



***Empresas sin  
trabajadores  
propios y  
honorarios  
profesionales***

**CPC. ROSA HUEPA ONOFRE**



# CONCEPTO

---

- El Outsourcing es un término inglés conformado por dos palabras "out" que traducida al español significa fuera y "source" cuyo significado es fuente u origen, es decir, la expresión se refiere a una fuente externa, la cual generalmente dentro del ámbito empresarial es utilizada para referirse a la subcontratación, externalización o tercerización

# CONCEPTO

---

- Podemos definir como un proceso empleado por una empresa en el cual otra empresa u organización es contratada para desarrollar una determinada área de la empresa contratante.

# OBJETIVO:

---

- El objetivo de dicho proceso busca encontrar una fuente externa que pueda **funcionar en un área del negocio de manera más eficiente**, obteniendo así más tiempo y recursos para centrarse en los aspectos clave de la gestión empresarial.

- 
- Un servicio de estos busca resolver problemas funcionales y/o financieros a través de un enfoque que combina infraestructura, tecnológica y física, recursos humanos y estructura financiera en un contrato definido a largo plazo.

- 
- De acuerdo a Werther y Davis, (2000) los servicios de outsourcing son conocidos como servicios externos que una empresa requiere para completar funciones administrativas o de determinadas tareas técnicas que esta ya no puede realizar de manera interna por múltiples razones, y la mayoría de las veces estas son por razones económicas.

- 
- Mondy consideró al Outsourcing como el abastecimiento externo cuyo proceso consiste en transferir la responsabilidad de un área de servicio y sus objetivos a un proveedor externo, impulsado por la necesidad de reducir costos ocasionados por ingresos escasos o presupuestos más limitados, fusiones y adquisiciones que han creado muchos sistemas redundantes.

# TIPOS DE OUTSOURCING

---

- Outsourcing de sistemas financieros.
- Outsourcing de sistemas contables.
- Outsourcing de sistemas Informáticos.
- Outsourcing en el área de Recursos Humanos.
- Outsourcing de los sistemas administrativos.
- Outsourcing de actividades secundarias.



- 
- Outsourcing total: Implica la transferencia de equipos, personal, redes, operaciones y responsabilidades administrativas al contratista.
  - Outsourcing parcial: Solo se transfiere algunos de los elementos anteriores.

# MODALIDADES DE OUTSOURCING

---

- Deslocalización: También conocido como Off-shoring, Implica la contratación de servicios a terceros radicados en países que ofrecen costos menores a causa de la legislación laboral, entre otros factores.

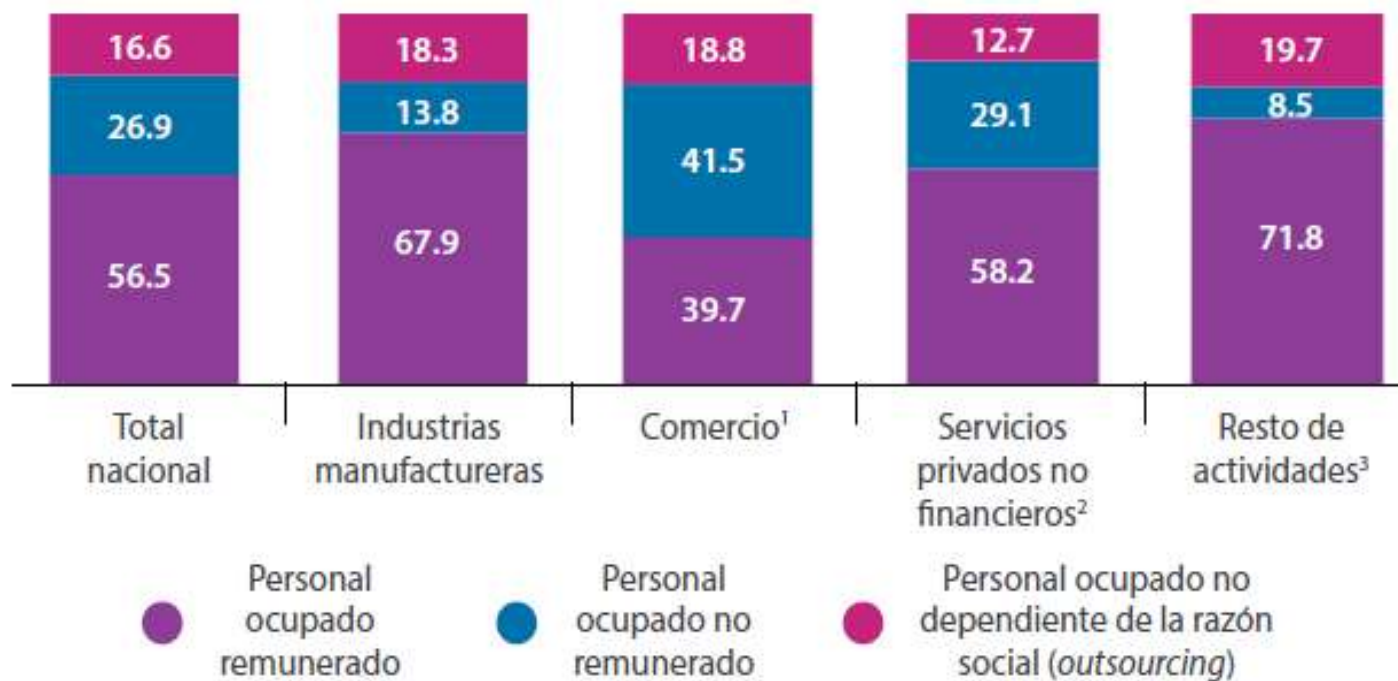
- 
- In-house: Es el outsourcing que se produce en las instalaciones de la organización contratante del servicio.
  - Off-site: Cuando el servicio de outsourcing se produce en las instalaciones de la propia empresa que lo presta.

- 
- Co-sourcing: Modalidad en la cual el prestador del servicio de outsourcing ofrece algún tipo de valor añadido a su cliente, como compartir los riesgos.

- 
- Colaborativo: Se aplica a la utilización de la capacidad ociosa en las operaciones para producir artículos o prestar servicios a un tercero. El término enfatiza las oportunidades de colaborar con jugadores en los que tradicionalmente no se había pensado

INEGI:

## Porcentaje de personal ocupado total por actividad según categoría de personal, 2013



# Sectores.

---

- En México, la figura del outsourcing es relativamente nueva.
- Primero: vigilancia y limpieza
- Servicios de comedor y mantenimiento
- Reclutamiento y selección de personal.
- Relaciones públicas, sistemas de información.
- Mantenimiento de sistemas y procesamiento de datos

- 
- El proceso de Outsourcing se ha implantado cada vez más a lo largo de los años en compañías manufactureras, en el área de servicios, en el sector financiero y en diversas organizaciones en general.



- 
- En lo que se ha convertido una tendencia de crecimiento, muchas organizaciones están tomando la decisión estratégica de poner toda o parte **de su función de sistemas en las manos de especialistas**, permitiéndoles concentrarse en lo que mejor saben hacer - maximizar el rendimiento minimizando los costos.

- 
- Una Pyme debería contratar los servicios de una empresa tercerizadora porque le va a permitir enfocarse en sus objetivos de negocio, en los productos y servicios que ofrecen y dejar a especialistas algunas actividades como contratación o cobranza.

# MECANICA DE OPERACIÓN DE OUTSOURCING DE PERSONAL

---

- Realización de contratos de prestación de servicios entre la contratante y la prestadora de servicios de personal
- Entrega del expediente completo de los trabajadores para procesar sus altas ante el IMSS y elaborar los correspondientes contratos de trabajo, así como un convenio de sustitución patronal.

- 
- Proceso de nómina semanal o quincenal que se realiza en base al depósito que el cliente efectúa al outsourcing incluyendo comisión e IVA para la facturación del servicio.
  - Realización del pago de nómina a las cuentas de los trabajadores.

- 
- Entrega de comprobante fiscal al contratante por la prestación del servicio.
  - Entero de pago de cuotas al IMSS e INFONAVIT, así como entero de retenciones ISR en los casos en los que se generan.

# Esquemas de outsourcing

---

- Los que tienen Seguridad Social
- Los que no tiene seguridad social
- Socios cooperativistas
- Sociedades civiles

# VENTAJAS

---

- Apoyo a la creación de empleo
- Posibilidad de tener una organización más flexible y ligera.
- Posibilidad de concentrarse en la parte medular y estratégica del negocio
- Reducción de carga administrativa

# VENTAJAS

---

- Reducción de contingencias legales y laborales para quien contrata el servicio.
- El costo del servicio es totalmente deducible.
- El desarrollo económico del sector productivo.
- Especialización por tareas en función de los servicios prestados



# VENTAJAS

---

- La responsabilidad de las empresas contratantes de servicios al establecer controles de calidad adecuados a través de criterios y sistemas de evaluación establecidos conjuntamente con los prestadores de estos servicios.

# VENTAJAS

---

- Un nuevo enfoque del sistema de costos para poder evaluar claramente la disminución de los costos en los procesos tercerizados, y aumento de la calidad.
- Un mayor entrenamiento y desarrollo profesional para los empleados dentro de las empresas prestadoras de servicios

# VENTAJAS

---

- La revalorización de los talentos humanos
- La agilidad en las decisiones se refuerza con la tercerización
- Aprovechamiento de los espacios físicos y revalorización de los recursos instalados (maquinarias, equipos) para optimizar el uso.

# VENTAJAS

---

- No se incrementan los pasivos de la empresa.
- Disminución del tiempo de la curva de aprendizaje
- Enfocar mejor la empresa. Permite a la compañía enfocarse en asuntos empresariales más ampliamente.

# VENTAJAS

---

- Tener acceso a las capacidades de clase mundial. La misma naturaleza de sus especializaciones, los proveedores ofrecen una amplia gama de recursos de la clase mundial para satisfacer las necesidades de sus clientes.
- Acelerar los beneficios de reingeniería.

# DESVENTAJAS

---

- Compartir riesgos.
- Destinar recursos para otros propósitos inclusive en la parte sustentable y de cultura fortaleciendo la parte humana.
- El Outsourcing es aplicable a diferentes áreas de la organización, como por ejemplo, personal, compras, mercadeo.

# DESVENTAJAS

---

- Pérdida de habilidades críticas para el cumplimiento objetivo del negocio o desarrollo de habilidades que incorrectamente pueden ser catalogadas como esenciales.
- Pérdida del control sobre la calidad de los servicios contratados.

# DESVENTAJAS

---

- En caso de no realizar unos análisis del mercado de las compañías prestadoras de servicios, la tercerización se puede convertir en el camino directo al fracaso.
- Los errores no pueden ser admitidos al momento de escoger un área a tercerizar



# DESVENTAJAS

---

- Si la decisión de tercerizar no esta bien fundamentada dentro de la empresa, la sola idea de aplicarla podría ser causante de un caos generalizado en todos los niveles de organización

# DESVENTAJAS

---

- No todos los empleados que perdieron su puesto dentro de la organización podrán ser absorbidos por las empresas prestadoras de servicios.
- Existe una sucontratación y por lo tanto una deslealtad del trabajador ante la institución

# DESVENTAJAS

---

- No existe el sentido de pertenencia, por lo tanto la productividad baja.
- No hay antigüedad para los trabajadores, por lo tanto, afecta el ambiente laboral.
- Existe un mayor riesgo de incrementar el número de rotación de personal por lo que simboliza más gastos de contratación y capacitación.

# DESVENTAJAS

---

- Menores salarios y prestaciones para los trabajadores.
- Vigilar permanentemente el cumplimiento de las obligaciones de las outsourcing lo que genera una carga administrativa.

# DESVENTAJAS

---

- Manejo de información confidencial por parte de un tercero.
- Mayor vigilancia por parte del SAT, IMSS e INFONAVIT, STPS

# PUNTO DE VISTA TRABAJADOR

---

- La figura de outsourcing es buena cuando se encuentra ajustada a la Ley y se respetan los derechos de los trabajadores; lo que sigue siendo increíble es que en México existen muchísimas empresas sin trabajadores, ya que todos los servicios los subcontratan

# PUNTO DE VISTA TRABAJADOR

---

- El empleado debe saber los siguientes puntos para tener claridad respecto del outsourcing:
- Verificar quién aparece como patrón ante las autoridades sociales (IMSS, INFONAVIT).
- Checar referencias de dicha empresa

# PUNTO DE VISTA TRABAJADOR

---

- Verificar cada determinado tiempo las aportaciones que son descontadas del salario por concepto de seguridad social para que estén al día en el pago de dichas aportaciones.
- Delimitar quiénes son realmente los patrones para poder delimitar responsabilidades.



- 
- **Sueldo**= todo aquello que le doy al trabajador por su trabajo
  - **Previsión social**= todo aquello que le doy al trabajador que no es por su trabajo

# De Previsión Social

---

- Áquellas que se otorgan por la sola existencia de un vínculo laboral, con el propósito de otorgar a los trabajadores diversos satisfactores en especie o en dinero para solventar necesidades presentes o futuras, los cuales elevan el nivel de vida de ellos y sus familiares.

- 
- Estas prestaciones de previsión social no son retributivas, porque su entrega no esta condicionada al servicio efectivo de trabajo de los colaboradores, sino simplemente que éstos tengan la calidad de trabajadores de la empresa a la cual pertenecen.

---

# FACTOR HUMANO



# Compensaciones

---



- ¿Qué es la compensación?
- El término compensación se utiliza para "designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo" como empleados de una empresa. De esto que las personas reciben por su trabajo, una parte muy importante lo constituyen el sueldo, los incentivos, cuando los hay, y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie. La otra parte importante de la compensación, **corresponde a la satisfacción que el personal obtiene**, de manera directa, con la ejecución de su trabajo y de las condiciones en que éste se realiza.

# Adquisición de personal calificado

---



- Las compensaciones deben ser suficientemente altas para atraer solicitantes. Ya que las compañías compiten hoy día una contra otra en el mercado laboral, los niveles de compensación deben corresponder a las condiciones de oferta y demanda en el mercado laboral. En ocasiones, se necesita un incentivo adicional, una tasa salarial más alta para atraer a quienes trabajan en otras compañías.

# Garantizar la igualdad

---

- La administración de sueldos y salarios postula como un objetivo esencial la igualdad interna y la externa. La primera requiere que el pago guarde relación con el valor relativo de los puestos, expresado en la fórmula “igual retribución a igual función”. Y la segunda significa que se cubre a los miembros de la organización una compensación similar a la que obtienen los empleados con funciones análogas en otras organizaciones.

# • Retener empleados actuales

---

- Cuando los niveles de compensación no son competitivos, la tasa de rotación aumenta. El nivel de compensación debe ser competitivo para prevenir este fenómeno





# Alentar el desempeño adecuado

- El pago debe reforzar el cumplimiento adecuado de las responsabilidades para que el desempeño continúe siendo adecuado en el futuro. El buen desempeño, la experiencia, la lealtad, las nuevas responsabilidades, pueden alentarse y reforzarse mediante una política adecuada de compensaciones.



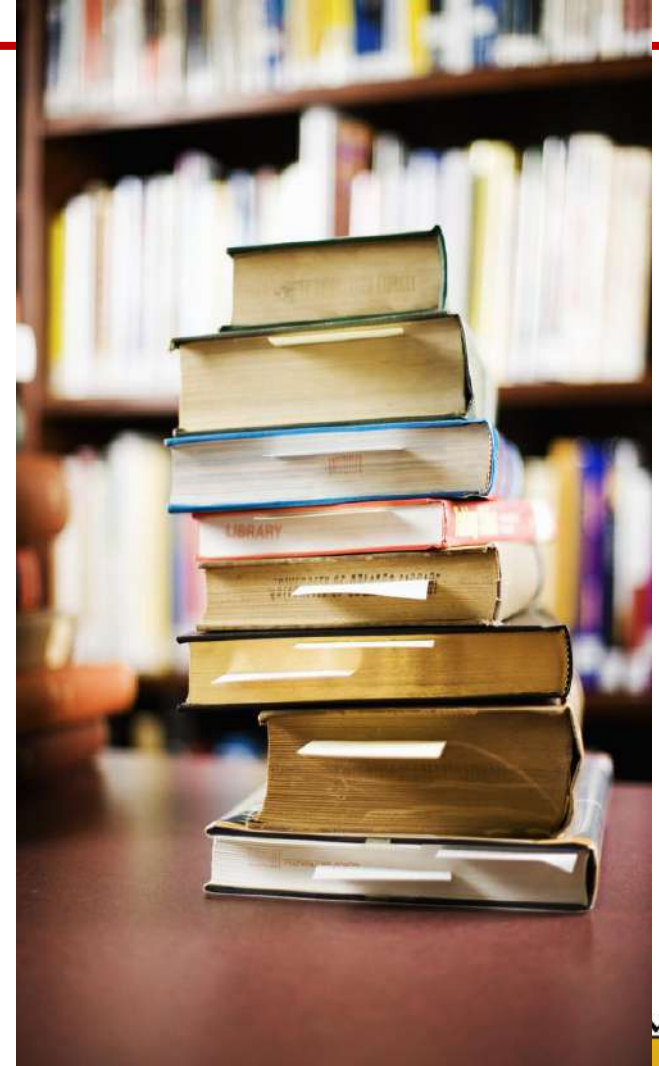
# Controlar los costos



- Un programa racional de compensaciones contribuye a que la organización obtenga y retenga su fuerza laboral a costos adecuados. Sin una estructura sistemática de sueldos y salarios, la organización puede estar compensando a niveles excesivos o insuficientes los esfuerzos de sus miembros.

# Cumplir con las disposiciones legales

- Como otros aspectos de la administración de personal, la administración de sueldos y salarios se inscribe en un marco jurídico específico. Un programa adecuado de compensaciones tiene en cuenta estos factores y se asegura de cumplir las disposiciones legales vigentes.



- **Mejorar la eficiencia administrativa:** Al procurar cumplir los otros objetivos de un programa efectivo de compensaciones, los especialistas en la administración de sueldo y salarios se esfuerzan por diseñar un programa que se administre con eficiencia.



# MOTIVACIÓN

---



- Hay que estimular a sus subalternos para que cumplan con sus responsabilidades en una forma adecuada y constructiva.



## Motivación

---

- Una parte más del proceso en las organizaciones es el recurso humano



## motivación

---



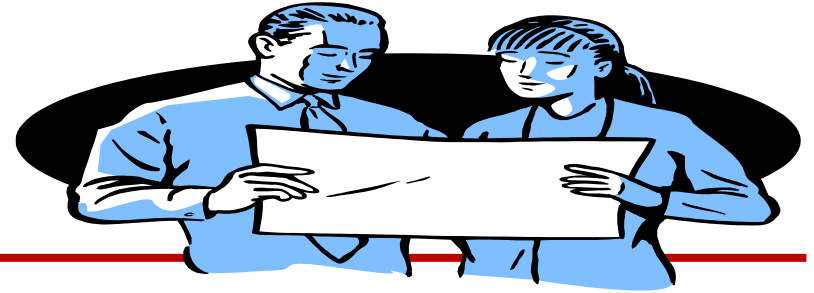
- Una de las formas en que se logra la motivación es a través de incentivos económicos.
- Ya que es un manera de satisfacer sus necesidades y se atraído hacía ella . A la oportunidad percibida se le llama incentivo.

# El dinero como incentivo

- El dinero satisface necesidades.
- Pero valerse de él para hacer que la gente trabaje más es algo más complejo.
- Ya que el dinero no hay en cantidades ilimitadas.
- Principio de economía: « los recursos siempre serán menores a las necesidades»
- Debe subrayarse que sean cuales fuesen los efectos del incentivos monetarios, su impacto final sería una función en que el individuo los valora en comparación con otros incentivos, y su percepción del grado en que cierto curso de acción es visto como medio para alcanzar este valor (Locke, Bryan y Kendall: 1968)







- El responsable de las compensaciones debe conocer bien el entorno global de las organizaciones: misión, visión y los objetivos de la empresa.
- Debe conocer los puntos de vista de los empleados.
- Para formular políticas aceptables y benéficas entre sí.
- Un buen plan de prestaciones brinda al empleado un pago y prestaciones que son competitivos, equitativos y que les permita vivir adecuadamente.
- Se debe cuidar el crecimiento racional y correcto de la empresa. (Varela Juárez, 2013)

# CÓDIGO CIVIL DE YUCATÁN

---

- **Artículo 1808.-** Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituyan una especulación comercial, con el fin de dividir entre sí el dominio de los bienes y las ganancias y pérdidas que con ellos se obtengan o sólo las ganancias y pérdidas

# CÓDIGO CIVIL DE YUCATÁN

---

- **Artículo 1817.-** El socio que contribuye con numerario u otros valores realizables, se llama socio capitalista; el que contribuye sólo con su trabajo personal o el ejercicio de cualquier profesión o industria, se llama socio industrial.
- **Artículo 1818.-** Las sociedades son universales o particulares

# CÓDIGO CIVIL DE YUCATÁN

---

- **Artículo 1832.-** En toda sociedad universal, de cualquiera especie que sea, se sacarán de los fondos comunes las expensas y gastos necesarios para los alimentos de los socios, conforme a lo dispuesto en los artículos 35 y 36 del Código de Familia

# CÓDIGO CIVIL DE YUCATÁN

---

- Los alimentos previstos en el párrafo anterior no se considerarán como tales para ningún efecto fiscal, tampoco otorgarán el carácter de acreedor alimentario a los beneficiarios de los mismos, incluyendo en específico, la fracción XXVI del artículo 93 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

# **CÓDIGO DE FAMILIA PARA ~~EL ESTADO DE YUCATÁN~~**

- **Proporcionalidad de los alimentos**
- **Artículo 35.** Los alimentos deben ser proporcionados de acuerdo con la posibilidad económica del que debe otorgarlos y a la necesidad de quien debe recibirlos.

---

# SOCIEDADES COOPERATIVAS

- 
- **Artículo 2.-** La sociedad cooperativa es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios.



---

# CONTRATO DE OUTSOURCING

# CONTRATO

---

- El **contrato de outsourcing** es básicamente un contrato de prestación de servicios, pero es aplicado dentro de una empresa para realizar los movimientos o procesos que realizaría un departamento, pero siendo hechos por otra empresa especializada para ello.

# PARTES DEL CONTRATO

---

- a) Por un lado, la empresa que contrata el *outsourcing*, que es empresa cliente (*beneficiario*) que, en términos generales, es la que decide cuál es la actividad que se delegará a la empresa de *outsourcing*.
- EL CONTRATO DE OUTSOURCING\*, Daniel ECHAIZ MORENO  
(<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/122/art/art6.htm>)

# Partes del Contrato

---

- b) Y, por otro lado, el *outsourcer* (*prestador de servicios*), que será a quien se le delega, la tarea de realizar la actividad de la empresa cliente, porque cuenta con el *expertise* del negocio

# Derechos de la empresa cliente

---

- a) Definir el objeto del *outsourcing*;
- b) Supervisar al *outsourcer*;
- c) Ejercer sus derechos de propiedad intelectual;
- d) Exigir la exclusividad del *outsourcer*;
- e) Mantener la propiedad de los bienes trasladados al *outsourcer*;

- 
- f) Exigir la confidencialidad de la información proporcionada al *outsourcer*;
  - g) Coordinar la estrategia del negocio sin que esto cree una relación de subordinación del *outsourcer* respecto a la empresa cliente;
  - y h) Obtener los resultados en los términos pactados

# Obligaciones de la empresa cliente

---

- a) Determinar los alcances de la delegación de la actividad que realizará el *outsourcer*;
- b) Proporcionar la información necesaria al *outsourcer* para el cumplimiento de su prestación;
- c) Supervisar el cumplimiento de la actividad en los plazos pactados;
- d) Retribuir al *outsourcer*, y
- e) Cumplir con las demás cláusulas pactadas en el contrato de *outsourcing*

- 
- Vigilar que la outsourcer cumpla con sus obligaciones laborales, seguridad social, INFONAVIT y SAT



# Derechos del *outsourcer* son:

---

- a) Gozar de autonomía jurídica, económica y administrativa;
- b) No subordinarse a la dirección de la empresa cliente;
- c) Realizar negocios con otras empresas en tanto no viole el pacto de exclusividad; d) Recibir la información necesaria de la empresa cliente para el cumplimiento de su prestación,
- y e) Ser retribuido.

# Obligaciones del *outsourcer*

---

- a) Contratar personal capacitado para la realización del *outsourcing*;
- b) Respetar los derechos de propiedad intelectual de la empresa cliente;
- c) Mantener la exclusividad y la confidencialidad a favor de la empresa cliente;
- d) Responsabilizarse por la pérdida de bienes o documentos de la empresa cliente;

- 
- e) Presentar informes periódicos a la empresa cliente;
  - f) Lograr los resultados en los términos pactados, asumiendo el riesgo de dichos resultados;
  - y g) Cumplir con las demás cláusulas pactadas en el contrato de *outsourcing*.

- 
- Cumplir con sus obligaciones laborales, seguridad social, INFONAVIT, SAT

---

# Ley Federal del Trabajo

# Definición de Derecho Laboral

---

- Es un requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, y su finalidad suprema será la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan la perfectabilidad del individuo. (Cavazos Flores, 2004)

# Otra definición

---

- El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo. ( Dávalos, 2005)

# Reforma Laboral

---

- Incorporar el concepto “Pro-homine” que se establece en el artículo 1 CPEUM, y Tratados Internacionales.
- Respeto a la dignidad humana del trabajador.



## **Artículo 2.**

---



- **Normas de trabajo deben propiciar el trabajo digno o decente en TODAS las relaciones laborales.**
- **Trabajo digno o decente, respeta la dignidad humana sin discriminación alguna, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador.**

# PATRÓN:

---

- Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; y empresa es, la unidad económica de producción de bienes o servicios. (arts. 10 y 16)
- Son representantes del patrón: los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección (art. 11 )

# TRABAJADOR

---

- Es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material.(art. 8 LFT)



# Trabajador

---

- El trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones de dirección, fiscalización, inspección y vigilancia; y no de la designación del puesto.(art. 9 LFT)

# Trabajador

---

- Característica: personal, remunerado y subordinado.
- Subordinado: Capacitación, mandato y supervisión.



# Salario

---

- Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- Se integra: cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra.

# Artículo 15 A Regulación de la subcontratación (outsourcing)

---



- **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 del 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.**

# Artículo 15-A. continuación

---

- Debe cumplir con las siguientes condiciones:
- No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Deberá justificarse su carácter especializado.
- No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores.

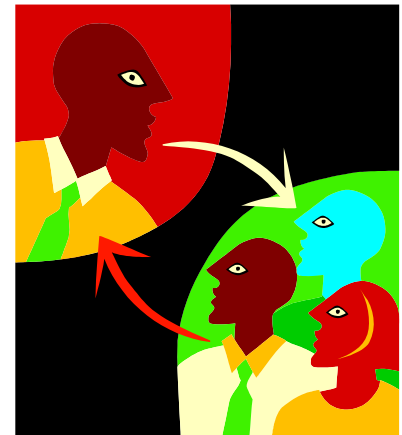




# Artículo 15 A. continuación

---

- 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.



# Artículo 15 B. Contrato subcontratación

---

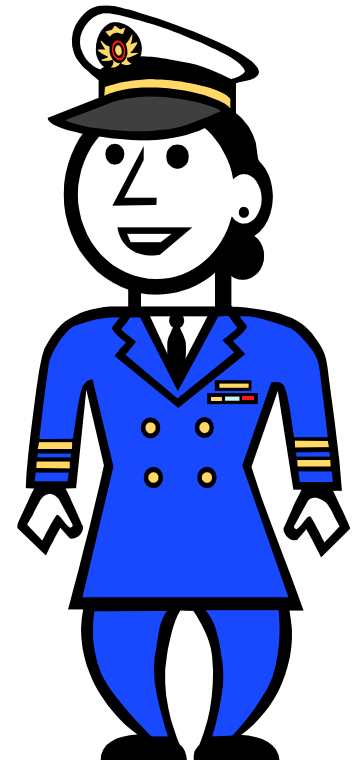
- El contrato deberá constar por escrito.
- El Contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato que la contratista cuenta con la documentación y los elementos **PROPIOS y SUFICIENTES** para cumplir con las obligaciones laborales



# Artículo 15 C

---

- La empresa contratante deberá cerciorarse **PERMANENTEMENTE** que la empresa contratista cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad social, salud y medio ambiente en el trabajo.
- Podrá ser cumplido por medio de una unidad de verificación acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales.



# Artículo 15 D.



- **NO SE PERMITIRA** el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera **DELIBERADA** trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C. (**MULTA DE 250 A 5000 VECES EL SALARIO MINIMO GENERAL**)
- **17,525 a 350,500**

---

# ÉTICA

# DEFINICIÓN

---

- La **ética** se relaciona con el **estudio de la moral** y de la acción humana. El concepto proviene del término griego *ethikos*, que significa “**carácter**”. Una **sentencia ética** es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, etc. en lo referente a una acción o a una decisión.

# CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL

---

- Una marca distintiva de la profesión contable es la aceptación de su responsabilidad de servir al interés público. Por lo tanto, la responsabilidad
- del Contador Público no es exclusivamente satisfacer las necesidades de un determinado cliente, o de la entidad para la que trabaja. Al servir al interés público, el Contador Público deberá observar y cumplir con este Código. Si se le prohíbe cumplir con ciertas partes de este Código por ley o reglamento, el Contador Público deberá cumplir con el resto del contenido de este Código.

# Principios fundamentales

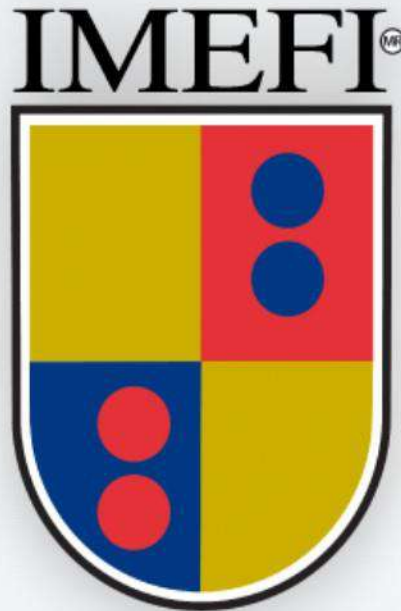
---

- Integridad. Ser leal, veraz y honrado en todas las relaciones profesionales y de negocios.
- Comportamiento profesional. Cumplir con las leyes y reglamentos relevantes, y evitar cualquier acción que desacredite a la profesión.



# GRACIAS POR TU ATENCIÓN

---



[www.imefi.com](http://www.imefi.com)

