

Martínez Gutiérrez, Javier
Outsourcing
México, ISEF, 2008, 83 pp.

Como sabemos, la relación laboral se entabla normalmente, vía el contrato de trabajo, entre dos partes claramente identificables: un trabajador y un empleador; en este caso estamos en presencia de una relación bilateral.

Sin embargo, han surgido nuevas formas de prestación de servicios que de algún modo incorporan a un tercero, generando así relaciones triangulares: un trabajador, un empleador formal, que remunera a aquél, y una empresa que es la destinataria del servicio o producto, a la que se suele denominar empresa usuaria o principal.

Existe una gran variedad de denominaciones para referirse a estas relaciones triangulares, tales como subcontratación (que fue el utilizado por la OIT en los preparativos y debates de las conferencias de 1996 y 1997), tercerización, *outsourcing*, externalización, intermediación laboral, entre otras.

En esta obra que se reseña, se trata precisamente sobre esta figura. El título de la obra es *Outsourcing*, donde el autor aborda el tema de manera clara y sencilla en cinco capítulos, que si bien es cierto son breves, son bastante concretos y fáciles de entender por cualquier persona.

Como se mencionó anteriormente, la obra se divide en cinco capítulos, los cuales son:

- 1) *Outsourcing*.
- 2) Aspectos laborales.
- 3) Aspectos fiscales.
- 4) Ventajas.
- 5) Conclusiones y recomendaciones.

Como se puede apreciar, se abordan cuestiones bastante interesantes. En el capítulo primero el autor menciona que el *outsourcing* se identifica con la contratación de empresas externas a la principal para que lleven a cabo los trabajos que ésta requiera, así como también hace algunas recomendaciones importantes que se tienen que tomar en cuenta antes de contratar a una empresa de *outsourcing*, tales como verificar que la empresa de *outsourcing* tenga solvencia económica y moral, confirmar su afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social y comprobar que sus trabajadores estén afiliados al mismo Instituto antes de que inicien la prestación de servicios. Señala que también es conveniente solicitar una fianza a la empresa de *outsourcing* que pueda hacerse efectiva en caso de incumplimiento de las obligaciones que ésta tiene con su personal o cualquier otra obligación relacionada con el servicio que se presta.

Aborda algunas cuestiones laborales del tema (segundo capítulo) para efectos de saber quién es el patrón de los trabajadores que se encuentran en esta situación, que es aquí donde mayor incertidumbre trae para los trabajadores, en lo referente a quién demandar en caso de despido, ¿a la empresa principal o a la empresa de *outsourcing*? En nuestra legislación se contemplan figuras como la responsabilidad solidaria, y éste es uno de los elementos a considerar en el *outsourcing*; además existe la figura del intermediario. El autor aborda cada una de estas figuras de manera breve, apoyado en tesis y jurisprudencias de los tribunales y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ayudan a dar mayor claridad a estas cuestiones.

En el capítulo tercero, el autor nos muestra un panorama de las problemáticas fiscales que han surgido con motivo de la creación de las empresas de *outsourcing*, enfocándose, principalmente, en las sociedades cooperativas de producción.

Los inicios de estas sociedades comenzaron a partir del siglo XIX con la corriente social denominada cooperativismo o mutualismo; se originaron para satisfacer necesidades económicas al margen de un sistema capitalista, además tiende a eliminar la utilidad capitalista en la organización económica por la supresión de intermediarios, buscando evitar la intermediación especulativa de los comerciantes.

El artículo 21 de la Ley General de Sociedades Cooperativas regula tres clases de sociedades cooperativas: *a)* de consumidores de bienes y/o servicios; *b)* de productores de bienes y/o servicios, y *c)* de ahorro y préstamo. El

autor, como anteriormente lo señalamos, se enfoca en una en especial, siendo ésta la sociedad cooperativa de producción. El artículo 27 de la Ley anteriormente citada las define como:

Son aquellas cuyos miembros se asocian para trabajar en común en la producción de bienes y/o servicios, aportando su trabajo personal, físico o intelectual. Independientemente del tipo de producción a la que estén dedicadas, estas sociedades podrán almacenar, conservar, transportar y comercializar sus productos, actuando en los términos de esta Ley.

Estas sociedades tienen una característica fundamental: en cuestiones de seguridad social, éstas pagarán la cuota correspondiente a cada uno de los socios cooperativistas como trabajadores, por lo que el régimen de cotización será bipartita, ya que se integrará con la participación del Estado y los patrones; y sólo en caso de que contrate trabajadores, este régimen deberá ser tripartita: participación del Estado, patrones y trabajadores. La base de cotización para los socios de estas sociedades se integrará por el total de las percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal, a excepción de las mencionadas en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, tales como: ahorro, aportaciones adicionales que el patrón (sociedad cooperativa) convenga otorgar a favor de sus trabajadores (asociados) por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; las participaciones en las utilidades de las empresas; las despensas en especie o en dinero; los premios por asistencia y puntualidad, y las cantidades aportadas para fines sociales.

Con respecto al pago del impuesto, el autor cita un comunicado de prensa del Servicio de Administración Tributaria, con número 24, del 23 de octubre de 2007, donde se muestra en el “Programa permanente de fiscalización a sociedades cooperativas y sus clientes”, que se ha identificado un incremento considerable de sociedades cooperativas de producción de servicios dedicadas a la prestación de servicios profesionales y al suministro de recursos humanos (*outsourcing*), que tienen como propósito reducir indebidamente el pago de contribuciones. Además, menciona el comunicado, estas sociedades registran como socios cooperativistas (realmente empleados) al personal que se les transfiere de las empresas, de tal modo que en su calidad de socios, las

remuneraciones que éstos perciben son bajo el concepto de previsión social, y no por el de sueldos y salarios, evitando así la retención y pago del impuesto sobre la renta correspondiente, lo que deriva en una importante evasión fiscal.

En otro comunicado del Sistema de Administración Tributaria, que señala el autor, con número 39/2008, del 16 de junio de 2008, menciona que se han detectado conductas de evasión fiscal en los esquemas de suministro de personal (*outsourcing*) que se realizan utilizando la naturaleza jurídica de diversas sociedades mercantiles. Menciona el comunicado que la conducta de evasión consiste en transferir a los trabajadores de las empresas a sociedades cooperativas, sociedades en nombre colectivo, empresas integradoras e integradas, con el propósito de evitar el pago de reparto de utilidades, impuestos federales y locales, así como contribuciones de seguridad social.

En relación con el impuesto empresarial a tasa única (IETU), las empresas de *outsourcing* que perciben ingresos por los servicios prestados y éstos son facturados, acumulan la totalidad de los ingresos, con la desventaja de que no podrán hacer deducibles los sueldos y salarios y las prestaciones de seguridad social que se deriven de ellos; cuando son exentos, únicamente tienen un acreditamiento del 17% durante el ejercicio de 2009 del importe de los sueldos y salarios gravados y las prestaciones de seguridad social relacionados con éstas. Las personas físicas o morales que reciben el servicio hacen deducible el importe de la factura por los servicios recibidos.


En cuanto a las ventajas (capítulo cuarto), menciona que existen tanto ventajas administrativas, fiscales, así como en las PYMES. Señala que la ventaja inicial del *outsourcing* es buscar adecuados procesos dentro de las organizaciones sin engrosar la estructura de la empresa.

En estos casos, como los trabajadores no son contratados directamente por la empresa principal, se evitan el tener que cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social que esto implica. El autor menciona que se tiene la ventaja que si la empresa de *outsourcing* que presta el servicio es bien llevada, cumple con las obligaciones laborales que tiene asignadas, se puede contar con una aliada que representa un beneficio, como el de tener un personal que no genera antigüedad dentro de la empresa, y esto no represente un incremento en los pasivos de la organización por concepto de costos por la terminación de las relaciones laborales, etcétera.

Otra de las ventajas mencionadas en la obra es el control y desarrollo administrativo de los pagos por concepto de nómina, contribuciones, derechos o algún otro, además de tener el control sobre el personal de la proveedora de servicios de *outsourcing* que ayude a obtener los beneficios de la empresa, contar con sistemas actualizados para el desarrollo de los procesos dentro de la organización, entre otras.

Finalmente, el autor menciona que es importante tomar en cuenta las ventajas que dan los servicios de *outsourcing*, así como los riesgos que pueden presentarse por la mala contratación de un servicio.

En el último capítulo nos proporciona una serie de conclusiones y recomendaciones para tomar en cuenta al contratar una empresa de *outsourcing* y evitar problemas de todo tipo. Dentro de las cuales recomienda definir las reglas y características del servicio que prestará la *outsourcing*, para no tener situaciones imprevistas, por malos entendidos o situaciones no definidas, cargos adicionales, etcétera, para lo cual recomienda que es necesario revisar y definir adecuadamente un buen contrato de prestación de servicios por parte de la *outsourcing* para no tener sorpresas. Además menciona que es importante que se tenga acceso a la documentación de la *outsourcing*, como los contratos de trabajo del personal que acrediten la existencia de la relación laboral con la empresa prestadora de servicios, así como recibos de nómina, listas de asistencia, etcétera.

La obra de Javier Martínez Gutiérrez (contador público) realiza un análisis sencillo pero importante sobre el *outsourcing*; es una obra recomendable no sólo para contadores, abogados, trabajadores, etcétera, sino también para el público en general que se muestre interesado por el tema, que se ha constituido en un debate importante en nuestra realidad laboral actual. 

Joana Verenice PÁEZ PATRÓN*
Karen Yazmín SORIA ESPARZA**

* Asistente en el Área de Derecho Social del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (j.paezpatron@yahoo.com.mx).

** Prestadora de servicio social en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (k_soria_esparza@hotmail.com).