

OUTSOURCING

POR: MA. DE JESUS GLZ. CAMACHO FES-ZAR C-II

¡MÁS VALE UN MAL EMPLEO QUE ESTAR DESEMPLEADO!

¿ACASO ESTÁ EN LA NUEVA FILOSOFÍA LABORAL?

En un mundo globalizado, donde las empresas buscan cada vez ser más competitivas, enfocadas hacia un crecimiento vertiginoso, sobre pasando su capacidad de reacción por la limitación de sus recursos, han buscado opciones que les permitan seguir en la competencia, una de ellas es el modelo *"outsourcing"* o trabajo de régimen de subcontratación, que consiste en "una empresa que contrata a otra para que realice y ejecute algunas funciones", es decir la empresa contratante transfiere parte del control administrativo y operacional a la empresa contratada.

Esta filosofía se sostiene en la tesis de suprimir de tajo la responsabilidad del verdadero patrón beneficiario del servicio, evitar la fiscalización del Estado e impedir que los trabajadores puedan organizarse en defensa de sus intereses. Que más adelante precisaremos

El *"outsourcing"* es utilizado actualmente en áreas tales como informática, limpieza, recursos humanos, contabilidad entre otros; ejemplo de ello son los llamados *"call center"*, cuyos costos son sustancialmente más económicos que el hecho de sostener un departamento de relaciones.

Los aspectos más lesivos de esta modalidad de contratación, abaratan el costo de la mano de obra, precariza las condiciones de trabajo e, incrementando la indefensión obrera, convirtiendo en mercancía al trabajo a pesar de que la ley expresamente lo prohíbe. Sin lugar a duda tratan de legalizar prácticas que contravienen el marco jurídico vigente.

Este sistema de contratación explota al máximo al trabajador, es tan grave que algunas empresas que toman este modelo, en realidad manejan cooperativas, siendo los empleados cooperativistas con aportaciones de un peso y desde un inicio firman su renuncia. Los dan de alta en el IMSS con salarios mínimos, sin prestaciones, no pagan impuestos, porque su paga es como aportación social.

Sin mencionar que este modelo empresarial ha eliminado la correcta distribución de las utilidades en las empresas, como por ejemplo: cuando un trabajador debería de recibir treinta mil pesos de utilidades hoy sólo le remuneran tres mil pesos.

OUTSOURCING

POR: MA. DE JESUS GLZ. CAMACHO FES-ZAR C-II

Cabe señalar que para efectos de la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única (LIETU) los sueldos y las prestaciones (gravadas) inherentes a los mismos no son deducibles, si no que se genera un crédito fiscal mismo que se aplica contra el impuesto determinado a cargo, sin embargo la norma señala que estas erogaciones pagadas en el ejercicio fiscal se acreditarán contra el Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU) del mismo ejercicio (Art. 8º párrafo segundo y penúltimo de la (LIETU), es decir si no pudiese acreditar en su totalidad en un ejercicio, se perderían, pues solamente se hace referencia a ese límite.

Por lo que al obtener el cliente una factura que reúna los requisitos señalados en el Código Fiscal de la Federación y la Ley del Impuesto sobre la Renta en cuanto a su deducibilidad, automáticamente es deducible para efectos del Impuesto Empresarial.

Por ende las prestaciones de previsión social exentas señaladas en el Art. 109 fracción VI de la LISR, no se considerarían para establecer el crédito comentado en el párrafo anterior, en cambio al facturar mi proveedor de servicios de *"outsourcing"* el importe total de la factura es deducible.

No se puede negar que en los procesos productivos se justifique, bajo ciertas circunstancias, pero debe regularse, distinguiendo la subcontratación positiva de la depredadora. Es decir las denominadas empresas de servicios subcontratan en su totalidad a una empresa cuando debería de ser de carácter excepcional, garantizando explícitamente el principio de igualdad, entre los trabajadores cuando realizan el mismo trabajo, registrarse ante el Estado para ser objeto de inspección periódica y así evitar la simulación y los abusos.

Ante la eventual reforma de la Ley Federal del Trabajo, México tiene que enfrentar la actualidad laboral y económica con una ley adecuada a la realidad de nuestro tiempo, mas allá de su carácter inconstitucional, deben establecerse reglas y requisitos mínimos que deben sujetarse las personas que contraten trabajadores para realizar labores permanentes o continuos que beneficien a otras.

Por ello, es necesario que patrones, trabajadores, legisladores y sociedad en general, mantengan un constante diálogo constructivo que llegue a buenos términos, sin que ello implique sacrificar el cúmulo de los derechos laborales, recordemos que mediante su trabajo son los Hombres y Mujeres quienes a pesar de sus bajos salarios y agobios cotidianos dan vida a este país.

OUTSOURCING

POR: MA. DE JESUS GLZ. CAMACHO FES-ZAR C-II
