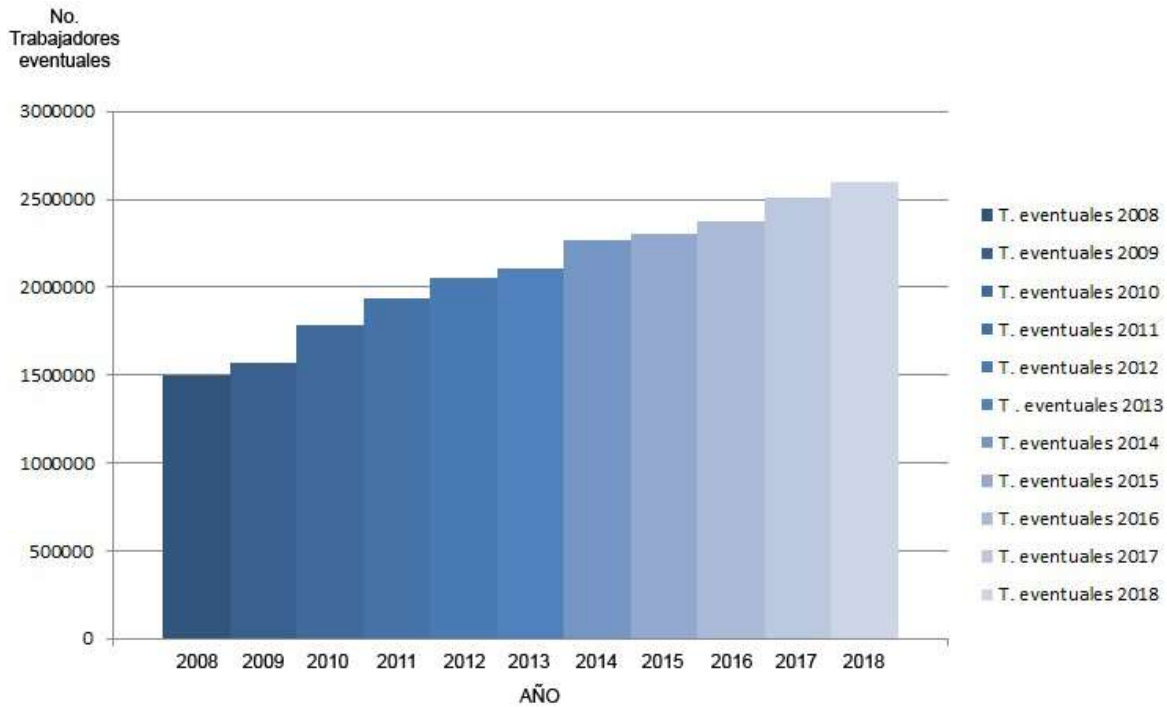
Fuente: (Rivo, 1999)

2.2 Outsourcing en México

En nuestro país, el outsourcing surge con la contratación externa para cubrir los servicios de limpieza y de seguridad, sin embargo este tiene un crecimiento exponencial con la firma del Tratado de Libre Comercio, surgió en nuestro país un tipo de tercerización, cuyo papel interpretado por México en ese momento fue como contratista o prestador de servicios de subcontratación a través de las maquiladoras. (Almanza & Archundia, 2015). La evolución del outsourcing se dio de forma similar al resto del mundo, iniciando con servicios sencillos y para en años posteriores ampliarse el abanico de opciones a servicios más especializados como las tecnologías de la información o asesorías financieras y fiscales.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se estima que aproximadamente el 40% del empleo formal generado en el país, es a través de la figura de la subcontratación, por ello la importancia y relevancia de contravenir las malas prácticas que se han venido acostumbrando a llevar a cabo dentro de las organizaciones. Aunado a lo anterior el IMSS ha mostrado estadísticas en las que se ve el claro incremento año con año en las contrataciones de personal de forma temporal, como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfica 2. Trabajos eventuales a nivel nacional



Fuente: Gráfico propio obtenido de la información de la página de internet del IMSS, <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2018>. Recuperada el 14 de noviembre de 2019.

En México, las organizaciones no solo se han aprovechado de esta figura, haciendo mal uso de ella evitando cumplir con sus obligaciones ante sus trabajadores, igualmente es utilizado en muchas ocasiones con el objetivo de eludir el pago de impuestos. A causa de estas prácticas organizacionales no éticas, las autoridades mexicanas han tratado de alguna forma de contrarrestarlas por medio de reservas en las leyes, dificultando a través de ellas el uso de la figura de la subcontratación, un ejemplo de estas medidas es la reforma que se le hizo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su ordinal 27, fracción V en donde obliga al contratante de servicios de tercerización a revisar que el contratista cumpla con la obligación de retener y enterar el impuesto de la renta, así como de las cuotas obrero patronales del IMSS de sus trabajadores, por medio de la solicitud de documentos que comprueben dichas operaciones.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

A pesar de los inadecuados usos del outsourcing, del que algunas empresas se aprovechan, no debería encasillar a esta figura como ilegal, sí cumple con sus obligaciones tanto fiscales como de responsabilidad hacia sus trabajadores, así lo señala la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano en la revista Proceso, en donde (AMECH, 2015), afirma:

“Si bien la figura denominada “outsourcing” ha sido mal empleada por empresas simuladoras que incurren en prácticas ilegales en México y el mundo, también existen las que promueven el empleo formal y digno a través de la tercerización en pleno cumplimiento de las obligaciones patronales, laborales y fiscales hacia el trabajador y las instituciones del Estado”. (p.0)

Esta Asociación nace en el año 2002 con el fin de respaldar a las empresas responsables apegadas a las leyes mexicanas dedicadas a la tercerización formal, como se menciona en su sitio web.

En la actualidad existen dos posturas fuertes sobre esta figura, los que rechazan la utilización del outsourcing y, quienes la aprueban, siempre y cuando cumpla con las leyes y los derechos laborales de los trabajadores. Sobre la primera, partidos políticos como el Partido del Trabajo han presentado iniciativas en la cámara de diputados promoviendo la eliminación de la subcontratación laboral, proponiendo la derogación de los arábigos 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D de la Ley Federal del Trabajo según (Cervantes, 2019). Del mismo modo existen opiniones que declaran que las reformas a las leyes sobre esta figura podrían desincentivar la inversión extranjera en nuestro país, como lo hizo Larry Rubin, presidente de la Sociedad Americana en México, quien declaró:

“Hay que tener cuidado con los cambios estructurales que pueden afectar a la inversión y que pueden hacer a México menos competitivo. Particularmente la iniciativa del senador Napoleón Gómez Urrutia, creo que asusta a la inversión porque quiere equiparar a la tercerización como una actividad criminal”. (IDC, 2019)

2.3 Antecedentes jurídicos del outsourcing

En el transcurso de los años las leyes mexicanas han sufrido cambios con el propósito de regular esta actividad que fue tomando mayor fuerza y uso en las empresas. Un ejemplo de este cambio se puede observar cuando la figura del outsourcing era considerada en un inicio como un intermediario para consideraciones legales dentro de la LSS y la LFT para posteriormente ser insertada en la LFT con la denominación de subcontratación laboral. A través del siguiente cuadro se puede observar los hechos más relevantes.

Tabla 1. Antecedentes legales del outsourcing

Año	Ley	Antecedente	Descripción breve
2009	LSS	Adición del Art. 15-A	Inserción de la intermediación laboral, así como la responsabilidad solidaria.
2012	LFT	Adición de los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D	Se agrega qué es considerado como subcontratación laboral y sus requisitos. Obligación del contrato y sanciones.
2016	LISR	Adición del párrafo tercero a la fracción V del artículo 27	Requisito para el contratante para hacer valer la deducción por la factura del servicio de subcontratación laboral.
2016	LIVA	Reforma a la fracción II del artículo 5º	Requisito para el contratante para hacer valer la acreditación del impuesto por la factura del servicio de subcontratación laboral.
2016	LIVA	Reforma a la fracción VIII del artículo 32	Obligación para el contratista en el caso de subcontratación de

			informar al SAT.
2017	RMF	Anexo 3, 22/ISR/NV	Se adicionan criterios no vinculantes considerados como prácticas fiscales indebidas en la subcontratación y retención de salarios.
2019	LISR	Reforma a la fracción V del artículo 27	Eliminan la obligación del contratante de la recabación de información para la deducción del impuesto.
2019	LISR	Reforma a la fracción VI del artículo 27	Es obligatorio retener y enterar el IVA, para ser deducible.
2019	LIVA	Adición De la fracción IV al artículo 1-A	Obligación de retener el 6% del IVA en caso de subcontratación y otras prestaciones de servicios.
2019	LIVA	Reforma a la fracción VIII del artículo 32	Se eliminó la obligación para el contratista de informar al SAT en caso de subcontratación.

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

3. MARCO NORMATIVO

El Estado mexicano tiene el deber de suministrar a sus ciudadanos prosperidad colectiva, a través de la satisfacción de necesidades esenciales, como lo es la salud, la alimentación, la educación, el agua, etc., mismas que se encuentran previstas en nuestra Carta magna. A este respecto, es que el Estado precisa de los recursos suficientes para satisfacer estas exigencias. Lo que consigue mediante su Actividad Financiera, que de acuerdo con (Rodríguez Lobato, 1986), “es aquella relacionada con la obtención, administración o manejo y empleo de los recursos monetarios indispensables para satisfacer las necesidades públicas” (p.3). Varios autores clasifican a estos recursos de diferentes maneras, para el estudio de esta investigación, utilizaremos la clasificación de Einaudi: Recursos tributarios y Recursos no tributarios. Con un enfoque en el primero de ellos. Para (Dorantes Chávez & Gómez Marín, 2015) los ingreso tributarios son los recursos que los gobernados aportan al Estado por motivo de sus rendimientos, patrimonio, etc.

Para hacerse de estos recursos, es imperante la contribución de los gobernados para sufragar el gasto público. Este deber lo señala la Constitución en su ordinal 31, fracción IV, el cual indica que es “obligación de los mexicanos contribuir con el gasto público, así de la Federación, como de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipios en que residan, de la manera proporcional y equitativa en que dispongan las leyes” (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2020). Es importante mencionar que no solo los mexicanos están obligados al pago de las contribuciones, asimismo los extranjeros que tengan su fuente de riqueza en el país, así como los extranjeros con calidad de residente permanente, que se encuentren en la situación jurídica o de hecho previstos en las leyes, también son obligados.

Del apartado legal antes citado se derivan todas las leyes generales, así como los reglamentos y cualquier ordenamiento encargado de regular la materia fiscal en nuestro país.

3.1 Fuentes de las Normas Fiscales

Según la Real Academia de la Lengua, fuente significa, entre otras varias acepciones: Principio, fundamento u origen de algo. Aplicado a la materia fiscal, se podría entender como los fundamentos o principios de donde emanan las obligaciones fiscales de los contribuyentes, es decir, es el proceso de creación y estructuración de la normativa jurídica tributaria, así como los procedimientos, formas, actos, hechos y demás medios de creación e interpretación, de los cuales tienen su origen las leyes en general.

(Margáin, 2014) En su obra “Introducción al estudio del derecho tributario”, clasifica a las fuentes del derecho fiscal como sigue:

- Ley
- Reglamento
- Decreto-ley y Decreto-delegado
- Doctrina
- Jurisprudencia
- Convenios Internacionales

3.1.1 Ley

En nuestro país, según (Dorantes Chávez & Gómez Marín, 2015) ley, se comprende “como el conjunto de normas jurídicas generales, permanentes y

abstractas, que regulan situaciones específicas, emitidas por el órgano facultado por la Constitución, con la finalidad de guardar el bien común del Estado” (p.30).

La ley es considerada como la fuente formal más importante del derecho tributario, (De la Garza, 2015). Como principal ordenamiento jurídico en nuestro país, se tiene a la Constitución, y como ya se había mencionado dentro de esta se encuentra prevista la obligación del pago de contribuciones en el artículo 31, fracción IV. Por otro lado, en la fracción VII del artículo 73 de la misma ley, faculta al Congreso de la Unión de asignar los impuestos obligatorios para completar con el Presupuesto. Para robustecer las anteriores acepciones legales, el arábigo 14, también de nuestra Ley máxima, señala que “nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos” (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2020). Este apartado fortalece el principio de legalidad, entregando al contribuyente certeza jurídica.

Por lo tanto, para que pueda existir una contribución recaudable, debe estar reglamentada bajo una ley previamente establecida de acuerdo al procedimiento adecuado y bajo la autoridad competente.

3.1.2 Proceso Legislativo

Dentro de la Carta Magna, se encuentra previsto el proceso para la creación de las leyes, esta etapa es mejor conocida como iniciativa de ley. Este proceso consiste en 6 etapas: Iniciativa de ley, discusión de las cámaras, aprobación o rechazo del proyecto, sanción por parte del Ejecutivo, promulgación y publicación e iniciación de la vigencia.

Iniciativa de ley.- El artículo 71 de la máxima ley otorga el derecho a iniciar leyes o decretos a los siguientes:

1. “El presidente de la República;
2. A los Diputados y Senadores del Congreso de la Unión;
3. A las legislaturas de los Estados y de la Ciudad de México y;
4. A los ciudadanos en un número equivalente, por lo menos, al cero punto trece por ciento de la lista nominal de electores, en los términos que señalen las leyes.” (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2020)

En donde se presente el proyecto de ley en primera instancia, es conocida como la cámara de origen. Cual sea de las dos Cámaras del Congreso de la Unión, Senadores y Diputados, puede fungir como Cámara de origen, sin embargo el inciso H del artículo 72, otorga la facultad para que los proyectos de ley que versen en materia de contribuciones e impuestos se deban discutir en primer lugar en la Cámara de Diputados.

Discusión de las cámaras.- Al presentarse el proyecto de contribuciones en la Cámara de Diputados, la Cámara revisora será la de los Senadores. Esta discutirá, primero en lo general, la viabilidad de la ley en su conjunto, para posteriormente discutir en lo particular la ley, es decir, cada uno de sus artículos.

Aprobación o rechazo del proyecto.- Una vez discutido el proyecto, en lo general, se lleva a cabo la votación, en caso de ser aprobado en esta primera etapa, se discute en lo particular para posteriormente realizar la votación correspondiente. El proyecto, puede ser aprobado o rechazado de forma parcial o total. Si ocurriese una parcialidad en la decisión, este, es regresado a la cámara de origen, con algunas propuestas para que fuese rehecho. En caso de un rechazo total, el proyecto es desechado. Si fuese aprobado, se realiza un Dictamen con los resultados.

Sanción por parte del Ejecutivo.- En el supuesto de la aprobación del proyecto, es enviado el dictamen emitido al Presidente de la República, para que su revisión final, por llamarlo de alguna forma. Este puede rechazar la ley de forma parcial o total, o aprobarla.

Promulgación y publicación.- El Presidente tiene la facultad de promulgar la ley una vez aprobada, como lo prevé el artículo 89, fracción I de la Constitución, y de enviarla para su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Iniciación de la vigencia.- El ordinal 7 del CFF dicta que las leyes fiscales, sus reglamentos y las disposiciones administrativas entrarán en vigor un día posterior a la fecha de su publicación en el DOF, con la salvedad que en la misma ley aprobada se establezca una fecha específica.

3.1.3 Reglamento

La facultad de expedir los Reglamentos recae sobre el Poder Ejecutivo, de acuerdo con el artículo 89 fracción I de nuestro máximo ordenamiento, el cual menciona que “es facultad y poder del Presidente, promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia”, es en esta última frase, en donde se localiza la facultad en cuanto a los reglamentos se refiere. Ahora, en el artículo 92 de la misma ley, otorga la jurisdicción al Secretario de Estado de refrendar todos los reglamentos que el Presidente expida. (Fraga, 2000) Sostiene que este es “una norma o conjunto de normas de carácter abstracto e impersonal que expide el Poder Ejecutivo en uso de una facultad propia y que tiene el objeto de facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas por el Poder Legislativo” (p.104). De manera que, el objeto del reglamento es, puntualizar de una forma precisa cada extracto de una ley, operando como elemento de aplicación de la misma.

El reglamento, en materia fiscal tiene una gran relevancia, tan importante, que es considerado por algunos autores en el mismo nivel de jerarquía al de una ley. Y esto último puede ser cierto, sin embargo un reglamento no puede existir sin la expedición de una ley con anterioridad en la cual justifique su creación.

3.1.4 Decreto-Ley y Decreto-Delegado

Existen situaciones extraordinarias, que producen, en ciertos escenarios, que la creación de leyes se transfiera como facultad, del Poder Legislativo a otra autoridad. Estos son los casos del Decreto-ley y el Decreto-delegado.

En el primero de ellos, Decreto-Ley, existen dos supuestos dentro de la Constitución que pueden provocar esta clase de mandatos:

1. “Restricción o suspensión de derecho o garantías. Esta se encuentra previsto en el artículo 29 constitucional, en donde por invasión, perturbación grave a la paz pública, o cualquier otro que ponga en a la sociedad en grave peligro, solo el Presidente de la República puede aplicar esta suspensión de derechos a través de este decreto. Este, solo puede ser temporal, debe ser aprobado por el Congreso de la Unión y validado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y, existen ciertos derechos y principios que son intocables, ante este tipo de mandamientos.
2. En casos de epidemias catalogadas como graves o de peligro por enfermedades exóticas, se otorga esta facultad a la Secretaría de salud, de acuerdo a lo señalado en el artículo 73, fracción XVI”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2020)

En tratándose del Decreto-Delegado, en materia tributaria y de comercio exterior, el artículo 131 de la Constitución, permite al Poder Ejecutivo (con el fin de regular el comercio exterior, la economía del país, la estabilidad de la producción nacional,

o cualquier otro propósito en beneficio del país), modificar los aranceles en la importación y exportación, así como restringir o prohibir el tránsito de algunas mercancías.

3.1.5 Doctrina

(Carrasco, 2017) Alude al respecto de la doctrina, “la constituyen las aportaciones, interpretaciones y opiniones que hacen los investigadores y estudiosos de la materia fiscal”.

(Rodríguez Lobato, 1986) Plantea al respecto.

“La doctrina constituye también a nuestro juicio, una fuente real y no formal del Derecho Fiscal, pues a ella corresponde desarrollar y precisar los conceptos contenidos en la ley y no obstante que ha venido desempeñando una labor verdaderamente constructiva en el derecho Fiscal, haciéndolo avanzar rápidamente, en nuestro país puede considerarse insignificante su aportación pues, a pesar de que tenemos elementos distinguidos, nuestra literatura sobre la materia es todavía muy pobre; por lo tanto podemos decir que la doctrina como fuente del Derecho Fiscal en México es de muy poca importancia”. (p.28)

De igual manera, (Margáin, 2014) manifiesta:

“No obstante que la doctrina ha desempeñado y viene desarrollando una labor verdaderamente constructiva del Derecho Fiscal, haciéndolo avanzar rápidamente, especialmente en Europa, Estados Unidos y Sudamérica, su aportación en México puede considerarse como insignificante, a pesar de que poseemos brillantes elementos, pues nuestra literatura sobre el Derecho Fiscal es de un raquitismo verdaderamente agudo. Por lo tanto, la doctrina como fuente del Derecho Tributario Mexicano es de poca importancia”. (p.49)

Dos de estos autores citados, plantean ideas prácticamente semejantes en cuanto a la formulación de que en México existen pocas obras literarias que apoyen la ciencia de Derecho Fiscal, y por lo tanto en su opinión, la doctrina como fuente toma mínima relevancia en cuanto a la creación de normas tributarias. Es por esto que desde mi punto de vista, debería ser tomada como una fuente indirecta del derecho fiscal mexicano. Por el contrario, una fuente de basta importancia en la legislación fiscal en México es la jurisprudencia., aunque no crea las normas, de ésta se emanan cuantiosas modificaciones, interpretaciones e innovaciones a la legislación.

3.1.6 Jurisprudencia

La palabra jurisprudencia emana del latín *iurisprudentia*; compuesta por *ius*, derecho y *prudentia*, sabiduría, en este sentido, significa sabiduría del derecho. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, define a la Jurisprudencia en su página web como, “el conjunto de principios, razonamientos y criterios que los juzgadores establecen en sus resoluciones, al interpretar las normas jurídicas, es decir, al desentrañar o esclarecer el sentido y alcance de éstas o al definir los casos no previstos en ellas”.

La jurisprudencia, junto con la costumbre, la legislación, las normas individualizadas y los principios generales del derecho, se consideran como una fuente formal del derecho.

“La jurisprudencia, por sí misma, no modifica, deroga o crea a las leyes fiscales, sino que únicamente puede determinar la conveniencia y, en sus caso, el contenido de la modificación, derogación o creación de esas leyes que se haga a través de los órganos competentes para ello”. (Rodríguez Lobato, 1986)

En el Poder Judicial de la Federación, por disposición de la ley, están facultados para emitir jurisprudencia obligatoria, el Pleno y las Salas de la SCJN; la Sala

Superior y las Salas Regionales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; los Plenos de Circuito y los Tribunales Colegiados de Circuito.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 94 párrafo décimo primero, señala, que La ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los Tribunales del Poder Judicial de la Federación y los Plenos de Circuito sobre la interpretación de la Constitución y normas generales. En relación de apartado legal citado en el párrafo anterior, el artículo 217 de la Ley de Amparo, indica que la jurisprudencia es obligatoria de acuerdo a las siguientes reglas:

“Jurisprudencia establecida por el pleno y las salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- es obligatoria para estas mismas y para el resto, es decir, los Plenos de Circuito, los tribunales colegiados y unitarios de circuito, los juzgados de distrito, tribunales militares y judiciales de orden común, y tribunales administrativos y del trabajo, locales y federales”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2018)

“Jurisprudencia establecida por Plenos de Circuito.- es obligatoria para los tribunales colegiados y unitarios de circuito, los juzgados de distrito, tribunales militares y judiciales del orden común de las entidades federativas y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales que se ubiquen dentro del circuito correspondiente”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2018)

“Jurisprudencia establecida por los tribunales colegiados de circuito.- es obligatoria para los órganos mencionados en el párrafo anterior, con excepción de los Plenos de Circuito y de los demás tribunales colegiados de circuito”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2018)

En tratándose de la materia fiscal de acuerdo con (Rodríguez Lobato, 1986), la jurisprudencia introduce muchos cambios, reformas e interpretaciones a la

legislación fiscal, ayudando a precisarla de mejor manera a través de sentencias de casos similares. Asimismo (Margáin, 2014) sostiene al respecto:

“La jurisprudencia ha influido notablemente en las reformas a las leyes impositivas, casi siempre las innovaciones que se introducen a las leyes tributarias obedecen a resoluciones adversas..., sobre problemas o situaciones en las que no ha sido el ánimo del legislador que el contribuyente deje de pagar, sino que esa posibilidad deriva de una laguna o un error de técnica legislativa en la ley tributaria”. (p.49)

Lo que se puede observar en ambos autores, es la concordia ante sus declaraciones, en relación a la importancia que la jurisprudencia ha tenido para la legislación jurídica tributaria en México, ya que de alguna forma va perfeccionando las leyes impositivas, subsanando los errores presentados en los proyectos iniciales.

3.1.7 Convenios Internacionales

De acuerdo con (Arrijo Vizcaíno, 2008), los tratados internacionales son:

“Convenios o acuerdo entre estados, acerca de cuestiones diplomáticas, políticas, económicas y culturales; de este modo, los estados que intervienen crean normas jurídicas de observancia, en general en los respectivos países, del cual constituyen una fuente formal del derecho” (p.69).

Este tipo de convenio en materia fiscal, se han venido celebrando en nuestro país, con el fin de evitar lo doble o hasta la triple tributación o para el intercambio de información. Un ejemplo de estos, es el celebrado entre México y Filipinas publicado el 18 de abril de 2018, el cual se celebró con el fin de evitar la doble tributación en materia de ISR.

De acuerdo al análisis de las fuentes del derecho fiscal, se realizará un estudio de las más importantes para el análisis de esta investigación; de acuerdo a su importancia y trascendencia en la legislación mexicana, se revisarán tanto las leyes como sus reglamentos, así como la jurisprudencia pronunciada por las autoridades al respecto de la materia.

3.2 Aspecto laboral del outsourcing

No se puede estudiar el outsourcing, sin entender el factor social de este, específicamente el derecho al trabajo. El cual se ve afectado para los trabajadores que se ven implicados laboralmente en alguna de sus modalidades, en donde no se respetan sus prestaciones a las que son acreedores. El trabajo es reconocido como un derecho humano y derecho fundamental de los mexicanos, previsto en nuestro máximo ordenamiento, en las leyes generales, así como en los tratados internacionales en los que México es parte.

Por lo que respecta a los derechos humanos, estos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona, a estos se les puede concebir como derechos fundamentales, en caso de encontrarse establecidos en la Constitución.

A su vez en la misma Constitución se encuentran previstos algunos derechos sociales, a estos los define (Sancliment, 2019) como:

“Todos aquellos derechos humanos contenidos en el ordenamiento supremo mexicano, tendientes a obtener la igualdad material, un nivel mínimo de seguridad y bienestar físico, psicológico y económico, y respecto del cual se encuentran vinculados jurídicamente tanto el poder público como las personas, preponderadamente mediante prestaciones de dar o de hacer, pero también, en menor medida, de no hacer”.

En este orden de ideas se puede entender que los derechos humanos se consideran cómo el género, a su vez de estos se desprenden los derechos fundamentales que sería la especie, y su vez se segregan de estos últimos los derechos sociales como un tipo de subespecie. Ahora dentro de estos derechos sociales, se encuentra el derecho al trabajo, este, entonces se puede reconocer tanto como un derecho social, como derecho fundamental o como derecho humano.

3.2.1 Tratados internacionales

Hacer mención de estos acuerdos, es de vital importancia debido a la reforma que sufrió nuestra Ley máxima el 10 de junio de 2011, que modificó sustancialmente el reconocimiento y fortalecimiento de los Derechos Humanos.

La (SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN, 2017) en su página web hace mención de los principales puntos y modificaciones en el artículo 1º constitucional con esta reforma:

- Los derechos humanos previstos en los tratados internacionales en los que México es parte ahora son constitucionales.
- Las autoridades están constreñidas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.
- Se reconoció el principio pro persona, ahora es una obligación para las autoridades tomarlo en cuenta.

Es decir, los tratados internacionales son vinculantes ante las resoluciones que puedan emitir el Poder Judicial, en tratándose de derechos humanos. Es importante señalar que para que esto se actualice, el estado mexicano debió haber firmado y ratificado el tratado y, de acuerdo con la ley sobre la celebración de tratados también debe ser publicado en el Diario Oficial de la Federación.

Asimismo las autoridades juzgadoras al momento de interpretar los preceptos normativos deben favorecer al individuo. Y por último se habla sobre la garantía que deben las autoridades hacia la protección, promoción y respeto de los derechos humanos.

La ley sobre la celebración de tratados los define como:

“El convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de Derecho Internacional Público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 1992)

3.2.1.1 Organización Internacional del Trabajo

De acuerdo a datos de la Organización Internacional del Trabajo, México ha ratificado 81 convenios, de las cuales 67 están aún en vigor. 8 de estos convenios son fundamentales:

- C029 – Convenio sobre el trabajo forzoso.
- C087 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección sobre el derecho de sindicación.
- C098 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración.
- C105 – Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.
- C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- C138 – Convenio sobre la edad mínima.
- C182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

En la actualidad no existe un convenio ratificado ante la OIT por el estado mexicano en materia de subcontratación laboral. Sin embargo si se ha tocado el tema, como lo fue en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo realizada en 1998 en Ginebra, en donde se llegó a un concepto de trabajo en régimen de subcontratación, el cual ya fue expuesto en el marco conceptual. Este, en esencia es muy parecido a lo que adoptó la legislación mexicana para la subcontratación laboral.

3.2.1.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración es adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948. Fue el resultado de la segunda guerra mundial, y una herramienta que pretende el reconocimiento de los derechos humanos de todos los humanos, ante los actos inhumanos cometidos en esta acción bélica.

En el enunciado normativo 23 se toca el tema del derecho al trabajo, entre otros derechos laborales, este menciona:

1. “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a formar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. (ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, 1948)

Se puede observar además de derecho al trabajo, el derecho a la no discriminación, el derecho a la igualdad de salarios, derecho al trabajo digno, derecho de sindicarse, a la protección contra el desempleo entre otros. De estos derechos mencionados, el que se viola frecuentemente en empresas de outsourcing informales, es la igualdad de salarios, ya que muchas veces el contratante tiene a sus propios empleados realizando idénticas actividades y con mejores percepciones económicas que los que laboran bajo la subordinación del contratista.

3.2.1.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Como ya se había mencionado, el derecho al trabajo además de ser un derecho humano también es reconocido como un derecho social. Así es como viene incluido en este Pacto internacional del que México está adherido y lo ratificó en el año de 1981. El derecho al trabajo se localiza en la Parte III del documento. Además del derecho al trabajo, al igual que en la declaración universal de los derechos humanos, se encuentran establecidos los mismos derechos mencionados, con adición del derecho de huelga y a la seguridad social.

Existen posturas actualmente que señalan que la utilización del outsourcing como esquema de trabajo es una violación al derecho del trabajo ya que afecta a los trabajadores no respetando su dignidad ya que se estaría ante una supuesta mercantilización de la mano de obra, así lo menciona en su tesis doctoral (González Cianci, 2019). Sin embargo la suprema corte de justicia se ha pronunciado a través de las siguientes tesis:

“SUBCONTRATACIÓN LABORAL. EL ARTÍCULO 15-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO VIOLA EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA. El señalado precepto, al definir el régimen de subcontratación como 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, no viola el principio de seguridad jurídica por el hecho de que se otorgue al patrón contratante la facultad de fijar las tareas del contratista y supervisar ese trabajo. Lo anterior, en virtud de que el legislador no elimina de la esfera jurídica del contratista el derecho de supervisar y asignar las tareas a sus empleados, pues las seguirá teniendo conforme a la relación laboral que rige entre él y sus trabajadores, ni está defraudando expectativas legítimas que a aquél se le hubiesen creado (derecho que previamente había adquirido); sólo se trata de una medida legislativa razonable, emitida y regulada, principalmente, en beneficio y protección de los derechos de los trabajadores”. (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, 2015)

“SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO VIOLAN EL DERECHO A LA LIBERTAD DE TRABAJO. Los artículos citados, que regulan el régimen de subcontratación laboral, no violan el derecho a la libertad de trabajo, sino que son acordes con el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues contienen una regulación especial para efectos de que, tanto empresas contratistas como contratantes desarrollen su actividad productiva, sólo que al hacerlo y por la situación de vulnerabilidad en la que queda la clase trabajadora en una relación bajo el régimen de subcontratación, deberán cumplir con un mínimo de condiciones que permitan que su actividad se realice con la debida protección de los derechos laborales de los trabajadores”. (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, 2015)

A pesar de las tesis en contra del outsourcing, tanto la OIT como la Suprema Corte de Justicia se han pronunciado a favor de la legalidad de la subcontratación laboral, siempre y cuando se respeten los derechos de los trabajadores, lo que está previsto con las empresas que cumplen con los requisitos previstos en los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la LFT, así como la garantía de estos derechos ante lo dispuesto en el artículo 15-A de la LSS. Es imperante mencionar que a pesar de estas medidas, la práctica del outsourcing informal y la violación de derechos laborales, continua sucediendo, por lo que es menester hacer

modificaciones que garanticen la seguridad laboral y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

3.2.2 Ley Federal del Trabajo

El objetivo de esta ley es “conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Entendiendo por trabajo digno o decente aquél en que se respeta plenamente la dignidad humana, no hay discriminación, se tiene acceso a la seguridad social y a un salario remunerador”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019) Esto de acuerdo al artículo 2º de la LFT.

Este es el ordenamiento en donde se puede localizar la definición del outsourcing en nuestra legislación, como se había mencionado en capítulos anteriores, precisamente el artículo 15-A, adicionado en el 2012 a la Ley, es donde se puntualiza, y se precisan ciertos requisitos para considerarse la contratación de un servicio, como subcontratación, y así, el contratante no caiga en el supuesto de patrón, con todas las obligaciones que esto conlleva.

Los requisitos para considerarse una subcontratación son:

1. No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
2. Deberá justificarse por su carácter especializado.
3. No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

De no cumplir con estas condiciones, el contratante podría estar obligado en materia de seguridad social, así como de al cumplimiento de las retenciones de ISR de los trabajadores, la no deducibilidad de las facturas y el no acreditamiento del IVA. Además de encontrarse forzado al pago de las prestaciones mínimas que marca la LFT como, el aguinaldo, vacaciones, prima vacacional. Sin embargo sí la empresa tiene prestaciones superiores, por ejemplo treinta días de aguinaldo, el patrón, debe entregar las mismas prestaciones a todos los trabajadores, a pesar de ser externos.

El último párrafo del artículo mencionado indica que al no cumplirse con los requisitos antes mencionados, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de la LFT, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social. A su vez, el contratante tiene las obligaciones mencionadas en el párrafo anterior. De igual manera, la LFT señala lo que es un patrón, esta menciona, “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

El sustento para que puedan existir estas obligaciones, es la determinación de la existencia o inexistencia de una relación de trabajo. El artículo 20 de la LFT, determina que esta inicia por “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. De esta definición se pueden extraer cuatro elementos esenciales para su existencia: la subordinación, el trabajador, el patrón y el pago de un salario. En relación a estos elementos, según el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito, el elemento distintivo de una relación laboral es la subordinación, de acuerdo a la siguiente jurisprudencia:

“RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de

la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón”. (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, 1995).

Asimismo conforme a la tesis aislada presentada por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, conceptualiza la subordinación de acuerdo a lo siguiente:

“SUBORDINACION. CONCEPTO DE. La subordinación, elemento característico de la relación laboral a que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de la prestación del servicio, de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo”. (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, 1993)

Así entonces se entiende, que al no cumplirse con los requisitos y al darse el supuesto de una relación laboral entre el trabajador externo y el patrón, este debe cumplir con sus obligaciones antes mencionadas, incluyendo los capitales constitutivos que pudiesen existir, sí estos trabajadores hubiesen necesitado algún servicio médico o indemnización, provocado por algún accidente o enfermedad provocada por sus actividades en el trabajo.

La obligación de la celebración de un contrato por escrito, la señala el artículo 15-B, al igual que la obligación del contratante de verificar en ese momento la documentación del contratista que la avale como patrón, con los elementos suficientes para cumplir con sus obligaciones en relación con sus trabajadores.

Por su parte la LFT prevé una sanción en caso de que el contratante transfiera sus trabajadores a una contratista con el fin de disminuir sus derechos laborales, en este caso la multa puede llegar de 250 a 5000 veces la UMA como lo señala el artículo 1004-C en relación al artículo 15-D de la misma ley. El valor de la UMA

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

para el año 2020, es de 86.88, por los que la multa estaría entre los \$21,720.00 y \$434,400.00 pesos. Esta cantidad la determinará la autoridad competente, tomando en cuenta lo siguiente:

1. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
2. La gravedad de la infracción;
3. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;
4. La capacidad económica del infractor; y
5. La reincidencia del infractor.

Es importante denotar que la cantidad de la multa puede duplicarse en caso de reincidencia. Para que exista esta, no debe de haber transcurrido más de dos años de la última sanción. Esta sanción se puede cuantificar por cada uno de los trabajadores que se vieron violentados en sus derechos.

Otra obligación que no se había comentado para el contratante del servicio de subcontratación que se considere como patrón, es el pago de utilidades. Este es un derecho constitucional de los trabajadores, y por lo tanto obligatorio para los patrones. Se realizará de acuerdo a lo establecido en los artículos 117 al 131 de la LFT, Así se tendrá que “pagar en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019) Así lo menciona el artículo 123 de la LFT.

En resumen el contratante de un servicio subcontratado, tiene el riesgo de ser considerado como patrón de los trabajadores externos en caso de no cumplir con los requisitos ya mencionados, si existiese una subordinación. En tal circunstancia,

el patrón atraería las obligaciones en materia de seguridad social, el desconocimiento de las deducciones realizadas por las facturas de dichos servicios, así como la no acreditación del IVA correspondiente a esas facturas y por ende la autocorrección; así como las obligaciones patronales hacia sus ahora trabajadores, en cuanto a cubrir sus prestaciones, así como el reparto de utilidades.

3.2.3 El contrato del outsourcing

En el artículo 15-B de la LFT se indica la obligación de celebrar por escrito el contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista. De esta acepción legal se puede identificar distintos elementos a analizar. El primero de estos elementos, razón de estudio es el contrato.

A pesar de que la doctrina nos entrega distintos conceptos para el contrato, para fin de este estudio, este se apegará a la concepción del derecho positivo mexicano. El Código Civil del Estado de Aguascalientes define al convenio en su artículo 1673 como el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones. Al respecto (Zamora y Valencia, 2012) plantea, “Existe una distinción entre el convenio y el contrato, considerando al primero como el género y el segundo como la especie” (p.5). Y es así que la definición del contrato se deriva de la ya mencionada de convenio, resultando de la siguiente manera de acuerdo con el autor antes citado, “El contrato es el acuerdo de voluntades de dos o más personas para crear o transmitir derechos y obligaciones” (Zamora y Valencia, 2012).

Otro elemento que se desprende del artículo 15-B, es la particularidad de que el contrato debe ser escrito. Es decir, que se debe llevar a la formalidad el convenio celebrado, en donde se plasman los derechos y obligaciones de las partes a través de su consentimiento.

EL contrato de outsourcing o de subcontratación laboral, no se encuentra definido como tal dentro de la legislación mexicana, así pues podría considerarse como un contrato innominado o atípico. Al no existir un contrato como tal, en la praxis se ha optado por convenirse con el nominado contrato de prestación de servicios. Esta medida tiene bastante coherencia ya que tanto en el artículo 15-A como en el citado artículo 15-B se menciona la prestación de servicios por parte del contratista.

3.2.3.1 Contrato de prestación de servicios

La codificación civil clasifica a los contratos de prestación de servicios en los siguientes: prestación de servicios profesionales y de obras a precio alzado. Cada uno de estos con sus características particulares. Existen otros contratos de prestación de servicios, sin embargo estos dos son los que se relacionan a la subcontratación laboral.

En la doctrina, la definición que se puede encontrar hace referencia al contrato de prestación de servicios profesionales, la más usual es: “Es un contrato por el cual una persona llamada profesor, se obliga a prestar sus servicios profesionales, técnicos, científicos o artísticos en beneficio de otra llamada cliente, quien a su vez se obliga a pagar los honorarios convenidos” (Pérez Fernández del Castillo, 2012). Como se puede apreciar esta es una definición que si entraría dentro de lo entendido y estudiado como outsourcing, en donde una persona en lo individual presta un servicio avalado por su especialidad, sin embargo deja fuera muchos otros casos de prestación de servicios que hoy en día se consideran outsourcing,

Ahora en el contrato tipificado como de obras a precio alzado. A diferencia del anterior, en este, el servicio que se presta si conlleva un trabajo no individual, es decir, que se llega a un convenio en donde el contratista se obliga a realizar una obra determinada con sus propios recursos y trabajadores. El autor antes citado declara “el contrato de obra a precio alzado tiene por objeto, la realización de una

obra por un empresario, quien toma a cargo sus riesgos y la dirección y transmisión de la misma” (Pérez Fernández del Castillo, 2012).

Considerando lo puntos antes mencionados, el contrato de outsourcing cabría dentro del género de los contratos de prestación de servicios, pero se podría considerar con la especie de subcontratación laboral. Y por definición se podría entender la siguiente: es el contrato por el cual una persona denominada contratista se obliga a ejecutar obras o prestar sus servicios con sus propios trabajadores en favor de una persona denominada contratante, quien está obligado además del pago del servicio a la supervisión de los servicios prestados o de la ejecución de las obras.

3.2.4 Impuesto Sobre Nómina

Este gravamen es un impuesto local, el cual se encuentra señalado dentro de la Ley de Hacienda del Estado de Aguascalientes, en sus preceptos legales 63 y 64 hace mención que los “obligados al pago de este impuesto, son las personas físicas, morales, asociaciones en participación, fideicomisos, la Federación, el Estado, los municipios, entidades paraestatales y los organismos autónomos que realicen remuneraciones al trabajo personal subordinado o por concepto de remuneraciones asimiladas de conformidad con la LISR”. (H. CONGRESO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES, 2019)

“Este impuesto se causará y pagará aplicando a la base, la tasa del 2.5% sobre los pagos efectuados en dinero, en especie o en servicios, por concepto de remuneraciones al trabajo personal por cada uno de los meses al año calendario” (H. CONGRESO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES, 2019). Esto lo señala el artículo 67 de la LHEA.

En el Paquete Económico para el 2020 se estableció la reforma a la Ley de Hacienda del Estado de Aguascalientes, en donde la tasa del 2.5%, solo aplicará para los ejercicios fiscales 2020 y 2021, para posteriormente regresar al 2%. Esto

con el fin de cumplir con el Plan de Desarrollo Estatal según la exposición de motivos de la reforma.

3.2.4.1 Responsabilidad Solidaria

“Son responsables solidarios del pago de este impuesto, las personas físicas o morales, las asociaciones en participación, los fideicomisos, así como la Federación, el Estado, los Municipios, sus entidades paraestatales y los organismos autónomos que contraten o reciban la prestación del trabajo personal, no obstante el pago se realice por conducto de un tercero.” (H. CONGRESO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES, 2019).

Los responsables solidarios mencionados en el párrafo anterior tienen la obligación de retener y enterar el 50% del impuesto.

3.2.5 Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones

Este ordenamiento rige en todo el territorio mexicano y tiene por objeto reglamentar la LFT en relación a promover y vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y la aplicación de sanciones por violaciones a la misma. Su aplicación corresponde a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), su artículo 8 señala como obligación de los inspectores de trabajo sugerir la adopción de medidas de SST cuando derivado de una visita se identifiquen actos o condiciones inseguras. Derivada de la obligación de vigilar, el artículo 9, indica en su fracción III este deber dirigido a que en cada centro de trabajo se encuentren integradas las comisiones previstas en la LFT, reglamentos y Normas Oficiales Mexicanas, como por ejemplo las comisiones de seguridad e higiene. A su vez la fracción V del

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

mencionado artículo establece que los inspectores de Trabajo están obligados a vigilar que los patrones realicen las modificaciones que ordene las autoridades a fin de adecuar sus instalaciones, establecimientos y maquinaria.

Ahora el artículo 10 señala la facultad de los inspectores del trabajo de brindar asesorías asesoría y orientación a trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a la SST.

3.2.5.1 Inspecciones

Por otra parte en su disposición normativa número 11 del REGITAS se establece que las inspecciones se practicarán de forma ordinaria y extraordinaria, las cuales se harán de manera aleatoria, excepto en los casos que se requiere cierto grado de especialización. Y se enlistan los rubros en donde no puede ser aleatorio, estos son:

- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- Enteros de los descuentos al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores;
- Generadores de vapor o calderas y recipientes sujetos a presión;
- Accidentes de trabajo;
- Trabajos en las minas;
- Agencias de colocación de trabajadores, en términos de los ordenamientos aplicables, y
- Materias y trabajos especiales que por su especificidad así lo requieran.

“La vigilancia y promoción del cumplimiento de la normatividad laboral en los Centros de Trabajo, se realizará mediante Inspecciones, o bien, a través de los Mecanismos Alternos a la Inspección.” (PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 2014) Así lo indica el artículo 12 del REGITAS.

La diferencia entre las inspecciones ordinarias y extraordinarias reside en primer lugar en los horarios: las ordinales se efectúan en horas y días hábiles; y las

extraordinarias, se llevan a cabo en cualquier momento, horas y días inhábiles incluidos. En segundo lugar, el motivo: las ordinarias se realizan por programación, sin motivo alguno y las extraordinarias por haberse detectado algún tipo de riesgo. La tercera diferencia, es el citatorio; la inspección ordinaria deber realizarse previo citatorio y, la extraordinaria no necesita citatorio. Esto se encuentra dispuesto en los preceptos normativos 27, 28 y 29 del REGITAS.

3.2.5.2 Sanciones

En cuanto a Sanciones, estas estarán sujetas a las cuantías mencionadas en cada una de las disposiciones aplicables que regulen el área a inspeccionar. En el artículo 61 de este Reglamento especifica los conceptos que deben tomar en cuenta las autoridades al momento de calcular una sanción:

- i) El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción.
- ii) La gravedad de la infracción.
- iii) Los daños que se hubieren producido o puedan producirse.
- iv) La capacidad económica del infractor.
- v) La reincidencia del infractor. (PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 2014)

3.3 Seguridad Social

De acuerdo al artículo 12 de la LSS, “son sujetos de aseguramiento, las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

Por esta razón, al no cumplir con los requisitos que se exigen para determinar la existencia de la subcontratación, y al existir la subordinación, el contratante y ahora patrón, estará obligado a cumplir con las obligaciones que lo vincula la LSS, como le indica el último párrafo el ordinal 15-A de la LFT. La LSS indica las siguientes obligaciones, de acuerdo a su artículo 15:

- “Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;
- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;
- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;
- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;
- Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.
- Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
 - Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y
 - Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

Asimismo el patrón es responsable del pago en especie o en dinero por los gastos médicos que produzcan los accidentes o enfermedades, derivadas de las actividades laborales, esto en el caso que los trabajadores externos no estuvieran dados de alta en el seguro. De ser este el caso, el IMSS, podrá determinar un capital constitutivo En caso contrario la obligación se transmite al IMSS de acuerdo a lo establecido en el artículo 53 de la LSS.

Ahora, el tercer párrafo del artículo 15-A de la LSS, hace referencia a la subcontratación, este señala:

“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”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

Se puede rescatar de lo anterior, en primer lugar, según el párrafo anterior, al contratante del servicio de subcontratación, se le reconoce como beneficiario, mismo que asumiría las obligaciones del patrón real, en caso de que este último

no cumpla con el aseguramiento de sus trabajadores, y en segundo, para que surta efecto esta responsabilidad solidaria, el IMSS debió de notificar al patrón real el requerimiento correspondiente, y este, no lo hubiese contestado. A su vez se debe dar aviso al beneficiario o contratante, del requerimiento mencionado.

3.3.1 Avisos

Se deberá comunicar de forma trimestralmente en los meses de enero, abril, julio y octubre los contratos celebrados, con respecto a la subcontratación, informando lo siguiente:

- 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.
- 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.

En el acuerdo ACDO.AS2.HCT.300909/194.P.DIR publicado el 8 de octubre de 2009 en el DOF se establecieron las Reglas Generales para el cumplimiento de la

obligación establecida en el quinto párrafo del artículo 15-A de la LSS, en relación a los avisos. De acuerdo a este, los sujetos obligados a presentar estos avisos son:

- i. “Los patrones o sujetos obligados, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica que, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, pongan 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, y
- ii. Los beneficiarios de los trabajos ejecutados o servicios prestados”. (CONSEJO TÉCNICO DEL IMSS, 2009)

Lo anterior, en otras palabras, aplica tanto para el contratista (patrón), como el contratante (beneficiario), y deberán de presentarlo a través del formato PS-1 (ANEXO 1), a través de internet por el sistema IDSE o con el formato impreso entregado en la subdelegación que les corresponda.

De las sanciones en relación al incumplimiento de la presentación de la información antes señalada, equivale a una multa por la cantidad de 20 a 350 veces el SMG. A lo que ahora se utiliza la UMA, en lugar del SMG, y en dinero se traduce en la sanción entre \$1,737.60 y \$30,408.00 pesos.

3.3.2 Riesgos de trabajo

En tratándose del Seguro Social por causas de accidentes y enfermedades en el trabajo, existe la obligación del cálculo de la prima a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo, con el fin de revisar la siniestralidad de las empresas. En caso de algún accidente de los trabajadores externos, siendo que estos no los dio de alta su patrón, el beneficiario también se vería afectado, aumentando la prima de riesgo de trabajo.

Este debe llevarse a cabo anualmente en el mes de febrero según el artículo 32 fracción V del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF) en relación al artículo 74 de la LSS. No es una sanción como tal, pero significa un aumento económico para la empresa si esta hubiese tenido algún percance en el año inmediato anterior como indica el artículo 32 fracción I del RACERF, asimismo en caso de que no hubiese ocurrido ningún incidente, esta puede disminuir según el artículo 74 de la LSS.

Para obtener la prima de riesgo de trabajo, al comienzo de una organización se calcula conforme a la clase que le corresponde según el catálogo de actividades para la clasificación de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo observado en el artículo 196 del RACERF, una vez determinada la clase de la empresa el artículo 73 de la LSS indica la prima de riesgo de trabajo a utilizar según su clase, esta puede ir desde 0.54355 para la clase I hasta 7.58875 para la clase VII. Ahora como se mencionaba en el párrafo anterior, el patrón está obligado a calcular su prima en el mes de febrero. Este se realizara en base a la siguiente formula (art. 72 LSS):

$$\text{Prima} = (\text{Siniestralidad de la empresa} * \text{Factor de la prima}) + 0.005$$

$$\text{Siniestralidad de la empresa} = (S / 365) + V * (I + D)$$

Donde:

S = Total de los días subsidiados a causa de una incapacidad temporal

V = 28

I = Suma de los porcentajes de todas la incapacidades dividido entre 100.

D = Número de defunciones

Factor de la prima = F / N

Donde:

$F = 2.3$ o 2.2 en caso de que el centro de trabajo cuente con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la STPS.

N = Número de trabajadores expuestos al riesgo.

Es importante mencionar que la modificación en la prima de riesgo de trabajo no puede aumentar ni disminuir en más de 1% a la prima del año inmediato anterior y tampoco puede ser menor a 0.5% y mayor a 15%.

El Seguro de Riesgo de trabajo se calcula en base al Salario Base de Cotización de trabajador multiplicado por la prima de riesgo de trabajo, es por ello la importancia de mantener una prima lo más baja posible. A manera de recordatorio al pago de este seguro se adiciona a los seguros por enfermedad y maternidad, de invalidez y vida, de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y por guardería y prestaciones sociales.

La LSS también prevé sanciones por el incumplimiento a la obligación de presentar la modificación del cálculo de la prima de riesgo de trabajo establecida en los artículos 304-A, fracción XV y 304-B, fracción IV de la LSS,. El patrón podrá ser sujeto a sanciones, y a que el propio Instituto les determine la prima de riesgo correspondiente. La multa equivalente al importe de 20 a 210 veces la UMA.

3.4 Ley del Impuesto Sobre la Renta

Tanto el ISR como el IVA son impuestos los cuales entran dentro del género de las contribuciones de acuerdo a lo mencionado en el primer párrafo de la disposición normativa 2º del CFF y en su fracción I se indica su definición.

“Artículo 2o.- Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

I. Impuestos son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este Artículo.” (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

EL ISR es el impuesto más importante en cuanto a recaudación para el gobierno mexicano, representa alrededor del 30% de los ingresos federales de acuerdo a la información presentada en la LIF. Para darnos una idea de la importancia de este, la suma del IVA y del IEPS no alcanza ni el 25% de los ingresos esperados para el año fiscal a comparación del 30% que representa la recaudación del ISR.

3.4.1 Obligación del pago de ISR

Esencialmente la obligación del pago de las contribuciones y por ende de los impuestos reside en nuestra Constitución, específicamente en al artículo 31, fracción IV. Esta señala:

“Artículo 31. Son obligaciones de los mexicanos:

(...)

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.” (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2020)

En este párrafo se indica la obligación de contribuir con el gasto público de los mexicanos en la forma que dispongan las leyes. Esto es la fundamentación de la cual se derivan las leyes generales como la LISR, LIVA, LIEPS, etc. Así en el artículo 1º de la LISR menciona la obligación de tanto de personas físicas como de las morales al pago de este impuesto.

“Artículo 1. Las personas físicas y las morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

- I. Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos, cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.
- II. Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente.
- III. Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éste”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

3.4.2 Personas Morales

3.4.2.1 Cálculo de ISR

De acuerdo a la disposición normativa 9 de la LISR se debe calcular una tasa del 30% sobre el resultado fiscal obtenido del ejercicio. Este resultado fiscal se determina de la siguiente manera:

- “Se obtendrá la utilidad fiscal disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio, las deducciones autorizadas por este Título y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas pagada en

el ejercicio, en los términos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- A la utilidad fiscal del ejercicio se le disminuirán, en su caso, las pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

De igual manera en el artículo antes citado dicta la forma en que se debe presentar el pago del impuesto. Este, en necesario presentarlo mediante declaración, dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que termine el ejercicio fiscal, es decir, se realiza mediante declaración anual, en el mes de marzo.

De este texto se puede obtener la siguiente fórmula para una mejor comprensión:

Ingresos acumulables

- (-) **Deducciones Autorizadas**
- (-) **PTU pagada en el ejercicio**

- (=) **Utilidad Fiscal**
- (-) **Pérdidas Fiscales de ejercicios anteriores**

- (=) **Resultado Fiscal**
- (x) **Tasa del 30%**
- (=) **Resultado del Ejercicio**

3.4.2.1.1 Ingresos Acumulables

El capítulo I de la LISR específica la acumulación de los ingresos. De esta forma en el artículo 16 refiere a “las PM residentes en el país, incluida la asociación en participación acumularán la totalidad de los ingresos en efectivo, en bienes, en servicio, en crédito o de cualquier otro tipo, que obtengan en el ejercicio, inclusive los provenientes de sus establecimientos en el extranjero” (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019). Este mismo precepto

legal hace mención de algunas excepciones que no se consideran como ingresos acumulables.

En el caso del outsourcing los ingresos se acumularían para el contratista con la prestación del servicio, cuando se dé cualquiera de los siguientes supuestos de acuerdo a lo mencionado en el artículo 17, fracción I:

- a) “Se expida el comprobante fiscal que ampare el precio o la contraprestación pactada.
- b) Se envíe o se entregue materialmente el bien o cuando se preste el servicio.
- c) Se cobre o sea exigible total o parcialmente el precio de la contraprestación pactada, aun cuando provenga de anticipos”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

3.4.2.1.2 Deducciones Autorizadas

Las Deducciones autorizadas, se pueden considerar como un tipo de descuento al pago del impuesto. Se encuentran en el Capítulo II del Título II de la LISR. El artículo 25 señala que se permite deducir para las PM.

“Artículo 25. Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

- I. Las devoluciones, descuentos o bonificaciones realizadas en el ejercicio.
- II. El costo de lo vendido.
- III. Los gastos netos de descuentos, bonificaciones o devoluciones.
- IV. Las inversiones.
- V. Los créditos incobrables y las pérdidas por caso fortuito, fuerza mayor o por enajenación de bienes distintos al costo de lo vendido.
- VI. Las cuotas pagadas a cargo de los patrones al IMSS.
- VII. Los intereses devengados a cargo en el ejercicio. Los intereses moratorios.

VIII. El ajuste anual por inflación". (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

Los requisitos a cumplir para estas deducciones se prevén en la disposición normativa 27 de la LISR. Entre la lista de requisitos que se especifican en este apartado, se encuentra la nueva exigencia ligada a los causantes del IVA, reformada apenas en diciembre del año pasado y que se estudiara en el apartado de aspectos fiscales de esta ley. Aparte de ello, el artículo 28 de igual Ley dicta algunos casos en los que no es posible realizar las deducciones.

La deducción o descuento que se realiza a los ingresos no es de un 100%, también en Ley se indica en que porcentaje se deberá deducir según su categoría y el porciento indicado en cada apartado. Se dividen en activos fijos, gastos y cargos diferidos y erogaciones realizadas en periodos pre operativos.

3.4.2.1.3 Participación de los Trabajadores en las Utilidades

Esta prestación laboral tiene su fundamentación en la Carta Magna en el artículo 123, apartado A, fracción IX y, en el Título III de las Condiciones de Trabajo, Capítulo VIII.

El 18 de septiembre del año en turno se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Resolución del Consejo de Representantes de la Sexta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. En esta reunión se determinó que la PTU se debería mantener en un 10% aplicable sobre la renta gravable.

3.4.2.1.4 Pérdidas Fiscales

La pérdida fiscal se obtiene de la diferencia entre los ingresos acumulables del ejercicio y las deducciones autorizadas, cuando el monto de estas últimas sea mayor a los ingresos, así lo indica el artículo 57 de la LISR.

En el segundo párrafo del precepto antes citado, también se refiere la posibilidad de disminuir esta pérdida a la utilidad fiscal.

3.4.2.2 Pago Provisional

A pesar de ser un impuesto de carácter anual, existe la obligación de presentar pagos provisionales, a cuenta del impuesto del ejercicio, según lo previsto en el enunciado normativo 14 de la ley en mención. Estos se deben presentar a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior a que corresponda el pago y deben seguir el cálculo que señala al artículo antes citado.

3.4.3 Personas Físicas

Esta clase de personas están obligadas al pago de impuesto en caso de ser residente en México por los ingresos obtenidos ya sea en efectivo, en bienes, en crédito o en servicios. Y en el caso de que sea residente en el extranjero por los ingresos obtenidos a través de una actividad empresarial o la prestación de un servicio personal independiente, cualquiera, por medio de un establecimiento permanente. Lo anterior, establecido en la disposición normativa 90 de la LISR.

3.4.3.1 Salarios y Prestación de servicio personal subordinado

3.4.3.1.1 Cálculo de ISR

La persona que realice los pagos a las personas físicas están obligados a efectuar las retenciones y enteros mensuales, esto tienen el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual. El cálculo mensual se realizará conforme a la una tabulación que la misma ley presenta:

Tabla 2. Tarifas para cálculo de ISR para PF

TARIFA MENSUAL			
límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92%
496.08	4,210.41	9.52	6.40%
4,210.42	7,399.42	247.24	10.88%
7,399.43	8,801.50	594.21	16.00%
8,801.51	10,298.35	786.54	17.82%
10,298.36	20,770.29	1,090.61	21.36%
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52%
32,736.84	62,500.00	6,141.95	30.00%
62,500.01	83,333.33	15,070.90	32.00%
83,333.34	250,000.00	21,737.57	34.00%
250,000.01	En adelante	78,404.23	35.00%

Fuente: Ley del

Impuesto Sobre la Renta (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

Para dejar más claro el cálculo de este impuesto, se presentará una pequeña fórmula:

- Sueldo mensual**
- (-) Límite inferior**
- (=) Excedente**
- (x) Tasa**
- (=) Impuesto marginal**
- (+) Cuota fija**
- (=) ISR del mes**
- (-) Subsidio para el empleo**
- (=) ISR a cargo**

El subsidio para el empleo, se localiza en las disposiciones transitorias de la LISR en su artículo décimo. Esta, también se emplea por medio de una tabulación especial que varía entre los \$0.00 pesos aplicable para los sueldos mensuales mayores a \$7382.24 pesos, hasta los \$407.02 pesos para los sueldos menores a la cantidad de \$1768.97 pesos.

3.4.3.1.2 Ingresos

La disposición normativa 94 de la LISR se menciona que se considera ingreso las prestaciones que se deriven de una relación laboral, incluyendo la PTU y las prestaciones percibidas como consecuencia de una terminación de relación laboral.

Asimismo se asimilan a los ingresos antes mencionados entre otros los siguientes:

- “Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.
- Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.
- Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

EL pago de este impuesto se debe realizar mediante retención por parte de las personas morales”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

3.4.3.2 Servicios Profesionales

Otra actividad que se relaciona con el outsourcing o que pueden fungir como contratistas en una relación de subcontratación laboral son las personas físicas con actividades profesionales. Dentro de la LISR se encuentran normadas en el Título IV, Capítulo II Sección I, de las personas físicas con actividades empresariales y profesionales.

3.4.3.2.1 De los Ingresos

El artículo 100 de la LISR señala que los ingresos percibidos por las personas físicas, derivados de la prestación de un servicio profesional se encuentran constreñidos al pago del ISR, ya sean que tengan residencia en el país o residente en el extranjero con establecimiento permanente en el país.

La misma disposición normativa define a esta clase de ingresos como las remuneraciones que deriven de un servicio personal independiente. Asimismo en el artículo 101 se indican otros ingresos considerados como acumulables.

Es importante mencionar que los ingresos se consideran acumulables en el momento en que sean efectivamente percibidos, es decir, cuando se reciban en efectivo, en bienes o en servicios, aun cuando aquéllos correspondan a anticipos y a depósitos. Así lo dice el precepto 102 de la LISR.

3.4.3.2.2 De las deducciones autorizadas

(PRODECON, 2011) Sostiene que existen dos tipos de deducciones autorizadas para las personas físicas que presten servicios profesionales; deducciones

estructurales y deducciones personales. Las primeras de ellas, son las que tienen que ver con la actividad que se realiza y, las segundas, son los gastos personales.

Estas deducciones estructurales se encuentran previstas en la disposición normativa 103 y la (PRODECON, 2011) las enlista como se muestra a continuación:

- Devoluciones, descuentos, bonificaciones de ingresos acumulables
- Adquisición de mercancías, materias primas y productos para prestar los servicios
- Gastos (relacionados con la actividad, tales como salarios, electricidad, teléfono, papelería, entre otros)
- Inversiones (relacionadas con la actividad)
- Intereses pagados derivados del servicio profesional, así como los que se generen de capitales tomados en préstamo (sin ajuste inflacionario)
- Cuotas al IMSS
- Impuesto local a la actividad profesional

Asimismo se encuentran establecidos algunos requisitos para hacer válidas las deducciones autorizadas en el artículo 105 y, como lo menciona esta disposición, se deben cumplir además de cualquier otro requisito que se mencione en el ordenamiento fiscal.

3.4.3.2.3 Cálculo de ISR por servicios profesionales

El cálculo para el pago provisional viene especificado en el artículo 106 de la LISR. En resumen de este texto legal, el pago debe realizarse de manera provisional a cuenta del pago del impuesto anual. Este cálculo se puede visualizar de forma más gráfica con la siguiente fórmula:

$$\begin{array}{l}
 \text{Ingresos acumulables} \\
 (-) \text{Deducciones autorizadas} \\
 \hline
 (=) \text{Base}
 \end{array}$$

- (-) Límite inferior
 (=) Excedente
 (x) Tasa
 (=) Impuesto marginal
 (+) Cuota fija
 (=) ISR Causado
 (-) Pagos anteriores
 (=) ISR a cargo

El mismo artículo también indica que en el caso de que la persona física preste el servicio profesional a una persona moral, esta última debe retener como pago provisional el monto que resulte de aplicar la tasa del 10% sobre el monto de los pagos que les efectúen, sin deducciones.

El cálculo del impuesto anual se realizará conforme lo dispone el precepto legal 109 de la LISR, mismo que remite al cálculo del artículo 152 de la misma ley.

3.5. Ley del Impuesto al Valor Agregado

3.5.1 Obligación al pago del IVA

El pago de impuestos, nace constitucionalmente en su artículo 31 fracción IV como ya se había mencionado con anterioridad y la constricción al pago del IVA se origina desde la ley general encargada de regular dicho impuesto, la Ley del Impuesto al Valor Agregado. En el primer precepto normativo señala tanto a las personas físicas como a las personas morales que dentro del territorio nacional realicen las siguientes actividades:

- Enajenación de bienes,
- presten servicios independientes,
- otorguen el uso o goce temporal de bienes y,

- importen bienes y servicios.

Además señala la tasa a aplicar por la realización de estas actividades, con un 16%.

3.5.2. Retención del IVA

A los contribuyentes que se les traslade el IVA, están obligados a su retención en los siguientes supuestos, de acuerdo a lo establecido en el precepto normativo 1º A de la LIVA, que a su letra indica los siguientes supuestos:

I. Sean instituciones de crédito que adquieran bienes mediante dación en pago o adjudicación judicial o fiduciaria.

II. Sean personas morales que:

a) Reciban servicios personales independientes, o usen o gocen temporalmente bienes, prestados u otorgados por personas físicas, respectivamente.

b) Adquieran desperdicios para ser utilizados como insumo de su actividad industrial o para su comercialización.

c) Reciban servicios de autotransporte terrestre de bienes, prestados por personas físicas o morales.

d) Reciban servicios prestados por comisionistas, cuando éstos sean personas físicas.

III. Sean personas físicas o morales que adquieran bienes tangibles, o los usen o gocen temporalmente, que enajenen u otorguen residentes en el extranjero sin establecimiento permanente en el país.

IV. Sean personas morales o personas físicas con actividades empresariales, que reciban servicios a través de los cuales se pongan a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste, o incluso fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé a la

obligación contractual. En este caso la retención se hará por el 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

Los supuestos que se relacionan con el outsourcing, es la fracción II, inciso a), las personas morales que reciban servicios personales independientes y la fracción IV que se relaciona directamente con la subcontratación laboral.

3.5.3 Acreditamiento del IVA

El impuesto acreditable, la LIVA lo define como el impuesto al valor agregado que haya sido trasladado al contribuyente y el propio impuesto que él hubiese pagado con motivo de la importación. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019). Este derecho de acreditar el impuesto es personalísimo, es decir que no puede ser transmitido, solo en el caso de personas morales y una fusión que pudiese suceder.

En cuanto a los requisitos que se deben cumplir, estos los establece la disposición normativa 5ª de la misma ley aplicable.

3.5.4 Cálculo del IVA

Lo primero que se debe conocer es, que el cálculo se realiza de forma mensual, salvo algunos casos que se indican en la ley. El pago se debe presentar en forma de declaración el día 17 del mes siguiente al que corresponde el pago.

Ahora, en cuanto al cálculo, la ley señala lo siguiente en el tercer párrafo del artículo 5-D: “El pago mensual será la diferencia entre el impuesto que corresponda al total de las actividades realizadas en el mes por el que se efectúa el pago, a excepción de las importaciones de bienes tangibles, y las cantidades

por las que proceda el acreditamiento determinadas en los términos de esta Ley. En su caso, el contribuyente disminuirá del impuesto que corresponda al total de sus actividades, el impuesto que se le hubiere retenido en dicho mes.” (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019). Es decir, al IVA que se haya obtenido por sus actividades se le restará el IVA que sea posible acreditar según los requisitos y el IVA que se le hubiese podido retener.

Asimismo la disposición normativa 6ª de la LIVA otorga la facultad al contribuyente de que resulte un saldo a favor acreditarlo en los meses siguientes.

3.6 Nuevas modificaciones en el tratamiento fiscal de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y el Impuesto al Valor Agregado.

En diciembre de 2019 se reformó el artículo 27 fracción V de la LISR, se derogó el tercer párrafo de este apartado, en el cual se señalaba la obligación del contratante de recabar la documentación, la cual acreditaba, el cumplimiento con las obligaciones fiscales del contratista, como lo son: el pago de salarios a sus trabajadores, la declaración del entero por las retenciones realizadas a dichos trabajadores, las obligaciones ante el IMSS. Asimismo señalaba la responsabilidad del contratista de entregar toda esta información. Estos como requisitos para validar la deducción del ISR por la factura del servicio contratado Esto era lo que decía ese tercer párrafo:

“Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

(...)

V. (...)

Tratándose de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, el contratante deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social. Los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

Nota: Párrafo derogado.

De igual forma se reformó la fracción VI del citado precepto legal, en el cual se hace obligatorio, como requisito para la deducción de una factura, la retención y entero del IVA para la subcontratación de personal, ahora se debe retener el 6%, según la reforma que de igual forma se realizó a la LIVA. Se actualizó de la forma siguiente:

“Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

(...)

VI. Que cuando los pagos cuya deducción se pretenda realizar se hagan a contribuyentes que causen el impuesto al valor agregado, dicho impuesto se traslade en forma expresa y por separado en el comprobante fiscal correspondiente. Asimismo, **deberán cumplir con la obligación de retención y entero del impuesto al valor agregado que, en su caso, se establezca en la Ley de la materia**”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

Así entonces, dejó de ser obligatorio para el contratante, la recopilación de los comprobantes del cumplimiento del contratista, en materia de ISR, IVA Y Seguridad Social, ahora solo debe retener y enterar el IVA generado por el servicio.

La retención del 6% del IVA a los servicios de subcontratación de personal, entró en vigor el 1º de enero de este año con la reforma que se realizó a la LIVA, publicada el 9 de diciembre de 2019, se agregó una cuarta fracción al artículo 1-A.

“Artículo 1o.-A.- Están obligados a efectuar la retención del impuesto que se les traslade, los contribuyentes que se ubiquen en alguno de los siguientes supuestos:

(...)

IV. Sean personas morales o personas físicas con actividades empresariales, que reciban servicios a través de los cuales se pongan a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste, o incluso fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual. En este caso la retención se hará por el 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2019)

La reforma generó mucha incertidumbre entre los contribuyentes como lo menciona (Sanciprián, 2020) “Es importante recordar que la confusión se originó debido a que la norma señala que la retención del 6 % del IVA procederá cuando se ponga a disposición del contratante o de una parte relacionada de este, personal que desempeñe sus funciones; sin que se especifique que se entiende por el término ‘poner a disposición’”. Con el fin de aclarar las dudas el (SAT, 2020) publicó el acuerdo normativo 46/IVA/N, el 31 de enero de 2020. Lo que se puede rescatar de este criterio, es que no solo aplica para la subcontratación de personal, también todos aquellos en los que se ponga a disposición trabajadores que se encuentren o no bajo su dirección, supervisión, coordinación o dependencia, es decir, trabajadores con cualquier clase de subordinación o aunque no exista esta, independientemente de la denominación contractual.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

A pesar de que inicialmente esta reforma intentaba remediar un problema, con respecto a la subcontratación de persona, terminó afectando prácticamente a la mayoría de las empresas de servicio, ya que se les deberá retener a todas estas, cuando pongan a disposición personal fuera de sus propias instalaciones. A pesar de la publicación de este criterio, continuaron las dudas sobre el precepto legal modificado, por lo que la Administración General Jurídica del SAT optó por publicar un comunicado con preguntas frecuentes, a través de su portal (SAT, 2020).

Lo que se puede observar a lo largo de las preguntas, es que la retención no aplica solo a la subcontratación laboral, esta, aplica para la prestación de cualquier servicio siempre y cuando cumpla ciertos aspectos. A continuación se señalarán algunos de estos puntos que en mi opinión se repiten constantemente:

- Si se retiene cuando exista una puesta a disposición de personal, con algunas excepciones:
 - Cuando el personal puesto a disposición realice entregables por el servicio, para el contratista y,
 - Si la actividad principal del servicio, no es la puesta a disposición de personal, sino que este es un recurso para el cumplimiento de esta actividad primordial. No se retiene.
- Un servicio en donde no se ponga a disposición personal, no se debe retener el impuesto.

3.7 Ley federal para la prevención e identificación de operaciones con recursos de procedencia ilícita.

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de octubre de 2012 para entrar en vigor hasta el 17 de julio de 2013. Su objeto, acorde al artículo

2 de la misma, “es proteger el sistema financiero y la economía nacional, estableciendo medidas y procedimientos para prevenir para detectar actos u operaciones que involucren recursos de procedencia ilícita, a través de una coordinación interinstitucional, que tenga como fines recabar elementos útiles para investigar y perseguir los delitos de operaciones con recursos de procedencia ilícita, los relacionados con estos últimos, las estructuras financieras de las organizaciones delictivas y evitar el uso de los recursos para su financiamiento”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2018)

Con el fin de cumplir con su objetivo, esta ley enlista una serie de operaciones que se consideran vulnerables para llevar un mayor control de las mismas. Esta clase de actividades, a pesar de que en la ley no se encuentra una definición como tal, se pueden entender como las operaciones que en la práctica fácilmente pueden ser utilizadas para fines ilícitos. Esta lista se encuentra en el numeral 17 de la LFPIORPI.

Las personas físicas o morales que se encuentren dentro del supuesto de cualquiera de estas actividades, estarán obligados, de conformidad al artículo 18 a tener un listado de clientes con quien se realice actividades vulnerables, el resguardo de información propia de la actividad con estos clientes, facilitar a las autoridades la revisión de la información y presentar los avisos en tiempo y forma, entre otras. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2018)

Asimismo estarán obligados a integrar y conservar un expediente único de identificación por cada cliente. Esto de conformidad con el artículo 12 de las Reglas Generales.

Con referencia a la subcontratación. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público publicó en su página de internet (<https://www.gob.mx/shcp/documentos/uif-interpretaciones-de-la-lfpiorpi-outsourcing>) un criterio emitido por la Unidad de Inteligencia Financiera, en el cual, esta encuadra los servicios de subcontratación de términos del artículo 15-A de la LFT, como una actividad vulnerable, por ser un

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

servicio profesional independiente en términos del artículo 17 fracción XI inciso b) de la LFPIORPI. Es decir, los servicios de subcontratación tendrán las siguientes obligaciones:

1. “Integrar los expedientes con el fin de identificar a los clientes.
2. Alta y registro ante el Servicio de Administración Tributaria.
3. Presentar avisos a más tardar el 17 del mes siguiente en que se realizó el acto u operación a la UIF, por conducto del SAT.
4. Custodiar, proteger, resguardar y evitar la destrucción u ocultamiento de la información y documentación por un plazo de 5 años.
5. Facilitar las visitas de las autoridades”. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2018)

Los avisos que se tienen que entregar al SAT, se realizan mediante el “anexo 11” que se puede localizar en la Resolución de Formatos Oficiales. Asimismo en el portal de prevención de lavado de dinero, se puede encontrar un archivo Excel con un instructivo de llenado de dicho formato. Un ejemplo de este formato, se adjunta como anexo 2 a este documento.

3.7.1 Sanciones

De acuerdo al precepto legal 53 de la LFPIORPI a quien incumpla con sus obligaciones se le aplicará una multa que va de los doscientos a los sesenta y cinco mil días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. En estos casos se utiliza la UMA, que tiene un valor de \$86.88 para el año 2020, por lo que las multas van de \$17,376.00 hasta los \$5'647,200.00.

CAPÍTULO IV

4. OUTSOURCING EN ITALIA

Con el fin de reforzar esta investigación. Se realizará una indagación en el manejo del outsourcing en un país perteneciente a la Unión Europea con el fin de comparar las similitudes y diferencias entre ambos estados.

En este país a diferencia de México, sus problemas y reformas se han enfocado en mantener y proteger los derechos de los trabajadores, y no a modificaciones fiscales. No existen o al menos de manera evidente y que realmente sea un conflicto para este estado la utilización del outsourcing como una herramienta de evasión fiscal.

4.1 Antecedentes

4.1.1 Antecedentes generales

En este país se han vislumbrado dos etapas en la que el crecimiento de la subcontratación fue más evidente. (ISFOL, 2012) Sostiene que la primera etapa se desarrolló en la década de los 60's debido a las grandes diferencias de costos en las grandes y pequeñas empresas, provocado principalmente por el alza de salarios en las grandes empresas bajo una presión sindical. Y la segunda en la década de los 90's y 2000 con la intensificación de la competencia y la apertura comercial de los países vecinos, principalmente del este de Europa y África.

4.1.2 Antecedentes legales

La (Dr.ssa Rossi, 2014) hace la siguiente revisión a la cronología legal:

La ley 1369 del 23 de octubre de 1960 prohibía la intermediación laboral. En su artículo 1ro menciona lo siguiente:

“Queda prohibido al empresario contratar o subcontratar o en cualquier otra forma, incluso a empresas cooperativas, la ejecución de meros servicios laborales mediante el uso de mano de obra contratada y pagada por el contratista o intermediario, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo o servicio al que se refieren los servicios. También se prohíbe al empresario encomendar a intermediarios, ya sean estos empleados, terceros o empresas, aunque sean cooperativas, trabajos a destajo por prestamistas de obras contratadas y pagadas por dichos intermediarios. Cualquier forma de contrato o subcontrato, incluso para la ejecución de obras o servicios, cuando el contratista utilice capital, maquinaria y equipo suministrados por el contratista, se considera un mero contrato de trabajo, incluso si se paga una tarifa por su uso a la parte contratante”. (PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA, 1960)

De igual forma en esta disposición se hace mención que en caso de violación a esta prohibición, el empresario que utilizó los servicios se considerara patrón.

Después en 1997 en la ley 196 se introdujeron las agencias proveedoras, las cuales podían suministrar mano de obra pero solo para necesidades específicas y temporales.

Ahora en la ley 30 del 2003 se eliminó la ley 1369/1960 haciendo legal la subcontratación laboral, así lo señala (Dr.ssa Rossi, 2014); “se confirma la legalidad de la suministración laboral solo si se coloca por una agencia "autorizada", por un lado, amplía la hipótesis de proporcionar el trabajo de otros (...), por otro, endurece el régimen de sanción dirigida a la represión de formas fraudulentas de intermediación e interposición.

Aunque estos son algunos de los antecedentes legales existentes, están enfocados a la intermediación. No existe una legislación que regule el outsourcing, como es el caso de la subcontratación laboral en México. En Italia se deben guiar bajo las normas del Código Civil en relación a los contratos para llegar a un acuerdo legal.

Otra diferencia que existe entre México e Italia, es que en este país europeo existen regulaciones específicas para ciertos sectores o actividades y en México

es de manera más general. Por ejemplo en la prensa el redactor en jefe solo puede ser ejercida por un ciudadano Italiano, es decir, no se podría subcontratar algún servicio externo para cumplir con esa labor.

4.2 El Contrato

El contrato de outsourcing en Italia es considerado de naturaleza atípica, al igual que en nuestro país, esto quiere decir que no existe en sus leyes un contrato específico para regular esta figura. Sin embargo para los contratos que se utilizan con frecuencia para acordar esta práctica, están dentro del Código Civil Italiano.

Uno es el denominado “*somministrazione*”, el artículo 1559 del Código Civil Italiano lo define como “el contrato por el cual una de las partes se compromete, contra el pago de un precio, a realizar servicios periódicos o continuos para la otra”. (VITTORIO EMANUELE III, 2020)

Otro contrato utilizado es el llamado “*appalto*”, este, se encuentra definido por el mismo Código como “el contrato por el cual una parte asume, con la organización de los medios necesarios y con la administración bajo su propio riesgo, la realización de una obra o servicio a cambio de una contraprestación en efectivo”. (VITTORIO EMANUELE III, 2020)

Así como en la Ley del Seguro Social en México en donde se prevé una responsabilidad solidaria, contratante y contratista, en Italia a partir del 2003 a través del Decreto Legislativo 276 en su artículo 29, segundo párrafo, también se contempla la responsabilidad solidaria, esta disposición normativa indica, “en caso de contrato de obras o servicios –el ya mencionado contrato de “*appalto*”-, el cliente, empresario o empleador está obligado solidariamente con el contratista, así como con cualquier subcontratista dentro del límite de dos años desde la terminación del contrato, para pagar a los trabajadores los salarios, incluyendo las indemnizaciones por despido y las cotizaciones sociales adeudadas en relación

con el periodo de ejecución del contrato, (PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA, 2003).

4.3 Obligación del pago de impuestos en Italia

La obligación del pago de impuestos emana de la Constitución de la República Italiana, en su artículo 53 se menciona “Todos están obligados a contribuir al gasto público en función de su capacidad de contribución. El Sistema tributario se basa en los criterios de progresividad” (*Costituzione della Repubblica Italiana, 2020*). Esta es la norma similar a nuestro artículo 31, fracción IV. En ella se pueden apreciar los principios de capacidad contributiva y progresividad, a diferencia de nuestro ordenamiento que se observan los principios de equidad, proporcionalidad y legalidad.

Aunque el principio de legalidad, se estipula en su precepto legal 23 constitucional, este afirma, “Ninguna actuación en lo personal o patrimonial puede imponerse excepto por ley”. No es específico de la materia tributaria, sin embargo en él se generaliza a cualquier afectación al patrimonio de la persona –como es el caso del pago de impuestos- debe ser fundamentada en una ley.

Otras fuentes de obligaciones impositivas, se encuentran en las leyes tributarias estatales (*leggie tributarie statali*), así lo menciona (*Tesauro, Istituzioni di Diritto Tributario. Parte Generale, 2017*) “Las fuentes del derecho tributario son, principalmente, leyes y otros actos con valor de ley: esto es consecuencia de la reserva legal, contenida en el art. 23 de la Constitución”.

Otras fuentes pueden ser el Estatuto de los Derechos del Contribuyente (*Statuto dei Diritti del contribuente*), los Decretos Ley (*Decreti Leggi*), los Textos Únicos (*Testi Unici*), Reglamentos Estatales (*Regolamenti Statali*), los Reglamentos de la Región, de la provincia y de la comunidad (*Rogolamenti della regioni, delle province e dei comuni*) y, el Derecho de la Unión Europea.

4.4 Leyes aplicables a las operaciones de subcontratación

Los impuestos generales en este tipo de operaciones son de naturaleza directa, indirecta, es decir, al igual que en nuestro país es el Impuesto Sobre la Renta existe el “*Imposte Sui Reditti*”, y el Impuesto al Valor Agregado es el “*Imposta sul Valore Aggiunto*”. Cada uno de ellos cuenta con su propia Ley que detalla sus especificaciones. En el caso de la Renta, su ley se llama “*Testo unico delle imposte sui redditi*” y del IVA, el “*Testo unico IVA, istituzione e disciplina sul valore aggiunto*”.

La tasa que aplica generalmente a las empresas que empleen servicios sobre las ganancias, es decir la renta, es del 24% de acuerdo al artículo 77 del *Testo unico delle imposte sui redditi*. En el caso del IVA, aplicaría una tasa del 22% en la prestación de servicios subcontratados, este porcentaje se encuentra estipulado en el artículo 16 de del *Testo unico IVA*.

Es importante señalar que al igual que en México, el impuesto a la renta se puede deducir según las reglas indicadas en la ley y, el IVA se puede compensar, esta compensación se puede aprovechar contra otros impuestos en caso de tener un saldo a favor.

4.5 Nuevo decreto

En diciembre de 2019 se emitió el Decreto de Ley número 124 en el cual se establecieron nuevas reglas para los contratos de servicios que tiene una relación directa con el outsourcing. Este Decreto, entró en vigor a partir de este año, el 1º de enero.

Alessandro Ferrari enlista las siguientes reglas:

- Servicios por un importe anual superior a 200,000 euros;
- Actividades de mano de obra intensiva en las instalaciones del cliente

- Uso de equipos/herramientas (por ejemplo, computadoras) que son propiedad del cliente o están disponibles / remitibles a él;
- Los contratantes deben de exigir a sus contratistas presenten la documentación en referencia al pago de cuotas de seguridad social por los empleados en la obra o servicio.
- Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha límite para el pago de las contribuciones, el proveedor está obligado a entregar al cliente el comprobante de pago anterior, así como la lista de los empleados relevantes (identificados por su número de identificación fiscal) empleados para el desempeño de la servicios / trabajos en el mes anterior, incluyendo un detalle del número de horas de trabajo dedicadas por cada empleado a los servicios / trabajos, el monto y la cuota de su salario atribuible a los servicios / trabajos, y los montos de las contribuciones a la seguridad social pagadas por el proveedor.
- Si el proveedor no cumple o no paga las contribuciones en su totalidad o en parte, el cliente está obligado a suspender el pago de las facturas del proveedor hasta el 20% del valor del contrato o el monto de las contribuciones no pagadas por el proveedor. , así como informar a la Autoridad Tributaria. Si el cliente no lo hace, el cliente está sujeto al pago de una multa equivalente a la sanción aplicable al proveedor. Cabe señalar que esto se suma al régimen de responsabilidad conjunta aplicable a clientes y proveedores para el pago de las cotizaciones a la seguridad social de los empleados de los proveedores.
(Ferrari, 2020)

Como se puede observar en este decreto, el outsourcing es una herramienta que sigue reglamentándose en Italia como muchos países en donde se utiliza, con la intención de salvaguardar los derechos de los trabajadores, quienes están en una posición de más debilidad, con respecto a los empresarios. Sin embargo, no se maneja la posibilidad de eliminar esta figura.

CAPÍTULO V

5. CASO PRÁCTICO

Para el caso práctico se analizó un servicio de subcontratación laboral convenido entre una empresa de limpieza y una universidad pública. El prestador del servicio o contratista es una Sociedad de Responsabilidad Limitada de Capital Variable, constituida con el Testimonio de la Escritura Pública con fecha de 21 de agosto de 2013 con número de escritura pública XX XXX, otorgada ante la Fe del Notario Público XXXX XXXX XXXX, número XX, de Aguascalientes. Cuenta con el Registro Federal de Contribuyentes XXXXXXXXXXXXX y Registro Patronal XXXXXXXXXXXXX. El contratante, es un organismo descentralizado del Estado, con personalidad jurídica propia.

El pacto consiste en los servicios profesionales de limpieza integral a los bienes muebles e inmuebles de la universidad. El servicio debe cumplir con las siguientes particularidades en relación a lo acordado:

- Contrato anual, marzo de 2020 a febrero de 2021.
- Precio se pactó en pagos mensuales.
- Se acordó la retención del 6% del IVA de acuerdo a lo establecido en el artículo 1-A, fracción IV de la LIVA.
- El contratista pone a disposición del contratante sus trabajadores para que laboren en horarios establecidos.
- Para realizar el pago, el contratista debe entregar comprobante de la sucesiva documentación:
 - alta y pago de cuotas ante el IMSS e INFONAVIT,
 - opinión de cumplimiento de obligaciones fiscales emitida por el SAT y,
 - el timbrado de nómina de sus trabajadores.
- Cubrir el Impuesto Sobre Nómina.

- Clausula en donde el contratista se reconoce como único patrón por los trabajadores en la ejecución del servicio en materia laboral o de seguridad social.
- La plantilla del contratista para cubrir el servicio consta de 119 afanadores, 1 pulidor y 6 supervisores.
- Contratista ofrece las prestaciones que marca la LFT:
 - Aguinaldo, 15 días
 - Vacaciones, 6 días el primer año
 - Prima vacacional, 25%
- Se paga un salario de \$865.00 (Ochocientos sesenta y cinco pesos 00/100 M.N.) semanales a cada uno de los elementos que prestan el servicio.
- Se acordó realizar el pago de los trabajadores vía tarjeta de nómina.
- El contratista se obliga a proporcionar a sus trabajadores la maquinaria y equipo de seguridad necesarios para la prestación del servicio.

5.1 Resultados del análisis

Del análisis de la documentación se obtuvieron las siguientes observaciones:

Laboral

- Como se acordó, el contratista entregó copia del timbrado de nómina.
- Contratista paga las prestaciones mínimas señaladas en la LFT.
- En la revisión de la empresa contratante, se observó que existen trabajadores sindicalizados de la universidad que fungen como auxiliares de limpieza. Ellos perciben un sueldo mensual de inicio de \$5,051.28 y tiene las siguientes prestaciones extras y sindicales.
 - Entrega de uniformes
 - Equipo de seguridad

- Apoyo legal
- Aguinaldo, 50 días
- Educación gratuita para los trabajadores y sus hijos
- Ayuda para gastos escolares de los hijos
- 6 días de sueldo por día del trabajador universitario
- Ayuda de transporte, 2 Salario Mínimo Universitario (SMU)
- Apoyo de gastos funerarios, 40 SMU
- Estímulo anual de \$1250.00 por asistencia perfecta
- Apoyo de \$1335.00 por previsión social
- Fondo de ahorro, \$110.00 mensuales
- Premio de puntualidad \$175.00

Seguridad Social

- Se realizan los pagos por parte del contratista por concepto de cuotas obrero patronales ante el IMSS e INFONAVIT. Se observa que sus trabajadores están dados de alta con el salario mínimo.

Fiscal

- Si se realiza la retención del 6% del IVA, esto es correcto ya que de acuerdo al análisis realizado por el ordenamiento y las preguntas que se revisaron publicadas por el SAT, si existe puesta a disposición de personal como se puede observar en los horarios de los trabajadores.
- Se entregó la opinión de cumplimiento emitida por el SAT, en donde se observa una opinión Positiva, en sentido de que se encuentra al corriente con las obligaciones relacionadas con la inscripción del Registro Federal del Contribuyente, la presentación de declaraciones y no se registran crédito fiscales firmes a su cargo.
- El contratante no realiza la retención del 50% del Impuesto Sobre Nómina como lo indica el artículo 65 de la Ley de Hacienda del Estado de Aguascalientes.

5.1.1 Recomendaciones

- Es adecuado restringir el pago e incluir esto como cláusula dentro del contrato, con el fin de obligar al contratista de cumplir con sus obligaciones. Con esto se logre el respeto al trabajo digno de las personas, respetando sus derechos laborales.
- De acuerdo a los requisitos que indica la LFT para configurarse la subcontratación se menciona “No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores”. Por interpretación se podría entender que no deben existir otro trabajadores del contratante realizando las mismas actividades y esto provocaría la responsabilidad solidaria en materia de seguridad social, del pago de ISR retenido a los trabajadores y no poder acreditar el IVA.
- De acuerdo a lo observado se recomienda realizar la retención del 50% del Impuesto Sobre Nómina y hacer su entero. Ya que de no hacerlo y que el contratista incumpla con el pago de este impuesto, se hace responsable solidario la autoridad podría requerir el pago al contratante, así lo prevé el artículo 65 de la Ley de Hacienda del Estado de Aguascalientes.

5.1.2 Ejercicio Hipotético

Este ejercicio se realizó con el supuesto de que todos los trabajadores que están dentro del outsourcing para la ejecución del servicio fueran propios de la universidad.

Los resultados de este ejercicio arrojaron que el contratante disminuye sus costos y gastos en más de dos millones de pesos. Esto sin contar gastos que no se pudieron determinar por falta de información, como los son: El equipo de seguridad, el apoyo por gastos escolares de los hijos de los trabajadores, ya que

este último se entrega una cantidad al sindicato a repartir entre los padres trabajadores.

Asimismo incrementaría el costo con el tiempo ya que los sueldos de los trabajadores sindicalizados se basan en un tabulador, por lo que estos aumentarían ya que se tomó el menor de ellos. De igual forma se incrementaría el sueldo en un 2% cada año por concepto de antigüedad. Esto suscitaría el incremento en el pago de cuotas obrero-patronales, impuesto sobre nómina, y prestaciones como aguinaldo, prima vacacional y cualquiera que se encuentre relacionado su cálculo, con el salario del trabajador. Además de la posibilidad de que la prima de riesgo de trabajo pueda aumentar en caso de algún accidente laboral.

Para realizar el cálculo se determinaron las cuotas obrero-patronales, así como los gastos por las prestaciones que obtienen los trabajadores sindicalizados. A continuación se presenta un comparativo de los costos anuales del trabajador sindicalizado y del outsourcing, por trabajador.

Tabla 2. Costo anual de trabajador por servicio de outsourcing.

	POR TRABAJADOR
COSTO ANUAL	\$ 76,844.08
IVA	\$ 12,295.05
TOTAL	\$ 89,139.13

Fuente: Elaboración propia.

El costo por los 126 trabajadores es de \$11'231,530.73.

Tabla 3. Costo anual por trabajador sindicalizado.

POR TRABAJADOR	
SALARIO	\$ 60,615.36
IMSS	\$ 13'062.36
INFONAVIT	\$ 3,277.56
IMPUESTO SOBRE NÓMINA	\$ 1,515.38
PRESTACIONES SINDICALES	
AGUINALDO	\$ 8,308.03
PRIMA VACACIONAL	\$ 2,442.56
PREMIO PUNTUALIDAD	\$ 2,100.00
DÍA DEL TRABAJADOR UNIV.	\$ 996.96
PAGO DE DIFERENCIAS DE CALENDARIO	\$ 830.80
TRANSPORTE	\$ 3,417.84
PREMIO DE ASISTENCIA	\$ 1,250.00
PREVISIÓN SOCIAL	\$ 1,335.00
FONDO DE AHORRO	\$ 1,320.00
FONDO DE APOYO AL PROGRAMA DE PENSIONES Y JUBILACIONES	\$ 3,636.92
UNIFORMES	\$ 3,600.00
TOTAL	\$ 107,708.74

Fuente: Elaboración propia.

El costo por los 126 trabajadores es de \$ 13'571,301.71.

CONCLUSIONES

A través de la realización de este trabajo de investigación se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. El outsourcing es una herramienta utilizada prácticamente en todos los países debido a la competitividad de los mercados, con ella se pretende transferir actividades no esenciales a un externo experto con el fin de enfocarse en las actividades primordiales. Sin embargo la competitividad y modernización del sistema comercial y productivo, no se debe tener como pretexto o ser aceptable en el caso de que se menoscaben los derechos laborales de los trabajadores.
2. El Derecho al trabajo se encuentra consagrado en nuestra Constitución y en los Tratados Internacionales. El trabajo digno es una obligación para el Estado, y este lo debe garantizar creando las leyes necesarias que lo protejan velando por su cumplimiento.

A partir de este compromiso público de garantía al Derecho laboral se ha instaurado un ordenamiento robusto que regula el outsourcing, este normaliza la seguridad social y la materia laboral principalmente a través de las LFT y de la LSS, en donde se prevé tanto la responsabilidad solidaria entre contratante y contratista, así como sanciones ante el abuso de esta figura que tenga el único fin el detrimento a los derechos de los trabajadores.

Ahora, aunque existe todo este andamiaje legal alrededor de la subcontratación laboral, en mi opinión falta mejorar la inspección y supervisión del tema, es decir, hacer valer la ley para que no exista abuso en el uso de esta clase de convenio laboral. Para ello recomiendo que se instaure una comisión especial bajo la tutela de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social encargada de revisar el uso de la subcontratación laboral, así como un registro especial de las empresas dedicadas al outsourcing para llevar un mejor control y que facilite la intervención. Estas

recomendaciones, ya se han planteado con anterioridad como cambios a nuestra legislación sin llegar a algo en concreto, pero ante la necesidad de garantizar el trabajo digno, es necesario que permanezcan firmes.

3. Reforzar la inspección y llevar un registro de las empresas dedicadas al outsourcing no solo beneficiaría la protección de los trabajadores, igualmente ayudaría a que las autoridades fiscales tengan mayor control sobre el pago de los impuestos y de seguridad social por parte de los contribuyentes. Esto no quiere decir que automáticamente las organizaciones que practican el outsourcing informal van a cumplir con sus obligaciones fiscales, pero puede ser una herramienta de gran utilidad para tener mayor control ante este tipo de negocios y las malas prácticas que se estén realizando.
4. A pesar de la extensa reglamentación al outsourcing y de la mala práctica llevada por algunos, existen organizaciones que la esgrimen de manera legal y formal que se ven beneficiadas en la reducción de costos y gastos. Y no obstante aún sea más costoso el servicio contratado a diferencia de que si ellos lo realizaran con sus propios trabajadores, esta herramienta les ofrece otras ventajas, como la mejora de procesos de innovación, la disminución de riesgos, el aumento de productividad y la concentración de recursos a la actividad primordial.
5. Los problemas en cada Estado son distintos, como es el caso de Italia y México, en tratándose de la subcontratación laboral. El país europeo está concentrado totalmente a la protección de los derechos de los trabajadores, como queda claro en el último decreto aplicable para este año, en el cual se regulariza con mayor fuerza el pago de cuotas de seguridad social y pago de contribuciones, aplicando una sanción inmediata, penalizando un porcentaje en el pago del servicio. Mientras que en México son varios aristas que se deben considerar (protección de los derechos de las trabajadores, evasión fiscal, actividades vulnerables, etc.), siendo un problema algo más complejo que en Italia. No obstante es importante analizar las estrategias utilizadas en otros Estados y que se pudieran

implementar en nuestra propia legislación, como es el caso de la penalización al servicio en caso de incumplir con algún tipo de obligación por parte del contratista.

6. De acuerdo a los resultados obtenidos en la realización del caso práctico, se infiere que la implementación de un servicio de outsourcing para el desarrollo de actividades no primordiales, ayuda en la disminución de gastos, sobre todo en las empresas en las que paguen a sus trabajadores prestaciones más elevadas de las que la ley dispone. De manera que si la subcontratación laboral es eliminada afectará financieramente a las organizaciones.
7. Asimismo se concluye que la eliminación del outsourcing de nuestro ordenamiento legal afectaría a las empresas en Aguascalientes que utilicen esta estrategia de manera formal, en un sentido negativo, por lo tanto no es una opción adecuada y viable. Sin embargo si debe fortalecerse la protección de los trabajadores, por medio de una intervención más cercana de las autoridades.
8. La reforma pretendida a la figura de la subcontratación debe llevarse a cabo desde un análisis integral de todos los involucrados y no debe tomarse la decisión solo por asuntos políticos con intención de mejorar la imagen popular en miras a las próximas elecciones. Es muy importante que se modifique y fortalezca la regulación, pero siempre con una intención de mejora, que tanto trabajadores como empleadores salgan fortalecidos del aspirado cambio al orden jurídico.

REFERENCIAS

- Almanza, M. M., & Archundia, F. E. (2015). *El outsourcing y la planeación fiscal en México*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Emigdio_Archundia/publication/276028106_EL_OUTSOURCING_Y_LA_PLANEACION_FISCAL_EN_MEXICO/links/554ee28908ae93634ec70515/EL-OUTSOURCING-Y-LA-PLANEACION-FISCAL-EN-MEXICO.pdf
- AMECH. (2002). *¿Qué es la tercerización?* Recuperado el 25 de octubre de 2019, de [amech.com.mx: https://www.amech.com.mx/que-es-la-tercerizacion/](https://www.amech.com.mx/que-es-la-tercerizacion/)
- AMECH. (06 de septiembre de 2015). *Sobre El "outsourcing", un cáncer para el empleo. Revista Proceso*. Recuperado el 04 de 11 de 2019, de <https://app-vlex-com.dibpxy.uaa.mx/?r=true#MX/search/jurisdiction:MX/outsourcing+cancer/MX/vid/582559279>
- Arriola Vizcaíno, A. (2008). *Derecho fiscal*. México: Themis.
- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. (16 de diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de [cndh.org: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf)
- Bolaños, A. (2015). El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿futuro? *Puntos finos*, 62-69.
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (02 de enero de 1992). *Ley sobre la celebración de contratos*. Recuperado el julio de 2020,

de Diario Oficial de la Federación:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/216.pdf>

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2005).

Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización. Recuperado el marzo de 2020, de Diario Oficial de la Federación:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSS_MACERF.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2013).

Reglamento de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita. Recuperado el mayo de 2020, de Diario Oficial de la Federación:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LFPIORPI.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (junio de 2018).

Ley de Amparo. Recuperado el abril de 2020, de Diario Oficial de la Federación:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp_150618.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2018). *Ley*

Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita. Recuperado el mayo de 2020, de Diario Oficial de la Federación:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPIORPI_090318.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (diciembre de

2019). *Código Fiscal de la Federación*. Recuperado el marzo de 2020, de Diario Oficial de la Federación:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_090120.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (diciembre de

2019). *Ley del Impuesto al Valor Agregado*. Recuperado el marzo de 2020, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/77_091219.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (diciembre de 2019). *Ley del Impuesto Sobre la Renta*. Recuperado el marzo de 2020, de Diario Oficial de la Federación:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_091219.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2019). *Ley del Seguro Social*. Recuperado el marzo de 2020, de Diario Oficial de la federación: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_071119.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2019). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2020). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_201219.pdf

Campos, N. d. (2001). El "outsourcing" de los sistemas y tecnologías de la información. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 43-56.

Carrasco, H. (2017). *Derecho Fiscal I* (Séptima ed.). Ciudad de México: IURE Editores.

CCF. (03 de Junio de 2019). *Código Civil Federal*. Recuperado el 29 de Octubre de 2019, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_030619.pdf

Cervantes. (24 de septiembre de 2019). *La subcontratación laboral podría desaparecer*. Obtenido de Contador Contado: <https://contadorcontado.com/2019/09/24/la-subcontratacion-laboral-podria-desaparecer/?fbclid=IwAR3cm8lerRhJLSVzsfwpE-394m0sHtsxB53ZfvUYwajsVLsZEWaiyHmieU8>

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CFF. (16 de Mayo de 2019). *Código Fiscal de la Federación*. Recuperado el 29 de Octubre de 2019, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_160519.pdf

Codice Civile. (2020). Recuperado el 25 de septiembre de 2020, de <https://www.studiocataldi.it/codicecivile/codice-civile.pdf>

Comisión, R.A.O.D.S. (2015). *Outsourcing: prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social*. Ciudad de México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. (09 de julio de 2009). *Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5098045&fecha=09/07/2009

CONSEJO TÉCNICO DEL IMSS. (08 de octubre de 2009). *Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300909/194.P.DIR Reglas Generales para el cumplimiento de la obligación establecida en el quinto párrafo del artículo 15-A de la LSS, así como el formato PS-1*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5113686&fecha=08/10/2009&print=true

Costituzione della Repubblica Italiana. (2020). Recuperado el 28 de septiembre de 2020, de [senato.it: https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf](https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf)

De la Garza, S. (2015). *Derecho Financiero Mexicano*. Distrito Federal, México: Porrúa.

Dorantes Chávez, L., & Gómez Marín, M. (2015). *Derecho Fiscal*. Recuperado el mayo de 2020, de Grupo Editorial Patria: <https://elibro.net/es/ereader/uaa/39399?page=24>

- Dr.ssa Rossi, D. (2014). *Estermalizzazione, terziarizzazione o più semplicemente outsourcing*. Recuperado el 20 de septiembre de 2020, de centrostudisocialist.it: <https://www.centrostudisocialis.it/wp-content/uploads/2014/10/pdf.pdf>
- Echaiz, M. D. (2007). *El Contrato del Outsourcing*. Recuperado el 19 de 09 de 17, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332008000200006&script=sci_abstract&tlng=en
- Ferrari, A. (10 de enero de 2020). *New regulatory requirements: impact on outsourcing / IT*. Obtenido de <https://blogs.dlapiper.com/iptitaly/2020/01/new-regulatory-requirements-impact-on-outsourcing-it-contracts/>
- Fraga, G. (2000). *Derecho Administrativo* (Cuadragésima ed.). México: Porrúa.
- García Maynez, E. (2002). *Introducción al Estudio del Derecho* (53a ed.). D.F.: Porrúa.
- GOBIERNO DE AGUASCALIENTES. (2019). *Tercer Informe de Gobierno*. Recuperado el mayo de 2020, de https://eservicios2.aguascalientes.gob.mx/servicios/sicaf2/Uploads/3er_InformeMOS.pdf
- González Cianci, V. M. (marzo de 2019). *Tesis Doctoral. Las empresas de mano de obra "outsourcing" y los derechos fundamentales ante la globalización*. Obtenido de <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/906/GOCVNC08T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Greaver II, M. (1999). *Strategic Outsourcing. A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*. New York: Amacom.
- H. CONGRESO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES. (16 de diciembre de 2019). *Ley de Hacienda del Estado de Aguascalientes*. Recuperado el 24

de julio de 2020, de Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes:
<https://eservicios2.aguascalientes.gob.mx/NormatecaAdministrador/archivos/EDO-18-27.pdf>

IDC. (13 de noviembre de 2019). *Reformas contra el outsourcing ahuyentan inversiones en EU*. Recuperado el 14 de noviembre de 2019, de idc online:
<https://idconline.mx/laboral/2019/11/13/reformas-contra-el-outsourcing-ahuyentan-inversiones-de-eu?fbclid=IwAR3kkNrxn3RfL0WdJ4dtHILF2jvp2fuHELwk8GZV0otS1iVij3GPmjWtCM>

ISFOL. (2012). *Il Fenomeno delle Esternalizzazioni in Italia, Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali e sulle condizioni di tutela dei lavoratori*. Roma: Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL).

LFT. (02 de 07 de 2019). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado el 25 de 10 de 2019, de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

LSS. (02 de 07 de 2019). *Ley del Seguro Social*. Recuperado el 28 de 10 de 2019, de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Margáin, E. (2014). *Introducción al estudio del derecho tributario* (Vigésimo Segunda ed.). México: Porrúa.

OIT. (junio de 1998). *Comisión del Trabajo en Subcontratación*. Recuperado el 2019, de ilo.org:
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/repvadd.htm#:~:text=Trabajo%20en%20r%C3%A9gimen%20de%20subcontrataci%C3%B3n%20es%20entendido%20como%20toda%20situaci%C3%B3n,concibe%20como%20un%20centrado%20de>

Orozco-Felgueres, L. C. (2018). *Principales riesgos fiscales de la empresa*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de vLex México: <https://app-vlex-com.dibpxy.uaa.mx/?r=true#MX/sources/22326>

Pérez Fernández del Castillo, B. (2012). *Contratos Civiles*. Distrito Federal: Porrúa.

PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. (17 de junio de 2014).

Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

Recuperado el octubre de 2020, de Diario Oficial de la Federación:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/norma.htm>

PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA. (octubre de 1960). *Legge 23 ottobre 1960,*

n. 1369. Obtenido de Gazzeta Ufficiale della Repubblica Italiana:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1960/11/25/060U1369/sg>

PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA. (10 de septiembre de 2003). *D. Lgs. 10*

settembre 2003, n. 276. Recuperado el 25 de septiembre de 2020, de

[cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it):

https://www.cliclavoro.gov.it/normative/decreto_legislativo_10_settembre_2003_n.276.pdf

PRODECON. (noviembre de 2011). *Lo que todo contribuyente debe saber. El*

pago del impuesto sobre la renta por actividades profesionales. Recuperado el 20 de septiembre de 2020, de [prodecon.gob.mx](http://www.prodecon.gob.mx):

http://www.prodecon.gob.mx/kioscos/documentos/lqtcds/todo_loq_contribuyente_nov_11.pdf

RAE. (02 de noviembre de 2019). *Real Academia Española*. Obtenido de

<https://dle.rae.es/?id=YYby084>

Rivo, L. E. (1999). *Externalización: más allá de la subcontratación*. Recuperado el

28 de 10 de 2019, de En J. C. Ayala Calvo, (Coord.) *La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés, Logroño*

(La Rioja), 16, 17 y 18 de junio, 1999, Vol. 2 (pp. 725-730):.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=565287>

Rodríguez Lobato, R. (1986). *Derecho Fiscal* (Segunda ed.). Distrito Federal,

México: Harla.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Rodríguez Romero, J. M. (2014). *Outsourcing en México ¿Y los derechos humanos del trabajador?* Recuperado el mayo de 2020, de unid.edu.mx:
https://play.google.com/books/reader?id=8SP9AwAAQBAJ&hl=es_419&pg=GBS.PT2

Rothery, B., & Robertson, I. (1996). *Outsourcing*. México, D.F.: Editorial Limusa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.

Sanciprián, E. (04 de febrero de 2020). *Sat aclara "lo aclarado" sobre la retención del 6%*. Obtenido de idc online: <https://idconline.mx/fiscal-contable/2020/02/04/sat-aclara-lo-aclarado-sobre-la-retencion-del-6>

Sancliment, J. (julio de 2019). Los derechos sociales en México. *El Mundo del Abogado*, 52-57.

SAT. (2020). *46/IVA/N Retención del 6% al impuesto al valor agregado a que se refiere la fracción IV del artículo 1o-A de la Ley del IVA*. Obtenido de prodecon.gob.mx:
http://www.prodecon.gob.mx/Documentos/bannerPrincipal/2020/criterio_46_iva_n_sat_art_1_a_liva.pdf

SAT. (2020). *Preguntas frecuentes*. Obtenido de sat.gob.mx:
http://omawww.sat.gob.mx/documentossat/Documents/PreguntasFrecuentesRetencion_1-A_LIVA.pdf

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN. (09 de junio de 2017). *¿Por qué la Reforma Constitucional de Derechos Humanos de 2011 midificó la relación entre gobierno y sociedad?* Recuperado el 03 de agosto de 2020, de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/segob/articulos/por-que-la-reforma-constitucional-de-derechos-humanos-de-2011-cambio-la-forma-de-ver-la-relacion-entre-el-gobierno-y-la-sociedad?idiom=es>

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO. (2013). *Acuerdo 02/2013 Reglas de carácter general a que se refiere la ley federal para la prevención e identificación de operaciones con recursos de procedencia ilícita*.

Recuperado el mayo de 2020, de Diario Oficial de la Federación:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5311572&fecha=23/08/2013

Serra Rojas, A. (1981). *Derecho Administrativo* (Décima ed.). México: Porrúa.

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA. (31 de enero de 2020). *Criterio 46/IVA/N*. Obtenido de

http://www.prodecon.gob.mx/Documentos/bannerPrincipal/2020/criterio_46_iva_n_sat_art_1_a_liva.pdf

SEXTA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. (18 de septiembre de 2020). *Resolución del consejo de representantes*.

Recuperado el 02 de octubre de 2020, de Diario Oficial de la Federación:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5600763&fecha=18/09/2020

SHCP. (19 de octubre de 2018). *Modificación al Anexo 3 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2018*. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de Diario Oficial de la Federación:

file:///C:/Users/Sony/Downloads/3RMRMF_2018__ANEXO3_191018.pdf

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (mayo de 1993). *Tesis Aislada. Subordinación. Concepto de*. Obtenido de Semanario Judicial de la Federación:

https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfd000000&Apendice=1000000000000&Expresion=%2522SUBORDINACION.%2520CONCEPTO%2520DE.%2520%2522&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hast

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (mayo de 1995).

Jurisprudencia. Relación laboral. La subordinación es el elemento distintivo

de la. Obtenido de Semanario Judicial de la federación:

https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=%2522RELACION%2520LABORAL.%2520LA%2520SUBORDINACION%2520ES%2520EL%2520ELEMENTO%2520DISTINTIVO%2520DE%2520LA%2522&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (agosto de 2015). *Tesis Aislada. Subcontratación laboral. Los artículos 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D de la ley Federal del Trabajo no viola el derecho a la libertad de trabajo.*

Obtenido de Seminario Judicial de la Federación:

https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=SUBCONTRATACI%25C3%2593N%2520LABORAL.%2520EL%2520ART%25C3%258DCULO%252015&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=5

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (agosto de 2015). *Tesis Aislada. Subcontratación laboral. El artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo no viola el principio de seguridad jurídica.* Obtenido de Semanario Judicial de la Federación:

https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=SUBCONTRATACI%25C3%2593N%2520LABORAL.%2520EL%2520ART%25C3%258DCULO%252015&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=5

Tesauro, F. (2017). *Istituzioni di Diritto Tributario. Parte Generale*. Milano: UTET Giuridica.

Tesauro, F. (2018). *Istituzioni di Diritto Tributario. Parte Speciale*. Milano: UTET Giuridica.

Ventura, V. (1995). Análisis estratégico de los límites de la empresa: grado de integración vertical. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*(4), 79-87.

VITTORIO EMANUELE III. (marzo de 2020). *Codice Civile*. Obtenido de studiocataldi.it: <https://www.studiocataldi.it/codicecivile/codice-civile.pdf>

Zamora y Valencia, M. Á. (2012). *Contratos Civiles*. Distrito Federal: Porrúa.



ANEXO 1

"Información de los contratos a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social (PS-1)"

(se presenta por separado)



Instituto Mexicano del Seguro Social

**Información de los contratos
a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A
de la Ley del Seguro Social
(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 y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:
Entre la calle de:	y la calle de:	
Colonia:	Localidad:	
Municipio o delegación:	Entidad federativa:	Código Postal:
A.7 Domicilio social (8)		
Calle:	Número y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:
Entre la calle de:	y la calle de:	
Colonia:	Localidad:	
Municipio o delegación:	Entidad federativa:	Código Postal:
A.8 Domicilio convencional para efectos del contrato (9)		
Calle:	Número y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:
Entre la calle de:	y la calle de:	
Colonia:	Localidad:	
Municipio o delegación:	Entidad federativa:	Código Postal:
A.9 Datos del acta constitutiva		
Número de la escritura pública (10)	Fecha (11)	
	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
	Día	Mes Año
A.10 Nombre del representante legal del patrón o sujeto obligado: (12)		
A.11 Datos del notario público		

Nombre (13)		Notaría		
		Número (14)	Ciudad (15)	
A.12 Registro Público de la Propiedad y el Comercio				
Sección,	(16)	Fecha de inscripción (17)		
Partida,				
Volumen y				
Foja o				
		____ ____ ____ Día	____ ____ ____ Mes	____ ____ ____ ____ ____ Año





Instituto Mexicano del Seguro Social

Información de los contratos
a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A
de la Ley del Seguro Social
(PS-1)

B. Del beneficiario de los servicios o trabajos contratados		
B.1 Nombre, denominación o razón social (15)	B.2 Clase de persona moral (19)	
B.3 Objeto social: (20)		
B.4 Registro Federal de contribuyentes (21)	B.5 Registro patronal (22)	
B.6 Domicilio fiscal (23)		
Calle:	Número y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:
Entre la calle de:	y la calle de:	
Colonia:	Localidad:	
Municipio o delegación:	Entidad federativa:	Código Postal:
B.7 Domicilio social (24)		
Calle:	Número y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:
Entre la calle de:	y la calle de:	
Colonia:	Localidad:	
Municipio o delegación:	Entidad federativa:	Código Postal:
B.8 Domicilio convencional para efectos del contrato (25)		
Calle:	Número y/o letra exterior:	Número y/o letra interior:
Entre la calle de:	y la calle de:	
Colonia:	Localidad:	
Municipio o delegación:	Entidad federativa:	Código Postal:
B.9 Datos del acta constitutiva		
Número de la escritura pública (26)	Fecha (27)	
	Día	Mes Año
B.10 Nombre del representante legal del Beneficiario de los servicios o trabajos contratados (28)		
B.11 Datos del notario público		
Nombre (29)	Notaría	
	Número (30)	Ciudad (31)
B.12 Registro Público de la Propiedad y el Comercio		
Sección:	Fecha de inscripción (33)	
Partida:	Día Mes Año	
Volumen (32)		
Foja		
Folio mercantil		

ANEXO 2

Formato aplicable a las personas que realicen las Actividades Vulnerables referidas en la fracción XI del artículo 17 de la Ley.

(Anexo “11” de la Resolución de Formatos Oficiales)

NO.	NOMBRE DEL CAMPO	ETIQUETA XML	OBLIGATORIEDAD	TIPO DE DATO	LONGITUD	FORMATO
A	Archivo XML	<archivo>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
AA	Informe	<informe>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
1	Mes reportado	<mes_reportado>	Obligatorio	Número	6	AAAAMM
2	Datos de identificación de quien realiza la Actividad Vulnerable	<sujeito_obligado>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
2	Datos de identificación de quien realiza la Actividad Vulnerable	<sujeito_obligado>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
2.1	Clave de la Entidad Colegiada por medio de la cual se remiten los Avisos	<clave_entidad_colegiada>	Obligatorio	Alfanumérico	12	Patrón: LLLAAMMDDXXX; en donde, L=(A-Z) letra o caracteres & o Ñ, AA=año, MM=mes, DD=día, X=alfanumérico
2.2	Clave de quien realiza la Actividad Vulnerable que genera el aviso	<clave_sujeto_obligado>	Obligatorio	Alfanumérico	12-13	Patrón: LLLLAAMMDDXXX/LLLAAMMDDXXX; en donde, L=(A-Z) letra o caracteres & o Ñ, AA=año, MM=mes, DD=día, X=alfanumérico
2.3	Clave de la Actividad Vulnerable	<clave_actividad>	Obligatorio	Alfanumérico	3	Patrón: AAA
3	Datos del Aviso	<aviso>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
3.1	Referencia del Aviso	<referencia_aviso>	Obligatorio	Alfanumérico	1 -14	
3.2	Datos si el aviso es modificatorio	<modificatorio>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
3.2.1	Folio del Aviso previo que se modifica	<folio_modificacion>	Obligatorio	Alfanumérico	9 - 14	Patrón: AAAA-999999999 (sin ceros a la izquierda)
3.2.2	Descripción de la modificación	<descripcion_modificacion>	Obligatorio	Alfanumérico	1-3000	
3.3	Prioridad de aviso	<prioridad>	Obligatorio	Número	1	Patrón: 9
3.4	Alertas	<alerta>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
3.4.1	Tipo de alerta	<tipo_alerta>	Obligatorio	Número	3-4	Patrón: 9999
3.4.2	Descripción de alerta	<descripcion_alerta>	Obligatorio	Alfanumérico	1-3000	

3.5	Datos de identificación de la persona objeto del aviso	<persona_aviso>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
3.5.1	Datos de tipo de persona objeto del aviso	<tipo_persona>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
3.5.1.1	Datos de la persona cuando se trata de persona física	<persona_fisica>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
3.5.1.1.1	Nombre(s)	<nombre>	Obligatorio	Alfanumérico	1-200	
3.5.1.1.2	Apellido Paterno	<apellido_paterno>	Obligatorio	Alfanumérico	1-200	
3.5.1.1.3	Apellido Materno	<apellido_materno>	Obligatorio	Alfanumérico	1-200	
3.5.1.1.4	Fecha de Nacimiento	<fecha_nacimiento>	Obligatorio	Númérico	8	AAAAMMDD
3.5.1.1.5	RFC	<rfc>	Obligatorio	Alfanumérico	13	Patrón: LLLLAAAMDDXXX; en donde, L=(A-Z) letra o caracteres & o Ñ, AA=año, MM=mes, DD=día, X= alfanumérico.
3.5.1.1.6	CURP	<curp>	Obligatorio	Alfanumérico	18	Formato: AAAAAAAAAAAAAAAAAA Patrón: LLLLAAAMDDGFECC99; en donde, L=(A-Z) letra, AA=año, MM=mes, DD=día, G=M ó H, EF= Entidad federativa CC= (A-Z) letras 99=(0-9) número
3.5.1.1.7	Clave país de nacionalidad	<pais_nacionalidad>	Obligatorio	Alfabético	2	Formato: AA
3.5.1.1.8	Clave país de nacimiento	<pais_nacimiento>	Obligatorio	Alfabético	2	Formato: AA
3.5.1.1.9	Actividad económica u ocupación	<actividad_economica>	Obligatorio	Númérico	7	Patrón: 9999999
3.5.1.1.10	Tipo de identificación	<tipo_identificacion>	Obligatorio	Númérico	2	Formato: AA
3.5.1.1.11	Identificación si el tipo es otro	<identificacion_otro>	Obligatorio	Alfanumérico	200	
3.5.1.1.12	Autoridad que emite la identificación	<autoridad_identificacion>	Obligatorio	Alfanumérico	200	
3.5.1.1.13	Número de la identificación	<numero_identificacion>	Obligatorio	Alfanumérico	1-40	
3.5.1.2	Datos de la persona cuando se trata de persona moral	<persona_moral>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
3.5.1.2.1	Denominación o Razón Social	<denominacion_razon>	Obligatorio	Alfanumérico	1-254	
3.5.1.2.2	Fecha de Constitución	<fecha_constitucion>	Obligatorio	Númérico	8	Patrón: AAAAMMDD

3.5.1.2.3	RFC	<rfc>	Obligatorio	Alfanumérico	12	Patrón: LLLAAMMDDXXX; en donde, L=(A-Z) letra o caracteres & o Ñ, AA=año, MM=mes, DD=día, X= alfanumérico.
3.5.1.2.4	Clave país de nacionalidad	<pais_nacionalidad>	Obligatorio	Alfabético	2	Formato: AA
3.5.1.2.5	Actividad económica o giro mercantil u objeto social	<giro_mercantil>	Obligatorio	Número	7	Formato: 9999999
3.5.1.2.6	Representante o apoderado legal o persona que realice el acto u operación a nombre de la persona moral	<representante_apoderado>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
3.5.1.2.6.1	Nombre(s)	<nombre>	Obligatorio	Alfanumérico	1-200	
3.5.1.2.6.2	Apellido Paterno	<apellido_paterno>	Obligatorio	Alfanumérico	1-200	
3.5.1.2.6.3	Apellido Materno	<apellido_materno>	Obligatorio	Alfanumérico	1-200	
3.5.1.2.6.4	Fecha de Nacimiento	<fecha_nacimiento>	Obligatorio	Número	8	AAAAMMDD
3.5.1.2.6.5	RFC	<rfc>	Obligatorio	Alfanumérico	13	Patrón: LLLLAAMMDDXXX; en donde, L=(A-Z) letra o caracteres & o Ñ, AA=año, MM=mes, DD=día, X= alfanumérico.
3.5.1.2.6.6	CURP	<curp>	Obligatorio	Alfanumérico	18	Formato: AAAAAAAAAAAAAAAAAA Patrón: LLLLAAMMDDGEFCCC99; en donde, L=(A-Z) letra, AA=año, MM=mes, DD=día, G=M ó H, EF= Entidad federativa CC= (A-Z) letras 99=(0-9) número
3.5.1.2.6.7	Tipo de identificación	<tipo_identificacion>	Obligatorio	Número	2	Formato: AA
3.5.1.2.6.8	Identificación si el tipo es otro	<identificacion_otro>	Obligatorio	Alfanumérico	200	
3.5.1.2.6.9	Autoridad que emite la identificación	<autoridad_identificacion>	Obligatorio	Alfanumérico	200	
3.5.1.2.6.10	Número de la identificación	<numero_identificacion>	Obligatorio	Alfanumérico	1-40	
3.5.1.3	Datos de la persona cuando se trata de fideicomiso	<fideicomiso>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
3.5.1.3.1	Denominación o Razón Social del Fiduciario	<denominacion_razon>	Obligatorio	Alfanumérico	1 -254	
3.5.1.3.2	RFC del Fideicomiso	<rfc>	Obligatorio	Alfanumérico	12	Patrón: LLLAAMMDDXXX; en donde, L=(A-Z) letra o caracteres & o Ñ, AA=año, MM=mes, DD=día, X= alfanumérico.

3.5.1.3.3	Número, referencia o identificador del fideicomiso	<identificador_fideicomiso>	Obligatorio	Alfanumérico	1-40	
3.5.1.3.4	Apoderado legal o delegado fiduciario que realice el acto u operación a nombre del fideicomiso	<apoderado_delegado>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
3.5.1.3.4.1	Nombre(s)	<nombre>	Obligatorio	Alfanumérico	1-200	
3.5.1.3.4.2	Apellido Paterno	<apellido_paterno>	Obligatorio	Alfanumérico	1-200	
3.5.1.3.4.3	Apellido Materno	<apellido_materno>	Obligatorio	Alfanumérico	1-200	
3.5.1.3.4.4	Fecha de Nacimiento	<fecha_nacimiento>	Obligatorio	Númérico	8	AAAAMMDD
3.5.1.3.4.5	RFC	<rfc>	Obligatorio	Alfanumérico	13	Patrón: LLLLAAMMDDXXX; en donde, L=(A-Z) letra o caracteres & o Ñ, AA=año, MM=mes, DD=día, X= alfanumérico.
3.5.1.3.4.6	CURP	<curp>	Obligatorio	Alfanumérico	18	Formato: AAAAAAAAAAAAAAAAAA Patrón: LLLLAAMMDDGFC99; en donde, L=(A-Z) letra, AA=año, MM=mes, DD=día, G=M ó H, EF= Entidad federativa CC= (A-Z) letras 99=(0-9) número
3.5.1.3.4.7	Tipo de identificación	<tipo_identificacion>	Obligatorio	Númérico	2	Formato: AA
3.5.1.3.4.8	Identificación si el tipo es otro	<identificacion_otro>	Obligatorio	Alfanumérico	200	
3.5.1.3.4.9	Autoridad que emite la identificación	<autoridad_identificacion>	Obligatorio	Alfanumérico	200	
3.5.1.3.4.10	Número de la identificación	<numero_identificacion>	Obligatorio	Alfanumérico	1-40	
3.5.2	Datos de tipo de domicilio de la persona objeto del aviso	<tipo_domicilio>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
3.5.2.1	Datos del domicilio si es nacional	<nacional>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A
3.5.2.1.1	Colonia	<colonia>	Obligatorio	Alfanumérico	1-50	
3.5.2.1.2	Calle, avenida o vía	<calle>	Obligatorio	Alfanumérico	1-100	
3.5.2.1.3	Número exterior	<numero_exterior>	Obligatorio	Alfanumérico	1-56	
3.5.2.1.4	Número interior	<numero_interior>	Opcional	Alfanumérico	1-40	
3.5.2.1.5	Código Postal	<codigo_postal>	Obligatorio	Alfanumérico	5	
3.5.2.2	Datos del domicilio si es extranjero	<extranjero>	Obligatorio	Etiqueta	N/A	N/A

3.5.2.2.1	Clave del país donde se encuentra el domicilio	<país>	Obligatorio	Alfabetico	2	Formato: AA
3.5.2.2.2	Estado, provincia, departamento o demarcación política similar que corresponda	<estado_provincia>	Obligatorio	Alfanumérico	1-100	
3.5.2.2.3	Ciudad o población	<ciudad_poblacion>	Obligatorio	Alfanumérico	1-100	
3.5.2.2.4	Colonia	<colonia>	Obligatorio	Alfanumérico	1-50	

ANEXO 3

Servicio de Limpieza (Marzo 2020-Febrero 2021)

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LIMPIEZA, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE [REDACTED] EN LO SUCESIVO "LA UNIVERSIDAD", REPRESENTADA POR SU RECTOR [REDACTED] Y POR EL SECRETARIO GENERAL, [REDACTED] Y POR LA OTRA PARTE, SERVICIO PROFESIONAL DE LIMPIEZA [REDACTED], EN LO SUCESIVO "EL PRESTADOR DE SERVICIOS", REPRESENTADA POR EL [REDACTED], EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL, DE CONFORMIDAD CON LAS DECLARACIONES Y CLÁUSULAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

I.- DE "LA UNIVERSIDAD":

A).- Que es un organismo público descentralizado del Estado, con personalidad jurídica propia, cuya función es impartir la enseñanza media y superior en el Estado de Aguascalientes, realizar la investigación científica y humanística y extender los beneficios de la cultura a los diversos sectores de la población, de acuerdo a su Ley Orgánica publicada en el periódico oficial del estado [REDACTED]. Así como el desarrollo de las actividades destinadas a dar cumplimiento a los fines y metas establecidas en sus ordenamientos legales y plan de desarrollo.

B).- Que el [REDACTED] en su carácter de Rector, asume la representación legal de la Institución, de conformidad con el nombramiento que le fue conferido por la H. Junta de Gobierno de [REDACTED] y en términos de lo señalado por los artículos 12 de la Ley Orgánica de [REDACTED] Y 59 de su Estatuto, teniendo conforme al artículo 14 fracción X, facultades para delegarla.

C).- Que el [REDACTED] en su carácter de Secretario General, tiene facultades para suscribir el presente documento de conformidad con lo dispuesto por los artículos 15 de la Ley Orgánica y 64 de su Estatuto, así como el "Acuerdo que Delega y distribuye Facultades de Representación Legal de [REDACTED] para la Suscripción de contratos de Adquisición de Bienes y Servicios y Contratos de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas", de fecha 27 de junio de 2017, así como el Poder Notarial número [REDACTED], volumen [REDACTED], otorgado ante la fe del Notario Público número [REDACTED] del Estado de Aguascalientes.

D).- Que dentro de su estructura legal, académica y administrativa se encuentra la Dirección General de Finanzas, la cual, a través de su titular, quien suscribe el presente instrumento legal, asume en el ámbito de su competencia, los compromisos sustantivos que se derivan del presente documento, así como los aspectos sustantivos de carácter técnicos, operativo, presupuestal y fiscal, que son responsabilidad exclusiva del área operativa señalada.

[REDACTED]

F).- Que cuenta con la autorización del presupuesto para cumplir con los compromisos derivados del contrato, específicamente, los recursos provienen: **Fondo Ordinario, fuente de financiamiento: Recurso Federal (Oficio [REDACTED])**

II.- DE "EL PRESTADOR DE SERVICIOS":

A).- Que es una Sociedad de Responsabilidad Limitada de Capital Variable legalmente constituida conforme a las leyes mexicanas, como lo acredita con el Testimonio de la Escritura Pública de fecha [REDACTED] con número de escritura pública [REDACTED] otorgada ante la fe del Notario Público [REDACTED] Número [REDACTED] de **Aguascalientes, Ags.**, con Registro Federal de Contribuyentes [REDACTED] Registro Patronal: [REDACTED]

B).- Que el [redacted] en su carácter de Representante Legal, cuenta con las facultades suficientes para celebrar el presente Contrato, como lo acredita con el Testimonio de la Escritura Pública de fecha [redacted] con número de escritura [redacted] otorgada ante la fe del Notario Público, [redacted] Número [redacted] de **Aguascalientes, Ags.**, facultades que bajo protesta de decir verdad, manifiesta no le han sido revocadas ni modificadas en forma alguna a la fecha de suscripción del presente instrumento.

C).- Que el personal que asignará para atender los servicios materia del mismo, es profesional y está debidamente capacitado para ello; asimismo cuenta con la organización, recursos materiales, experiencia, capacidad técnica y financiera para prestar de forma eficiente los servicios en los términos y condiciones establecidos en este instrumento y sus Anexos.



III.- DE AMBAS PARTES:

A).- Se reconocen la personalidad que ostentan y celebran el presente contrato prestación de servicios, el cual se adjudicó de conformidad y como resultado del procedimiento de **Licitación Pública Nacional No. [redacted]** para la contratación de **Servicio de limpieza**, con fundamento en el artículo 36 bis de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, obligándose al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Objeto: Es objeto de este Contrato la prestación de servicios por parte de **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** a favor de **"LA UNIVERSIDAD"**, consistentes en: **los Servicios de limpieza**, que se indican de manera pormenorizada en el **Anexo "1"**, que suscrito por ambas partes, forman parte integrante del presente instrumento. Además es parte integrante de este contrato, la Propuesta Técnica y Económica presentada por el **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** en la Licitación Pública Nacional No. [redacted] las bases y junta de aclaraciones.

SEGUNDA.- Vigencia: La vigencia del presente Contrato será del **01 de marzo de 2020 hasta el 28 de febrero de 2021**, teniendo **"LA UNIVERSIDAD"** la facultad de darlo por terminado anticipadamente, con la única obligación de notificar por escrito dicha terminación a **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** con 10 (diez) días de anticipación previos a la fecha que se establezca la terminación anticipada, extinguiendo toda relación contractual desde el momento en que ello acontezca, pagando únicamente la cantidad que proporcionalmente corresponda. Es responsable de la recepción del servicio el [redacted]

Obligándose **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** a prestar los servicios de limpieza en los lugares indicados en el **Anexo "1"** y en los horarios indicados en el **Anexo "2"** de este instrumento. El servicio será prestado por **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"**, apegándose al programa de actividades y rutinas que se establece en el **Anexo "3"** del presente.

"EL PRESTADOR DE SERVICIOS" se obliga a proporcionar a sus trabajadores, la maquinaria y equipo de seguridad necesarios para la prestación de los servicios, tal como se indica en el Anexo "1" de este instrumento, durante la vigencia del mismo.

Servicio de Limpieza (Marzo 2020-Febrero 2021)

TERCERA.- Monto: "LA UNIVERSIDAD" se obliga a pagar a **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** como contraprestación por los servicios objeto de este Contrato, la cantidad total de **\$9'682,354.08** (NUEVE MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS 08/100 M.N.), más **\$1'549,176.65** (UN MILLÓN QUINIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL CIENTO SETENTA Y SEIS PESOS 65/100 M.N.) correspondiente al Impuesto al Valor Agregado, dando un total de **\$11'231,530.73** (ONCE MILLONES DOSCIENTOS TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS TREINTA PESOS 73/100 M.N.).

Partida	Descripción	Cantidad	Empresa adjudicada	Precio unitario antes de IVA	Precio total antes de IVA
1	Servicio Profesional de Limpieza Integral a los bienes muebles e inmuebles de la [REDACTED]	12	SERVICIO PROFESIONAL DE [REDACTED]	\$806,862.84	\$9,682,354.08
				IVA 16%	\$1,549,176.65
				Retención del IVA 6%*	\$580,941.24

Los precios de los servicios serán fijos durante la vigencia de este Contrato y de sus ampliaciones que en su caso convengan las partes.

*Se aclara que la retención del IVA desglosada, es realizada conforme a lo establecido en la fracción IV del Artículo Artículo 1o.-A. de la Ley al Impuesto al Valor agregado, que menciona:

"Están obligados a efectuar la retención del impuesto que se les traslade, los contribuyentes que se ubiquen en alguno de los siguientes supuestos: Sean personas morales o personas físicas con actividades empresariales, que reciban servicios a través de los cuales se pongan a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste, o incluso fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual. En este caso la retención se hará por el 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada"

Acorde al criterio normativo del Secretaria de Hacienda y Crédito Público 46/IVA/N del 30 de enero de 2020.

CUARTA.- Forma de pago: "LA UNIVERSIDAD" pagara a **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** la cantidad referida en la cláusula **TERCERA** por la prestación de los servicios materia de este Contrato, por periodos mensuales vencidos, contra la prestación de los servicios a entera satisfacción del Departamento de Servicios Generales de **"LA UNIVERSIDAD"**.

"EL PRESTADOR DE SERVICIOS" se compromete a entregar a **"LA UNIVERSIDAD"** a través del Departamento de Servicios Generales, de Lunes a Viernes (días hábiles), en un horario de 8:00 a 15:00 horas, la factura correspondiente dentro de los **5 (cinco)** días hábiles posteriores a la conclusión del mes en que sean prestados los servicios, misma que contendrá todos los datos y requisitos fiscales aplicables desglosando el Impuesto al Valor Agregado, (los cortes deberán ser por mes calendario del 1 al 30, deberá incluir desglose por conceptos).

En caso de errores en la factura y/o documentación anexa **"LA UNIVERSIDAD"**, a través del Departamento de Servicios Generales, en un término de **3 (tres)** días hábiles, devolverá el documento a **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** para que sea corregido y lo presente nuevamente e inicie el trámite de pago. Presentada la factura y validada técnicamente por Departamento de Servicios Generales de la **"LA UNIVERSIDAD"**, se procederá a su pago dentro de los **20 (veinte)** días naturales siguientes, esto considerando que no existan aclaraciones al importe o a los servicios facturados.

Para proceder al trámite de pago **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** deberá presentar mensualmente al Departamento de Servicios Generales de la Dirección General de Infraestructura

Universitaria de "LA UNIVERSIDAD", copia de los comprobantes de alta y copia de los pagos efectuados de los siguientes:

1. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
2. INFONAVIT
3. Declaración del SAT en donde se indique que está al corriente de sus pagos. (Opinión de Cumplimiento del 32-D)
4. Timbrado de nómina de sus trabajadores, en caso de que lo requiera el Departamento de Servicios Generales de la [REDACTED]

QUINTA.- Ejecución de garantía de cumplimiento de este contrato - "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" se obliga a otorgar a "LA UNIVERSIDAD", dentro de un plazo de diez días naturales posteriores a la firma de este instrumento, una garantía de cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato y de las bases de la **Licitación Pública Nacional No. [REDACTED]** póliza de fianza expedida por compañía autorizada en los términos de la Ley de Instituciones de Seguros y Fianzas, y a favor de la [REDACTED] por un monto equivalente al 10% (diez por ciento) sobre el importe que se indica en la Cláusula TERCERA del presente contrato, sin considerar el Impuesto al Valor Agregado. "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" queda obligado a entregar a "LA UNIVERSIDAD" la póliza de fianza, apegándose al texto que se indicado en las bases de la Licitación Pública Nacional No. [REDACTED]. Dicha póliza de garantía de cumplimiento del contrato será devuelta a "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" una vez que "LA UNIVERSIDAD" le otorgue autorización por escrito, para que éste pueda solicitar a la afianzadora correspondiente la cancelación de la fianza, autorización que se entregará a "EL PRESTADOR DE SERVICIOS", siempre que demuestre haber cumplido con la totalidad de las obligaciones adquiridas por virtud del presente contrato.

SEXTA.- Responsabilidad Laboral, Civil y Fiscal: "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" reconoce y acepta que cuenta con los elementos propios y suficientes a que se refieren los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, siendo en consecuencia único patrón de todas y cada una de las personas que intervengan en el desarrollo y ejecución de los servicios pactados en este Contrato, liberando a "LA UNIVERSIDAD" de cualquier responsabilidad en materia laboral o de seguridad social que sobre el particular se llegara a presentar en su contra, también subsiste para "EL PRESTADOR DE SERVICIOS", la responsabilidad civil y fiscal cuando derive de obligaciones que nacen de actos emanados del presente Contrato.

"EL PRESTADOR DE SERVICIOS" tal como se comprometió en su propuesta técnica de la **Licitación Pública Nacional [REDACTED]** acepta recontractar a la plantilla laboral que se encuentra prestando sus servicios al momento de la adjudicación siempre y cuando cumplan con la capacitación y cualidades que se solicitan dentro de las bases mencionadas, y se comprometo a otorgar y garantizar como mínimo el sueldo y prestaciones laborales obligatorios en la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo, se compromete a que dentro de los quince días naturales posteriores a la firma del contrato presentará al [REDACTED] un sistema de control de asistencias de su personal, en el cual se definirá el mecanismo que se aplicará para el reemplazo de las inasistencias, vacaciones e incapacidades.

Se obliga a que el personal que tiene contratado para la prestación del servicio contará y portará uniforme y gafete propios que permita identificarlos como personal de éste, tanto al ingresar a las instalaciones en dónde habrá de prestarse el servicio como durante la prestación del mismo.

El licitante contará con un vehículo para cada uno de los apartados, de al menos 14 pasajeros, para que pueda ofrecer el servicio de Transporte para sus empleados, el cual conforme

Servicio de Limpieza (Marzo 2020-Febrero 2021)

a su propuesta será vehículo: **NISSAN URVAN, modelo 2002; TOYOTA HIACE, modelo 2006; PEUGEOT PARTNER, MODELO 2020 y MAZDA CX-9, modelo 2017, con seguro con cobertura amplia vigente.**

“EL PRESTADOR DE SERVICIOS” se compromete a que el personal laboral a su cargo, gozará de todas las prestaciones que se establecen en la Ley Federal del Trabajo en forma enunciativa no limitativa que toda relación laboral conlleva y estará dado de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social e INFONAVIT, durante el tiempo de la vigencia de la prestación de este contrato, obligándome a entregar, a la Universidad, una copia del entero de la liquidación mensual al IMSS acorde con el listado del personal de cada una de las unidades validadas por el responsable de la recepción, junto con la presentación de la factura para el cobro del servicio; sin la presentación del entero de liquidación mensual ante el IMSS junto con las facturas el responsable de la recepción de las facturas no les dará trámite para su pago. Así mismo a la terminación del contrato, se finiquitará a sus trabajadores conforme a derecho, así mismo presentará al Departamento de Servicios Generales un comprobante de cumplimiento de las obligaciones laborales a la terminación de este contrato.

Por último, en el caso de que se dictara sentencia definitiva en contra de la **“EL PRESTADOR DE SERVICIOS”** se obliga a pagar las sumas a que sea condenada la Universidad, o en su caso las cantidades que se deriven del arreglo que se tuviere con el tercero.

SÉPTIMA.- Modificaciones: De conformidad con lo establecido en el artículo 52 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público y su Reglamento, **“LA UNIVERSIDAD”** podrá celebrar por escrito convenio modificatorio al presente contrato dentro de la vigencia del mismo. Para tal efecto, **“EL PRESTADOR DE SERVICIOS”** se obliga a presentar, en su caso, la modificación de la garantía, en términos del artículo 91 del Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

OCTAVA.- Cesión de Derechos: **“EL PRESTADOR DE SERVICIOS”** se obliga a no ceder los derechos y obligaciones derivados del presente Contrato, en forma parcial o total, a favor de cualquier otra persona, con excepción de los derechos de cobro, en cuyo caso deberá contar con el consentimiento previo y por escrito de **“LA UNIVERSIDAD”**.

NOVENA.- Penas Convencionales: Las partes convienen en que en caso de que **“EL PRESTADOR DE SERVICIOS”** incumpla con las obligaciones derivadas del contrato por causas imputables a él, se le aplicará las siguientes penas convencionales:

- A) En caso de **“EL PRESTADOR DE SERVICIOS”** no inicie los servicios en la fecha estipulada, se le aplicará una pena del 1% (uno por ciento) del monto total del contrato por cada día hábil de mora, la que no excederá del monto de la garantía de cumplimiento de contrato y calidad de los bienes solicitados.
- B) En caso de que **“EL PRESTADOR DE SERVICIOS”** no preste los servicios conforme a la “Descripción de los servicios”, se le aplicará una pena del 1/1000 (uno al millar), del monto mensual del contrato por cada incidencia, adicionalmente a las penalidades previstas en los incisos a), d) y e) de esta cláusula.
- C) En caso de que se sorprenda al personal de **“EL PRESTADOR DE SERVICIOS”** en estado de embriaguez o de intoxicación por consumo de sustancias sicotrópicas o utilizándolas dentro de las instalaciones de **“LA UNIVERSIDAD”**, se le penalizará con treinta días de

salario mínimo general vigente en el estado de Aguascalientes y ésta tendrá la facultad de aceptar nuevamente al personal o no, dependiendo de la magnitud de la falta en que incurra.

- D) Si el personal de **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** incurra en inasistencia se hará la deducción de la falta conforme al costo total cotizado por elemento y se le aplicará a **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** una sanción del 10% (diez por ciento) del monto total de las faltas en que su personal incurra durante el mes.
- E) En caso de que el personal de **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** incurra en retardos de manera acumulada, por cada tres se tomara como una falta, por lo que se le aplicará a **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** la sanción económica indicada en el inciso "d)", considerándose como retardo el que el personal de **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** se presente 15 (quince) minutos después de su horario de entrada.

Esta pena se deducirá administrativamente de los saldos pendientes de pago que tuviese **"LA UNIVERSIDAD"** con el proveedor y no excederá del monto de la garantía de cumplimiento del contrato. Lo anterior con independencia de las acciones que le corresponda realizar a **"LA UNIVERSIDAD"**.

DÉCIMA.- Rescisión y Terminación anticipada: De conformidad con lo establecido en el artículo 54 Bis, de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, **"LA UNIVERSIDAD"** podrá dar por terminado anticipadamente el presente Contrato sin responsabilidad para éste y sin necesidad de que medie resolución judicial alguna, cuando concurren razones de interés general o bien, cuando por causas justificadas se extinga la necesidad de requerir los bienes objeto del presente Contrato, y se demuestre que de continuar con el cumplimiento de las obligaciones pactadas se ocasionaría algún daño o perjuicio a **"LA UNIVERSIDAD"** o se determine la nulidad total o parcial de los actos que dieron origen al presente instrumento jurídico, con motivo de la resolución de una inconformidad emitida por la Secretaria de la Función Pública. En estos casos **"LA UNIVERSIDAD"** reembolsará a **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** los gastos no recuperables en que haya incurrido, siempre que estos sean razonables, estén comprobados y se relacionen directamente con el presente instrumento jurídico.

Rescisión administrativa del contrato: **"LA UNIVERSIDAD"** podrá rescindir administrativamente el presente contrato en cualquier momento, cuando **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** incurra en incumplimiento de cualquiera de las obligaciones a su cargo, de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 54, de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. **"LA UNIVERSIDAD"** podrá suspender el trámite del procedimiento de rescisión, cuando se hubiera iniciado un procedimiento de conciliación respecto del contrato materia de la rescisión. De manera enunciativa se señalan algunas de las causas de rescisión: Cuando no entregue la garantía de cumplimiento del contrato, dentro del término de 10 (diez) días naturales posteriores a la firma del mismo; Cuando incurra en falta de veracidad total o parcial respecto a la información proporcionada para la celebración del contrato; Cuando se incumpla, total o parcialmente, con cualesquiera de las obligaciones establecidas en el este instrumento jurídico y sus anexos; Cuando se compruebe que **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** haya entregado bienes con descripciones y características distintas a las pactadas en el presente instrumento jurídico; En caso de que **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** no reponga los bienes que le hayan sido devueltos, por problemas de calidad, defectos o vicios ocultos, de acuerdo a lo estipulado en el presente contrato; Cuando se transmitan total o parcialmente, bajo cualquier título, los derechos y obligaciones pactadas en el presente instrumento jurídico; Si la autoridad competente declara el concurso mercantil o cualquier situación análoga o equivalente que afecte el patrimonio de **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"**.

Procedimiento de rescisión: Para el caso de rescisión administrativa las partes convienen en someterse procedimiento estipulado en el Artículo 54 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

DÉCIMA PRIMERA.- Defectos y Vicios Ocultos: "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" se obliga a responder ante "LA UNIVERSIDAD" durante un año por los defectos y vicios ocultos de los bienes que proporcione para la prestación de los servicios, así como de la calidad de los servicios objeto del presente Contrato, al igual que de cualquier otra responsabilidad en que incurra, en los términos señalados en este Contrato y sus **Anexos**.

DÉCIMA SEGUNDA.- Supervisión: "LA UNIVERSIDAD" convienen "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" en que el seguimiento, verificación, evaluación y recepción de los servicios de su parte, estará a cargo del [REDACTED] de "LA UNIVERSIDAD". "LA UNIVERSIDAD" se reserva el derecho de verificar en cualquier tiempo y por los medios que estime pertinentes, la correcta ejecución de los servicios objeto del presente Contrato, en consecuencia, "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" se obliga a proporcionar a "LA UNIVERSIDAD" todas las facilidades e información que le requiera para tales efectos.

Tal como se estableció en bases y en la propuesta de "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" realizará la Capacitación de su personal en el Sistema de Gestión Ambiental que imparte el [REDACTED] conforme a las disposiciones Universitarias. De igual manera "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" se obliga a obtener el Registro de Generador de Residuos de Manejo Especial que otorga la Secretaría de Medio Ambiente del Estado de Aguascalientes. Así mismo "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" informará a la brevedad posible el destino que le dará a los residuos generados que se deriven del Servicio de Limpieza de la [REDACTED] (envases de plástico, embalajes de cartón, etc.)

DÉCIMA TERCERA.- Disciplina: "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" y su personal se supeditarán a las normas disciplinarias que rigen en "LA UNIVERSIDAD", aceptando "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" ser responsable solidario de su personal. Así mismo, "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" se compromete a que su personal reúna los requisitos de salud física y mental establecidos en las bases de la **Licitación Pública Nacional No. [REDACTED]** a efecto de que puedan prestar los servicios correctamente.

DÉCIMA CUARTA.- Mantenimiento Preventivo y Correctivo: "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" será el encargado del mantenimiento preventivo y correctivo de sus equipos, partes, y demás disposiciones que se utilicen para brindar el servicio requerido, durante la vigencia del contrato

DÉCIMA QUINTA.- Subordinación: "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" no estará sujeto a subordinación ni dependencia en cuanto a sus servicios, pero deberá reportar a "LA UNIVERSIDAD", los resultados de su trabajo, gestiones y acciones sobre los servicios contratados, en la forma, tiempo y lugar que ésta le señale por conducto del [REDACTED]

DÉCIMA SEXTA.-Difusión: "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" se obliga a no difundir la información que por virtud de los servicios objeto de este Contrato tenga conocimiento, sin la autorización previa y por escrito de "LA UNIVERSIDAD".

DÉCIMA SÉPTIMA.- Caso fortuito o de fuerza mayor: Las partes no serán responsables por cualquier atraso en el cumplimiento de las obligaciones contraídas, cuando ocurran

circunstancias de caso fortuito o de fuerza mayor, con fundamento en el artículo 55 bis de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

DÉCIMA OCTAVA.- Derechos de Propiedad Intelectual y Derechos de Autor: "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" asume la responsabilidad total en caso de que con motivo de la prestación de los servicios materia de este Contrato se infrinjan patentes, marcas, derechos de autor, propiedad industrial o cualquier otro derecho en materia intelectual, obligándose a responder legalmente en el presente o futuro ante cualquier reclamación de terceros, dejando a salvo a "LA UNIVERSIDAD" o a quienes sus derechos e intereses representen. "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" manifiesta conocer el contenido y alcances de la Ley Federal del Derecho de Autor y en forma específica lo dispuesto por el artículo 83 de la misma, por lo que conviene con "LA UNIVERSIDAD" en que la titularidad de los derechos patrimoniales de autor que, en su caso, se originen con motivo de los servicios objeto del presente Contrato corresponderá a "LA UNIVERSIDAD", ajustándose a lo dispuesto por la ley en la materia.

DÉCIMA NOVENA.- Notificaciones: Todo aviso, solicitud, comunicado o notificación que deban darse las partes con motivo de este contrato y sus anexos, lo harán por escrito a sus respectivos domicilios, de forma personal o mensajería. Se podrán entregar por transmisión electrónica, siempre y cuando sean debidamente entregados los originales al día siguiente de su transmisión, en horas de oficina a las personas y domicilios que se señalan en las declaraciones de ambas partes.

VIGESIMA. - Conflicto de intereses: "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" adoptará todas las medidas necesarias para evitar cualquier situación de conflicto de intereses. Esta situación se produce cuando, como consecuencia de intereses económicos, afinidades políticas o nacionales, vínculos familiares o afectivos, o cualesquiera otros intereses compartidos, se ve comprometida la ejecución imparcial y objetiva del Contrato. Cualquier situación constitutiva de un conflicto de intereses o que pueda conducir a un conflicto de intereses antes, durante y después de la ejecución del Contrato deberá ponerse de inmediato por escrito en conocimiento de [REDACTED] asimismo declara "EL PRESTADOR DE SERVICIOS", que no ha concedido ni concederá, no ha buscado ni buscará, no ha intentado obtener ni lo intentará, y no ha aceptado ni aceptará ningún tipo de ventaja, financiera o en especie, a nadie ni de nadie, cuando tal ventaja constituya una práctica ilegal o implique corrupción, directa o indirectamente, por ser un incentivo o una recompensa relacionada con la ejecución del Contrato. "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" transmitirá por escrito todas las obligaciones pertinentes a sus empleados y a toda persona física autorizada a representarle o a tomar decisiones en su nombre, y velará por evitar cualquier situación que pueda dar lugar a conflictos de intereses."

VIGÉSIMA PRIMERA.- Legislación y Jurisdicción: Ambas partes convienen en que, todo lo no previsto expresamente en el presente Contrato, se regirá por las disposiciones contenidas en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, su Reglamento y demás disposiciones vigentes y aplicables. En caso de controversia para la interpretación y cumplimiento del presente Contrato, las partes se someten a la jurisdicción y competencia de los Tribunales del Estado de Aguascalientes, renunciando al fuero que le pudiera corresponder por razón de su domicilio presente, futuro o por cualquier otra causa.

Previa lectura y debidamente enteradas las partes del contenido, alcance y fuerza legal del presente contrato, en virtud de que se ajusta a la expresión de su libre voluntad y que su consentimiento no se encuentra afectado por dolo, error, mala fe ni otros vicios de la voluntad, lo firman y ratifican en todas sus partes, por dos tantos, en la Ciudad de Aguascalientes, Ags., en 18 páginas a los, [REDACTED]

Servicio de Limpieza (Marzo 2020-Febrero 2021)

Anexo "1"
"Descripción de los Servicios"
Generalidades

Partida	Descripción	Unidad	Cantidad
1	Servicio Profesional de Limpieza Integral a los bienes muebles e inmuebles de la [REDACTED] (APARTADO I)	Servicio Mensual	12

Vigencia: Los Servicios Objeto de esta Licitación se presentarán del 01 de marzo de 2020 al 28 de febrero de 2021.

Bajo protesta de decir verdad manifiesto que puedo cumplir con la prestación del servicio a partir de la fecha de inicio de la vigencia del Contrato ya que cuenta con los recursos, capacidad técnica, humana, legal y financiera y que en caso de resultar adjudicado, proporcionará por su cuenta y responsabilidad, sin costo adicional alguno para la Universidad los recursos legales, financieros, humanos, técnicos y materiales que garanticen el cumplimiento en la prestación del servicio en los términos ofertados y de acuerdo a lo especificado en esta Licitación.

Con la finalidad de realizar un seguimiento oportuno del Servicio, se realizarán juntas ordinarias con el supervisor general de "EL PRESTADOR DE SERVICIOS", el Representante legal de la misma, el Jefe de Sección de Conserjería y el Jefe del [REDACTED]

La cual se realizará en las siguientes fechas:

Día	2020	Apartado I y Apartado II
		Hora
Por definir	Marzo	06:30 a. m.
1	Abril	06:30 a. m.
4	Mayo	06:30 a. m.
1	Junio	06:30 a. m.
1	Julio	06:30 a. m.
3	Agosto	06:30 a. m.
1	Septiembre	06:30 a. m.
1	Octubre	06:30 a. m.
3	Noviembre	06:30 a. m.
1	Diciembre	06:30 a. m.
Día	2021	Hora
2	Enero	06:30 a. m.
Por definir	Febrero	06:30 a. m.

ANEXO "1"
LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL No. [REDACTED]
UBICACIÓN DE INMUEBLES

APARTADO I (Partida 1)

INCISO	INMUEBLES
A	[REDACTED]

Servicio de Limpieza (Marzo 2020-Febrero 2021)

B	
C	

ANEXO "2"
LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL No [REDACTED]
PLANTILLA DE PERSONAL

APARTADO I

INCISO	TURNO	AFANADOR	PULIDOR	SUPERVISOR	HORARIO	JORNADA
A	MATUTINO	7		1	06:00 – 14:00	LUNES A SÁBADO
		8			06:00 – 14:30	LUNES A SÁBADO
		7			14:00 – 22:00	LUNES A SÁBADO
	VESPERTINO	9		1	14:00 – 22:00	LUNES A SÁBADO
B	MATUTINO	3			06:00 – 14:00	LUNES A SÁBADO
	VESPERTINO	18		1	12:30 – 20:30	LUNES A SÁBADO
	NOCTURNO	9		1	21:00 – 01:00	LUNES A SÁBADO
C	MATUTINO	58		2	06:00 – 14:00	LUNES A SÁBADO
APOYO A LOS INCISOS	PULIDOR DE PISOS		1		06:00 – 14:00	LUNES A SÁBADO
TOTAL PERSONAL		119	1	6		

Los sábados se concentrarán todos los apartados en horario según necesidades de la Institución.

Inciso	Turno	Periodo	Días Laborados
A	Matutino	02 de marzo a 04 de julio de 2020 – 13 de julio a 19 de diciembre de 2020 y del 28 de diciembre de 2020 al 28 de febrero 2021.	350 días laborados
	Vespertino	02 de marzo a 04 de julio de 2020 – 13 de julio a 19 de diciembre de 2020 y del 28 de diciembre de 2020 al 28 de febrero 2021.	350 días laborados

Servicio de Limpieza (Marzo 2020-Enero 2021)

B	Matutino	02 de marzo a 19 de diciembre de 2020 y del 28 de diciembre de 2020 al 28 de febrero 2021	357 Días laborados
	Vespertino	02 de marzo a 19 de diciembre de 2020 y del 28 de diciembre de 2020 al 28 de febrero 2021	357 Días laborados
	Nocturno	02 de marzo al 18 de abril de 2020; del 04 de mayo al 04 de julio de 2020; del 10 de agosto de 2020 al 19 de diciembre de 2020, y del 18 de enero de 2021 al 28 de febrero de 2021	285 Días laborados
C	Matutino	02 de marzo a 04 de julio de 2020 – 13 de julio a 19 de diciembre de 2020 y del 28 de diciembre de 2020 al 28 de febrero 2021.	350 Días laborados

Conforme a lo establecido en la Licitación Pública Nacional No. [REDACTED] en específico el Anexo "11", se manifiesta que "EL PRESTADOR DE SERVICIOS", cumplirá con al menos las siguientes:

SUELDOS Y PRESTACIONES	
Sueldo SEMANAL (Neto) de cada uno de los elementos y/o personal que prestarán el servicio El salario mínimo que deberá pagarse por una jornada de 8 horas, de lunes a sábado es de \$865.00 (OCHOCIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.), semanalmente.	\$865.00 (OCHOCIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.)
Prestaciones de Ley	
IMSS	Si
INFONAVIT	Si
Aguinaldo	15/365
Vacaciones	6 días el primer año
Prima Vacacional	25% de vacaciones
Impuesto sobre nómina	2.5 %
Prestaciones Adicionales	
Prima dominical	En caso de aplicar
Días festivos	En caso de aplicar
Otras prestaciones de Ley	En caso de aplicar

*El pago a los trabajadores deberá realizarse semanalmente vía tarjeta de nómina.

ANEXO "3" TOTAL
LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL No. [REDACTED]
RELACION DE MAQUINARIA, HERRAMIENTAS Y EQUIPO DE SEGURIDAD MINIMO NECESARIO EN LA PRESENTACION DE LOS SERVICIOS

APARTADO I

No.	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	UNIDAD
1	PULIDORA DE PISOS INDUSTRIAL MASISA MOD D24	3	PIEZA
2	ESCALERAS: 2.00 MTS., 4.00 MTS., 0.80 MTS Y DE 10.00 MTS PELDAÑOS	3, 3, 3 y 2	PIEZA
3	EXTENSIONES ELECTRICAS TIPO INDUSTRIAL DE 20 MTS.	4	PIEZA
4	MASCARILLA O RESPIRADOR CON FILTRO	4	PIEZA
5	ANDAMIOS PARA CONSTRUCCIÓN, INCLUYE: RUEDAS CON SEGURO Y TIJERAS DE SUJECIÓN 2.00 X 2.20 MTS	4	CUERPOS
6	BOTIQUÍN PARA PRIMEROS AUXILIOS AUTORIZADO POR SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL	6	PIEZA
7	ESCALERA MULTIFUNCIONAL DE EXTENSIÓN Y DE TIJERA DE 6 MTS	4	PIEZA
8	BOTAS DE HULE TALLAS 27 Y 28	4 y 4	PAR
9	JALADOR PARA PISO 30"	12	PIEZA