



ENTORNO

OUTSOURCING
DE RECURSOS HUMANOS

Entorno Corporativo y Empresarial fue fundada en México, en 2004. Sus áreas de especialidad son administración de nómina, de personal y de viáticos, contratación, reclutamiento y selección especializada, consultoría de Recursos Humanos a nivel nacional, capacitación, perfiles psicométricos y estudios socioeconómicos.
www.entornocorporativo.com.mx

Mario Guillermo Mendoza Coss es Director de Contabilidad de Entorno Corporativo y Empresarial. Es Maestro en Derecho Fiscal, por la Universidad del Valle de México.

Beneficios del *outsourcing* de Recursos Humanos

El *outsourcing* de Recursos Humanos se ha convertido en una excelente herramienta para aquellas empresas que buscan la reducción de costos y un nivel de especialización y control en la administración de los Recursos Humanos de la organización. “Un objetivo es disminuir la rotación del personal.”

El *outsourcing* es un término inglés que en 1980 sirvió para detallar la creciente tendencia de los grandes corporativos, los cuales transferían sus sistemas de información a proveedores externos.

El *outsourcing*, entendido como la estrategia de negocios que permite subcontratar a un proveedor externo, el desempeño de procesos o funciones no estratégicas en una empresa, inició en México hace más de 40 años, cuando las compañías contrataban los servicios de vigilancia y limpieza de otras empresas.

Más tarde sucedió con los comedores y el mantenimiento, y así hasta llegar a las áreas de reclutamiento y selección de personal, relaciones públicas, sistemas de información, mantenimiento de sistemas y procesamiento de datos, entre muchas otras.

En 1998, el *outsourcing* alcanzó una cifra de negocio a nivel mundial de 100 mil millones de dólares. De acuerdo con estudios recientes, esta cantidad se disparará hasta 282 mil millones de dólares.

¿Por qué contratar un *outsourcing*?

Existen diversas razones para realizar servicios con esta modalidad, como la reducción de costos.

Es indispensable contar con calidad en el servicio, así como personal capacitado y especializado que permita tener un mayor control en los procesos.

La contratación de un *outsourcing* es altamente recomendable cuando existen ineficiencias internas por la falta de especialistas en los servicios correspondientes, porque el personal con el que se cuenta no dispone del conocimiento adecuado, o los procesos del negocio son tan complejos que hacen difícil la gestión y se busca su simplificación. Existen ciertos puntos para considerar la subcontratación:

1. Es un servicio que generalmente se presta por espacio mayor a un año.
2. Puede incluir productos o activos.
3. Existen responsabilidades por parte del contratante, quien pasa a adquirir al contratado.
4. Hay riesgos indirectos por la contratación del servicio o responsabilidad ante terceros.
5. Las condiciones del servicio deben ser pactadas al momento de la contratación.
6. Indicadores y parámetros de calidad.

Puntos a considerar al contratar un **outsourcing**

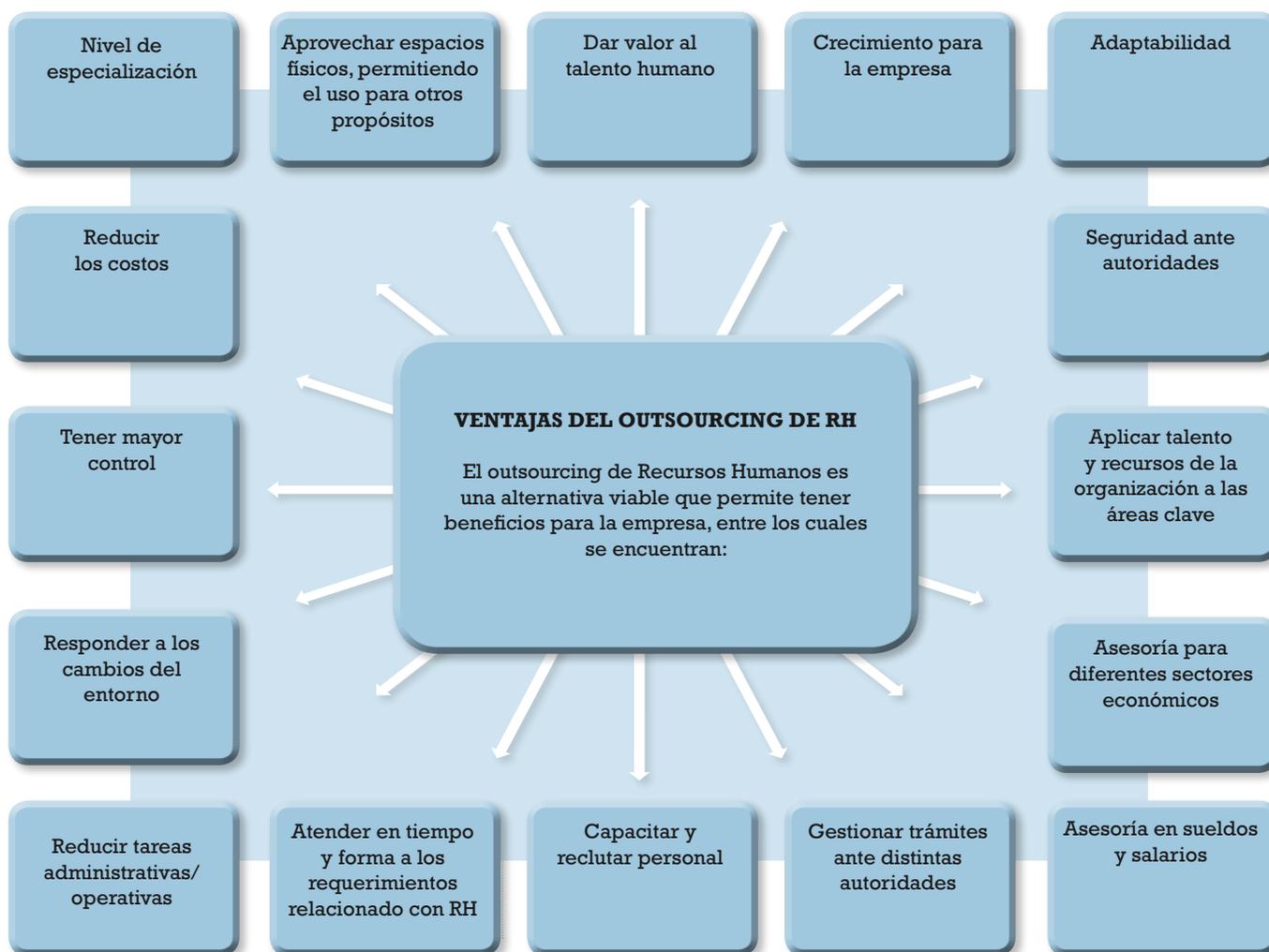
Los principales son:

- No alcanzar los objetivos establecidos cuando

los costos son mayores a los esperados o presupuestados; si la calidad del prestador del servicio es inferior a la acordada, o cuando existe insatisfacción por el personal interno de la empresa.

- Puede haber pérdida de conocimiento interno o control del servicio, así como conflictos internos o con el proveedor.
- Cuando la elección del proveedor no es adecuada puede ocasionar pérdidas económicas, tiempo y contingencias ante diversas autoridades fiscales y/o laborales. Para tal efecto, se debe realizar un contrato de prestación de servicios con acuerdos mutuos y bases sólidas.
- Existen tipos de contratación que, derivados

Cuando existen ineficiencias internas, por la falta de especialistas en los servicios correspondientes, porque el personal con el que se cuenta no dispone del conocimiento adecuado, o los procesos del negocio son tan complejos que hacen difícil la gestión y se busca su simplificación, la contratación de un *outsourcing* es altamente recomendable.



Al contratar un *outsourcing* se tiene una reducción en costos y se eficientizan los tiempos; hay control en el aspecto de percepciones y deducciones de la nómina; hay un mejor enfoque en la toma de decisiones de la Alta Dirección respecto a las funciones estratégicas, además del beneficio de la deducibilidad al 100%.

del *outsourcing*, generan graves consecuencias por limitar el acceso a la seguridad social de los trabajadores, por lo que resulta necesario establecer en el contrato las condiciones desde un inicio.

Es importante mencionar que si se analizan los riesgos, no son diferentes a los de cualquier negocio, ya que no implican la pérdida de control total de la operación.

Cuando se contrate un *outsourcing* es necesario cerciorarse de que se trabaja con una empresa confiable que proporcione servicios de asesoría profesional y cumpla adecuadamente con las obligaciones fiscales y laborales.

Legislación

En materia laboral, de acuerdo a los artículos 15 y 15-A de la Ley Federal del Trabajo, se es-

tablece la responsabilidad solidaria de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, se consideran responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones que la misma establece, cuando la contratación de trabajadores se da mediante un intermediario laboral. Por tal motivo, es necesario presentar los avisos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) respecto a la prestación de servicio, como cuando se es beneficiario de un *outsourcing*.

Resulta relevante hacer énfasis en el tema del cumplimiento de las obligaciones fiscales de ambas partes, esto ante los programas que ha emitido el Servicio de Administración Tributaria (SAT) en relación a las operaciones de Recursos Humanos amparadas en el tipo de contrato de





prestación de servicios que se analiza en estos antecedentes. Dicho análisis hace un recuento de los criterios no vinculativos contenidos en la modificación al Anexo 3 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2013, los cuales se dieron a conocer por el SAT a través de su portal de internet, en la sección Novedades, el pasado 18 de junio de 2013, con la intención de que se minimicen las contingencias que en materia fiscal y en este sentido pudieran existir.

Rosalinda Vélez, quien fue Secretaria del Trabajo hasta 2012, asegura que “la legislación laboral no impide la subcontratación en cualquier actividad productiva. Sin embargo, ésta ha sido usada indebidamente para evadir el cumplimiento de las obligaciones patronales en detrimento de los derechos de los trabajadores, entre otros, el de la seguridad social.”

El actual Secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete menciona: “Es como el colesterol: hay colesterol bueno y hay co-

lesterol malo. Hay empresas que llevan perfectamente sus registros de los trabajadores, que cumplen con las obligaciones que les corresponden, llevándolos a la seguridad social y en la formalidad. Sin embargo, efectivamente, hay empresas que han abusado de esta figura, se han aprovechado de que no existe un marco que la regule adecuadamente, e incumplen con las obligaciones.”

Actualmente, las organizaciones buscan la manera de incrementar sus utilidades, consiguiendo costos efectivos en servicios. El *outsourcing* es un medio confiable para ello.

Al contratar un *outsourcing* se obtiene una reducción en costos y se eficientizan los tiempos; hay control en el aspecto de percepciones y deducciones de la nómina; así como un mejor enfoque en la toma de decisiones de la Alta Dirección respecto a las funciones estratégicas, además del beneficio de la deducibilidad al 100%.

Quando se contrate un *outsourcing* es necesario cerciorarse de que se trabaja con una empresa que proporcione servicios de asesoría profesional y cumpla adecuadamente con las obligaciones fiscales y laborales.