

Obligaciones de previsión social en el esquema de Outsourcing (subcontratación) en Hermosillo **Social security obligations in the outsourcing scheme (subcontracting) in Hermosillo**

Mayra Alejandra Báez Juvera¹, Fernando Calles Montijo², Hiram Isaak Licona López³

Resumen

En el presente artículo se destacan los puntos relevantes acerca de las obligaciones en materia constitucional, legal y social que deben sujetarse las empresas contratantes y contratistas. Se verán las obligaciones de previsión social establecidas en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Finalmente, se analizarán las problemáticas y objetivos para el correcto análisis de las empresas de subcontratación laboral en Hermosillo, Sonora. El presente trabajo es un avance de una investigación en curso.

Palabras clave: Previsión social; Tercerización organizacional; Outsourcing Mexicano

Abstract

This presentation will highlight the relevant points about the obligations in constitutional, legal and social matters that must be held by contracting companies and contractors. We will know the social security obligations established in our Mexican Constitution of the United States of Mexico, in the Federal Labor Law, in the Social Security Law and the Law of the Institute of the National Housing Fund for Workers. Finally, we will analyze the problems and objectives for the correct analysis of labor subcontracting companies in Hermosillo, Sonora.

Key words: Social security; Organizational outsourcing; Mexican outsourcing

DOI: <https://doi.org/10.52906/ind.v1i1.6>

¹ a213201236@unison.mx
ORCID: 0000-0001-7735-7452

² fernando.calles@unison.mx
ORCID: 0000-0001-7544-2012

³ a212217350@unison.mx
ORCID: 0000-0002-6637-2160

Introducción

Durante muchos siglos se ha mantenido clara la idea de que se busca la forma más adecuada de desarrollarse en el mercado empresarial. También, se podía observar como cada vez se perdía más el sentido de intentar mejorar un área o un departamento organizacional que ya se consideraba obsoleto a causa de la globalización y el desarrollo tecnológico. Las organizaciones eran obligadas a cuestionarse cuáles son las mejores alternativas para producir, comercializar y distribuir, ya sea un producto o servicio, y al mismo modo mejorar los procesos de la empresa.

Muchos procesos organizacionales se modificaron con la entrada del desarrollo tecnológico, puesto que, la dirección empresarial de una empresa empezó a revisar que era tiempo de realizar cambios a los niveles jerárquicos, crear nuevas estructuras administrativas y eliminar recursos y procesos innecesarios. Junto a la globalización y al desarrollo de nuevas tecnologías, se ha considerado el outsourcing (subcontratación) como una herramienta y oportunidad clave para validar los procedimientos y métodos dentro de un comercio, industria, fábrica, maquila, empresa, etc. El presente es un avance de una investigación en curso.

1. Planteamiento del problema:

No es mentira que se han detectado que ciertas empresas cometen la práctica o planeación de transferir a sus trabajadores a una subcontratista, esto con el fin de evitar obligaciones fiscales sobre nómina, cuotas obreras-patronales y contingencias laborales.

Sin embargo, hay un problema; existen empresas subcontratistas que proponen estrategias y mecanismos para evadir toda clase de obligaciones fiscales y laborales.

Pues es así que, las empresas que opten por los servicios de un outsourcing deben evaluar, analizar e identificar que el proveedor cuente con el personal y la voluntad de cumplir con las obligaciones en materia legal y de previsión social.

Bajo los objetivos de esta investigación, se plantea la problemática del cumplimiento inadecuado en empresas de subcontratación de personal. Se manifiestan los sucesivos puntos:

1. Ignorar los derechos de los trabajadores subcontratados.
2. Mal uso de la exención en materia de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) en cuestión de previsión social.
3. Falta de conocimiento de las obligaciones de previsión social.
4. Prácticas y estrategias desleales para la evasión de cuotas obreras-patronales.



5. Prácticas indebidas en cuestión de prevención de lavado anti dinero.
6. Operaciones simuladas.
7. Desconocimiento de los derechos laborales para los trabajadores subcontratados.
8. Confusión ante retención del 6% del Impuesto al Valor Agregado (IVA)

Si bien se conoce que las prácticas indebidas del outsourcing se han podido observar en todo el país, el presidente, Jorge Emilio Clausen Marin, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de Hermosillo afirmó que el principal problema de la subcontratación es el abuso de parte de los patrones de este tipo de empresas. Manifestó que los empresarios se burlan de los derechos de los trabajadores, por lo que es importante ponerle una serie de candados para que ya no se use esta figura para evadir responsabilidades laborales y fiscales. El principal problema que se ha reflejado en Hermosillo, según el presidente Clausen Marin, es que se contrata una outsourcing que no tiene ningún bien para que preste su servicio a una empresa y cuando había un despido, los trabajadores demandaban a la empresa y al outsourcing.¹

El empresario admitía la relación laboral, sin embargo, al momento que salía un laudo o sentencia eran nulos los derechos laborales del trabajador ya que el outsourcing no tenía bienes con que responder.

El principal problema es que existen muchas empresas de outsourcing en Hermosillo, pero en la Junta de Conciliación no existe gran número de registro de este tipo de empresas.

2. Justificación:

Se ha demostrado que bajo las mejores circunstancias es posible para los directivos de una empresa lograr mejoras en el servicio ahorrando los costos primarios y secundarios mediante la aplicación de un especialista externo.

La subcontratación de trabajo es utilizada por las empresas para delegar actividades que no forman parte de su giro principal, con el fin primordial de conseguir mayor calidad en sus procedimientos y ahorrar tiempo y recursos.

La motivación que llevó a la investigación acerca del tema de subcontratación laboral recae en el deber político, social y fiscal de informar tanto a empresas contratistas y contratantes las obligaciones a las cuales están sujetos a cumplir. El no hacerlo con las obligaciones establecidas por las mismas leyes, se verán afectados en su deber constitucional, legal y fiscal.

En la mayoría de los casos las empresas que contratan a un intermediario laboral no conocen el deber legal a cumplir por parte de las empresas subcontratadas.

Objetivos:



El objetivo general es identificar y determinar en qué medida se implementa el enfoque del outsourcing y la previsión social como una estrategia de gestión empresarial y su impacto fiscal y legal

Se presentan a continuación los objetivos específicos:

1. Analizar las obligaciones en cuestión de previsión social por parte de las empresas de outsourcing.
2. Examinar las obligaciones ante ley de la empresa contratista hacia sus trabajadores subcontratados.
3. Analizar las medidas de regulación para combatir las prácticas desleales que conllevan al enfoque del outsourcing.

3. Marco Teórico

3.1. Antecedentes del Outsourcing

Después de la segunda guerra mundial, las organizaciones investigaron la manera de adquirir materia prima, artículos, componentes y servicios a través de una tercera persona no perteneciente a la organización. (Almanza y Archundia, 2015)

Dicha estrategia perdió su efecto con el crecimiento económico y tecnológico, puesto que algunas áreas de la empresa no se podían sostener a las actualizaciones y competencia como lo hacían las agencias especializadas en un área específica.

Con el uso de la tercerización las empresas comenzaron a enfocarse y competir en el mercado global. (Almanza y Archundia, 2015)

En 1960, se logró observar un mayor crecimiento de empresas especializadas participando en los procesos y resultados de otras organizaciones. (Almanza y Archundia, 2015)

Dichos crecimientos se podían reflejar más en empresas jóvenes y flexibles que en empresas cuya trayectoria era larga y madura, pues estas no respondían positivamente al cambio.

El desarrollo del outsourcing se potenció, cuando Estados Unidos comenzó a tener mayor competencia con las industrias automotrices de Japón y Europa debido a la adopción del método bajo subcontratación. (Almanza y Archundia, 2015)

El outsourcing inició en México hace 40 años. Se contrataban servicios básicos de vigilancia y limpieza y, fue en los años setenta cuando incursionó a la lista las agencias consultoras. (Almanza y Archundia, 2015)

Para las empresas mexicanas contratar un tercero independiente era más fácil que formar, ampliar y conservar a un departamento interno especializado en un área.



Finalmente, en la década de los noventa, las actividades más fomentadas a través del outsourcing fueron aquellas vinculadas con personal, planeación fiscal, tecnologías de la información y comunicación, análisis para negocios; administración y control y, auditoría interna, entre otros. (Almanza y Archundia, 2015)

3.2. Concepto de Outsourcing

- “La transferencia de una función o funciones comerciales internas, más cualquier activo asociado, a un proveedor externo o proveedor de servicios que ofrece un servicio definido durante un período específico de tiempo a un precio acordado, si bien probablemente limitado”. (J. Brian Heywood, 2002)
- “Servicios externos que una empresa requiere para completar funciones administrativas o de determinadas tareas técnicas que está ya no puede realizar de manera interna por múltiples razones, y la mayoría de las veces estas son por razones económicas”. (Werther y Davis, 2000)
- “Es una figura cuyo objetivo es colaborar con las empresas en la realización de tareas y actividades, ya sean operativas o de soporte, que permite a éstas concentrarse en las actividades que sí dominan, incrementando su productividad, eficiencia y crecimiento”. (L.C. Alejandro Bolaños Pérez, 2016)

3.3. Ventajas del outsourcing

El servicio del outsourcing desempeña un papel muy importante en los procesos y en la creación de estrategias de las empresas contratantes, permitiéndole al empresario obtener un crecimiento empresarial.

1. Permite responder a los cambios del entorno empresarial
2. Aumenta la flexibilidad de la organización y reduce sus costos
3. Permite a la organización enfocarse en las actividades principales
4. Se reduce el riesgo
5. Mejora la calidad del producto o del servicio
6. Fomenta un aumento de la productividad
7. Mayor innovación
8. Aumenta la competitividad organizacional

1.1.4 Desventajas del outsourcing

Se vive en un mundo globalizado con constantes cambios sociales, ambientales, legales y empresariales. Sin embargo, hay que considerar aspectos principales e importantes del outsourcing para lograr obtener los resultados deseados en cuanto a la empresa.

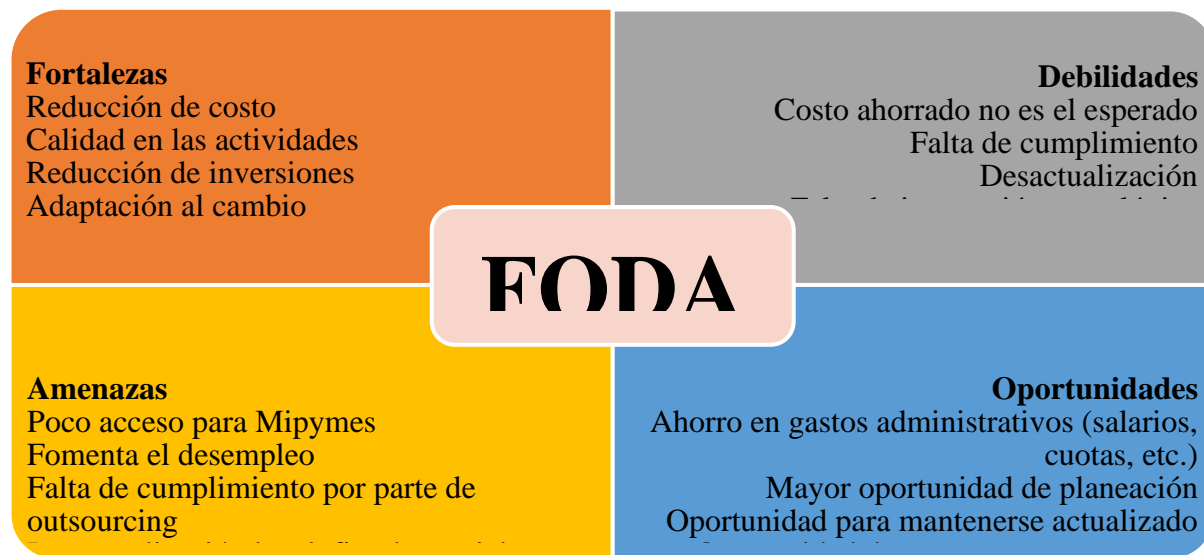
Es por eso que se logró identificar algunas desventajas en cuanto al esquema del outsourcing:

1. Estancamiento del proceso de innovación interno



2. Pérdida del control directo de las actividades y del proceso del servicio.
3. Traición por parte de la empresa subcontratada
4. Volverse dependiente a la empresa contratista
5. Alta rotación del personal
6. Eliminación de puestos de trabajo
7. Los costos ahorrados no le son suficiente a la empresa contratante
8. Riesgos laborales, jurídicos y fiscales

Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de las empresas de subcontratación



3.4. Marco Jurídico

3.4.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En el artículo 123 inciso A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentran todas las prestaciones que se le deben de dar a un trabajador, siendo así que se puede decir que es toda la previsión social que debe de tener como mínimo un empleado. (CPEUM, 2020)

En esta señala todos los requisitos que debe tener un contrato y al ser la máxima, la constitución, quien lo está marcando, ningún contrato, ni ley, podrá tener menos derechos a los que se enumeran a continuación.

Este artículo es aplicable para obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, entre otros. (CPEUM, 2020)



El salario mínimo de los trabajadores debe ser suficiente para un jefe de familia y satisfacer las necesidades sociales, culturales y educativas. Y, dicha ley, establece que el salario mínimo no podrá ser utilizado como base para multas, unidades base entre otros. Cabe mencionar que el salario debe ser equiparado a las actividades realizadas, sin que influyan el sexo o nacionalidad y deberá ser siempre en moneda nacional. (CPEUM, 2020)

El patrón también está obligado, según la fracción decimosegunda, a proporcionar a los trabajadores casas dignas para vivir, lo que puede ser el INFONAVIT, y los patrones cumplen con este requisito al hacer las aportaciones debidas a la institución ya mencionada. (CPEUM, 2020)

En general, el artículo 123 constitucional en el apartado A, establece los derechos a los cuales tendrá beneficios un trabajador y las obligaciones a las que se debe hacer frente el patrón. (CPEUM, 2020)

3.4.2. Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo en México normaliza la relación laboral entre el patrón y el trabajador, así como sus derechos y obligaciones. Tener un trabajo e ir a desempeñar una serie de actividades correspondientes no es suficiente, como tener un grupo de personas que laboran para tu negocio tampoco lo es.

El artículo 12 título I define al outsourcing como, un intermediario que interviene en la contratación de otras personas para que éstas le presten sus servicios a un patrón. (LFT, 2020)

El artículo 15 del título I menciona que el outsourcing es aquel que por medio de un patrón llamado 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. (LFT, 2020)

Este tipo de trabajo no podrá abarcar la totalidad de las actividades, se deberá de justificar y no podrá comprender tareas iguales o parecidas a las realizadas por el resto de los trabajadores.

En el caso de no cumplirse las disposiciones mencionadas en el párrafo anterior, se considerará al contratante como patrón tanto en efectos de la Ley incluyendo obligaciones como patrón de otras leyes. (LFT, 2020)

Serán responsables, las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, de las obligaciones referidas ante esta Ley, así como de los servicios prestados.

Los trabajadores subcontratados tendrán las mismas condiciones de trabajo que los demás trabajadores de la empresa o establecimiento. (LFT, 2020)

La empresa que sirva como outsourcing no podrá recibir alguna comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, como es mencionado en el artículo 14, título I de la presente Ley.



La empresa contratante deberá celebrar un contrato según el artículo 15-B título I, con documentación, elementos, obligaciones y derechos con la empresa contratista, esto debido que, serán responsables por los trabajadores brindados. (LFT, 2020)

La empresa contratante deberá asegurar que el ambiente de trabajo sea el más óptimo para sus trabajadores y certificar que la empresa contratante no transfiera sus trabajadores a la subcontratada con el fin de disminuir los derechos laborales. De no cumplir con los efectos de esta ley se le castigará con penas y sanciones. (LFT, 2020)

3.4.3. Ley del Seguro Social

En la Ley del Seguro Social (LSS) en el artículo 15 establece las obligaciones a las cuales están sujetos los patrones que tengan a sus cargos trabajadores. (LSS, 2020)

El patrón está obligado a registrar e inscribir a sus trabajadores en el IMSS e INFONAVIT. Deben de llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se refleje el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores. (LSS, 2020)

También, los patrones deberán calcular y determinar las cuotas obreras patronales a su cargo y enterarlo. Deberán proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan. (LSS, 2020)

Es en el artículo 15 A, donde se establece que cuando un patrón contrate trabajadores por medio de subcontratación laboral, ambos serán responsables de cumplir con las obligaciones ante ley respecto a sus trabajadores. Sin embargo, el intermediario laboral será considerado como patrón. (LSS, 2020)

3.4.4. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para Trabajadores

Al igual que la LSS, la ley del INFONAVIT establece en el Artículo 29 bis, hace que cuando en la contratación de trabajadores para un patrón participe un outsourcing ambos, tanto contratante como contratista, serán responsables solidarios entre sí y con el trabajador. (LINFONAVIT, 2020)

Menciona que el intermediario laboral será considerado como el patrón y que los contratantes deberán informar trimestralmente ante delegación de recaudación. (LINFONAVIT, 2020)

Los patrones también estarán obligados a calcular y determinar las cuotas obreras patronales a su cargo y enterarlas además de lo ya establecido en la ley del seguro social. (LINFONAVIT, 2020)

3.4.5. Ley del Impuesto Sobre la Renta

La Ley del Impuesto Sobre la Renta establece algunos requisitos que se aplican en el esquema de la subcontratación laboral.



En el artículo 27 de LISR se menciona que las deducciones autorizadas deben reunir ciertos requisitos, sin embargo, solo se tratará en el análisis de la fracción V del mismo artículo misma ley. (LISR, 2020)

V. Cumplir con las obligaciones establecidas en esta Ley y las demás disposiciones fiscales en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que, en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. Tratándose de pagos al extranjero, éstos sólo se podrán deducir siempre que el contribuyente proporcione la información a que esté obligado en los términos del artículo 76 de esta Ley.

Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I del Título IV, de esta Ley, se podrán deducir siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal independiente, consten en comprobantes fiscales emitidos en términos del Código Fiscal de la Federación y se cumpla con las obligaciones a que se refiere el artículo 99, fracciones I, II, III y V de la presente Ley, así como las disposiciones que, en su caso, regulen el subsidio para el empleo y los contribuyentes cumplan con la obligación de inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando estén obligados a ello, en los términos de las leyes de seguridad social.

Por ende, en relación con la subcontratación laboral el contratante deberá recaudar la documentación necesaria del contratista donde se consten los comprobantes por el pago de los sueldos a los trabajadores subcontratados. Esto para que exista evidencia para el contratante sobre los acuses de recibo, la retención de impuestos y los pagos de las cuotas obreras patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Y, está de más mencionar que el contratista tendrá que brindarle la información que le pida el contratista. (LISR, 2020)

El patrón deberá efectuar retenciones y enteros mensuales en carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual, excepto a quienes reciban en un mes un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente. Dicha retención se calculará conforme al

artículo 96 de la LISR. (LISR, 2020)

Y, según el artículo 97 de la LISR, las personas obligadas a efectuar retenciones a los trabajadores, calcularán el impuesto anual de cada persona que les hubiese prestado servicios personales subordinados. (LISR, 2020)

Por otra parte, en el artículo 99 fracción III de la LISR, se establece que todo patrón y contribuyente deberá expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciben un pago por una prestación de servicios subordinados. (LISR, 2020)



III. Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.

Así que, cada empleado subcontratado o no, debe recibir el formato electrónico, también conocido como XML, de las remuneraciones obtenidas por su trabajo.

Dicho comprobante debe contener el registro patronal, número del empleado, clave única de registro de población (CURP), número de seguridad social del trabajador, fecha de pago, fecha inicial del pago, fecha final del mismo pago, número de días pagados, folio, serie, lugar y fecha de expedición, folio fiscal, etcétera.

También, es importante solicitar las constancias y los comprobantes a que se refiere el párrafo anterior a las personas que contraten para prestar servicios subordinados para cerciorarse que estén inscritos en el registro federal de contribuyentes (RFC). Además, se deberá solicitar al trabajador por escrito antes de su primer pago por remuneración laboral si prestan servicios bajo otro patrón y verificar si ya se les aplica el subsidio para el empleo con el fin de no aplicarlo repetitivamente.

3.4.6. Ley del Impuesto al Valor Agregado

La Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA) grava ciertas actividades por las cuales se tiene la obligación de pagar dicho impuesto. Dentro de esta aplicación se gravan la enajenación de bienes, prestación de servicios independiente, el uso o goce temporal de bienes y la importación de bienes o servicios.

Una de las regulaciones que se establecieron en las reformas fiscales del año 2020 para las empresas de subcontratación laboral es la retención del IVA del 6% de la contraprestación por el pago de servicios bajo el módulo de subcontratación laboral. Una finalidad de esta reforma fiscal es la de únicamente retener el IVA del servicio de outsourcing, lo cual, ayuda a facilitar el proceso de la práctica. Además del deseo de combatir con la subcontratación ilegal. La cuestión es, ¿cuándo se debe retener dicho impuesto? Pues bien, cuando la empresa contratante solicita a su disposición personal a una subcontratadora para realizar laborales del contratante al establecimiento del cliente, el contratante debe retener el 6% del impuesto.

Entre otro de los objetivos por cuales se reformo la retención del 6% del impuesto es con el fin de recaudar IVA por parte de las empresas de outsourcing, haciendo a dicho esquema tener mayor formalidad y fiscalización e identificar a aquellas empresas de outsourcing que no estén en la formalidad.

4. Metodología utilizada



Mediante el método inductivo, se busca investigar y analizar los beneficios y desventajas a los que puede llevar la implementación de subcontratación de personal dentro de una empresa en la ciudad de Hermosillo.

- Problemática planteada y formulación de preguntas de investigación.
- Desarrollo del diseño de investigación.
- Elaboración del marco teórico.
- Definir y seleccionar la muestra a estudiar.
- Recolección de datos e información.
- Análisis e interpretación de datos.
- Conclusiones de los resultados obtenidos.
- Propuestas.

5. Resultados y Conclusiones

Debido a que la investigación sigue en curso de elaboración, está aún no se concluye. Sin embargo, se examinaron las obligaciones laborales y fiscales que envuelven al esquema de la subcontratación en México, así como el estudio del efecto socioeconómico ante posible eliminación de dicho esquema, denotando una sobrerregulación y carga administrativa para los empresarios.

Para esto, se describieron las obligaciones legales y fiscales que regulan al outsourcing y se explicaron propuestas de medidas de regulación que ayudarán a combatir las prácticas desleales que conllevan al enfoque del outsourcing, ya que se observa una mala práctica corporativa.

En su fase final, se expondrá, en base a datos arrojados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) el posible impacto que tendría la iniciativa del gobierno federal para eliminar la subcontratación en México.



Referencias

- Aguilera Bustos, Liliana, Hernández Gali, Alonso Edgar Alan. (2009). Tesis: Proyecto de Estudio para la Adecuación de la subcontratación en las Empresas Mexicanas. Instituto Politécnico Nacional; México D.F.;
- Almanza Martínez Maricela y Archundia Fernández Emigdio. 2015. “El Outsourcing y la Planeación Fiscal en México”; Enciclopedia virtual eumed; México;
- Bolaños Pérez, Alejandro. (2016). El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿Futuro?; Colegio de Contadores Públicos de México IMCP y; Puntos Finos, Páginas 62, 63 y 64;
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Diario Oficial de la Federación publicado;
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2019). Ley Federal del Trabajo; Diario Oficial de la Federación publicado;
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión; Ley del Seguro Social. (2019) Diario Oficial de la Federación publicado;
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019) Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; Diario Oficial de la Federación;
- Dávalos; Rubén (2020). Retención de IVA al outsourcing; Deloitte Global. Editorial Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C.
- Del Paso Navarro Emilio. (2003). Manual de outsourcing informático, Análisis de contratación; Editorial Díaz de Santos S.A. de C.V. España; Página 5
- Martínez Lorena. Periódico Expreso (2020); Figura del outsourcing ha sido mal regulada, afirma el presidente de la JLCA;
- Heywood J. Brian. (2012). El dilema del outsourcing, la búsqueda de la competitividad. Prentice-Hall; Páginas 9, 25, 81;
- Werther William B. y Davis Keith. 2008. Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas; Mc Graw Hill; México



Cómo citar este artículo: A., Calles Montijo, F., & Licona López, H. I. (2021). Obligaciones de previsión social en el esquema de Outsourcing (subcontratación) en Hermosillo. *Indiciales*, 1(1), 12–24.

<https://doi.org/10.52906/ind.v1i1.6>

