X. MUNDO DEL TRABAJO

Modificaciones al diverso por el que se otorgan beneficios fiscales a los patrones y trabajadores eventuales del campo (IMSS)

El 29 de diciembre de 2016, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el "Decreto por el que se modifica el diverso por el que se otorgan beneficios fiscales a los patrones y trabajadores eventuales del campo, publicado el 24 de julio de 2007". A continuación se presenta el contenido.

ENRIQUE PEÑA NIETO, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 89, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con fundamento en los artículos 39, fracción I del Código Fiscal de la Federación, y 31 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y

CONSIDERANDO

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, establece como Meta Nacional, generar un México Próspero que promueva el crecimiento sostenido de la productividad en un clima de estabilidad económica, mediante la generación de igualdad de oportunidades, consolidando de manera gradual y permanente, un marco de respeto que equilibre los factores de la producción, a efecto de promover el empleo de calidad, sin descuidar la protección y garantía de los derechos de los trabajadores y del sector patronal;

Que el 24 de julio de 2007 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el "Decreto por el que se otorgan beneficios fiscales a los patrones y trabajadores eventuales del campo" mediante el cual se eximió parcialmente a los patrones del campo, así como a

los trabajadores eventuales del campo del pago de las cuotas obrero patronales hasta por un monto equivalente a la diferencia resultante entre las cuotas calculadas conforme al salario base de cotización respectivo y las que resulten de considerar 1.68 veces el salario mínimo general del área geográfica correspondiente, siempre y cuando el salario base de cotización fuera superior a 1.68 veces el salario mínimo general;

Que el Decreto a que se refiere el considerando anterior se modificó mediante los diversos publicados en el mismo órgano de difusión oficial el 24 de enero y el 30 de diciembre de 2008; el 28 de diciembre de 2010; el 20 de diciembre de 2012; el 30 de diciembre de 2013, y el 29 de diciembre de 2014, principalmente con la finalidad de extender su vigencia;

Que en México el sector agroalimentario se ha constituido como un espacio estratégico para impulsar el desarrollo económico del país, por lo que el Gobierno Federal reconoce la relevancia que tiene el destino de un gran número de hectáreas al cultivo y a las actividades agropecuarias;

Que el desarrollo de las actividades agrícolas, ganaderas y forestales, implica llevar a cabo políticas públicas que eliminen los obstáculos que impiden alcanzar su máximo potencial y coadyuven a generar los estímulos para que las oportunidades y el desarrollo lleguen a todas las regiones, sectores y grupos de la población, específicamente a los patrones del campo y a sus trabajadores eventuales del campo;

Que el Gobierno Federal considera necesario continuar otorgando apoyos a este importante sector productivo, para permitir que tanto los trabajadores eventuales del campo como sus patrones sigan recibiendo un beneficio fiscal consistente en la exención parcial de las cuotas obrero patronales relativas a los seguros de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como guarderías y prestaciones sociales que correspondan, por lo que se propone prorrogar este beneficio fiscal al 31 de diciembre de 2018;

Que para fortalecer esta rama productiva, el sector patronal del campo se comprometió a incrementar la afiliación al Seguro Social de los trabajadores eventuales del campo, así como promover el correcto registro del salario base de cotización de dichos trabajadores;

Que en ese sentido, resulta necesario establecer mecanismos que incentiven la incorporación de los trabajadores eventuales del campo al sector formal de la economía con mejores condiciones salariales, con un incremento gradual del salario de referencia que permita continuar apoyando a los patrones del sector y elevando la calidad de vida de los trabajadores asociados al mismo, por lo que se propone establecer que para efectos del cálculo de la exención a que se refiere el artículo Segundo del Decreto, para 2017 y 2018, las veces del **salario mínimo** general vigente serán de 1.88 y 1.91, respectivamente, he tenido a bien expedir el siguiente

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforma el artículo Segundo y el transitorio Primero del Decreto por el que se otorgan beneficios fiscales a los patrones y trabajadores eventuales del campo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de julio de 2007 y sus modificaciones, para quedar como sigue:

“ARTÍCULO SEGUNDO. Se exime parcialmente a los patrones del campo, así como a los trabajadores eventuales del campo, a que se refiere el artículo Primero del presente Decreto, de la obligación de pagar las cuotas obrero patronales de los seguros de riesgos de trabajo; de enfermedades y maternidad; de invalidez y vida; y de guarderías y prestaciones sociales, hasta por un monto equivalente a la diferencia que resulte entre las cuotas que se calculen conforme al **salario base de cotización** respectivo y las que resulten de considerar 1.88 veces el **salario mínimo general vigente**, siempre y cuando el salario base de cotización sea superior a 1.88 veces el **salario mínimo general** vigente.

Para efectos del cálculo del monto a que se refiere el párrafo anterior, en el ejercicio fiscal de 2018, las veces del salario mínimo general serán de 1.91 veces el **salario mínimo general vigente**.

TRANSITORIOS

PRIMERO. La vigencia del presente Decreto concluirá el 31 de diciembre de 2018.”

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el 1 de enero de 2017.

SEGUNDO. Las Reglas a que se refiere el Decreto por el que se otorgan beneficios fiscales a los patrones y trabajadores eventuales del campo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de julio de 2007, aprobadas por el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, en sesión celebrada el 15 de agosto de 2007, mediante Acuerdo número ACDO-HCT-150807/336.P.(D.I.R.), publicado en el referido órgano de difusión oficial el 21 de septiembre de 2007, seguirán aplicándose en lo que no se oponga al presente Decreto y hasta en tanto el citado Consejo Técnico emita las nuevas Reglas.

Fuente de información:
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5468054&fecha=29/12/2016
http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2016/12/ANEXO-NOTICIAS-CROSS-9.pdf?utm_source=Lista+Boletines+Informativos&utm_campaign=21bb7396e4-EMAIL_CAMPAIGN_2016_12_29&utm_medium=email&utm_term=0_d74bc1d8fc-21bb7396e4-112417033

Trascendencia del ámbito laboral al fiscal, de la subcontratación laboral (IMCP)

El 19 de diciembre de 2016, el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) publicó en el Boletín Fiscoactualidades correspondiente a diciembre de 2016, número 35, el documento "Trascendencia del ámbito laboral al fiscal, de la subcontratación laboral", elaborado por José Paul Hernández Cota, integrante de la Comisión Fiscal del IMCP. A continuación se presenta el contenido.

Introducción

La prestación de servicios de personal o subcontratación (mejor conocida como *outsourcing*) es un esquema muy común que ha sido adoptado por diversas empresas, con el fin de administrar de manera más eficiente los recursos humanos, en grupos de empresas frecuentemente se ubican en una o más empresas los empleados de diferentes niveles y con diferentes funciones para prestar diversos servicios al resto de las empresas del grupo (a esta práctica se le denomina *insourcing*). En ninguno de estos casos, el objetivo es mermar los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores.

Sin embargo, el abuso de estas estructuras surge en los últimos años, ya que se han utilizado para evadir de manera importante los impuestos sobre nómina, tales como Impuesto Sobre la Renta (ISR), cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), así como aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU).

Con motivo de lo anterior, se han realizado diversas reformas a las leyes fiscales y laborales, así como a la emisión de diversos criterios no vinculatorios por parte de las autoridades fiscales, con el propósito de inhibir estas prácticas.

Servicios de subcontratación gravado para efectos de IVA

La prestación de estos servicios se ha venido considerando como una actividad gravada para los efectos del impuesto al valor agregado (IVA), de conformidad con lo previsto por el artículo 14, fracción I de dicha ley, esto al considerarse que se trata de una prestación de servicios independiente. Bajo las condiciones de este tipo de contratos la empresa contratista presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de la empresa contratante, la cual fija las tareas y las supervisa.

En efecto, en términos legales, en la subcontratación de servicios no existe una relación laboral entre el personal de la empresa contratista y la empresa contratante, ya que esta relación se presenta entre la contratista y su personal.

En este contexto, las empresas contratantes que pagan la contraprestación de los servicios prestados por la contratista deducen para efectos del ISR dicha erogación y acreditan el IVA que le es trasladado.

Ley Federal del Trabajo (LFT)

Ahora bien, el artículo 15-A de la LFT define 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.

Este tipo de trabajo deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo **las obligaciones en materia de seguridad social** (énfasis añadido).

En una primera apreciación de esta disposición, se puede concluir que, bajo el régimen de subcontratación, existe una prestación de servicios independientes entre el contratista y la empresa contratante, sin embargo, en caso de incumplimiento de algunas de las condiciones previstas por el citado artículo, se rompe la independencia en la prestación de dichos servicios, y el contratante se convierte en el patrón de los trabajadores.

Es de resaltar, el hecho de que en el supuesto en donde el contratante se convierte en patrón, está sujeto a cumplir con las obligaciones derivadas de la propia LFT y de seguridad social, por lo que en principio se entiende que el alcance de esta disposición es limitativo al ámbito laboral y de seguridad social, y que serían las autoridades laborales las encargadas de comprobar la existencia o no de un régimen de subcontratación.

Criterio del servicio de administración tributario (SAT)

No obstante lo anterior, el SAT al resolver algunas solicitudes de devolución de un saldo a favor del IVA presentada por una empresa contratante de servicios bajo el régimen de subcontratación, rechazó su procedencia derivado del IVA acreditado que le fue trasladado por la prestadora de servicios, bajo el argumento de que en la subcontratación laboral la contratante adquirió el carácter de patrón al no cumplirse con

las condiciones previstas por el artículo 15-A de la LFT, y en consecuencia caracterizando los servicios prestados a una prestación de servicios subordinados no afectos al IVA. Derivado de lo anterior, algunos contribuyentes impugnaron ante los Tribunales Federales del país las resoluciones emitidas por la autoridad fiscal en donde rechazan la procedencia de las devoluciones del saldo a favor del IVA, destacando un juicio resuelto por el Quinto Tribunal Colegiado del Tercer Circuito que avaló el criterio del SAT, y emitió la tesis III.5°A.15 A (10a.), publicada el 29 de abril de 2016 en el Semanario Judicial de la Federación, la cual se transcribe a continuación:

VALOR AGREGADO. LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL DERIVADA DE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS NO ESTÁ GRAVADA POR EL IMPUESTO RELATIVO. Para determinar si las actividades que derivan de un contrato de prestación de servicios celebrado entre dos personas morales, por el cual una proporciona la totalidad de los empleados que la otra necesita para su funcionamiento, constituyen servicios independientes y, por tanto, resultan gravadas por el impuesto al valor agregado, de conformidad con el artículo 14, fracción I, de la ley de esa contribución, **debe analizarse la posible actualización de la hipótesis contenida en el penúltimo párrafo de dicho precepto**, que dispone: "...no se considera prestación de servicios independientes la que se realiza de manera subordinada mediante el pago de una remuneración...". En este contexto, al prever ese contrato una subcontratación laboral, debe tenerse presente que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo en revisión 244/2015, **al analizar el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo**, estableció que en el régimen de la subcontratación, cuyas condiciones son: **a)** no puede abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo; **b)** debe justificarse por el carácter especializado de la actividad a realizar; y, **c)** no puede comprender tareas iguales o semejantes a las que realizan los trabajadores de la empresa contratante, **el trabajador se ubica bajo una doble subordinación**: a la empresa que constituye el lugar donde lleva a cabo las tareas encomendadas, a cuyas reglas de

organización se sujeta, y a la que lo emplea directamente, con la cual, establece su dependencia contractual, lo que significa que el trabajo que desempeña es subordinado, mediante el pago de una remuneración o salario que se cubre por conducto de un tercero. En estas condiciones, las erogaciones que se realizan con motivo del citado contrato de prestación de servicios, **si bien tienen la apariencia de una contraprestación contractual, en realidad corresponden a una labor subordinada**. Por tanto, la subcontratación laboral derivada de ese acuerdo de voluntades no está gravada por el impuesto al valor agregado (énfasis añadido).

El criterio transcrito fue objeto de la contradicción de tesis 13/2015, promovida por el aludido Quinto Tribunal Colegiado ante el Pleno en Materia Administrativa del Tercer Circuito, el que por unanimidad avaló el citado criterio y emitió la jurisprudencia PC.III.A. J/18 A (10a.) publicada en el Semanario Judicial de la Federación el 15 de julio de 2016, en la que se estableció que en caso de que se incumpla con alguno de los requisitos establecidos en el artículo 15-A de la LFT, los servicios prestados a través de la figura de subcontratación no estarán gravados para efectos del IVA.

Asimismo, en dicha resolución se resolvió que corresponde a los contribuyentes acreditar que la contratación de los servicios de subcontratación que refiere el dispositivo 15-A se cumplieron para poder acreditar la devolución del impuesto que en su caso se solicite, tal como se puede apreciar en la Jurisprudencia que se transcribe a continuación.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS INDEPENDIENTES. PARA DETERMINAR SI LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL ACTUALIZA O NO EL SUPUESTO EXCLUYENTE DE ESA FIGURA, GRAVADA POR EL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO, PREVISTO EN EL PENÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 14 DE LA LEY RELATIVA, ES NECESARIO ACUDIR AL NUMERAL 15-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencialmente que el principio de aplicación estricta de las leyes fiscales, contenido en el artículo 5° del Código Fiscal de la Federación, no impide que el intérprete acuda a los diversos métodos que permiten conocer la verdadera intención del legislador, cuando de su análisis literal se genere incertidumbre sobre su significado; ni tampoco constituye un obstáculo para que la ley tributaria se aplique en congruencia con otras que guarden relación con el tema y formen parte del contexto normativo en el que aquélla se encuentra inmerso, siempre que no exista prohibición expresa. De ahí que, como el concepto de "subordinación" previsto en el artículo 14, penúltimo párrafo, de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, que establece que no se considera prestación de servicios independientes la que realiza una persona de manera subordinada mediante el pago de una remuneración, circunstancia que excluye el pago del impuesto relativo, se encuentra estrechamente vinculado con la definición de relación laboral contenida en la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para dilucidar en cada caso concreto si la subcontratación de personal encuadra o no en ese supuesto, **no sólo resulta permisible, sino incluso necesario, acudir el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo**, ya que éste fija ciertas condicionantes sin las cuales ese tipo de contratos implica la existencia de una verdadera subordinación del trabajador hacia el contratante, lo cual no puede desconocerse para efectos fiscales, porque podría dar lugar a que una relación laboral quedara comprendida en la actividad de prestación de servicios independientes gravada por el impuesto al valor agregado, con la consiguiente posibilidad de que el contratante acredite el impuesto trasladado por el contratista, pese a que aquella norma lo excluye en forma expresa, siempre y cuando la prestación cumpla con los tres

requisitos que señala el numeral aludido de la ley laboral, es decir, que ese tipo de trabajos cumpla con las condiciones de que: **a)** No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo; **b)** Deberá justificarse por su carácter especializado; y **c)** No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. Así, corresponde a la contribuyente acreditar que la contratación de los servicios independientes o subcontratación que refiere el dispositivo 15-A mencionado, se actualizó para poder acreditar la devolución del impuesto que solicita." (énfasis añadido).

Es importante destacar, que la jurisprudencia antes transcrita resulta aplicable y obligatoria para todos los órganos jurisdiccionales (Tribunales Colegiados, Unitarios, Jueces de Distrito, y Tribunales Administrativos) residentes en el estado de Jalisco.

Ahora bien, es de suma importancia tener en cuenta la trascendencia que puede tener esta jurisprudencia ya que los efectos pudieran darse no solamente en el rechazo del acreditamiento del IVA trasladado, sino también en otros rubros importantes como son:

A. No deducibilidad del gasto para efectos del ISR

En el caso específico de que en la factura emitida por el subcontratista se cobre el IVA por los servicios del personal, y el SAT determine que no se cumplieron los requisitos del artículo 15-A de la LFT, el comprobante fiscal sería emitido en contravención a la fracción VII del numeral 29-A del CFF. Por tanto, éste será no deducible.

B. Omisión de pago del ISR retenido a los trabajadores

Como ya fue comentado, el incumplimiento de los requisitos del artículo 15- A de la LFT implica que se considere que existe una relación personal subordinada entre los empleados y la empresa contratante, ya que este último se convierte en patrón.

En consecuencia, la empresa contratante que se considera patrón estaría sujeta a la retención del ISR por pago de servicios personales subordinados a los trabajadores.

C. Omisión de pago de cuotas del IMSS e INFONAVIT

De igual manera, la determinación del incumplimiento de los requisitos del artículo 15-A de la LFT podría generar una omisión por parte de la empresa contratante de las cuotas de seguridad social y de INFONAVIT al haber realizados pagos por servicios subordinados y no haber enterado las cuotas y aportaciones correspondientes.

D. Pago de la PTU

En relación a la PTU, la empresa contratante estará sujeta a participar de sus utilidades a los trabajadores de la empresa contratista, al ser considerado como patrón de los mismos.

En relación con la PTU, resulta cuestionable el criterio emitido por el Pleno de Circuito, pues en dicha materia no es claro si el SAT tiene facultades de acción para exigir el pago de la referida prestación.

Actividad vulnerable servicios de subcontratación

El pasado 21 de octubre se publicó en la página de internet de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), un criterio de interpretación por parte de la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF), respecto a de la prestación de servicios de subcontratación en los términos del artículo 15-A de la LFT, el cual señala lo siguiente:

Hacemos referencia al inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI), conforme a la cual se entenderá como Actividad Vulnerable y, por tanto, objeto de identificación, la prestación de servicios profesionales, de manera independiente, sin que medie relación laboral con el cliente respectivo en aquellos **casos**

en los que se prepare para un cliente o se lleven a cabo en nombre y representación del cliente, entre otras operaciones, la administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo de sus clientes. (Énfasis añadido).

Al respecto, nos permitimos puntualizar que el contratista al prestar el servicio de subcontratación en términos del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, actualiza el supuesto previsto por el inciso b) de la fracción XI del artículo 17 de la LFPIROPIR para ser considerada como actividad vulnerable y, por lo tanto, está sujeto al cumplimiento de las obligaciones previstas por la LFPIORPI y su normatividad secundaria, al llevar a cabo la administración y manejo de recursos del contratante, es decir de su cliente, en la realización del servicio contratado.

En este sentido, cabe mencionar que la citada fracción XI del artículo 17 de LFPIORPI hace referencia a prestación de servicios profesionales, y no a la subcontratación laboral en forma específica, por lo que me parece que no en todos los casos tendría que aplicarse esta disposición, solamente cuando derivado de la subcontratación el subcontratista lleve a cabo la administración y manejo de los recursos del contratante.

En mi opinión, es destacable primero el hecho de que las autoridades fiscales han emprendido una fuerte campaña de fiscalización respecto los servicios de subcontratación, ahora a través de la LFPIORPI al señalarla como una actividad vulnerable sujeta a ser identificada, en segundo término, el hecho de que los servicios de subcontratación sujetos a identificarse será cuando éstos comprendan la preparación para un cliente o se lleven a cabo en nombre y representación del mismo, entre otras operaciones, la administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo, es decir otros servicios que se subcontraten que no estén relacionados con los que se mencionaron anteriormente no serían sujetos al cumplimiento de disposición comentada, por lo que será necesario hacer un análisis caso por caso.

REFORMA 2017

El pasado 25 de octubre fue aprobada por la Cámara de Diputados la Miscelánea Fiscal para el ejercicio 2017, dentro de los temas más destacables se encuentran reformas sumamente importantes en materia de subcontratación laboral respecto de la deducción para efectos de ISR y del acreditamiento para IVA, mismas que comento a continuación.

Requisitos de la deducción para ISR de pagos por subcontratación

Se adiciona en la fracción VIII del artículo 27 de la LISR, un requisito para la deducción de los pagos por concepto de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, en este caso 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.

Acreditamiento del IVA trasladado

En el caso IVA, el requisito para su acreditamiento en los términos del artículo 5 fracción II, es que cuando se trate de actividades de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, el contratante deberá obtener del contratista copia simple de la declaración correspondiente y del acuse de recibo del pago del impuesto, así como de la información reportada al Servicio de Administración Tributaria sobre el pago de dicho impuesto.

A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, misma que deberá ser entregada en el mes en el que el contratista haya efectuado el pago. El contratante, para efectos del acreditamiento en el mes a que se refiere el segundo párrafo del artículo 4° de esta ley, en el caso de que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción deberá presentar declaración complementaria para disminuir el acreditamiento mencionado.

Conclusión

Como se puede observar, los antecedentes en materia de la subcontratación de personal respecto de los criterios tomados por las autoridades fiscales y los diferentes precedentes emitidos por algunos tribunales y colegiados, provocan la necesidad para las empresas que operan con este tipo de estructuras (*outsourcing* e *insourcing*), a llevar a cabo un análisis especializado con el fin de tener certeza de que esta relación contractual cumple con los requisitos previstos por el artículo 15- A de la LFT, y en su caso, tener elementos que sustenten que la relación con la empresa contratista es de carácter independiente, y en consecuencia no se actualiza la hipótesis normativa del artículo 14 fracción I, último párrafo, es decir, de la prestación de servicios subordinados no sujeto al gravamen del IVA, y con el fin de evitar otros riesgos inherentes como la omisión de retenciones y la deducibilidad en materia de ISR.

Por otra parte, las nuevas disposiciones para el ejercicio 2017 obligan al contratante de los servicios de subcontratación laboral a fiscalizar al contratista y obtener de él la documentación que compruebe el pago a los trabajadores y el entero del IVA trasladado, entre otros requisitos para que proceda su deducción para efectos del ISR y acreditamiento de IVA, respectivamente.

Finalmente, es claro que con los elementos con que cuentan hasta ahora las autoridades fiscales tienen un arma de dos filos contra la subcontratación de personal, en la eventualidad de que a su juicio no se cumpla el 15-A de la LFT traerá las consecuencias laborales y fiscales ya comentadas, y en contra parte, si se sustenta la subcontratación laboral, la legislación correspondiente vigente a partir del 2017 establece una serie de requisitos que de no cumplirse en tiempo y forma se incurrirá en la no deducibilidad de los pagos y la improcedencia del acreditamiento del IVA trasladado al contratante.

Fuente de información:
http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2016/12/Fiscoactualidades_diciembre_n%C3%BAm_35.pdf?utm_source=Lista+Boletines+Informativos&utm_campaign=4da6da9d7f-EMAIL_CAMPAIGN_2016_12_19&utm_medium=email&utm_term=0_d74bc1d8fc-4da6da9d7f-112417033

Arma de doble filo (FMI)

En diciembre de 2016, el Fondo Monetario Internacional (FMI) publicó en su revista trimestral de *Finanzas y Desarrollo* (F&D) el artículo *Arma de doble filo*. A continuación se presenta el contenido.

La globalización ejerce en nuestras vidas una influencia multifacética. Alimentada por la circulación de personas, de capital y de ideas, y facilitada por la tecnología de la información, significa para algunos la posibilidad de una vida mejor, y para otros, rupturas y penurias.

En este artículo, F&D esboza la vida de seis personas, en cinco continentes, afectadas por la globalización, para mejor o para peor.

Para algunos es una lucha. En Estados Unidos de Norteamérica, un trabajador del sector manufacturero pierde su empleo debido a la competencia externa, pero logra caer parado gracias a un programa público de reentrenamiento. En Suiza, los avances tecnológicos y la fortaleza del franco suizo enfrentan a la industria relojera tradicional

a una doble amenaza: la competencia de los relojes inteligentes y la mano de obra barata de su vecina Francia. En Burkina Faso, la capacidad de un agricultor para prosperar en el mercado internacional del algodón ha estimulado el crecimiento de la economía; pero tanto su subsistencia como la economía del país están amenazadas por la competencia de los países más ricos que pueden subsidiar la producción.

Otros se benefician, pero el panorama tiene muchos matices. En Filipinas, el nivel relativamente bajo de los costos laborales y una fuerza laboral bien formada que domina el inglés hace florecer la tercerización. Perú también se ha beneficiado del aumento extraordinario de los precios internacionales del cobre, en gran medida gracias a la demanda insaciable de China por este metal. Y en Francia —más precisamente en un suburbio difícil de París—, la aparición de aplicaciones de transporte como Uber ha reincorporado a la actividad a trabajadores desfavorecidos.

Segundo acto

John Powers se levanta antes del alba y viaja casi 100 kilómetros para llegar al trabajo en Pittsburgh, Pensilvania. A veces, después de una jornada agotadora instalando portones eléctricos, no llega a casa sino hasta las 21.00 h. A los 60 años, este veterano de la fuerza aérea gana 12 dólares la hora, y da gracias por tener trabajo.

“En toda mi carrera, trabajé en cinco lugares que cerraron o despidieron gente”, nos cuenta Powers recientemente, un domingo, mientras se relaja en su silla junto al fuego, en su casita de Rices Landing, un pequeño pueblo al sudoeste de Pensilvania.

Durante generaciones, los habitantes de Rices Landing y otras comunidades que bordean el río Monongahela tuvieron asegurado un trabajo bien pagado en las minas de carbón y las acerías, además de todos los negocios que las rodeaban, desde proveedores de equipamiento hasta centrales eléctricas. Esa vida comenzó a cambiar en la década de 1980, cuando la competencia del extranjero diezmó la industria siderúrgica.

Hoy, la tasa de desempleo del condado de Greene, en el que vive Powers, es de 7.1%, una de las más altas del estado de Pensilvania, que de por sí tiene una tasa de paro de 5.7 por ciento.

Una de las últimas víctimas de la competencia mundial fue la planta fundidora de cinc de Monaca, Pensilvania, donde Powers trabajó durante 18 años reparando maquinaria. La planta, que recuperaba cinc del polvo producido en los hornos de arco eléctrico de las acerías, cerró ante la importación de acero galvanizado poco costoso, que tiene un revestimiento de cinc.

La empresa propietaria, Horsehead Corporation, comenzó despidiendo más de 500 empleados —entre ellos, Powers— en 2013 y la cerró el año siguiente. Para competir con las importaciones, *Horsehead* construyó una fundición de bajo costo en Carolina del Norte y trasladó la producción de óxido de cinc a Canadá.

“Me entró pánico’’, recuerda Powers. “¿A qué me iba a dedicar? Ya no tenía 25 años”.

Un consejero del Departamento de Trabajo de Pensilvania lo convenció de que aprovechara un programa para trabajadores desplazados por la competencia externa. Aunque no le fue fácil aceptar que el gobierno le pagaría los estudios, Powers hizo un curso de electricista en una universidad técnica.

Tuvo que tomar clases de expresión oral y escrita y de matemáticas, además de las de electrónica y física. “Me costó’’, dice. “Había cosas que no me entraban en la cabeza. Tenía que volver a hacer todo dos o tres veces’’. Pero finalmente, decidió que le gustaba aprender y se graduó en 21 meses, sin faltar un solo día y con una mención especial.

“Fue un orgullo”, recuerda Powers, un hombre afable y de sonrisa fácil. “Logré algo que jamás me había imaginado”.

Powers consiguió un trabajo en una compañía que instala portones, donde antes había trabajado como aprendiz. Gana por hora la mitad de lo que le pagaba *Horsehead*. Muchos de sus antiguos compañeros de trabajo no tuvieron tanta suerte, comenta. Algunos perdieron sus casas. Uno que le hacía bromas por haber vuelto a clase gana ahora 10 dólares la hora en un tambo.

"Es difícil ganarse la vida'', explica Powers. "Por aquí, ganar 15 dólares la hora es mucho. Antes, ese era el sueldo de entrada en una acería''.

A Powers le gusta lo que hace, pero el trabajo es físicamente arduo —hace poco lo operaron de artritis en un hombro— y el trayecto es largo. En los últimos meses, se presentó sin suerte a más de 20 vacantes más cerca de casa, incluida una como supervisor de una planta municipal de tratamiento de aguas residuales.

Los lazos familiares atan. Su padre, de 84 años, es jubilado de una acería y vive en el cercano condado de Beaver, donde Powers creció. Y Powers está comprometido con Alisa Hatchett, una de las supervisoras del programa que lo animó a volver a clase.

Dentro de todo, Powers se considera afortunado. "Hay gente que se queja. Y lo que les digo es: 'El sistema hizo lo que tenía que hacer. Pudiste volver a estudiar. Ya nadie le garantiza nada a nadie. Todo lo que pueden hacer es darte una mano'. Y así fue".

Días agitados

Gracias a la industria de la relojería, Lionel Parmentier y su esposa han vivido con comodidad durante 40 años. Viven a tiro de piedra de famosos centros de esquí, viñedos de patrimonio mundial y el tranquilo espejo del lago Ginebra.

Prácticamente un símbolo del capullo económico que protege a los ciudadanos de Suiza, su tienda de ventas y reparaciones —M. Parmentier— ha sido una fuente de prosperidad constante y razonable para él y su familia durante décadas.

Pero la realidad ha cambiado para la industria de la que depende y para su hijo, que siguió los pasos de su padre pero no tiene ni trabajo ni demasiadas perspectivas laborales.

Entre 1995 y 2012, los fabricantes de relojes suizos vivieron una ola de crecimiento, generada por la demanda aparentemente insaciable de artículos de lujo en los mercados emergentes prósperos, sobre todo China. Pero la demanda de China cayó drásticamente desde 2012, arrastrando consigo la prosperidad de la industria. El Banco Nacional de Suiza le asestó otro golpe en enero de 2015, cuando permitió que el valor del franco suizo se disparara 15 a 20%. Eso encareció significativamente los relojes suizos en el exterior, un revés tremendo para una industria que exporta 95% de su producción.

Según las estadísticas de la Federación de la Industria Relojera Suiza, las exportaciones de relojes de pulsera han caído 5.6% desde 2011 y, lo que es peor, 12.4% entre el primer semestre de 2015 y el primer semestre de 2016. Lo que implicó despidos en grandes empresas como *Cartier*, *Vacheron Constantin* y *Piaget*. El *Swatch Group* (dueño de marcas como Omega y Tissot) declaró una disminución de 54% de las utilidades operativas en el primer semestre de 2016.

Pero si la famosa industria relojera está sufriendo, el resto de la economía parece sólida. El PIB per cápita de 60.500 dólares es 8% más alto que el de Estados Unidos de Norteamérica (ajustado según la paridad de poder adquisitivo). Otras exportaciones —sobre todo, la industria química y la farmacéutica—están en alza, y la economía global, estimulada en parte por el consumo público, marcha bien. Los sueldos son altos, y el desempleo es bajo. Los extranjeros no parecen estar comprando relojes suizos, pero la clientela local de M. Parmentier no ha mermado.

Aun así, Raphael, el hijo de Lionel, hace poco perdió el trabajo en una ronda de despidos en la *Compagnie Financière Richemont*, que incluye *a Cartier* y *Piaget* entre sus marcas. Había sido gerente de proyectos de la división que fabrica las esferas durante 10 años.

“Fue un balde de agua fría. Acabábamos de mudarnos a un edificio nuevo”, dice Raphael.

Como muchos analistas del sector, critica la estrategia de centrarse en el mercado chino. “Mirada desde fuera, obviamente es una manera peligrosa de hacer negocios”, puntualiza. “Quedan muy expuestos a los vaivenes de la economía china”.

Al principio, Raphael, padre de dos hijos pequeños, estaba seguro que encontraría otro trabajo en el sector. Pero no tardó en descubrir que toda la profesión zozobraba.

“Encontrar trabajo en esta industria en este momento no es ni más ni menos que ‘imposible’. Las empresas ya no contratan mucho”.

Para Raphael, la culpa es de los trabajadores transfronterizos provenientes de Francia, dispuestos a trabajar por menos. “En los aparcamientos de estas empresas no hay más que matrículas francesas. Para los suizos es difícil competir”.

El sistema suizo de seguro por desempleo le permite a Parmentier hijo cobrar alrededor de 80% del sueldo durante 18 meses mientras busca empleo. Ahora, tiene la mira puesta en la floreciente industria espacial suiza, convencido de que su experiencia en gestión de proyectos y sus conocimientos técnicos lo hacen un candidato natural.

Con todo, su padre no está por abandonar la industria que ha sido su medio de vida durante 40 años, aun a pesar de que el mercado de lujo está amenazado por los relojes inteligentes, que llevan incorporadas funciones informáticas. En su opinión, el reloj de

pulsera tradicional perdurará. Un reloj inteligente “no es un reloj; no es más que una pantalla. No es algo para dejarle a la próxima generación”.

Oro blanco

El algodón —para Burkina Faso, el segundo artículo de exportación más importante después del oro— proporciona un medio de vida para 4 millones de agricultores, entre ellos Kohoun Yorossi, que vive en Kamandéna, en la región centro-oeste del país.

Conocido localmente como “oro blanco”, el algodón genera casi 40% del PIB nacional, y hasta 2009 representaba cerca de 60% de los ingresos de exportación. Los productores de algodón son accionistas de las tres empresas del país: SOFITEX, Faso Coton y SOCOMA.

Bajo un sol abrasador, Yorossi le da instrucciones al conductor del tractor, que está aplicando pesticida a un campo invadido por parásitos. En su aldea en una región conocida como el granero del país por su potencial agrícola, este agricultor de 30 años de edad ha estado trabajando 30 hectáreas —la mitad dedicadas al algodón— desde 2002.

En un año promedio, gana más de 7 mil 500 dólares. “Así pude comprar un tractor totalmente equipado hace tres años. También pude mejorar el nivel de vida. Antes vivíamos en casas viejas, pero ahora mi familia está cómoda y todo anda bien”, explica.

Pero entre 2008 y 2010, Yorossi produjo casi la mitad menos. Desalentados por el bajo nivel de los precios, algunos agricultores como él reemplazaron el algodón con cereales, y otros redujeron el número de hectáreas cultivadas.

Otro golpe devastador fue la adopción generalizada de un algodón genéticamente modificado, llamado algodón Bt, tras la llegada de la empresa estadounidense

Monsanto. Las semillas de algodón Bt se plantaron en todo el país en 2009, tras varios años de experimentación. Esta nueva variedad, que requiere considerablemente menos pesticidas, era muy prometedora para los agricultores que luchaban por mantener sus cultivos libres de parásitos.

Pero los agricultores se encontraron con que la nueva variedad producía algodón de fibras más cortas y de un color más apagado, lo cual le restó atractivo en el mercado internacional y empañó la reputación del algodón burkinés, tradicionalmente reconocido por su calidad.

"Con los OGM nos prometieron el oro y el moro, y terminamos peor que antes", explica Yorossi.

Hay también en juego otros temas. Al aumentar la dependencia del algodón, Burkina Faso se ha expuesto a *shocks* externos, como la sequía, las inundaciones y la caída de los precios internacionales del algodón, como ha experimentado el país en los últimos años.

Para apuntalar la industria algodonera, el gobierno ha mantenido el precio de las semillas, los fertilizantes y otros insumos en 25 dólares por bolsa y subió el precio que paga por kilogramo de semillas de algodón de 34 a 40 centavos. Yorossi se beneficia, pero ese aumento le costará al gobierno burkinés alrededor de 53 millones de dólares por una superficie cultivada de 800 mil hectáreas.

Apoyado por el gobierno, con los insumos de buena calidad que necesita y con el pago en mano de su producción, Yorossi espera poder ayudar al país a alcanzar la meta de producción.

Aun así, se queja de la competencia externa. Las exportaciones de algodón de Burkina Faso enfrentan una dura competencia de los grandes productores, sobre todo los que

reciben subsidios en países como Estados Unidos de Norteamérica. Como muchos de sus compatriotas agricultores, se opone a esos subsidios porque cree que desestabilizan la producción local.

La situación ha mejorado. En las negociaciones de la Organización Mundial del Comercio, los cuatro grandes productores de algodón de África ("Cotton 4") Benin, Burkina Faso, Chad y Malí, recibieron respaldo para un acuerdo que limitaría los subsidios a la exportación en los países ricos y abriría el mercado a las exportaciones de algodón de los países más pobres. Hay países como Australia, Canadá, Estados Unidos de Norteamérica, Japón y Suiza, así como algunos de la Unión Europea, que han comprometido 295 millones de dólares en asistencia para el desarrollo destinada al sector algodonero africano, pero para mediados de 2016 se había desembolsado menos de la mitad.

"No pedimos que dejen de ayudar a sus agricultores, pero sí que cumplan con sus compromisos y permitan que el algodón africano sea un medio de desarrollo para millones de pobres", dice Yorossi.

Una llamada que encontró respuesta

Cuando Rain Tan, siguiendo el ejemplo de sus colegas, se pasó del sector de la hotelería a la incipiente industria de los centros de llamadas en 2001, no se imaginó que esta terminaría siendo la segunda fuente de divisas más grande de las Filipinas y uno de los principales empleadores. Lo único que motivó a Tan a entrar en el centro de llamadas eTelecare como parte del equipo que manejaba las reservas del viejo hotel Mandarin Oriental Manila fue el atractivo de una nueva aventura.

"Conceptualmente, me parecía interesante", dice Tan. "Además, siempre me gustó trabajar a horas extrañas. Supongo que las empresas del sector no sabían dónde contratar personal; la industria hotelera parecía ser el lugar donde mejor iba a encajar

porque necesitaban gente que trabajara de noche y tuviera habilidades de servicio al cliente y facilidad para los idiomas".

Tan, que entonces tenía 24 años, estaba convencido de que no tenía nada que perder. "Mi razonamiento fue que, si me equivocaba, siempre podía dar marcha atrás", explica Tan, graduado en marketing de la Universidad De La Salle de Manila.

La decisión de ingresar en la industria de tercerización de procesos empresariales resultó uno de los mayores aciertos de su carrera. Tan ascendió de agente a jefe de equipo y terminó siendo vicepresidente de recursos humanos de *Convergys Philippines*, una de las empresas pioneras del sector y el empleador privado más grande del país.

De acuerdo con los últimos datos del gobierno, se prevé que la industria genere ganancias de 25 mil millones de dólares este año, frente a 3 mil 200 millones de dólares en 2006. En 2016, emplea aproximadamente a 1.3 millones de filipinos, frente a 240 mil en 2006. Este sector en expansión —que se ocupa de procesos empresariales como la contabilidad, la nómina y el t*elemarketing*— hoy genera casi 8% del PIB del país, frente a 2.6% en 2006.

Este porcentaje seguramente aumentará aún más gracias a las ventajas clave que ofrecen las Filipinas: personal experimentado; afinidad cultural con Estados Unidos de Norteamérica, una de las fuentes más grandes de empleos tercerizados; y el número de graduados universitarios.

Dadas las perspectivas de crecimiento —que aún son halagüeñas, según funcionarios públicos y de la industria, y pese a las diatribas del flamante presidente Rodrigo Duterte en contra de Estados Unidos de Norteamérica—, Tan cree que la industria debe prepararse para la próxima ola de crecimiento.

Desde los servicios de voz, como la atención al cliente y las ventas de productos y servicios, las Filipinas debe ascender en la cadena de valor y captar una cuota mayor del mercado de los servicios que no son de voz y los servicios de mayor valor agregado, incluidos los analíticos y financieros, que han atraído países como India.

Contratar personal calificado nunca ha sido fácil. Además de trabajar de noche y lidiar con clientes enojados, es indispensable hablar inglés con fluidez y saber comunicarse.

En una industria en la cual pasarse de un centro a otro es más la regla que la excepción, Tan dice que les recalca a los empleados que están contribuyendo significativamente a la economía y proporcionándole un servicio valioso al mundo entero.

Éstas son las realidades que lo mantienen en su puesto.

“Los clientes siempre comentan que nadie les brinda un servicio de mejor nivel”, precisa Tan. “Realmente atendemos a la gente y esa es la marca que tenemos como pueblo”. Al mismo tiempo, añade, es hora de que el sector filipino de la tercerización se adentre en nuevos terrenos, especialmente mejor remunerados.

“En esta competencia, el que llega primero suele quedarse con la mayor parte. Así que cuanto antes consigamos trabajos de mayor valor agregado, mejor para nosotros y mejor para el país”, reflexiona.

Lo que brilla por su presencia

Walter Ascona es un guía dentro y fuera de la fundición de cobre de *Southern Peru Copper en Ilo*, en la región de Moquegua. Siempre sugiere a los jóvenes que hagan preguntas. “No hay que dejar de preguntar, porque siempre hay algo que aprender”. Y lo dice porque así ocurrió con él, cuando llegó muy joven a *Ilo*, hace 41 años.

Al enterarse de que sería padre, Ascona le dijo adiós a la Universidad de Tacna, donde cursaba el segundo año de ingeniería mecánica, y empezó a trabajar. Comenzó de obrero y ascendió rápidamente. Hoy, a los 63 años, es el líder del equipo de procesos en la fundición.

Dentro y fuera de la fundición es muy respetado. Ha sido tres veces alcalde del distrito de Pacocha, mientras trabajaba en minería durante las tardes y las noches. Durante 15 años, también fue líder sindical en Southern y miembro de la Central General de Trabajadores del Perú.

Southern, que fue adquirida por el Grupo México en 2010, es una de las empresas mineras de cobre más grandes del mundo y genera más de 60% de la producción peruana. "Aquí he aprendido de todo: compañerismo, amistad, saber pedir, saber exigir. Espero seguir trabajando aquí, pues es parte esencial de mi vida", dice Ascona. "Gracias a la actividad minera he tenido un buen nivel de vida".

La empresa no ha beneficiado solo a Ascona y a sus compañeros: también ha promovido el desarrollo de la infraestructura tanto en *Ilo,* donde se encuentra la planta procesadora, como en Toquepala, donde está ubicada la mina.

Al igual que Chile, Perú disfrutó de un crecimiento económico vigoroso gracias al alza de los precios internacionales del cobre y la escalada de las exportaciones de cobre a China. El mercado de valores peruano se triplicó en tamaño entre fines de 2008 y de 2010, y en 2012 Perú era el tercer productor mundial de cobre. Pero al boom de los metales le siguió el colapso asiático, en el que se desplomaron los metales, y la economía mundial se vio sumida en el caos.

"En el 2007 empiezan a subir los sueldos, y los trabajadores —obreros y empleados— teníamos utilidades anuales de entre 80 mil y 100 mil soles. Uno nunca pensó verse con

tanto dinero”, recuerda Ascona. “Hubo un efecto multiplicador, porque el taxista, el comercio, todo se benefició. Pero en una caída, también todo baja”.

“Somos parte de una economía global”, añade. “Pasamos de menos de 1 dólar la libra de cobre a 4 dólares. Todos ganamos, nuestro poder adquisitivo creció, consumimos en abundancia; la empresa hizo obras sociales y también invirtió en ellas. Pero la bonanza no fue sostenida, y ahora con algo más de 2 dólares la libra debemos andar con cuidado. La empresa sigue ganando, pero menos. Igual nosotros”.

La globalización es necesaria, más aún para un país como Perú. Pero también implica riesgos, y Ascona lo sabe. Aun así, considera que los gobernantes peruanos deben apostar por una diversidad productiva, para que el futuro de los peruanos no dependa únicamente de la minería.

“La caída del precio del cobre nos ha explotado en la cara, y no hemos estado preparados; necesitamos alternativas económicas y mucha voluntad política”, subraya.

Ascona también llama la atención sobre otro tema imprescindible: el cuidado del medioambiente. “Creo que Perú poco a poco debe promover inversiones que no solo proporcionen crecimiento económico, sino que también generen desarrollo sostenible, con más empleos, ingresos más seguros y menos dañinos para las personas y el medioambiente”, detalla.

Padre de tres hijos adultos y el mayor de seis hermanos, Ascona es saludado con afecto mientras recorre las calles de *Ilo*. En casa esperan que pasen pronto los años para que se jubile, pero de momento no piensa en el retiro. Mantiene limpio su casco blanco para ir a trabajar, en cualquiera de los turnos que le toque. Él trabaja —más que para Southern— para que Perú no se detenga.

Ruta de escape

A solo cinco minutos caminando desde la "Péripherique", la vía circunvalar que rodea París, hay un mundo totalmente diferente. Aquí, en Aubervilliers, una población de 80 mil personas que en su momento formó parte de la zona industrial más grande de Europa, la tasa de desempleo supera por lejos el 20%. A muchos residentes, descendientes de inmigrantes, les cuesta llegar a fin de mes.

En los últimos 15 años, la ciudad de Aubervilliers y el gobierno francés han invertido millones de euros en la regeneración urbana. Flamantes edificios de oficinas y centros de compras ocupan el lugar de antiguas fábricas. En septiembre de 2016, la empresa de transporte estadounidense Uber abrió aquí un centro de servicio por una razón: la mayoría de los conductores viven cerca, en Seine-Saint-Denis.

Aunque vigilada por el gobierno y muy criticada por los taxistas tradicionales, Uber fue un éxito relámpago en París. En 2015, en Seine-Saint-Denis solamente, 2 mil 700 conductores —casi 80% del total del país— empezaron a trabajar para la empresa californiana. Alrededor de 40% eran desempleados.

El centro de Uber tuvo éxito casi de inmediato: todos los días se forma una larga cola en la entrada. Algunos desean trabajar como conductores, otros requieren consejos sobre contabilidad o información sobre servicios prestados por compañías asociadas a Uber. Y otros aprovechan los cursos gratuitos que ofrece la empresa.

Uno de ellos es Farah Abdellah, un inmigrante marroquí de unos 50 años. Durante 23 años se ganó bien la vida como director de producción en la industria de impresión de textiles. Hace unos dos años, su empleador —*Finishtex*— quebró y dejó a Abdellah sin empleo. Uber le ofrece una trayectoria diferente. "Trabajar como conductor independiente es una manera muy buena de cambiar de carrera. Y esta empresa tiene una reputación internacional, así que no hay nada que no sea positivo".

Para muchos franceses, “uberización” es una mala palabra. Significa trabajos mal remunerados en un mundo de contratistas independientes sin protección. Pero la mayoría de los visitantes del centro de Uber tienen una visión optimista. “Mi sueño siempre fue abrir mi propia empresa”, comenta Abdellah. “Preferiría ser un pequeño empresario. Seguiré buscando trabajo en mi campo”.

Después de un día al volante, Abdellah hace un balance: “No es como me imaginaba. Estar sentado en el auto todo el día no es tan fácil. Será una solución pasajera, pero por lo menos tengo trabajo otra vez”.

Más que en otras ciudades, ser conductor de Uber en París tiene una dimensión social. “Muchos de nuestros conductores nunca entraban en la ciudad. Ahora salen de barrios grises y hablan con parisinos de toda condición social. Les da una perspectiva distinta y más confianza: se dan cuenta de que pueden escapar de los suburbios”, explica uno de los empleados del centro.

Uber bien podría ser uno de los creadores de empleo más grandes de Seine-Saint-Denis. A pesar de las promesas, el gobierno no ha logrado resolver el problema del desempleo allí. “Ahora esta empresa privada está haciendo lo que debería hacer el gobierno”, explica Abdellah.

Hay otra razón más sutil por la cual Uber atrae a los habitantes de los suburbios. El código postal de la zona —93— simboliza vivienda social, violencia y pobreza. “Mucha gente que está en esta oficina busca trabajo desde hace mucho tiempo. Cuando un empleador ve ‘93’, arroja el currículum a la basura, aun si estamos perfectamente calificados”, explica con irritación Abdellah. “Pero Uber, no”.

Fuente de información:
http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2016/12/pdf/sword.pdf