



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS



**OUTSOURCING, SU EFECTO FISCAL-FINANCIERO EN LA
SEGURIDAD SOCIAL Y EN LA ACTITUD LABORAL**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN CONTADURÍA

LÍNEA DE GENERACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO:

LGCA 1.- ESTUDIOS FINANCIEROS, FISCALES Y DE FINANZAS PÚBLICAS
PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, PRIVADAS Y
SOCIALES EN UN CONTEXTO GLOBAL

PRESENTA

MARTHA ELENA ISIDRO OLÁN

BAJO LA DIRECCIÓN DE

Mtro. JOSÉ MARÍA NIETO CONTRERAS

EN CODIRECCIÓN

Dra. NORMA AGUILAR MORALES

Villahermosa, Tabasco., noviembre 2020



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



DIVISIÓN ACADÉMICA
DE CIENCIAS
ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS

DIRECCIÓN

OFICIO: D-JEP/236/2020

Villahermosa, Tabasco; a 30 de octubre de 2020

LIC. MARIBEL VALENCIA THOMPSON
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CERTIFICACIÓN
Y TITULACIÓN DE SERVICIOS ESCOLARES
PRESENT E

De conformidad con lo establecido en el Artículo 69 y 70 Fracción II y III del Reglamento General de Estudios de Posgrados de la UJAT, me permito comunicar a usted, que el **M. Aud. José María Nieto Contreras**, director y la **Dra. Norma Aguilar Morales**, codirector, dirigieron y supervisaron la tesis:

"OUTSOURCING, SU EFECTO FISCAL-FINANCIERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y EN LA ACTITUD LABORAL"

Proyecto de investigación elaborado por la **C. MARTHA ELENA ISIDRO OLÁN** egresada de la Maestría en Contaduría. Los miembros del Jurado de Examen Profesional, integrado por los profesores: Dr. Germán Martínez Prats, Dra. Norma Aguilar Morales, M. Aud. José María Nieto Contreras, Mtra. Olga Yeri González López y Mtro. Arturo Aguilar de la Cruz, revisaron y señalaron las modificaciones pertinentes a dicho trabajo y que la interesada efectuó. Por lo tanto, **puede imprimirse.**

ATENTAMENTE

Luis Manuel Hernández Govea
DR. LUIS MANUEL HERNÁNDEZ GOVEA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
DIRECCIÓN

c.c.p. Archivo
MLXV/cmj

Dedicatoria

Dios, en su infinita bondad y como en tantas otras ocasiones, me permite felizmente concluir el presente trabajo de investigación, resultado de un proyecto iniciado con mucha ilusión. En este, quedan resumidos dos años en los que tuve el privilegio de volver a mi querida alma máter, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Durante ese tiempo, tuve la oportunidad de adquirir conocimientos que me conducen a superarme y seguir tratando de alcanzar cada meta propuesta y hacer realidad mis sueños. Si bien es cierto que, para alcanzar esta meta me esforcé con alegría y dedicación, esto no hubiera sido posible de no contar con el hermoso recuerdo y; la grata presencia de quienes me apoyan, respaldan y alientan con amor día a día y me inspiran a seguir adelante, dedicándoles también con inmenso amor este y cada logro alcanzado.

A Román e Isabel, amados e inolvidables padres. Por quienes inicia mi existencia.

A Freddy, mi amado esposo y compañero de vida, quien camina incondicionalmente conmigo siempre.

A Eduardo e Isabella, mis amados hijos por quienes continúo existiendo hasta el fin.

Agradecimientos

Como todo proyecto de investigación, este contó desde su inicio hasta su conclusión con el apoyo de personas extraordinarias y con vocación de enseñanza, por ello, quiero externar un profundo agradecimiento a quienes me guiaron en el trayecto.

A los integrantes de mi comité tutorial:

Mtro. José María Nieto Contreras, quien dirigió con paciencia y gentileza inigualable la realización de este trabajo.

Dra. Norma Aguilar Morales, quien tuvo a su cargo la codirección, apoyándome de igual manera con amabilidad y paciencia.

A ellos sin duda, les estaré agradecida especialmente y por siempre, pues a través de su dedicación y aporte de valiosos conocimientos contribuyeron a que pudiera llegar a la meta.

Al Dr. Germán Martínez Prats, coordinador de la Maestría en Contaduría. A los profesores que, con cariño y vocación de enseñanza con calidad, nos impartieron las materias del programa guiándonos acertadamente para que esta segunda generación concluyera satisfactoriamente el programa.

Dr. José Guadalupe Sánchez Ruiz

Dra. Fabiola de Jesús Mapén Franco

Dr. Tomás Francisco Morales Cárdenas

Dra. Aída Beatriz Armenta Ramírez

Dr. Armando Mayo Castro

Mtro. Reinerio Escobar Pérez

Dra. Candelaria Guzmán Fernández

Mtro. Arturo Aguilar de la Cruz

A mis apreciables e inolvidables compañeros de generación, Saul, Inés, Abraham, Dorcas, Luis, Norma, Hugo, Sergio y Laura, por su apoyo, compañía y aporte de conocimientos y experiencias personales que hicieron agradable mi estancia en estos dos años, haciendo realidad cada uno de nosotros un anhelado sueño más de nuestras vidas.

Agradecimientos especiales

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), por haberme concedido la oportunidad y el recurso económico para acceder al programa de Maestría en Contaduría, con la finalidad de obtener conocimiento científico y allegarme de una importante herramienta más para continuar ejerciendo mi profesión elevando la calidad de servicio a la sociedad.

A la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, reconocida institución formadora de profesionales de calidad en todas las áreas, por haberme permitido ingresar nuevamente a sus aulas en la División Académica de Ciencias Económico-Administrativas, cuyos directivos llevan presente en su actuar la ética y compromiso para con los docentes, estudiantes y la sociedad.

A la empresa analizada por abrir sus puertas y brindarme toda la información, base indispensable para llevar a cabo el trabajo de investigación, depositando en mí la confianza de mantener a resguardo los documentos e identidad tanto de la empresa como de sus integrantes.

A todos, nuevamente, muchas gracias de todo corazón.

Carta de autorización

La que suscribe autoriza por medio de la presente a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. para que utilice en formato físico y digital la tesis de grado intitulada “OUTSOURCING, SU EFECTO FISCAL-FINANCIERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y EN LA ACTITUD LABORAL”; de la cual soy autor y titular de los derechos de autor.

La finalidad del uso y manejo de la tesis por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), será única y exclusivamente para difusión, educación y sin fines de lucro; autorización que se hace de manera enunciativa, más no limitativa para compartir su contenido en la Red Abierta de Bibliotecas Digitales y a cualquier otra red académica con las que la UJAT tenga relación.

Por lo anterior. libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación de la tesis mencionada y para los fines estipulados en este documento.

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco a los doce días del mes de noviembre del año dos mil veinte.

Autorizó



C. Martha Elena Isidro Olán

Declaración de autoría y originalidad

C. **Martha Elena Isidro Olán**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN CONTADURÍA** con registro **PNPC 005095** de la División Académica de Ciencias Económico-Administrativas en la **Universidad Juárez Autónoma de Tabasco**, como autor de la presente tesis para el grado de Maestro intitulada **“OUTSOURCING, SU EFECTO FISCAL-FINANCIERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y EN LA ACTITUD LABORAL”**

DECLARO QUE:

La presente tesis es mi propio trabajo; con excepción de las citas en las que he dado crédito a sus autores, afirmando también que no ha sido presentada para la obtención de algún título, grado o equivalente.

Así mismo, asumo frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría o falta de originalidad del contenido de la tesis presentada de conformidad con el ordenamiento vigente.

Villahermosa, Tabasco a 12 de noviembre de 2020



C. Martha Elena Isidro Olán

Resumen

El *Outsourcing*, entidad creada para el suministro de bienes y servicios de carácter especializado, es utilizada por empresas e instituciones que buscan disminuir costos, incrementar la eficacia en procesos de producción, comercialización o prestación de servicios, permitiéndoles ser más competitivas en el aspecto económico y tecnológico de acuerdo con la modernización y globalización de los mercados. Debido a su uso creciente en México, en el año 2012 se reforma la legislación laboral para regularla bajo la figura jurídica de subcontratación; lo que vendría a ser el equivalente del término *outsourcing*, anglicismo comúnmente adoptado en el país para referirse a esta.

No obstante, el uso inadecuado de esta figura podría estar provocando efectos fiscales y financieros en las contribuciones a cargo de empresas o instituciones y trabajadores subcontratados; lo cual sugiere que, a la par de la existencia de un posible beneficio fiscal y financiero específicamente en la seguridad social para patrones y trabajadores, para la autoridad recaudadora representa lo contrario.

Lo anterior, como estrategia de ahorro o disminución de costos supone consecuencias económicas negativas para quienes integran esta relación tripartita, sin dejar de lado que la fuerza laboral contribuye en conjunto con las empresas e instituciones a generar riqueza y desarrollo en este y cualquier otro país. Por ello, deben cuidarse los sistemas protectores de la integridad y derechos del trabajador subcontratado, ya que además podría repercutir negativamente en su actitud laboral y en el mediano o largo plazo resultar contraproducente.

Preocupa también que, como consecuencia de la crisis sanitaria que padece el mundo desde fines del año pasado, la crisis económica se ha incrementado considerablemente, lo que

podría intensificar la tendencia de continuar utilizando inadecuadamente el esquema de *outsourcing*; lo cual hace necesario ponerle especial atención para evitar o minimizar sus efectos en los actores de la relación laboral como son: empresas e instituciones, autoridades reguladoras y/o recaudadoras y los trabajadores.

La presente investigación se llevó a cabo con un enfoque mixto, en tres etapas que consistieron en el análisis de las nóminas de la empresa estudiada, entrevista con el accionista mayoritario y la aplicación de un cuestionario a los trabajadores subcontratados. El tipo de investigación fue no experimental y transversal, toda vez que el caso analizado corresponde a un periodo completo ya ocurrido, enero de 2020 y parte de febrero 2020, cuyas variables permitieron observar resultados en los cuales el investigador no intervino ni influyó.

Palabras clave: Outsourcing, Subcontratación, Seguridad Social, Actitud Laboral

Contenido

Contenido /i
Índice de Figuras /iii
Índice de Tablas /iv
Introducción /1
Capítulo I. Planteamiento /4
Planteamiento del Problema /4
Preguntas de Investigación /5
Pregunta Rectora de Investigación /5
Preguntas Específicas /5
Objetivo General /5
Objetivos Específicos /5
Supuesto /6
Justificación /6
Capítulo II. Revisión de la Literatura /8
Outsourcing en el Mundo /8
Evolución del <i>Outsourcing</i> /10
Etapas Táctica /12
Etapas Estratégica /12
Etapas de Innovación /13
<i>Outsourcing</i> o Subcontratación en México /13
Marco Jurídico /13
Antecedentes /15

La Reforma Laboral /19
Seguridad Social Universal /26
Antecedentes Históricos /26
Seguridad Social en el Contexto Actual /30
Seguridad Social en México /31
Evolución Regulatoria /32
Regulación en la Subcontratación /39
Actitud Hacia el Trabajo /47
Definiciones de Actitud /47
Elementos de la Actitud /50
Cultura del Trabajo en México /52
Capítulo III. Metodología /56
Diseño de la Investigación /56
Enfoque de la Investigación /56
Método de Investigación /58
Tipo de Investigación /59
Técnicas e Instrumentos /59
Validez de los Instrumentos /61
Población /61
Capítulo IV. Análisis y Resultados del Estudio /64
Presentación de la Investigación /64
Análisis de los Resultados /64
Comprobación del Supuesto /103
Capítulo V. Conclusión y Discusiones /104

Referencias /112

Anexos /a

Índice de Figuras

Figura 1 Etapas de la evolución del outsourcing /12

Figura 2 Sexo y estado de civil de los trabajadores /84

Figura 3 Nivel de escolaridad de los trabajadores /84

Figura 4 Distribución de los cargos que desempeñan los trabajadores en la empresa
contratante /86

Figura 5 Área o departamento de labores de los trabajadores en la empresa contratante
/89

Figura 6 Empresa pagadora de sueldos según apreciación personal de los trabajadores /90

Figura 7 Trabajadores que manifestaron que la empresa y el IMSS cubren su sueldo total
en periodos de incapacidad /94

Figura 8 Frecuencia de edades de los trabajadores /96

Figura 9 Trabajadores que consideran posible crecer en la empresa /102

Figura 10 Cuestionario parte A /w

Figura 11 Cuestionario parte B /x

Figura 12 Guía de entrevista /y

Índice de Tablas

- Tabla 1** Sistemas de protección precedentes a la seguridad social /28
- Tabla 2** Evolución legislativa de la seguridad social en México /33
- Tabla 3** Ramos de seguro, concepto y cobertura /36
- Tabla 4** Determinación de la cuota obrero-patronal por ramo de seguro /44
- Tabla 5** Definiciones de actitud /47
- Tabla 6** Elementos de la actitud /50
- Tabla 7** Población y características /62
- Tabla 8** Cédula de determinación de cuota obrero-patronal mensual de la muestra con SBC mínimo /67
- Tabla 9** Cédula de determinación de cuota obrero-patronal mensual de la muestra con SBC real /68
- Tabla 10** Cédula de determinación de cuota obrero-patronal bimestral de la muestra con SBC mínimo /70
- Tabla 11** Cédula de determinación de cuota obrero-patronal bimestral de la muestra con SBC real /71
- Tabla 12** Determinación de cuota obrero-patronal enero 2020 con SBC mínimo /73
- Tabla 13** Determinación de cuota obrero-patronal enero 2020 con SBC real /74
- Tabla 14** Determinación de cuota obrero-patronal de entero bimestral correspondiente a enero-febrero 2020 con SBC mínimo /76
- Tabla 15** Determinación de cuota obrero-patronal de entero bimestral correspondiente a enero-febrero 2020 con SBC real /77
- Tabla 16** Determinación de diferencia en comparativo del total de cuota obrero-patronal de enero 2020 con SBC real y SBC mínimo /78

Tabla 17 Determinación de diferencia en comparativo del total de cuota obrero-patronal de entero bimestral, enero-febrero 2020 con SBC real y SBC mínimo /79

Tabla 18 Edad de los trabajadores /83

Tabla 19 Antigüedad laboral de los trabajadores en la empresa contratante /87

Tabla 20 Tipo de contratación y jornada laboral de los trabajadores /88

Tabla 21 Rango salarial de los trabajadores /91

Tabla 22 Trabajadores que expresaron conocer si están registrados ante el IMSS con su salario real y si les descuentan cuota de seguridad social e ISR /92

Tabla 23 Trabajadores que prevén jubilarse en la empresa y contar con una pensión suficiente /95

Tabla 24 Trabajadores que manifestaron sentirse importantes y su labor ser esencial para la empresa /97

Tabla 25 Trabajadores que expresaron agrado y orgullo por su lugar de trabajo y la empresa /98

Tabla 26 Trabajadores que se identifican con su trabajo y colaboran más de lo que les corresponde /99

Tabla 27 Trabajadores que sienten a gusto y en equipo con sus compañeros apoyándose entre sí /100

Tabla 28 Trabajadores que expresaron confianza mutua con sus compañeros /101

Tabla 29 Outsourcing A. Determinación de cuotas enero 2020 con SBC mínimo /a

Tabla 30 Outsourcing A. Determinación de cuotas bimestre enero-febrero 2020 con SBC mínimo /d

Tabla 31 Outsourcing A. Determinación de cuotas enero 2020 con SBC real /g

Tabla 32 Outsourcing A. Determinación de cuotas bimestre enero-febrero 2020 con SBC real /j

Tabla 33 Outsourcing B. Determinación de cuotas enero 2020 con SBC mínimo /m

Tabla 34 Outsourcing B. Determinación de cuotas bimestre enero-febrero 2020 con SBC
mínimo /o

Tabla 35 Outsourcing B. Determinación de cuotas enero 2020 con SBC real /q

Tabla 36 Outsourcing B. Determinación de cuotas bimestre enero-febrero 2020 con SBC
real /t

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Introducción

El tema del presente trabajo de investigación versa sobre el efecto fiscal y financiero en la seguridad social y prestaciones económicas, así como en la actitud laboral derivados de la utilización de esquemas de *outsourcing*, un tipo de entidad económica que en México se encuentra legislada como subcontratación, cuyo objeto principal es la prestación de servicios personales especializados (Vela, 2017).

El *outsourcing* es una figura cuyo objetivo es colaborar con las empresas en la realización de tareas o actividades que pueden ser operativas o de soporte y que permite a estas concentrarse en las tareas principales de su actividad, las cuales dominan, el logro de sus objetivos y el incremento de su productividad, eficiencia y crecimiento (Bolaños, 2016).

Llevar a cabo la contratación de los servicios de una empresa de *outsourcing*, debiera ser en esencia para obtener los servicios especializados con los que no cuenta la empresa contratante, considerando que no es uno de sus objetivos el dedicar tiempo y dinero en la formación de ese capital humano especializado (Bolaños, 2016).

Cabe destacar que, debido al uso común del término *outsourcing* para referirse a las empresas de suministro de bienes o servicios, se puede decir que es un modismo del idioma inglés, compuesto por dos palabras: *out* (fuera) y *source* (fuente) y que adicionándole el gerundio *ing*, se traduce como el suministro de bienes y servicios (Vela, 2017).

Este término se ha empleado en el país en la celebración de los contratos entre las empresas que requieren los servicios de suministro de personal y las empresas que los

suministran, comúnmente denominadas con el término *outsourcing*, haciendo uso generalizado de este anglicismo pues se utiliza constantemente en el idioma español. (Ovilla, 2015).

Es importante mencionar que en la legislación mexicana no está contenido ese término para referirse a ese tipo de empresas, precisamente por tratarse de una palabra inglesa. Sin embargo, es en la Ley Federal del Trabajo (LFT), donde se encuentra regulada la figura jurídica denominada “Subcontratación” que en este caso vendría a ser el equivalente del anglicismo utilizado para efectos prácticos (Ovilla, 2015).

Por lo tanto, en la redacción del presente estudio, se utilizan indistintamente cualquiera de los dos términos.

Ahora bien, contratar los servicios de una empresa de *outsourcing* cuya figura es legal, se traduce entonces para la empresa contratante en múltiples beneficios como son la reducción de sus costos, mayores utilidades, productividad, oportunidad de crecimiento y expansión. Debido a las ventajas de utilizar esta herramienta, las empresas e instituciones en México, la han utilizado desde hace aproximadamente 40 años para proveerse de servicios especializados.

Sin embargo, en muchos casos se han creado estructuras bajo esta figura jurídica que han llevado a modificar no solo el pago del Impuesto Sobre la Renta [ISR] y el Impuesto al Valor Agregado [IVA] de las empresas, sino también el ISR retenido a los trabajadores y las aportaciones de Seguridad Social a cargo del patrón y los trabajadores (Bolaños, 2016).

Cabe destacar que, según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], del año 2008 al 2013, el personal contratado directamente tuvo un incremento del 3.5%, mientras

que para el personal subcontratado fue del 31%, lo que indica una creciente tendencia de esta modalidad de empleo (Instituto Nacional de Estadística y Gerografía, 2016).

Por tanto, surgen algunos cuestionamientos que incentivan la necesidad de investigar su evolución, regulación y uso en el contexto actual para conocer algunos de los posibles efectos derivados de su creación y utilización en el estudio de caso presente.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Capítulo I. Planteamiento

Planteamiento del Problema

En México, el *outsourcing* o régimen de subcontratación se encuentra establecido y definido en la reformada legislación laboral desde el año 2012 en su artículo 15-A (Ley Federal del Trabajo, 2019), sin embargo, la existencia de vacíos legales o la falta de limitantes concretas, han dado lugar a una tendencia creciente en su creación y uso tanto adecuado como inadecuado en el país a lo largo de los años (Bolaños, 2016).

En los casos en los cuales su uso ha sido inadecuado, comenzó a través de la creación de sociedades cooperativas y tiempo después a través de cierto tipo de contribuyentes como son: sociedades o asociaciones civiles, sindicatos, fideicomisos, entre otros; en apego a su definición en el Derecho Civil y Mercantil, la Ley del Impuesto Sobre la renta [LISR] y la Ley del Seguro Social [LSS] (Bolaños, 2016).

Con base en ello, han pagado a los trabajadores sus salarios bajo el concepto de dividendos, prestaciones de previsión social, aportaciones a sindicatos o fideicomisos, que al no estar gravados provocan la no retención y entero del ISR a cargo de los trabajadores y de las cuotas de seguridad social (Bolaños, 2016).

Como consecuencia de lo anterior y de acuerdo con la tendencia creciente del uso de esquemas de *outsourcing*, el presente estudio de caso tiene como tema de investigación en particular, el análisis de un posible efecto fiscal y financiero en la seguridad social y prestaciones económicas, así como en la actitud laboral derivadas de la subcontratación, para comprender las circunstancias en las cuales se da su implementación.

Preguntas de Investigación

Pregunta Rectora de Investigación

¿Cuál es el efecto fiscal y financiero de la subcontratación en la seguridad social y prestaciones económicas, así como en la actitud laboral?

Preguntas Específicas

1. ¿Qué beneficios fiscales y financieros aporta al empresario la subcontratación?
2. ¿Qué beneficios fiscales y financieros obtiene el trabajador subcontratado?
3. ¿Cuáles son los motivos por los que un empresario subcontrata a sus trabajadores?
4. ¿Cuáles son los motivos por los que un trabajador acepta ser subcontratado?
5. ¿Cuál es la actitud laboral de los trabajadores subcontratados?

Objetivo General

Determinar el efecto fiscal y financiero en la seguridad social y prestaciones económicas derivados de la subcontratación, así como de la actitud laboral.

Objetivos Específicos

1. Determinar los beneficios fiscales y financieros que aporta la subcontratación al empresario
2. Determinar los beneficios fiscales y financieros que obtiene el trabajador subcontratado
3. Identificar los motivos por los que un empresario subcontrata a sus trabajadores

4. Identificar los motivos por los que un trabajador acepta ser subcontratado
5. Analizar la actitud laboral de los trabajadores subcontratados

Supuesto

La subcontratación conlleva un efecto fiscal y financiero en la seguridad social y prestaciones económicas para el empresario y el trabajador subcontratado, así como en la actitud laboral.

Justificación

El presente trabajo de investigación es importante para el empresario y su personal subcontratado pues se busca conocer y determinar cuál es el efecto fiscal y financiero respecto a la seguridad social y prestaciones económicas y la actitud laboral derivados de la subcontratación.

Lo anterior debido a que en México el número de empresas de subcontratación, durante el lapso que va desde el año 2003 al 2013 creció de manera importante y por ende el personal subcontratado. De acuerdo con datos tomados del último censo económico 2014, la cifra del personal subcontratado en 2003 fue de 1 399, 264 y para 2013 fue de 3 578, 247, lo que en términos porcentuales muestra que el incremento del personal subcontratado fue del 155.7% en esa década (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016).

Ello sugiere que, el uso de esta modalidad de contratación, regulada tanto en la LFT, LSS y demás leyes aplicables a la relación patrón-trabajador, ha seguido en crecimiento, cumpliendo o no con las disposiciones regulatorias (Mendoza V. , 2018).

Cabe aclarar que la intención de realizar el presente trabajo de investigación es conocer y determinar los beneficios fiscales y financieros en la seguridad social en caso de haberlos tanto para el patrón como para el trabajador subcontratado, así como la actitud laboral de este, sin pretender juzgar su implementación, sino más bien comprender sus características particulares en el contexto actual.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Capítulo II. Revisión de la Literatura

Esta investigación incluyó la consulta y recopilación sistemática de artículos publicados, libros de la materia, proyectos de investigación, bases de datos y normas regulatorias contenidas en la legislación mexicana aplicables a la figura de subcontratación., con la finalidad de describir o representar los componentes y peculiaridades del problema a investigar de acuerdo con las variables seleccionadas (Hernández & Mendoza, 2018).

La recopilación documental es una fuente secundaria de datos, es decir, la información obtenida indirectamente a través de fuentes escritas que atestiguan hechos del pasado y que se utilizó para la elaboración de la revisión de la literatura. Debido al tipo de investigación, se contempló la obtención de información proveniente de manera directa de las personas y el medio donde se desdoblaron los sucesos estudiados en esta investigación (Cerdeña, 1993).

***Outsourcing* en el Mundo**

Los mercados de cada país han ido unificándose para dar paso a un mercado global en el cual participan de manera activa en el intercambio de bienes y servicios, provocando con ello una modificación importante en el mercado laboral, el cual ha tenido que evolucionar e innovarse constantemente para poder estar a la altura de los cambios constantes. (IMCP, 2014).

El cambio que se ha generado en las empresas respecto a la relación patrón-trabajador, ha hecho que se cuestione cuáles son los derechos y obligaciones respecto a la seguridad social y prestaciones económicas de los trabajadores que son contratados directamente por una empresa que cumple con la normatividad establecida y cuáles los de los trabajadores contratados por una empresa de *outsourcing*.

Aunado a lo anterior, surge la inquietud de analizar si la actitud laboral del personal contratado bajo esquemas de *outsourcing* difiere o no de la actitud laboral del personal que es contratado directamente por la empresa, toda vez que la actitud positiva de las personas en general facilita su interacción con las demás, así como la realización de sus actividades en cualquier ámbito.

Ahora bien, con el propósito de tener más claro el concepto de *outsourcing*, es necesario abundar mencionando algunas definiciones que permiten comprender su esencia.

“Una de las estrategias actuales es el *Business Process Outsourcing* o Externalización de Procesos, se trata de la transferencia de un proceso o una fase del negocio a un tercero especializado con el objeto de mejorar y agilizar los procesos lograr mayor y más eficientes resultados, agilizar el *management* o comprimir costos. El *outsourcing* supone una delegación total de tareas ya que el cliente se limita a formular una necesidad y el prestador presenta un plan de trabajo. Este es el punto diferencial con el modelo de contratación de servicios, donde el empresario indica al proveedor qué es lo que requiere” (Díaz, 2012).

“Tipo de relación contractual que permite a determinada empresa utilizar trabajadores a través de otra empresa (técnicamente desde el punto de vista legal, de esta última) y aquella proporciona la técnica de producción, ventas, comercialización o desarrollo de una o más operaciones, el producto, la comercialización e incluso sus instalaciones físicas y resuelve así las necesidades del contratante” (López, Estudio integral del Outsourcing en materia laboral y fiscal, 2017)

“El *outsourcing*, utilizada por el sector productivo, es la empresa contratada que ofrece sus servicios a otra empresa que contrata esos servicios. La empresa contratada se encarga de realizar procesos o partes de un proceso que requiere una alta especialización y que al final se integran al proceso productivo general de la empresa contratante” (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016) pag.15

Por último, la definición establecida en el Convenio 181 de la Organización Internacional del trabajo [OIT], la refiere como la agencia de empleo privada con independencia de las autoridades públicas, prestadora de uno o más servicios relacionado con el mercado laboral y consisten en el empleo de trabajadores para ser colocados a disposición de un tercero denominado “empresa usuaria” quien determinará sus actividades y supervisará la ejecución de estas (Organización Internacional del Trabajo, 1997, art. 1).

Como puede apreciarse, las definiciones nos indican que la contratación de una *outsourcing* que provea personal especializado para llevar a cabo algún proceso de la producción de bienes o servicios o comercialización de estos, permite un importante ahorro de costos financieros y tiempo para las entidades económicas contratantes, sean privadas o públicas, dando como resultado que estas sean competitivas y tengan mayor oportunidad de crecer y expandirse, o bien, cumplan con los objetivos programados.

Evolución del *Outsourcing*

Fue en Reino Unido donde se inició este tipo de subcontratación. Después de la segunda guerra mundial las empresas no querían ya depender de tantos proveedores para llevar a cabo los procesos de su actividad, todo lo concentraban de manera interna y al principio esto les dio

buenos resultados pues les permitía coordinarse bien y reducir costos, sin embargo, debido a los cambios tecnológicos constantes les resultaba difícil mantener actualizadas sus distintas áreas y ello les restaba competitividad y capacidad de crecimiento, por lo que decidieron recurrir a la contratación de personal especializado a través de agencias externas. (IMCP, 2014).

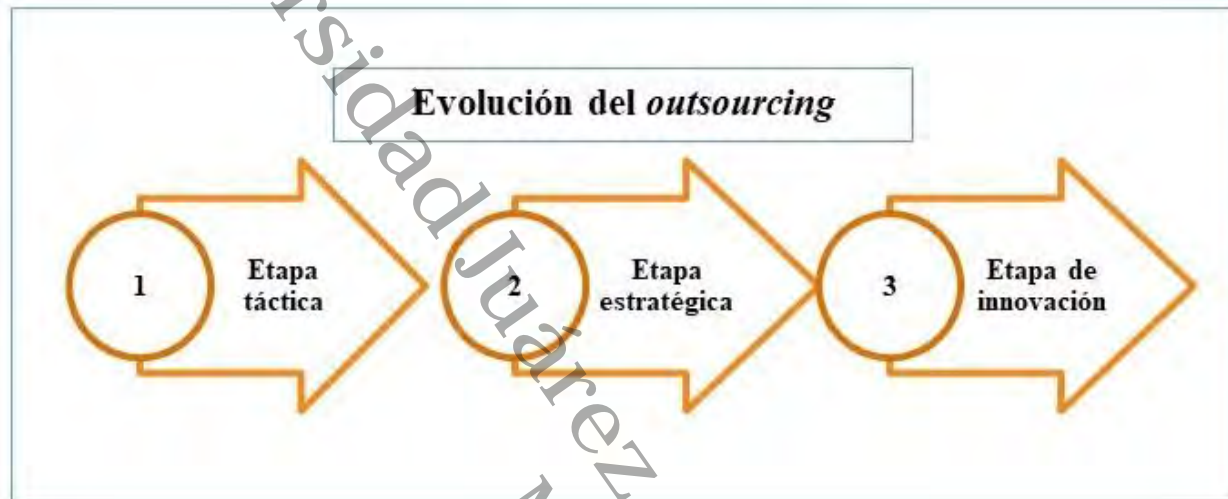
En Estados Unidos esta figura tuvo sus inicios a principios de los años sesenta, principalmente para contratar servicios en el área de informática, la cual ha tenido un desarrollo verdaderamente rápido y constante. La empresa *Electronic Data System* fundada en el año 1962, fue pionera en ofrecer este tipo de servicios de manera externa y continuó haciéndolo en la rama de la industria de tecnologías de la información a nivel mundial, por ello, la figura de outsourcing se asoció a esta actividad en aquellos años (Rivo, 1999).

A partir de entonces, se extiende el uso de este tipo de empresas como una herramienta para disminuir costos en el corto plazo y posteriormente ser utilizada de manera estratégica, lo cual permitió o facilitó la innovación, competitividad y un mayor alcance en los mercados interno y externo.

Ahora bien, en su evolución el *outsourcing* ha pasado por tres etapas, las cuales se plasman en la figura 1 y las describe la empresa más importante de *outsourcing* a nivel mundial, la danesa *ISS Facility Services*, por lo que es importante conocerlas.

Figura 1

Etapas de la evolución del *outsourcing*



Etapa Táctica

Cuando el *outsourcing* se encontraba en etapa táctica, las empresas contrataban sus servicios con la finalidad de reducir costos de manufactura en el corto plazo, generando a su vez la reducción de inversión en planta y equipo que, al tener por efecto una disminución en los costos fijos, el punto de equilibrio era menor y ello mejoraba el desempeño financiero y mayor productividad en las empresas (Mejía & Cruz, 2018).

Etapa Estratégica

En esta etapa, el *outsourcing* funciona como estrategia, siempre que las empresas que lo utilizan lleven a cabo un nuevo diseño en sus procesos de adquisición de materias primas, producción, comercialización o servicios para lograr mejoras en el desempeño de dichos procesos que repercuten en ahorro de costos, mayor calidad y rapidez. Tal diseño deberá incluir,

innovación en sus productos o servicios, hacer uso de los avances tecnológicos y contar con personal calificado, para maximizar oportunidades a largo plazo, contrario a las ventajas de la etapa táctica u operativa que resuelven problemas a corto plazo (Lankford & Parsa, 1999).

Es en esta etapa del *outsourcing* estratégico, llamado también “*outsourcing intelectual*”, en la cual es recomendable que las organizaciones adquieran estos servicios, como son, tecnologías de la información, nóminas o contabilidad entre otros. (Mejía & Cruz, 2018).

Etapa de Innovación

En esta etapa, el *outsourcing* debe concentrarse en coadyuvar a mejorar el desempeño de sus clientes, enfocándose en la innovación de sus procesos de productividad, integrándose ambas organizaciones para dedicar espacios de tiempo y financiamiento a crear proyectos para innovar, generar nuevas ideas e implementar los cambios necesarios.

Trabajando en conjunto, podrán determinar si cuentan con el personal idóneo para poder llevar a cabo el proceso de innovación, el cual, por ser dinámico, requiere ser impulsado por las personas adecuadas, lideradas por un ejecutivo de cada organización que deberá contar con la capacidad y experiencia requerida, gozar de credibilidad e influencia en su propia organización (Lacity & Willcocks, 2013)

Outsourcing o Subcontratación en México

Marco Jurídico

Sin lugar a duda, en las empresas recae la responsabilidad de incentivar la economía de un país y a su vez impulsar el crecimiento de otros sectores, no obstante, no debe dejarse de lado que

la fuerza laboral contribuye en gran medida al desarrollo y generación de riqueza; razón por la cual, debe contarse con sistemas que protejan su integridad y derechos.

En el caso de México, es en el artículo 123 de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos [CPEUM], en donde se encuentra consagrado el derecho al trabajo de toda persona y del cual derivan los demás ordenamientos que regulan los derechos laborales (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2019).

En Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos se encuentran contenidas las disposiciones aplicables a la prestación de los servicios personales subordinados de los trabajadores, la remuneración y desempeño de sus actividades estipuladas en los contratos de trabajo individuales o colectivos.

El organismo que rige la aplicación de la normatividad laboral es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en quien recae la responsabilidad de vigilar y observar la aplicación del art. 123 constitucional, en los Tribunales laborales federales o locales, cuya creación aprobada el pasado 10 de abril de 2019 será donde se resolverán como última instancia los conflictos generados entre trabajadores y patrones., en los Centros de Conciliación, para que a través del establecimiento e implementación de mecanismos se resuelvan los conflictos laborales y que solo lleguen a los tribunales aquéllos que no sean resueltos en la etapa conciliatoria.

Respecto al gravamen de los ingresos que perciben los trabajadores por concepto de sueldos y salarios, así como de la deducibilidad de los pagos realizados por concepto de suministro de personal por parte de la empresa de *outsourcing* a la contratante, la LISR y el

Código Fiscal de la Federación [CFF] contienen disposiciones aplicables que rigen esta relación tripartita: autoridad, patrón y trabajador.

En la Ley del Seguro Social se encuentran las disposiciones relativas a la seguridad social de los trabajadores y prestaciones económicas a que tienen derecho. La reforma laboral contempla que las empresas de subcontratación u *outsourcing* sean las responsables de la seguridad social de los trabajadores subcontratados y las contratistas se deslinden de esa responsabilidad. Sin embargo, estas deberán llevar a cabo todos los procedimientos establecidos en beneficio del trabajador.

También se cuenta con las tesis aisladas siguientes: Tesis II 5°. A.15 A (10ª) página 2618, Tesis III 4°. T. 15 L (10ª) página 2619, Tesis IV 3°. T.31 L (10ª) página 4071, Tesis 2ª. LXXXIV/2015 (10ª) página 1202, Tesis 2ª. LXXXII/2015 (10ª) página 1203, Tesis I.13. T.300 L.T.XXXIII página 1199, Tesis 2ª. LXXXIX/2010 página 200, además de algunos artículos del Código de Comercio que permiten esclarecer algunas acepciones que pretenden darse a la figura de *outsourcing*.

Antecedentes

En México, las empresas dedicadas a la producción y comercialización de bienes comenzaron a utilizar los servicios de verdaderas agencias especializadas en tecnología de la información hace aproximadamente 40 años de manera temporal, posteriormente debido a la unificación y modernización de los mercados en la globalización, decidieron contratar también ciertos servicios básicos como los de vigilancia, limpieza, mantenimiento de las instalaciones, entre otros.

La utilización de tales empresas de *outsourcing* permitía a las empresas que las contrataban abocarse a los procesos de su actividad y por ende ser más eficaces, competitivas crecer y expandirse a la par del desarrollo de la economía y los avances tecnológicos (Bolaños, 2016)

Causas Laborales.

En la década de los noventa se da un crecimiento importante en el número de empresas *outsourcing* pero ya no para la prestación de servicios especializados únicamente, sino para trasladar toda la plantilla de trabajadores de la empresa contratante hacia la empresa *outsourcing*, con la finalidad primordial de proteger a las empresas de las demandas e indemnizaciones que los trabajadores interponían y que en muchos casos se trataba de verdaderos actos de colusión entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los trabajadores que eran aparentemente afectados, teniendo como consecuencia muy poca certeza para el crecimiento de las empresas.

Lamentablemente para los trabajadores, al ser trasladados a esquemas de subcontratación se produjo otro beneficio para las empresas contratantes que consistió en la reducción o desaparición del pago de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades [PTU], pues aun cuando de hecho seguían siendo trabajadores de la contratante, legalmente lo eran de la contratista u *outsourcing* (Solís, 2017)

De esta manera, la figura de *outsourcing* comienza a ser utilizada por muchas empresas para trasladar la totalidad de la plantilla de trabajadores, evitando pagar la PTU y en general reduciendo costos de producción, comercialización o servicios, lo cual en teoría les permitió destinar ese recurso financiero hacia otras inversiones, crecer y crear nuevos empleos.

Causas Fiscales.

- a) En el año 2001, la ley del seguro social es reformada, contemplando en esta un tratamiento favorable a las empresas contratantes a través de *outsourcing* diferenciado y para aquéllas que no contrataban de esa manera, la prima de riesgo es pareja y por actividad. Con esta reforma aun cuando no haya sido la intención de la autoridad, se incentiva la creación de este tipo de empresas.
- b) En la reforma fiscal que estuvo vigente durante el período comprendido del año 2008 al 2013, se creó un nuevo gravamen denominado Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU), el cual para su cálculo excluía la deducción de sueldos y salarios como tal y permitía únicamente el acreditamiento parcial de estos, derivando en que no pudieran expresarse pérdidas.

Este gravamen motivó a un mayor número de empresarios a contratar los servicios de *outsourcing* para efectos de que los sueldos y salarios pagados pudieran deducirse a través de las facturas por “servicios de personal”, con lo cual estuvieron en mejores condiciones fiscales que aquéllos que no lo hicieron, es decir, fue mejor contratar a sus trabajadores a través de un tercero que de manera directa.

- c) A partir de la reforma fiscal para el año 2014, desaparece el IETU y se establece en el artículo 28 fracción XXX de la LISR, un nuevo tratamiento para la deducción por sueldos y salarios, en el cual, del total de erogaciones realizadas por el patrón por este concepto, deduce en su totalidad las que sean ingresos gravados para el trabajador y aquellas que sean ingresos exentos para este, las deduce en un 47% o 53%. (López, www.imcp.org.mx, 2016).

Esta reforma es verdaderamente absurda pues la deducción de los sueldos y salarios a que tiene derecho el patrón depende del tratamiento fiscal del ingreso por este concepto que percibe el trabajador.

Ahora bien, debido a los beneficios económicos que fueron obteniendo los empresarios en la última década del siglo pasado y en los primeros años de este, al utilizar los servicios que les prestaban las empresas de *outsourcing* en una primera etapa; principalmente para la disminución de costos operativos y de protección contra demandas laborales procedentes o no que ponían en riesgo su patrimonio empresarial, deciden hacer una petición al Ejecutivo en turno.

Es así como en el año 2006, a través de las cámaras empresariales más importantes, los empresarios hicieron al entonces presidente Felipe Calderón, un planteamiento para modificar a fondo la LFT. Tal planteamiento tenía como finalidad a juicio de los empresarios, estar en posibilidades de tener una relación más flexible con los trabajadores y estar en condiciones de poder impulsar la productividad y el empleo.

Durante su sexenio el presidente Calderón promovió esta iniciativa a través de la bancada de su Partido Acción Nacional [PAN] en las cámaras de diputados y senadores, sin embargo, la bancada del Partido Revolucionario Institucional [PRI] no se pronunció a favor de la iniciativa por la probabilidad de que se viera afectada la campaña política del Lic. Enrique Peña Nieto a la Presidencia de la República.

Una vez electo el presidente Enrique Peña Nieto, la propuesta de reforma laboral vuelve a debatirse y finalmente es aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación [DOF] el 30 de noviembre de 2012, para entrar en vigor al día siguiente de su publicación.

La Reforma Laboral

La reforma consistió, para efectos del tema de esta investigación, en la adición de los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, los cuales regulan la subcontratación laboral y establecen las condiciones que deben darse, así como los requisitos que deben cumplirse, para en caso contrario, desvirtuar los contratos celebrados entre la empresa contratante y la de subcontratación u outsourcing que la ley denomina contratista. (Vanegas, 2017).

Con la reforma laboral, se puede afirmar través del análisis del presente trabajo de investigación, que inicia la legalización de las empresas de libre subcontratación: *outsourcing*, desde luego, con las condiciones y requisitos establecidos en la propia reforma, provocando además la eliminación de la responsabilidad solidaria entre la empresa contratante y de subcontratación respecto de sus trabajadores.

Así mismo, busca combatir los esquemas de subcontratación creados y utilizados indebidamente, que menoscaban los derechos laborales de los trabajadores y conllevan una reducción e inclusive la eliminación de la recaudación del ISR e IVA a cargo de la empresa contratante y de la de *outsourcing*, así como la reducción o eliminación de las retenciones del ISR y cuotas de seguridad social a cargo de patrones y trabajadores derivadas de la relación laboral (Vela, 2017).

A continuación, se hace un breve análisis de los artículos adicionados en la reformada LFT, iniciando por la transcripción del artículo en el cual se encuentra establecido y definido el régimen de subcontratación:

El trabajo en régimen de subcontratación es aquél 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.
- d) 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 (Ley Federal del Trabajo, 2019, art.15-A).

Como se observa, la subcontratación se da siempre y cuando el contratante (empresa cliente de los servicios), fije de manera unilateral las tareas del contratista (empresa prestadora del servicio), además de cumplir las condiciones mencionadas, señalando también que, si no se cumplen, el contratante será considerado como patrón con todas sus obligaciones para los efectos de la LFT y las de seguridad social.

Es importante mencionar que independientemente de cumplirse las condiciones para celebrar el contrato entre el contratante y contratista, si este último no dispone de los elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones derivadas de la relación con sus

trabajadores, la contratante será solidariamente responsable conforme lo establecen los artículos 13 y 15 de la LFT”.

Podría interpretarse entonces lo anterior, como una intención del legislador de atribuirle al contratante el carácter de patrón y no de patrón sustituto o responsable solidario. Sin embargo, esta reforma ha sido aprovechada en muchos casos por los empresarios para su beneficio.

En el artículo 15-B de la LFT, se establece la formalidad del contrato que debe ser por escrito y en el momento de celebrarse, el contratante debe cumplir con la obligación de cerciorarse de que el contratista cuente con la documentación y elementos propios suficientes para dar cumplimiento a sus obligaciones laborales (Ley Federal del Trabajo, 2019).

Respecto a lo anterior, la ley no precisa en qué consiste la documentación, se infiere que debe ser la comprobatoria de su identidad, es decir, acta constitutiva, sus inscripción al registro federal de contribuyentes, registro patronal ante el Instituto mexicano del seguro social, comprobante de domicilio reciente, declaraciones de impuestos federales y estatales, comprobante de domicilio reciente e incluso la opinión de cumplimiento emitida por el Servicio de Administración Tributaria [SAT], entre otras.

Si la contratante no cumple con este requisito se hará acreedora a una sanción económica, además de ser considerada responsable solidaria en el caso de que el contratista no tenga la capacidad económica para dar cumplimiento a sus obligaciones laborales.

La tesis I.13°.T.300L en materia laboral, establece que cuando se celebra un contrato en el cual un patrón contratista manifiesta que asume la responsabilidad y obligaciones laborales, careciendo de la solvencia económica para cumplirlas, impidiendo con ello que los trabajadores

perciban las prestaciones derivadas de sus servicios a efectos de proteger al patrón contratante beneficiario de esos servicios, conlleva el reconocimiento de que el patrón contratista es en realidad un intermediario laboral y por ende existe la responsabilidad solidaria entre ambos patronos firmantes para con los trabajadores (Semanao Judicial de la Federación y su gaceta, 2011, pág. 1199).

Conviene subrayar que, en lo que respecta a la naturaleza jurídica del contrato de *outsourcing*, se trata de un contrato atípico, es decir, se rige esencialmente por normas generales de los contratos contenidas en el Código Civilo bien por normas de los contratos de naturaleza similar., contrario a los contratos típicos cuyas características sí cuentan con una regulación en las leyes. (Bercovitz, 2012).

Para aclarar lo anterior, un contrato de trabajo es típico, toda vez que reúne los elementos o características inherentes que rigen esa relación jurídica de trabajo, los cuales son:

1. La existencia de una prestación de servicios personal y voluntaria, actividad física o intelectual que desarrolla el trabajador, el cual es personal pues no puede ser sustituido en su persona por otra, es decir, la obligación contraída es intransferible.
2. Dicha prestación de servicios debe hacerse por cuenta ajena, es decir, para otro u otros, pues si se prestare para sí mismo, sería un trabajo autónomo.
3. Los servicios deberán realizarse bajo una dependencia o subordinación al patrón o empleador, quien aprovechará las utilidades producto del trabajo.
4. Que por los servicios realizados medie una remuneración o salario, es decir a título oneroso pues el trabajo realizado en ningún caso se presume gratuito (Córdova, 1997).

Por lo tanto, el contrato celebrado entre una empresa contratante y la de *outsourcing* que es la contratada, es atípico, pues no contiene los elementos necesarios que señala la LFT.

En el art. 15-C de la LFT, se establece que la contratante debe cerciorarse de manera permanente que el contratista está cumpliendo con las disposiciones que aplican en materia de salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo (Ley Federal del Trabajo, 2019).

Esto indica que la contratante debe pedir de manera mensual al contratista los comprobantes de los pagos de las cuotas y aportaciones de seguridad social por los trabajadores subcontratados que prestan sus servicios en las instalaciones de su empresa.

De no hacerlo, se interpretaría que el contratista no cuenta con elementos propios para cumplir con las obligaciones laborales y recaerá en el contratante la responsabilidad solidaria para el cumplimiento de las obligaciones.

Para confirmar lo expuesto hasta aquí, se tiene el criterio aprobado por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el cual refiere que en el caso de que exista una demanda laboral en contra de la contratante y esta pretenda negar la relación de trabajo, argumentando que existe un régimen de subcontratación, deberá acreditar su dicho con el contrato escrito y la documentación que compruebe que ha cumplido con todos los requisitos previstos en los artículos 15-A y 15-B., de este modo la subcontratación produce plenos efectos (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 2014).

Ahora bien, si no quedara demostrada la subcontratación, la contratante deberá asumir la responsabilidad de las obligaciones laborales, sin que ello releve al contratista del cumplimiento •

de sus obligaciones conforme lo establece el artículo 13 de la LFT (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 2014).

Finalmente, en el artículo 15-D, se establece la prohibición del régimen de subcontratación, cuando se realice deliberadamente la transferencia de trabajadores de la contratante hacia la contratista con la finalidad de disminuirles sus derechos laborales (Ley Federal del Trabajo, 2019).

Como se observa, el artículo anterior contiene expresamente la disposición de la prohibición del uso del esquema de subcontratación, independientemente de que se cumplan o no los requisitos y formalidades del contrato, señalados en los artículos analizados.

En particular, tratándose de la existencia de una clara intención de obtener beneficios fiscales tanto para la contratante como para el contratista y que ello atente contra los derechos humanos de los trabajadores, mismos que son ineludibles. Dicho lo anterior, indiscutiblemente se estaría ante una posible simulación del acto jurídico.

Por otra parte, algunos autores opinan que el contrato de *outsourcing* es de tipo mercantil o empresarial, pero no precisan qué quieren decir con tales aseveraciones. Al respecto, podemos decir que, en estricto apego a la legislación laboral mexicana, el esquema de subcontratación al constituirse únicamente para agrupar a los trabajadores y suministrar ese personal a una o más empresas contratantes, contraviene el principio de derecho laboral contenido en el artículo 3° de la LFT, el cual señala que “el trabajo no es artículo de comercio”. (López, Eduardo, 2018).

Partiendo de tal aseveración, es necesario mencionar que, en efecto, el trabajador no puede desvincularse de su trabajo, pues se trata de su capacidad o habilidad para realizar un trabajo, es decir, no es un bien que pueda ser intercambiado sin él.

Lo anterior, quedó de igual manera establecido así por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la resolución del amparo directo 11589/2004, el cual menciona que en un contrato civil de prestación de servicios profesionales, en el cual un tercero suministra personal a un patrón con la finalidad de evadir sus obligaciones laborales, intenta estipular categorías distintas en la relación con los trabajadores subcontratados cuyos derechos se ven limitados y son diferentes a los de los demás trabajadores que son directamente prestadores de sus servicios a las empresas contratantes., son en la realidad patrones de los empleados subcontratados. (De la Nación, Suprema Corte de Justicia, 2005).

La sanción económica establecida para el caso del contrato civil que pudiera ser una simulación la cual está prohibida, es decir, utilizar la subcontratación dolosamente, será acreedor de una multa que en términos monetarios actualmente podría ser desde un mínimo de \$21,750.00 hasta un máximo de \$434,400.00, conforme a lo establecido en la citada legislación laboral en su artículo 1004-C (Ley Federal del Trabajo, 2019).

No obstante, la multa podría no ser lo fundamental precisamente, sino que de acuerdo con lo estipulado en el artículo 8° del Código Civil, es nula absolutamente pues se celebra en contra de una norma prohibitiva (Código Civil Federal, 2019).

Seguridad Social Universal

Antecedentes Históricos

Desde los inicios de la humanidad, el hombre buscó procurarse en la medida de sus conocimientos y posibilidades e instintivamente, proveerse y preservar el alimento necesario para subsistir.

De igual forma, al encontrarse en circunstancias de peligro propias de su convivencia con el entorno, así como de los fenómenos naturales que también lo amenazaban, la aparición de enfermedades y la etapa de la vejez, se ve en la necesidad de asegurarse de poder prevenirlas y contar con los medios necesarios para proteger su vida y subsistir (Nugent, Ricardo, 1997).

En consecuencia y de manera natural, creó su familia, núcleo básico de toda sociedad y estas a su vez se agruparon, creando sociedades estructuradas y organizadas para convivir, compartir conocimientos y asegurarse de contar con la ayuda y protección solidaria de los integrantes de esa sociedad. Todo ello, en la búsqueda constante de superar la inseguridad que provoca el no contar con alimentación, casa, vestido y salud en las distintas etapas de la vida tanto de él como de su familia. Consecuencia de lo anterior, han sido los avances científicos y tecnológicos logrados hoy en día. (Ruezga, 2006).

Las antiguas civilizaciones como la de Egipto, contaban con instituciones u ordenamientos de su época que prestaban servicios de auxilio en caso de enfermedad, en Babilonia, los dueños de esclavos asumían los gastos médicos de estos cuando enfermaban. En Grecia auxiliaban a los necesitados, además de hacerse cargo de los hijos de quienes

perecían defendiendo al Estado y en Roma, agrupaciones de artesanos proporcionaban asistencia a sus miembros y familias.

Para el siglo VII, Escandinavia, los pueblos germanos, Gran Bretaña, Oriente cercano y oriente medio, contaban con asociaciones que bajo juramento socorrían a los enfermos. Carlomagno en el siglo VIII ordena a cada parroquia auxiliar a los enfermos, huérfanos, pobres y viejos que no contaban con familia (Nugent, Ricardo, 1997).

En América, la cultura inca y la azteca tenían un sistema que garantizaba la alimentación, vestido, vivienda y salud de todos sus habitantes. En resumen, desde sus inicios los seres humanos organizados de manera colectiva han tratado de dar solución en la medida de sus posibilidades a los imprevistos sociales que ponen en riesgo su integridad física.

Ahora bien, la seguridad social ha sido el resultado de un largo y complicado proceso evolutivo que inició el siglo pasado, durante la revolución industrial los trabajadores tenían que aceptar jornadas agotadoras de trabajo con sueldos raquíuticos para no morir de hambre.

Sus patrones no les proporcionaban asistencia médica cuando enfermaban o se accidentaban en el trabajo, por lo que cuando esto ocurría, enviaban a sus esposas e hijos a trabajar para poder solventar los gastos de la enfermedad y la familia.

Derivado de lo anterior, surgieron progresivamente los primeros sistemas de protección: ahorro, mutualidad, seguro privado, responsabilidad civil y asistencia pública, con lo que se sentaron las bases hasta llegar a integrar lo que hoy se conoce como seguridad social, tal y como se puede apreciar en la tabla 1.

Tabla 1

Sistemas de protección precedentes a la seguridad social

Sistema de protección	Características
Ahorro privado	<p>Consiste en reservar una parte de los ingresos para afrontar contingencias futuras.</p> <p>Se requiere tener suficiente estabilidad económica</p> <p>En la mayoría de las ocasiones no logra cumplir con su finalidad</p> <p>Se utiliza en forma paralela a la seguridad social actual.</p>
Mutualismo	<p>Sistema de ayuda mutua a través de aportaciones de sus miembros que cubrían contingencias como la vejez, invalidez, enfermedad y muerte.</p> <p>Se regían bajo el principio de solidaridad y por ende sin ánimo de lucro</p> <p>Cubrían las contingencias sociales limitadamente, debido a que sus aportantes eran voluntarios de escasos recursos económicos</p> <p>Creados en forma oculta hasta que fue permitido el derecho de asociarse y pudieron adquirir personalidad jurídica.</p> <p>Algunas subsisten agrupando principalmente a comerciantes, profesionistas, etc.</p> <p>Sirvió de base para que el Estado iniciara planes de seguridad social.</p>

Sistema de protección	Características
Seguro privado	<p data-bbox="558 365 1414 506">Contrato de derecho privado cuyo pago de una prima en función del riesgo por el particular a la aseguradora, esta se comprometía al pago de la suma asegurada, en caso de producirse la contingencia.</p> <p data-bbox="721 562 1252 594">No se basan en el principio de solidaridad</p> <p data-bbox="581 646 1390 678">Utilizó el reaseguro, incluyendo grupos numerosos de personas</p> <p data-bbox="581 730 1390 821">Muchas empresas aseguraron a sus trabajadores de esta manera contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</p> <p data-bbox="597 873 1373 961">Fue un antecedente de los seguros sociales por sus técnicas y procedimientos.</p>
Asistencia social	<p data-bbox="597 1052 1377 1142">Creada por la iglesia en el siglo pasado con fundamento en la caridad y beneficencia</p> <p data-bbox="618 1194 1356 1276">Posteriormente el estado asume esa responsabilidad como obligación.</p>
Responsabilidad civil	<p data-bbox="558 1367 1414 1562">El empleador en apego a la teoría civil sostenía que en un accidente de trabajo la culpa era del trabajador mientras este no acreditara lo contrario, situación que era prácticamente imposible para el trabajador.</p>
Responsabilidad civil	<p data-bbox="558 1650 1414 1845">El empleador en apego a la teoría civil sostenía que en un accidente de trabajo la culpa era del trabajador mientras este no acreditara lo contrario, situación que era prácticamente imposible para el trabajador.</p>

Nota. Elaboración propia con información tomada de (Nugent, Ricardo, 1997).

Seguridad Social en el Contexto Actual

Los países del mundo han creado organizaciones públicas o privadas que los agrupan, con normas propias para su conducción y desempeño y en su mayoría con la finalidad de apoyarse mutuamente, buscando integrarse económica, política y socialmente.

México forma parte de varias organizaciones internacionales, entre ellas la Organización Internacional del trabajo, por lo cual, es necesario conocer el concepto que se tiene de la seguridad social de acuerdo con lo establecido por dicha organización.

“La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia” (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

Es así como este organismo internacional, define a la seguridad social como un medio que garantice a las personas y sus familias tener acceso a los servicios médicos en todo momento, la protección de sus ingresos y la percepción de estos en distintas como específicas etapas de sus vidas.

Ahora bien, el convenio 181 de la OIT en su artículo 12, contempla las disposiciones entre otras, de la responsabilidad de proporcionar el goce de la protección adecuada para los trabajadores de las agencias de empleo privadas, el equivalente a las de subcontratación en

México, quienes deberán cumplir con las prestaciones de seguridad social obligatorias del país (Organización Internacional del Trabajo, 1997).

Así mismo, en el documento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se señala lo siguiente:

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad” (Organización de las Naciones Unidas, 1948, art.22)

Como se observa, la concepción de la seguridad social es universal y es considerado un derecho humano, por lo cual debe estar invariablemente garantizado desde el inicio hasta el término de la vida.

Seguridad Social en México

En México, el derecho a la seguridad social se encuentra consagrado en el artículo 123 fracción XXIX de la CPEUM y reconocida como derecho humano a partir de la reforma del 10 de junio de 2011, señalando que:

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías

para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2019, art.1)

El país cuenta actualmente entre otras, con dos importantes instituciones de seguridad social públicas: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Para el caso del ISSSTE. Esta modalidad de aseguramiento es obligatoria para las personas trabajadoras de los Poderes de la Unión (Ejecutivo, Legislativo, Judicial e Institutos Autónomos) en materia Federal, así como de la Ciudad de México.

También es obligatoria para las personas trabajadoras de los Estados, siempre y cuando exista convenio entre estos y el ISSSTE.

En lo que se refiere al IMSS, esta modalidad de aseguramiento es obligatoria para las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo.

Conviene subrayar que, para efectos de este trabajo de investigación, solo se tomará en cuenta dicha modalidad.

Evolución Regulatoria

La seguridad social es un derecho que tuvo su origen en la necesidad de reconocerlo y otorgarlo a la clase trabajadora, como resultado de los proyectos que en materia laboral fueron presentados en las sesiones del Congreso Constituyente y que fueron la base para redactar el artículo 123 constitucional.

Para ilustrar mejor la evolución legislativa de la seguridad social en el país, se muestra en la tabla 2 una breve reseña.

Tabla 2

Evolución legislativa de la seguridad social en México

Ordenamiento	Contenido
Constitución de 1917 Art. 123 fracción XXIX	“Se consideran de utilidad social el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de las Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular”
06 de septiembre de 1929 Reforma que modifica la fracción XIX, para crear una Ley del Seguro Social	“Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos”
19 de enero de 1943 Se promulga la Ley del Seguro Social	Establece en sus primeros artículos su finalidad: garantizar el derecho humano a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Contemplaba los seguros de: <ol style="list-style-type: none"> 1. Accidentes de trabajo

Ordenamiento	Contenido
05 de diciembre de 1960	2. Enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad 3. Invalidez, cesantía en edad avanzada, vejez y muerte Con esta ley se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social.
Decreto que reformó y adicionó el art. 123	Apartado A: Conservó el contenido del texto vigente a esa fecha. Apartado B: Incorpora las normas regulatorias de las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y los Territoriales Federales con sus trabajadores.
12 de marzo de 1973	En la cual se adiciona el Seguro de guarderías para hijos de asegurados
Publicación de una nueva Ley del Seguro Social	Ordenamiento en coordinación con lo dispuesto por el artículo 171 de la LFT de 1970 que establece que los servicios de guardería se prestarán por el IMSS.
21 de diciembre de 1995	Abrogación de la LSS de 1973 por otra de igual denominación.

Ordenamiento	Contenido
01 de julio de 1997	Entra en vigor la LSS actual, en la que se modificó el sistema de pensiones.

Nota. Elaboración propia con información tomada de (Medoza, Santos, & Ramírez, 2018).

Como se puede apreciar en la tabla anterior, las disposiciones contenidas en las leyes que rigen la seguridad social de la clase trabajadora han tenido modificaciones para ajustarse a los cambios o contingencias sociales y económicas de estos y el país.

Prosiguiendo con el análisis, la seguridad social abarca dos regímenes de aseguramiento: obligatorio y voluntario, establecidos en el artículo 6 de la legislación correspondiente, sin embargo, para el desarrollo del presente proyecto solo se analizará el régimen obligatorio (Ley del Seguro Social, 2019)

Ahora bien, las personas que serán sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio de acuerdo con el artículo 12 de la LSS, son aquellas que vinculadas previo acuerdo realicen un trabajo personal de manera subordinada para otra persona física o moral, ya sea permanente o eventualmente y por el cual recibirán una remuneración. También se incluyen los socios de sociedades cooperativas, las personas que determine el Ejecutivo Federal mediante Decreto y, a partir de la reforma a la ley en comento, los trabajadores domésticos (Ley del Seguro Social, 2019).

El artículo anteriormente mencionado, remite a los artículos 20 y 21 de la LFT, con la finalidad de definir y sustentar que existe vinculación laboral cuando una persona realiza para otra, un trabajo subordinado y personal mediante el pago de un salario, previo acuerdo de las voluntades entre ambas partes, desde luego, ya sea este verbal o por escrito (Ley Federal del Trabajo, 2019).

Es importante conocer de manera general los ramos y conceptos de cada uno de los seguros que cubre el régimen obligatorio, los cuales se detallan a continuación en la tabla 3.

Tabla 3

Ramos de seguro, concepto y cobertura

Seguro	Concepto y cobertura
Riesgos de trabajo (Art. 11 frac. I)	Proporciona cobertura por accidente o enfermedad de trabajo. Son considerados así, tanto los accidentes como las enfermedades a los que se encuentran expuestos los trabajadores ocurridos en la ejecución de su trabajo o con motivo de este. Un accidente de trabajo es aquél que provoque un daño orgánico o trastorno funcional e incluso la muerte del trabajador producido en el ejercicio de su trabajo, independientemente del lugar y tiempo en el cual se preste, así mismo, el ocurrido en el trayecto directo del domicilio del trabajador a su centro de trabajo y viceversa (art. 42). Excepto cuando el accidente ocurra estando el trabajador alcoholizado o bajo efectos de drogas, narcóticos o psicotrópicos, o bien, si se provoca de manera intencional por el

Seguro	Concepto y cobertura
Enfermedades y	mismo trabajador, con ayuda de otro, como resultado de una riña, intento de suicidio o delito intencional (art.46).
Maternidad (art. 11 frac. II)	Enfermedad de trabajo es toda situación patológica del trabajador derivada del ejercicio de su trabajo o del medio en el cual esté obligado a realizarlo (art. 43). En ambos casos el trabajador tendrá derecho a la atención médica, quirúrgica y farmacéutica, hospitalización, prótesis, ortopedia, rehabilitación (art. 56) y la percepción de su salario durante el tiempo que dure incapacitado para trabajar (art. 58).
Enfermedades y	Cubre la atención médica, quirúrgica, medicamentos, prótesis, ortopedia, rehabilitación y el pago de incapacidades durante el o los periodos de inhabilidad para laborar derivado de una enfermedad general en los que encuentre el trabajador (art. 91, 92 y 96).
Maternidad (art. 11 frac. II)	Maternidad se refiere al período desde el inicio hasta el término o interrupción del embarazo, alumbramiento y el puerperio de la asegurada, otorgándole la asistencia obstétrica, la percepción de su salario íntegro o parcial durante el tiempo que dure incapacitado para laborar entre otras prestaciones en especie según sea el caso (art. 94 y 101).
Invalidez y Vida	Proporciona cobertura por enfermedad en la cual el trabajador quede impedido para laborar y en su caso la muerte de este o del pensionado (art. 112).
(Art. 11 frac. III)	

Seguro	Concepto y cobertura
	<p>En caso de invalidez derivada de una enfermedad o accidente no profesional se le otorgará una pensión temporal o definitiva, ausencia médica y ayuda asistencial entre otras (art. 119 y 120)</p> <p>Para el caso de que ocurra la muerte del asegurado o pensionado por invalidez, sus beneficiarios tendrán derecho a una pensión por viudez, orfandad, a ascendientes, ayuda médica y asistencial (art. 127).</p>
Retiro, cesantía en edad avanzada y Vejez (Art. 11 frac. IV)	<p>Garantiza una pensión una vez alcanzada la edad correspondiente y años de cotización (art. 152 y 153)</p> <p>La cesantía en edad avanzada se da cuando el asegurado al cumplir 60 años deja de laborar y tiene las semanas de cotización previstas en la ley (art.154), para gozar de una pensión, asistencia médica, entre otras (art. 155).</p> <p>La vejez es considerada a partir de que el asegurado llegue a la edad de 65 años y tenga las semanas cotizadas previstas en ley (art. 162), con lo cual tendrá derecho a una pensión, asistencia médica, entre otras (art. 161).</p>
Guarderías y prestaciones sociales (Art. 11 frac. V)	<p>Proporciona el servicio de guardería para el cuidado en la etapa de primera infancia de los hijos de la trabajadora, el trabajador viudo o divorciado, durante la jornada laboral (art.201).</p> <p>Los servicios de guardería para los menores beneficiarios consisten en: aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación (art. 203).</p>

Seguro	Concepto y cobertura
	Las prestaciones sociales tienen como objetivo el fomento a la salud, prevención de enfermedades y accidentes y en general elevar el nivel de vida de la población a través de programas y cursos, promoción de la cultura y deporte, etc., (art. 209 y 210).

Nota. Elaboración propia con información de la (*Ley del Seguro Social, 2019*) publicada en el DOF el 07 de noviembre.

Regulación en la Subcontratación

Una vez visto en forma general en qué consisten cada uno de los seguros que conforman el régimen obligatorio el artículo 15 contiene las obligaciones del patrón en una relación laboral, aunque para efectos de esta investigación, es importante conocer cómo encuadra específicamente el régimen de subcontratación en la LSS.

Para definir quién será el patrón de los trabajadores que se encuentren subcontratados está lo dispuesto en el artículo 15-A, el cual menciona la responsabilidad patronal solidaria de la empresa contratante y la de subcontratación en los casos de intermediación, salvo cuando esta última cuente con los recursos propios y suficientes para el cumplimiento de las obligaciones patronales.

Cabe destacar que, independientemente de lo anterior, el tercer párrafo establece con precisión que la responsabilidad patronal estará a cargo de la empresa de subcontratación que suministre personal para ejecutar trabajos bajo la dirección e instalaciones de otra empresa, excepto cuando la primera no habiendo cumplido con sus obligaciones patronales y estas le

hubieren sido notificadas por el instituto sin dar cumplimiento a dichas obligaciones, la responsabilidad patronal recaerá en la contratante quien deberá cumplirlas (Ley del Seguro Social, 2019).

Así mismo, el propio artículo 15-A establece algunas obligaciones para los contratantes, respecto a la información específica que deberán contener los contratos celebrados entre la empresa contratante y la empresa de subcontratación y que deberá ser entregada de manera trimestral a la subdelegación a la que corresponda el domicilio de cada una de ellas (Ley del Seguro Social, 2019).

Prosiguiendo con el análisis, es necesario recalcar que respecto a las bases de cotización, cálculo y determinación de la cuota obrero-patronal el procedimiento es el mismo para cuando se trate de empresas contratantes o de subcontratación que tengan trabajadores a su cargo, por tanto, se debe conocer cómo se integran las bases de cotización para efectos de calcular y determinar las cuotas correspondientes al trabajador y al patrón que deberán ser enteradas al instituto.

Para ello, es necesario precisar cuál es el salario base de cotización [SBC] de acuerdo con la ley, la cual dispone que este se determina con la integración de todas las cantidades por concepto de salario diario, gratificaciones, alimentación, habitación, primas, comisiones y cualquier otra percepción o prestación en efectivo o en especie que el patrón entregue al trabajador por la realización de su trabajo (Ley del Seguro Social, 2019, art. 27).

No obstante, lo dispuesto por el mismo art. 27 fracciones de la I a la V, exceptúa algunos conceptos en la integración del salario base de cotización que, en general son los siguientes: herramientas, ropa y otros instrumentos similares de trabajo, el ahorro cuando cumpla con las

condiciones especificadas, las cuotas patronales, las aportaciones adicionales por cuotas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez que el patrón conceda a sus trabajadores, las aportaciones patronales al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores [INFONAVIT], la PTU y, alimentación y habitación cuando sean entregadas al trabajador y este pague por cada una de ellas por lo menos un 20% del salario mínimo general (Ley del Seguro Social, 2019).

Avanzando con el análisis, resulta esencial ahora conocer la mecánica, conceptos y fundamentos para determinar y enterar las cuotas obrero- patronales de manera correcta, una vez que se establece el salario base de cotización de los trabajadores; por lo cual se analizarán los conceptos y fundamentos legales que sustentan la determinación de las aportaciones de seguridad social de cada rama de seguro con base en la LSS, toda vez que dichas aportaciones constituyen los recursos que servirán para cubrir las prestaciones en dinero y especie de las contingencias que ocurran a los trabajadores asegurados durante su vida laboral y con posterioridad a esta.

- a) Seguro de riesgos de trabajo [RT]. La cuota por este seguro se determina de acuerdo con la cuantía del SBC de los trabajadores y la prima de riesgos inherentes a la actividad de la empresa, el pago de esta cuota corresponde únicamente al patrón (Ley del Seguro Social, 2019, art.71).
- b) Enfermedades y maternidad [E y M]. La cuota de este seguro está compuesta por una cantidad determinada para las prestaciones en especie y otra para las prestaciones en dinero. Por la cuota correspondiente a las prestaciones en especie, el patrón deberá pagar mensualmente por cada uno de sus trabajadores asegurados cuyo SBC no exceda de tres Unidades de Medida y Actualización [UMA], una cuota fija diaria equivalente al

20.40% de una UMA (Ley del Seguro Social, 2019, arts. 106 fracc.I, décimo noveno transitorio y decreto presidencial del 26/01/2016).

Por aquellos trabajadores cuyo SBC exceda las tres UMA, el patrón aparte de pagar la cantidad fija mencionada anteriormente, determinará el excedente que resulte de restar al SBC del trabajador el importe de tres UMA, sobre este excedente el patrón cubrirá mensualmente una cuota diaria adicional del 1.10% y el trabajador del .40% haciendo el total de 1.50% (Ley del Seguro Social, 2019, arts. 106 fracc.II y décimo noveno transitorio).

El Gobierno federal aporta en forma mensual una cuota diaria por asegurado del 13.9% de una UMA desde la entrada en vigor de la nueva LSS en 1997, esta cuota inicial se actualiza desde esa fecha en forma trimestral de acuerdo con la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor publicado por actualmente por el INEGI (Ley del Seguro Social, 2019, art. 106 fracc. III y décimo noveno transitorio).

Además para cubrir las prestaciones en especie refiriéndose a los gastos médicos tanto de los pensionados como de sus beneficiarios en las ramas de seguro de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez; se determinará en forma mensual una cuota diaria del 1.50% sobre el SBC de los trabajadores. De la cuota mensual del 1.50% determinada, al patrón le corresponde pagar un 1.05 %, al trabajador 0.375 % y al Estado 0.075, que sumados hacen el total del 1.50% (Ley del Seguro Social, 2019 art. 25 último párrafo).

Respecto a las prestaciones en dinero de la rama de seguro de enfermedades y maternidad, se determinará en forma mensual una cuota del 1% sobre el SBC de la cual el patrón pagará el .70%, el trabajador .25% y el Estado aportará el 0.5% restante, con lo que completa el 1% (Ley del Seguro Social, 2019, art. 107).

- d) Invalidez y vida [IV]. La cuota de esta rama de seguro es del 2.375% determinada en forma mensual sobre el SBC, de la cual el patrón pagará 1.75% y el trabajador el 0.375% (Ley del Seguro Social, 2019, art. 147).
- e) Retiro, cesantía en Edad Avanzada y Vejez [RCV]. La obligación de pagar esta cuota es tripartita, toda vez que la pagan el patrón, trabajador y Estado. Para su determinación se divide en dos: una es el retiro y la otra cesantía en edad avanzada que, en cuanto sean enteradas al instituto deberán ser depositadas en una institución de ahorro y las subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, atendiendo a los términos contenidos en la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el retiro (Ley del Seguro Social, 2019, art. 167).
- Retiro: Esta cuota corresponde pagarla en su totalidad al patrón y será del 2% aplicado al SBC (Ley del Seguro Social, 2019 art. 168 fracc. I).
 - Cesantía en edad avanzada y vejez: La cuota por este seguro se determina aplicando al SBC la tasa del 4.275%, de la cual el patrón deberá pagar el 3.150% y el trabajador 1.125%, que sumados hacen el total del 4.275% (Ley del Seguro Social, 2019, art. 168 fracc. II).

El Estado contribuirá aportando el 7.143% aplicado al total de la cuota patronal de este seguro, además de un importe por cada día de salario cotizado por el trabajador que gane hasta 15 veces de UMA y que deberá ser actualizado cada trimestre con base en el INPC (Ley del Seguro Social, 2019, art. 168 fracc. III y IV).

Cabe mencionar que el pago de las cuotas de Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez obrero-patronales continúan pagándose en forma bimestral de conformidad con lo dispuesto en el artículo vigésimo séptimo transitorio de

esta ley desde su entrada en vigor el uno de julio de 1997 (Ley del Seguro Social, 2019).

- f) Guarderías y prestaciones sociales. El pago de esta cuota corresponde solamente al patrón y se calcula aplicando la tasa del 1% al SBC en forma mensual. Del importe total recaudado de esta cuota el instituto únicamente destinará el 20% para prestaciones sociales (Ley del Seguro Social, 2019, art. 211).

Continuando con el análisis de la determinación de las cuotas correspondientes a las ramas del seguro del régimen obligatorio, se ilustra para una mejor comprensión en la tabla 4.

Tabla 4

Determinación de la cuota obrero-patronal por ramo de seguro

Ramo de seguro	Base para su determinación	Cuota obrera	Cuota patronal	Total
Riesgo de trabajo	SBC	0%	100%	Prima de acuerdo con el riesgo laboral de la empresa
Enfermedades y Maternidad				
Prestaciones en especie	Cuota fija de 1 UMA por cada trabajador	0%	20.40%	20.40%

Ramo de seguro	Base para su determinación	Cuota obrera	Cuota patronal	Total
	Cuota adicional sobre el excedente de SBC-3 UMA	.40%	1.10%	1.50%
Gastos médicos para pensionados y beneficiarios	SBC	0.375%	1.05%	1.425%
Prestaciones en dinero				
	SBC	.25%	.70%	.95%
Invalidez y Vida				
	SBC	.625%	1.75%	2.375%
Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez				
Retiro	SBC	0%	2%	2.00%
Cesantía en edad avanzada y vejez				
	SBC	1.125%	3.150%	4.275%
Guarderías y prestaciones sociales				
	SBC		1.00%	1.00%

Nota. Elaboración propia con información de la *(Ley del Seguro Social, 2019)* publicada en el DOF el 07 de noviembre.

Por otra parte, es importante mencionar que para efectos de una correcta determinación de las cuotas obrero-patronales se deben tener en cuenta las inasistencias del trabajador, ya que si estas son de una a siete el patrón solo pagará por estos la cuota correspondiente al seguro por enfermedades y maternidad, para lo cual deberá soportar las inasistencias con las listas de raya o nómina en las cuales se refleje el no pago de salarios por los días de falta del trabajador (Ley del Seguro Social, 2019, art. 31 fracc.I).

Para el caso de que las inasistencias sean mayores a siete días, el patrón no estará obligado a pagar las cuotas obrero- patronales por ese trabajador, sin embargo, deberá dar aviso de baja de este oportunamente al instituto. En caso contrario, seguirá obligado a pago de cuotas en tanto no presente dicho aviso, no obstante, si el patrón comprobara que el trabajador se encuentra inscrito por otro patrón, podrá solicitar al instituto la devolución de las cuotas pagadas en exceso desde el día en que el trabajador haya sido de alta por el otro patrón (Ley del Seguro Social, 2019, arts. 31 fracc. I y 37).

Conviene subrayar que, si las inasistencias corresponden a incapacidades médicas que el instituto haya expedido, no habrá obligación de pagar las cuotas obrero- patronales, salvo la cuota del seguro de retiro cuya determinación y pago corresponde únicamente al patrón.

Dado que se ha analizado ya de manera general y en algunos momentos de manera específica el esquema de outsourcing y la seguridad social, toca el turno al último tema de esta investigación, se trata de la actitud en el trabajo de las personas que integran el capital humano de las organizaciones ya sean públicas o privadas.

Actitud Hacia el Trabajo

La importancia de analizar la actitud laboral de los trabajadores, en especial la de los trabajadores que se encuentran contratados bajo esquemas de *outsourcing* en el presente estudio de caso, servirá para conocer si hay alguna diferencia significativa entre estos y aquellos que se encuentran contratados directamente por la empresa; toda vez que su percepción del ambiente laboral podría diferir, lo cual sería un efecto más de la subcontratación. Efecto de connotación negativa pues generalmente la actitud deseada en cualquier organización, pública o privada debe ser buena para facilitar tanto la interacción como la productividad de las personas.

Definiciones de Actitud

Para hablar acerca de la actitud hacia el trabajo o actitud laboral, primero se debe conocer la definición o significado de la palabra actitud refiriéndose a esta en general y a la vez a aquella que tiene o adopta un individuo en una empresa u organización al desempeñar las actividades establecidas en el contrato de trabajo, independientemente de si se hizo por escrito o en forma verbal. A continuación, se tienen algunas definiciones como las plasmadas en la tabla 5.

Tabla 5

Definiciones de actitud

Autor	Definición
(Trujillo, Hermelinda, 2003)	Disposición de ánimo para hacer las cosas manifestada de manera exterior que son adquiridas o aprendidas, constituyendo métodos esenciales a través de los cuales

Autor	Definición
	una persona clasifica organiza su entorno y actuación con base en sus valores.
(Allport, 2010)	La actitud representa un estado de preparación neurológico y psicológico del individuo sistematizado a través de sus destrezas para la actividad física o mental y que influye en sus expresiones.
(Davis & Newstrom, 2003)	Las actitudes son emociones y credos que definen en gran medida la forma en que los empleados perciben su entorno; con lo cual forman una serie de ideas que influyen en la manera de ver las cosas y calificar el medio en el cual laboran.
(Dubrin, 2003)	la actitud es una propensión para llevar a cabo acciones en respuesta a otras y que interviene en la forma en la que cada individuo da respuesta a otro, a una sensación, objeto O bien a un escenario; las actitudes son generadoras en buena medida de la conducta o proceder en la organización, debido a que se encuentran conectadas con el conocimiento, la enseñanza y la motivación, por lo tanto, es necesario y trascendental analizar los elementos actitudinales.

Nota. Elaboración propia tomado de la revisión de literatura

Las anteriores definiciones, muestran que la actitud laboral depende no solo de los conocimientos, habilidades, valores morales y creencias personales del trabajador, sino que también se ve influenciado para reaccionar de forma positiva cuando su entorno o ambiente laboral en el que se desenvuelve le resulta adecuado y seguro de acuerdo con su perspectiva, o bien, reaccionar de forma negativa cuando se encuentra en la situación contraria.

Por otra parte, aunque los avances tecnológicos y las nuevas formas de organización entre ellas, el outsourcing, permite que los trabajadores no lleven a cabo las labores en las instalaciones de las empresas que los contratan directamente, gran parte de los procesos productivos, de comercialización y prestación de servicios, deben hacerse en dichas instalaciones, lo que determina la importancia de cuidar el clima laboral, ya que incide en las actitudes que este genera en el personal. Cabe aclarar que en lo sucesivo se hará mención del término trabajador, refiriéndose este específicamente al trabajador subcontratado

Debido a que los trabajadores pasan buena parte de su tiempo en la empresa, independientemente de ser subcontratados, analizar la actitud laboral tiene sentido, toda vez que el éxito de una empresa o institución proviene no solo de una buena administración de los recursos materiales y financieros, sino también de los recursos humanos, pues la fuerza laboral cuando se desempeña con la mejor actitud resultante de un clima organizacional positivo coadyuva a la generación de riqueza para sí y la organización, alcanzando los objetivos comunes (Torres & Díaz, 2012).

Cabe recalcar la importancia de las actitudes de los trabajadores pues cuando estas son negativas, indican que subyacen problemas que generalmente causan deterioros en el desempeño

de sus actividades derivando en niveles bajos de competitividad, con lo cual las empresas se ven afectadas en su productividad (Torres & Díaz, 2012).

Elementos de la Actitud

Para comprender mejor la forma en que la actitud laboral incide en el desempeño del trabajador, es necesario conocer los componentes de la propia actitud hacia el trabajo, integrada básicamente por tres elementos básicos, como se señala en la tabla 6.

Tabla 6

Elementos de la actitud

Elemento	Concepto
Afectivo	Consiste en el sentir que expresa el empleado hacia la empresa en la cual labora, conformado por sus emociones y estados de ánimo que inciden directamente en su conducta, forma de pensar y de relacionarse con los demás. El afecto como componente emocional de la actitud es asociado a la forma de sentirse con una persona, grupo de personas o una situación, lo que determina el proceder de un individuo, que en resumen percibe su entorno como agradable o desagradable. Por lo tanto, el elemento afectivo, lo demuestra el empleado al asumir una actitud de compromiso, cumpliendo con todos los valores establecidos que conducen al logro de los objetivos de la empresa y por ende del éxito.
Cognitivo	Este elemento de la actitud deriva de lo que el individuo conoce, piensa y comprende respecto a hechos o situaciones del entorno y de

Elemento	Concepto
	sí mismo, teniendo variación de acuerdo con su grupo socioeconómico, época y cultura. Resulta de vital importancia incentivar el desarrollo cognitivo del trabajador para que se involucre con la mejor actitud en las actividades de la empresa.
Conductual	La conducta consiste en la predisposición que tiene una persona de actuar de cierta manera ante una situación, persona u objeto, incluyendo la autorregulación, es decir, la forma en que ejerce control sobre sí mismo para saber cómo actuar. Es importante que el trabajador tenga una adecuada conducta en la empresa, la cual deriva en gran medida de lo bien que se sienta dentro de esta.

Nota. Elaboración propia con información tomada de (Torres & Díaz, 2012)

Los componentes analizados, son la base de la actitud laboral que tienen tanto los trabajadores como la persona que representa a la empresa, ya sea el propietario o el administrador. Por tanto, una buena actitud de parte no solo del trabajador sino también de quien está a cargo de la empresa, es indispensable para el logro de los objetivos planteados, lo cual conducirá a concretar la misión y visión de esta y a la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Ahora bien, se ha analizado brevemente en qué consiste la actitud laboral de manera general así como sus elementos, con lo cual es posible tener una idea de lo esencial que es generar y mantener un ambiente laboral adecuado para que el personal desempeñe con una buena actitud sus actividades lo que derivará en una mayor productividad, mejore la interacción con sus

compañeros, superiores, clientes y proveedores de bienes y servicios en su caso, desarrollando lo que se llama apego o lealtad a la empresa.

Lo anterior, independientemente de que sea un trabajador contratado directamente por la empresa, o bien, que siendo subcontratado realiza sus actividades generalmente en las instalaciones de la empresa contratante; por lo tanto, el ambiente laboral en el que se desenvuelve y realiza su actividad laboral es el de la empresa contratante y no el de la contratista u *outsourcing*.

El análisis de la actitud laboral es necesario para la presente investigación, sin embargo, para complementarlo es preciso conocer en términos generales la cultura del trabajador mexicano, pues en cada país la actitud no solo de los trabajadores sino de su población posee variaciones con base en los elementos de su cultura en general y por ende en específico en su cultura laboral.

Tales elementos podrían influir en el sentir del trabajador al momento de ser contratado o subcontratado y posteriormente en el desarrollo de sus actividades, por lo cual a continuación se exponen algunos puntos importantes acerca de la cultura laboral en México tanto de los trabajadores como de las empresas.

Cultura del Trabajo en México

De acuerdo con De la cerda y Núñez, citado en (Mendoza J. , 2010) los elementos que la conforman son básicamente: características, motivos y expectativas del trabajador, inversión personal en su trabajo, resultados y recompensas de este; características de la propia actividad laboral y la empresa y, actitudes que son el resultado de las condiciones actuales.

Referente a tales elementos, Harrison & Hubbart citados en (Mendoza J. , 2010), opinan que el trabajador mexicano se caracteriza por comprometerse con su trabajo si le agrada y participa en este, además toma en cuenta algunos aspectos demográficos como la antigüedad y edad de sus compañeros, no así el nivel educativo. Lo motiva a trabajar su familia y sentido del deber, su perspectiva consiste en sobrellevar su trabajo y la vida.

Ahora bien, Fayerweather, citado en (Mendoza J. , 2010), asegura que al trabajador mexicano solo le interesa tener la seguridad de contar con un empleo, el estatus social que este le proporciona y obtener compensaciones materiales.

Podría decirse entonces que el trabajador mexicano aún cuando sienta insatisfacción por su trabajo, continúa en este ya sea que su salario sea bueno o no, pues siente temor de no encontrar algo mejor. Es decir, la seguridad de contar con ese empleo lo hace conformarse creando un sentimiento de insatisfacción laboral que generalmente se traduce en baja productividad, caracterizándose por esperar la hora de salida, el fin de semana o las vacaciones.

Por otro lado, la experiencia de un trabajador en México es bien valorada en las empresas, por lo tanto, los de mayor edad y antigüedad tienden a comprometerse más con su trabajo, toda vez que han invertido parte de su tiempo en realizar sus labores con mayor eficiencia, además de haber tenido oportunidad de conocer y practicar los valores y tradiciones de la empresa e involucrarse en ella, según indican Harrison y Hubbart citados en (Mendoza J. , 2010).

Sin embargo, la mayoría de las organizaciones en México centralizan las decisiones y crean dependencia en sus trabajadores, lo cual se traduce en una menor productividad impidiéndoles la obtención de mayores logros, pero en cambio, son muy productivos cuando son

bien remunerados e incluso promovidos a un mayor puesto, según afirman Pelled & Xin, citados en (Mendoza J. , 2010).

Al respecto, se puede decir que la mayoría de las organizaciones privadas en México son familiares, lo que ocasiona que comunmente los mejores puestos sean para los miembros de las familias, tengan o no la capacidad y liderazgo para ocuparlos. En las organizaciones públicas sucede lo mismo, contratan familiares o amigos creando un ambiente de insatisfacción para aquéllos que aún cuando tienen la capacidad y preparación idónea, no pueden aspirar a más.

En el caso de darse situaciones como las descritas anteriormente, podría ocurrir que los trabajadores en general no se sientan valorados y en consecuencia su actitud tornarse negativa, además de no dedicar tiempo a adquirir mayores conocimientos y habilidades por no considerarlo necesario, restándose con esto oportunidad de migrar a un empleo mejor. Aunado a esto, es necesario recordar que en la actualidad es más difícil conseguir empleo, derivado de los problemas que afronta el país como son : inseguridad, desempleo, bajos salarios, crisis económica entre otros.

Por otro lado, es importante destacar que dentro de las organizaciones se dan comunmente formas compartidas de pensamiento de los trabajadores, a través de las cuales es posible captar la percepción de manera subjetiva que tienen de su entorno, como menciona Díaz Guerrero y Szalay, citado en (Mendoza J., 2010). Estas formas de pensamiento que podrían derivar en una generalizada actitud laboral positiva o no, puede ser captada y analizada por medio de encuestas, con la finalidad de obtener la opinión de los trabajadores.

Conocer la opinión de los trabajadores es de utilidad pues permite conocer su sentir dentro de la empresa y con ello hacer lo posible por generar condiciones laborales adecuadas, en un ambiente agradable que deriven en una mayor productividad, lo cual siempre será beneficioso tanto para los trabajadores como para la empresa o institución.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Capítulo III. Metodología

Diseño de la Investigación

La presente investigación cuyo diseño es descriptivo, fue realizada en tres etapas, la cuantitativa a través de la recopilación sistemática de datos cuantificables para realizar el análisis estadístico, la cualitativa a través de la entrevista para identificar los motivos del uso de esquemas de outsourcing y, la determinación y comparación de las cuotas obrero-patronales, que permitieron hacer una descripción del fenómeno.

Lo anteriormente mencionado, con la finalidad de describir o representar los componentes y peculiaridades del problema a investigar de acuerdo con las variables seleccionadas (Hernández & Mendoza, 2018).

Debido al tipo de investigación, se contempló la obtención de información proveniente de manera directa de las personas y el medio donde se desdoblaron los sucesos estudiados en esta investigación (Cerdeña, 1993).

Enfoque de la Investigación

El enfoque de la investigación denominada mixta o ruta mixta se lleva a cabo a través de un proceso integrado por varias etapas entre las cuales se encuentra la recopilación de datos de tipo cuantitativo y datos de tipo cualitativos, acorde a las necesidades y contexto en los que ocurren. Los datos obtenidos se analizan e integran, lo que permite plasmar deducciones como resultado de toda la información obtenida y dan respuesta al problema planteado, logrando un mayor entendimiento de este (Hernández & Mendoza, 2018).

Dado que el enfoque indica la visión del escenario real del problema, en dicho enfoque de la investigación a través de las etapas cuantitativa, cualitativa o de ambas denominada mixta, se analiza a conciencia un objeto con la finalidad de dar respuesta al problema planteado en la investigación, en el que pueden ser utilizados herramientas como cuestionarios aplicados o entrevistas a personas del grupo de enfoque para recolectar información específica. Ello con la finalidad de documentar y entender caso o fenómeno desde la visión de quienes lo experimentaron (Martínez, 2011).

La investigación se llevó a cabo con un enfoque mixto que abarcó tres etapas: una de tipo cuantitativo a través de la encuesta donde el instrumento de investigación fue un cuestionario de elaboración propia aplicado de manera directa a 91 empleados de los 98 que conforman la nómina de trabajadores para conocer la actitud laboral de estos, debido a que se encuentran en su totalidad bajo el esquema de subcontratación.

El cuestionario de la primera etapa consta de datos sociodemográficos y laborales, así como diez preguntas dicotómicas y de opción múltiple, para medir la actitud hacia el trabajo. Se empleó la escala de tipo Likert con cuatro niveles de respuesta. El procedimiento de análisis de los datos obtenidos se llevó a cabo a través de estadística descriptiva e inferencial por medio del software estadístico SPSS versión 21 (García, Kevin, 2015)

Para la segunda etapa, la cual fue de tipo cualitativo a través de la técnica de la entrevista cuyo instrumento fue una guía de entrevista semi estructurada de elaboración propia. La entrevista mencionada, se realizó al accionista mayoritario de la empresa, transcribiendo durante esta las preguntas y respuestas en virtud de que no se permitió el uso de ningún dispositivo de grabación, debido al requisito de confidencialidad y secrecía del caso.

Posteriormente se realizó el estudio de la información obtenida en la entrevista por medio del análisis del discurso, a través del cual se construyeron las categorías y subcategorías de análisis presentándose a través de preguntas acordes a cada una de ellas. La información permitió interpretar y dar respuesta a algunos de los objetivos específicos de la investigación (Manig, Márquez, & Madueño, 2018).

Así mismo se realizó en una tercera etapa, el cálculo para la determinación de las cuotas obrero-patronales de la nómina por la totalidad de la plantilla laboral con la cotización salarial ante el IMSS por el período de enero de 2020, así como la determinación de las cuotas obrero-patronales tomando en cuenta los salarios percibidos de la plantilla laboral. Lo anterior permitió conocer y determinar el importe de la diferencia comparando ambos resultados y por ende el beneficio fiscal y financiero tanto para la empresa como para el trabajador.

Método de Investigación

El método es el estudio de caso con investigación de campo, en la cual los datos se obtuvieron en un solo momento. Este fue de tipo descriptivo transversal, cuyo enfoque mixto abarcó las tres etapas con sus técnicas e instrumentos descritos en el apartado 3.2.

El estudio de caso se refiere a la atención enfocada a un conjunto de individuos o comportamientos con el objetivo de analizar y entender la interacción de componentes que modifican su desarrollo como elemento específico pertenecientes a una comunidad que para esta investigación son por una parte la empresa y por otra los trabajadores (Martínez, 2011).

Tipo de Investigación

El tipo de investigación es no experimental y transversal, toda vez que en esta no hay posibilidad de manipular intencionalmente las variables con la finalidad de ver sus efectos en otras. Se trata pues de analizar y medir las variables o fenómenos tal y como ocurrieron en su contexto, es decir, la investigación, recopilación y análisis de datos, arrojan resultados y conclusiones de hechos o fenómenos ya ocurridos y en un solo momento en los que el investigador no intervino ni tuvo influencia directa (Hernández & Mendoza, 2018).

Técnicas e Instrumentos

Para el desarrollo del presente estudio de caso, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos e información fueron:

Técnica documental: esta consiste en un proceso mediante el cual se recopila la información obtenida de libros, artículos, periódicos, páginas web, leyes entre otros, llevada a cabo de manera sistemática y organizada para la realización del estudio de caso.

- a) Observación no participativa: esta fase permitió analizar la estructura y características de las nóminas y las cédulas de determinación de las cuotas obrero-patronales que determinó la empresa durante el período a estudiar el cual fue el mes de enero de 2020. Con ello se pudo integrar la dimensión de los beneficios fiscales y financieros en la seguridad social que aporta la utilización de esquemas de outsourcing para la contratación de personal.
- b) Análisis de contenido: esta técnica permitió analizar la información obtenida para integrar y dar sustento a la revisión de la literatura de la investigación, además del análisis de la información contenida en las

nóminas de la totalidad de la plantilla de trabajadores con los sueldos percibidos y los manifestados ante el IMSS.

- c) Subrayado de información: mediante esta técnica se resaltaron los datos o información importantes de la literatura o cédulas de información obtenidas en el desarrollo del trabajo.
- d) Cédula de concentración de datos: esta técnica se llevó a cabo a través de plasmar los datos y resultados obtenidos de la comparación de las nóminas de la empresa estudiada, las cédulas de determinación de las cuotas de seguridad social y la actitud laboral del personal que labora bajo esquemas de *outsourcing*.
- e) Gráfica: es el instrumento utilizado para el análisis de los resultados, representados a través de líneas, vectores o símbolos.
- f) Reportes: es el instrumento con el cual se pretendió mostrar y describir los resultados obtenidos del estudio.
- g) Cuestionario: este instrumento se utilizó para obtener información indispensable de los trabajadores de la empresa con la finalidad de obtener los datos que permitieron integrar las dimensiones sociodemográfica, laboral, de beneficios financieros, fiscales y la actitud laboral al encontrarse contratados bajo esquemas de *outsourcing*.
- h) Entrevista: este instrumento consiste en una conversación entre dos personas en el cual uno es el entrevistador y el otro es el entrevistado, que, para el presente caso al ser semiestructurada con preguntas preparadas de antemano, pero dejando la libertad al entrevistado para expresar sus experiencias o puntos de vista, se llevó a cabo para poder obtener la información de las partes que integran el estudio.

- i) Nóminas: son las cédulas en las cuales se encuentran enlistados los nombres y datos laborales necesarios y suficientes de la plantilla de trabajadores subcontratados cuyo cálculo de las percepciones y deducciones salariales con periodicidad quincenal, se utilizaron para hacer el análisis de los beneficios fiscales y financieros resultantes del análisis y comparación de los salarios de subcontratación y los salarios realmente percibidos por los trabajadores.
- j) Cédulas de determinación de cuotas obrero-patronales: este instrumento se utilizó para conocer la determinación de las cuotas obrero-patronales enteradas con los salarios percibidos registrados ante el IMSS y la determinación con los salarios percibidos por el personal subcontratado.

Validez de los Instrumentos

En lo que respecta a la validez de los instrumentos, este se refiere al nivel en que se describen las variables que se medirán y con ello poder tener certeza de la eficacia del resultado de lo que se está midiendo con el instrumento aplicado para tal efecto en el estudio o investigación.

Hernández, Fernández y Baptista, citados en (Morales, 2018) indican que “la validez del contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”.

Población

La población es un conjunto de todos los elementos o casos cuyas características estudiadas coinciden entre sí (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Para la realización del presente estudio, la población estuvo conformada por la plantilla de trabajadores de la empresa quienes se encuentran subcontratados en su totalidad. Cabe destacar que para efectos de la determinación de

las cuotas obrero-patronales los datos corresponden a los 98 trabajadores, sin embargo, para cuando se aplicó el cuestionario solo estaban activos 91 trabajadores. Dicha población reunió las características y datos de la tabla 7.

Tabla 7

Población y características

Características	Datos
Homogeneidad	Esta característica se da toda vez que la plantilla está conformada por 98 trabajadores en nómina y por los cuales se realiza el cálculo de los beneficios fiscales y financieros. Respecto al cuestionario, este se aplicó solo a 91 de los 98 trabajadores, en virtud de que en el momento de su aplicación ya estaban dados de baja siete trabajadores.
Tiempo	Es el período que abarca, el mes de enero del año 2020
Espacio	Las instalaciones de la empresa en la cual desempeñan sus actividades los trabajadores subcontratados.
Cantidad	98 trabajadores en nómina

Nota. Elaboración propia con información tomada de (Hernández Z. , 2012).

La muestra es una porción de la población la cual para efectos de plasmar el análisis fue de tipo no probabilística dado que la elección de los elementos no derivó de la probabilidad sino de las características del caso (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para efectos de ilustrar las diferencias entre la determinación de los resultados de las nóminas se extrajo una muestra dirigida, el criterio de inclusión aplicado fue tomar por lo menos un empleado de cada rango salarial de la nómina de la empresa para efectos de ilustrar el análisis fiscal y financiero en la seguridad social, sin embargo, los cálculos se realizaron por la totalidad de la nómina de trabajadores como ya se mencionó con la finalidad de determinar en su caso los beneficios por la importancia que reviste conocer los importes globales.

La investigación será para identificar el efecto fiscal y financiero de la subcontratación en la seguridad social, así como en la actitud laboral, en un estudio de caso durante el período de enero de 2020 y parte de febrero de 2020 en la ciudad de Villahermosa, Tabasco.

Limitaciones: la investigación tuvo como limitantes el guardar la secrecía de los datos de identificación tanto de la empresa como de los trabajadores, toda vez que el tema es delicado y solo se tuvo acceso a las nóminas correspondientes al periodo arriba mencionado y adicionalmente a las del mes de febrero para complementar la información. Cabe destacar que hubo la disposición de proporcionar dentro de las limitantes, el apoyo necesario para llevar a cabo la investigación, la cual finalmente pudo concluirse.

Capítulo IV. Análisis y Resultados del Estudio

Presentación de la Investigación

Teniéndose en consideración que, al llegar a este punto se ha presentado toda la información teórica necesaria derivada de la revisión de la literatura y el análisis de los documentos utilizados para la realización del presente estudio de caso, se procedió a plasmar los resultados obtenidos de acuerdo con la revisión de las nóminas y cálculo de las cuotas obrero-patronales correspondientes a la totalidad de la plantilla de trabajadores. De igual manera se muestran los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones contenidas en el cuestionario aplicado a la plantilla de trabajadores quienes como se ha mencionado con anterioridad se encuentran subcontratados en su totalidad.

Derivado del análisis de las nóminas se determinó que el importe de las cuotas causadas y enteradas al IMSS, tanto para los trabajadores como para el patrón refiriéndose al contratista, representa un ahorro toda vez que el salario con el cual cotiza la plantilla de trabajadores es el mínimo. Este ahorro beneficia también a la empresa contratante en el aspecto fiscal y financiero, además de que, en el aspecto administrativo se ahorra los costos de contar con un departamento de recursos humanos dedicado a la administración de estos.

Análisis de los Resultados

Con base en los documentos que se obtuvieron de la empresa contratante, se observó que la plantilla conformada por 98 trabajadores está subcontratada a través de dos empresas de *outsourcing* o contratistas, las cuales para efectos de este trabajo de investigación les fueron

sustituidos sus nombres por los de “Outsourcing A, S.A. de C.V.” que agrupa a 57 trabajadores y “Outsourcing B, S.A. de C.V.” que agrupa a 41.

De acuerdo con las cédulas de determinación de las cuotas obrero-patronales de las contratistas por el período analizado, enero 2020, se observó que todos los trabajadores cotizan ante el IMSS con el salario mínimo y su SBC contempla el factor de integración de 1.0452 que corresponde al primer año, en virtud de que los contratos de suministro de personal con la contratante comenzaron su vigencia a partir del 01 de enero de 2020. La prima de riesgo es de 2.59840% en las dos contratistas.

Cabe mencionar que, la contratante tuvo a bien proporcionar la cédula que contiene la información de los salarios reales de cada trabajador y ello permitió llevar a cabo la tarea de ingresar estos datos en el programa informático denominado Sistema Único de Determinación [SUA] versión 3.5.7, el cual sirve para que los patrones auto determinen las cuotas obrero-patronales que deberán enterar al IMSS, así como las aportaciones patronales y amortizaciones de créditos de vivienda de los trabajadores al INFONAVIT.

Para efectos de poder realizar la comparación entre los importes de las cédulas de determinación de las cuotas de seguridad social tal y como cotizan los trabajadores y como cotizarían con sus salarios reales, se consideraron en su totalidad los días cotizados por todos los trabajadores, es decir, se eliminaron las faltas, incapacidades e información de amortizaciones de crédito Infonavit de aquellos que tenían esas características.


Una vez que se tuvieron los datos completos en el SUA, se generó la cédula de determinación de las cuotas correspondientes a los 4 ramos que se enteran mensualmente

(Enfermedades y maternidad, Riesgos de trabajo, Invalidez y vida y, Guarderías y prestaciones sociales) de enero 2020 con SBC considerando el salario mínimo. Así mismo, se generó la cédula de determinación de las cuotas correspondientes al ramo que se entera bimestralmente (Retiro y Cesantía en edad avanzada y vejez) de enero y febrero 2020 con SBC considerando el salario mínimo. Cabe recordar que, estas últimas se enteran en forma bimestral de acuerdo con el artículo vigésimo séptimo transitorio de la Ley del IMSS vigente desde el 01 de julio de 1997.

Lo anterior se hizo de igual forma considerando los salarios reales de los trabajadores. Adicionalmente, se obtuvo el importe de la aportación patronal al Infonavit, la cual se entera también de forma bimestral, sin embargo, este importe no se incluye en el análisis, en virtud de que no ser tema de la presente investigación. A continuación, se presentan las tablas que contienen los resultados obtenidos de la muestra en las cuales los verdaderos nombres de las empresas y trabajadores fueron sustituidos para resguardo de sus identidades.

Tabla 8

Cédula de determinación de cuota obrero-patronal mensual de la muestra con SBC mínimo

 SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS Período de proceso: Enero-2020															
Registro Patronal: E75-00000-00-1					RFC: OUA-200101-MI4					Área geográfica: A					
Nombre o razón social: Outsourcing A, S.A. DE C.V.					Delegación IMSS: Tabasco 28										
Actividad: Agencia de publicidad					Subdelegación IMSS: Villahermosa 01										
Domicilio: Conocido					Pob., Mun./Alcaldía: Centro										
Código postal: 86000					Entidad: Tabasco					Prima de R.T. 2.59840% V.3.5.7					
No. de seguridad social		Nombre		RFC/CURP				Clave de ubicación				Sumas			
Enfermedades y Maternidad															
SDI	C.F.	Exc. Pat.	Exc. Obr.	P.D. Pat.	P.D. Obr.	G.M.P. Pat.	G.M.P. Obr.	R.T.	I.V. Pat.	I.V. Obr.	G.P.S.	Patronal	Obrera	Subtotal	
83-00-00-0001-3				TRABAJADOR 13											
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.97	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.90	867.61	
65-00-00-0001-5				TRABAJADOR 15											
128.79	534.41	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.97	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.90	867.61	
83-00-00-0002-0				TRABAJADOR 20											
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.97	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.90	867.61	
11-00-00-0002-9				TRABAJADOR 29											
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.97	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.90	867.61	
		2137.34	0.00	0.00	111.80	39.92	167.68	59.88	414.96	279.48	99.80	159.68	3270.84	199.60	3470.44
Total de días cotizados para el cálculo de trabajadores promedio expuestos al riesgo			124	Total de cotizantes:				4	Total a pagar:			3,470.44			
Art. 33	Trabajadores con Artículo 33			C.F.	Cuota Fija										
P/IV	Trabajadores Pensionados en IV			Exc. Pat.	Excedente Patronal			S.M.G.	123.22	01/01/2020					
P/CV	Trabajadores Pensionados en CV			Exc. Obr.	Excedente Obrera										
S/R	Trabajadores con Semana Reducida			P.D. Pat.	Prestaciones en Dinero Patronal										
J/R	Trabajadores con Jornada Reducida			P.D. Obr.	Prestaciones en Dinero Obrera										
E/C	Trabajadores Eventuales del Campo			G.M.P. Pat.	Gastos Médicos pensionados Patronal										
SDI	Salario Diario Integrado			G.M.P.Obr.	Gastos Médicos pensionados Obrera										
INC	Incapacidades			R.T.	Riesgos de Trabajo			U.M.A.	84.49	01/02/2019					
AUS	Ausentismos			I.V. Pat.	Invalidez y Vida Patronal										
				I.V. Obr.	Invalidez y Vida Obrera										
				G.P.S.	Guarderías y Prestaciones Sociales										


Nota. Elaboración propia con adaptación de cédula obtenida con el programa SUA del IMSS

La tabla 8 contiene la determinación de cuotas de entero mensual de la muestra, la cual consistió en considerar los datos correspondientes a cuatro trabajadores, uno de cada rango salarial. No obstante, en esta tabla la determinación se hizo con el salario mínimo tal y como

cotizan ante el IMSS. Los días de cotización por cada trabajador son 31 que corresponden a los días del mes de análisis, enero de 2020, haciendo un total de 124 días cotizados, sin considerar faltas, ausentismos o incapacidades. Por tanto, de acuerdo con la muestra la cuota obrero-patronal mensual determinada y enterada es por la cantidad de \$3,470.44.

Tabla 9

Cédula de determinación de cuota obrero-patronal mensual de la muestra con SBC real

 SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS Período de proceso: Enero-2020															
Registro Patronal: E75-00000-00-1					RFC: OUA-200101-MI4					Área geográfica: A					
Nombre o razón social: Outsourcing A, S.A. DE C.V.					Delegación IMSS: Tabasco 28										
Actividad: Agencia de publicidad					Subdelegación IMSS: Villahermosa 01										
Domicilio: Conocido					Pob., Mun./Alcaldía: Centro										
Código postal: 86000					Entidad: Tabasco					Prima de R.T. 2.59840% V.3.5.7					
No. de seguridad social		Nombre						RFC/CURP			Clave de ubicación				
Enfermedades y Maternidad											Sumas				
SDI	C.F.	Exc. Pat.	Exc. Obr.	P.D. Pat.	P.D. Obr.	G.M.P. Pat.	G.M.P. Obr.	R.T.	I.V. Pat.	I.V. Obr.	G.P.S.	Patronal	Obrera	Subtotal	
83-00-00-0001-3				TRABAJADOR 13											
978.38	534.31	247.19	89.89	212.31	75.82	318.46	113.74	788.09	530.77	189.56	303.30	2934.43	469.01	3403.44	
65-00-00-0001-5				TRABAJADOR 15											
688.83	534.41	148.46	53.98	149.48	53.38	224.21	80.08	554.86	373.69	133.48	213.54	2198.55	320.90	2519.45	
83-00-00-0002-0				TRABAJADOR 20											
330.85	534.31	26.39	9.60	71.79	25.64	107.69	38.46	266.50	179.49	64.10	102.56	1288.73	137.80	1426.53	
11-00-00-0002-9				TRABAJADOR 29											
1656.98	534.31	478.60	174.04	359.56	128.42	539.35	192.62	1334.70	898.91	321.04	513.66	5659.09	816.12	5475.21	
		2137.34	900.64	327.51	793.14	283.26	1189.71	424.90	2944.15	1982.86	708.18	1133.06	12080.80	1743.83	12824.63
Total de días cotizados para el cálculo de trabajadores promedio expuestos al riesgo			124	Total de cotizantes: 4				Total a pagar: 12,824.63							
Art. 33	Trabajadores con Artículo 33			C.F.	Cuota Fija										
P/IV	Trabajadores Pensionados en IV			Exc. Pat.	Excedente Patronal			S.M.G.	123.22	01/01/2020					
P/CV	Trabajadores Pensionados en CV			Exc. Obr.	Excedente Obrera										
S/R	Trabajadores con Semana Reducida			P.D. Pat.	Prestaciones en Dinero Patronal										
J/R	Trabajadores con Jornada Reducida			P.D. Obr.	Prestaciones en Dinero Obrera										
E/C	Trabajadores Eventuales del Campo			G.M.P. Pat.	Gastos Médicos pensionados Patronal										
SDI	Salario Diario Integrado			G.M.P. Obr.	Gastos Médicos pensionados Obrera										
INC	Incapacidades			R.T.	Riesgos de Trabajo			U.M.A.	84.49	01/02/2019					
AUS	Ausentismos			I.V. Pat.	Invalidez y Vida Patronal										
				I.V. Obr.	Invalidez y Vida Obrera										
				G.P.S.	Guarderías y Prestaciones Sociales										

Nota. Elaboración propia con adaptación de cédula obtenida con el programa SUA del IMSS


La tabla 9 contiene la determinación de cuotas de entero mensual de la muestra, la cual al igual que en la tabla 8, consistió en considerar los datos correspondientes a los cuatro trabajadores mencionados, pero tomando como SBC el salario real que perciben y con el cual deberían cotizar. Así mismo, los días de cotización por cada trabajador son 31 que correspondientes a los días del mes de enero de 2020, haciendo un total de 124 días cotizados, sin considerar faltas, ausentismos o incapacidades para efectos de obtener un resultado uniforme que pudiera ser comparado. Por tanto, de acuerdo con la muestra la cuota obrero-patronal mensual determinada con salario real por enterar sería de \$12,824.63.

Como puede apreciarse, al hacer la comparación de los resultados obtenidos de cuotas mensuales determinadas en las tablas 8 y 9, existe una diferencia por la cantidad de \$9,354.19 que representa el ahorro tanto para la contratista como para los trabajadores. No obstante, es necesario mencionar que, mientras para estos últimos representa un ahorro se puede entender que para el IMSS representa un ingreso que deja de recaudar.

Con independencia del ahorro en el corto plazo que se obtenga, cotizar con el salario mínimo provoca a los trabajadores que deseen adquirir una vivienda un monto de crédito insuficiente para ello.

Tabla 10

Cédula de determinación de cuota obrero-patronal bimestral de la muestra con SBC mínimo

 SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES					
Bimestre de proceso: Febrero-2020					
Registro Patronal: E75-00000-00-1		RFC: OUA-200101-MI4		Área geográfica: A	
Nombre o razón social: Outsourcing A, S.A. DE C.V.				Delegación IMSS: Tabasco 28	
Actividad: Agencia de publicidad				Subdelegación IMSS: Villahermosa 01	
Domicilio: Conocido				Pob., Mun./Alcaldía: Centro	
Código postal: 86000		Entidad: Tabasco		Prima de R.T. 2.59840%	
Convenio de reembolso: NO V.3.5.7					
No. de seguridad social		Nombre		RFC/CURP	Clave de ubicación
Cesantía y Vejez					Sumas
SDI	Retiro	Patronal	Obrera	Suma	
83-00-00-0001-3		TRABAJADOR 13			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
65-00-00-0001-5		TRABAJADOR 15			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0002-0		TRABAJADOR 20			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
11-00-00-0002-9		TRABAJADOR 29			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
0.00	618.20	973.64	347.72	1939.56	
Total de días cotizados		240	Total de cotizantes: 4		Total a pagar: 1,939.56
P/IV	Trabajador Pensionado IV	C.V.	Cesantía y Vejez		
P/CV	Trabajador Pensionado CV	% o \$	Porcentaje o Cuota fija		
S/R	Trabajador con Semana Reducida	SDI	Salario Diario Integrado		
J/R	Trabajador con Jornada Reducida	INC	Incapacidades		
E/C	Trabajador Eventual del Campo	AUS	Ausentismos		
		ISM	Incremento al Salario Mínimo		
Unidad de Medida y Actualización		84.49	01/02/2019	Salario Mínimo del D.F.	123.22
		86.88	01/02/2020		

Para el cálculo del ramo de C.V. y de Vivienda se utilizará el tope salarial establecido en la ley respectiva

Nota: Elaboración propia con adaptación de cédula obtenida con el programa SUA del IMSS

La tabla 10 contiene la determinación de cuotas de entero bimestral de la muestra, la cual considera los datos de los cuatro trabajadores con el SBC registrado ante el IMSS, el mínimo.

Los días de cotización por cada trabajador son 60 correspondientes a la suma de los 31 días del

mes de enero y los 29 del mes de febrero de 2020, haciendo un total de 240 días cotizados resultando un importe por concepto de cuota bimestral por enterar de \$1,939.56.

Tabla 11

Cédula de determinación de cuota obrero-patronal bimestral de la muestra con SBC real

 SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES					
Bimestre de proceso: Febrero-2020					
Registro Patronal: E75-00000-00-1		RFC: OUA-200101-MI4		Área geográfica: A	
Nombre o razón social: Outsourcing A, S.A. DE C.V.				Delegación IMSS: Tabasco	
Actividad: Agencia de publicidad				28	
Domicilio: Conocido				Subdelegación IMSS: Villahermosa 01	
Código postal: 86000		Entidad: Tabasco		Pob., Mun./Alcaldía: Centro	
				Prima de R.T. 2.59840%	
				Convenio de reembolso: NO V.3.5.7	
No. de seguridad social		Nombre		RFC/CURP	Clave de ubicación
Cesantía y Vejez					Sumas
SDI	Retiro	Patronal	Obrera	Suma	
83-00-00-0001-3		TRABAJADOR 13			
978.38	1174.06	1849.14	660.41	3683.61	
65-00-00-0001-5		TRABAJADOR 15			
688.83	826.60	1301.89	464.96	2593.45	
83-00-00-0002-0		TRABAJADOR 20			
330.85	397.02	625.31	223.32	1245.65	
11-00-00-0002-9		TRABAJADOR 29			
1656.98	1988.38	3131.69	1118.46	6238.53	
0.00	4386.06	6908.03	2467.15	13761.24	
Total de días cotizados		240	Total de cotizantes: 4		Total a pagar: 13,761.24
P/IV	Trabajador Pensionado IV	C.V.	Cesantía y Vejez		
P/CV	Trabajador Pensionado CV	% o \$	Porcentaje o Cuota fija		
S/R	Trabajador con Semana Reducida	SDI	Salario Diario Integrado		
J/R	Trabajador con Jornada Reducida	INC	Incapacidades		
E/C	Trabajador Eventual del Campo	AUS	Ausentismos		
		ISM	Incremento al Salario Mínimo		
Unidad de Medida y Actualización		84.49	01/02/2019	Salario Mínimo del D.F.	123.22
		86.88	01/02/2020		

Para el cálculo del ramo de C.V. y de Vivienda se utilizará el tope salarial establecido en la ley respectiva

Nota. Elaboración propia con adaptación de cédula obtenida con el programa SUA del IMSS

La tabla 11 contiene la determinación de cuotas de entero bimestral de la muestra, la cual al igual que en la tabla 8, consistió en considerar los datos de los cuatro trabajadores, pero tomando como SBC el salario real que perciben y con el cual deberían cotizar. Los días de cotización en total fueron 240 y sin considerar faltas, ausentismos o incapacidades. El importe de la cuota obrero-patronal bimestral con salario real por enterar sería de \$13,761.24.

Al hacer la comparación de los resultados obtenidos de cuotas bimestrales determinadas en las tablas 10 y 11 existe una diferencia por la cantidad de \$11,821.68 que representa el ahorro tanto para la contratista como para los trabajadores. De la misma manera que en la cuota mensual, para estos últimos representa un ahorro mientras que para el IMSS representa un ingreso que no recauda.

Si bien el ahorro es para patrón y trabajadores en el corto plazo, en el caso de estos últimos cotizar con un salario mínimo en contraparte, resulta perjudicial sobre todo para aquellos que teniendo salarios altos y están próximos a pensionarse, pues de seguir así alcanzarán una pensión calculada de acuerdo con el salario cotizado, es decir, mínima e insuficiente.

Ahora bien, la intención de plasmar la determinación de las cuotas de una muestra de cuatro trabajadores se realizó con la finalidad de mostrar a detalle los importes de cada uno de los ramos que integran el cálculo mensual y bimestral de cuotas a enterar.

Tabla 12

Determinación de cuota obrero-patronal enero 2020 con SBC mínimo

Ramo de seguro	Cuota patronal	Cuota obrera	Suma
<i>Outsourcing A, S.A. de C.V.</i>			
Enfermedades y maternidad			
a) Prestaciones en especie			
Cuota fija	30,455.67		30,455.67
Excedente de cuota fija	0.00	0.00	0.00
b) Prestaciones en dinero	1,593.15	568.86	2,162.01
c) Gastos médicos pensionados	2,389.44	853.29	3,242.73
Riesgo de trabajo	5,913.18		5,913.18
Invalidez y vida	3,982.59	1,422.15	5,404.74
Guarderías y prestaciones sociales	2,275.44		2,275.44
Total	46,409.47	2,844.30	49,253.77
<i>Outsourcing B, S.A. de C.V.</i>			
Enfermedades y maternidad			
a) Prestaciones en especie			
Cuota fija	21,906.71		21,906.71
Excedente de cuota fija	0.00	0.00	0.00
b) Prestaciones en dinero	1,145.95	409.18	1,555.13
c) Gastos médicos pensionados	1,718.72	613.77	2,332.49
Riesgo de trabajo	4,253.34		4,253.34
Invalidez y vida	2,864.67	1,022.95	3,887.62
Guarderías y prestaciones sociales	1,636.72		1,636.72
Total	33,526.11	2,045.90	35,572.01

Nota. Elaboración propia con datos procesados en el programa informático SUA del IMSS

La tabla 12 muestra los resultados obtenidos en la determinación de las cuotas obrero-patronales de ambas empresas. En la *Outsourcing A*, los días de cotización fueron 1,767, resultado de multiplicar el número de trabajadores que son 57 por los 31 días del mes de enero. En la *Outsourcing B* los días de cotización fueron 1,271, resultado de multiplicar el número de trabajadores que son 41 por los 31 días de enero.

Tabla 13

Determinación de cuota obrero-patronal enero 2020 con SBC real

Ramo de seguro	Cuota patronal	Cuota obrera	Suma
<i>Outsourcing A, S.A. de C.V.</i>			
Enfermedades y maternidad			
a) Prestaciones en especie			
Cuota fija	30,455.67		30,455.67
Excedente de cuota fija	4,625.25	1,681.89	6,307.14
b) Prestaciones en dinero	6,003.16	2,143.96	8,147.12
c) Gastos médicos pensionados	9,004.72	3,215.99	12,220.71
Riesgo de trabajo	22,283.75		22,283.75
Invalidez y vida	15,007.89	5,359.92	20,367.81
Guarderías y prestaciones sociales	8,575.97		8,575.97
Total	95,956.41	12,401.76	108,358.17
<i>Outsourcing B, S.A. de C.V.</i>			
Enfermedades y maternidad			
a) Prestaciones en especie			
Cuota fija	21,906.71		21,906.71

Ramo de seguro	Cuota patronal	Cuota obrera	Suma
Excedente de cuota fija	47.00	17.10	64.10
b) Prestaciones en dinero	1,653.39	590.50	2,243.89
c) Gastos médicos pensionados	2,480.06	885.79	3,365.85
Riesgo de trabajo	6,137.47		6,137.47
Invalidez y vida	4,133.50	1,476.34	5,609.84
Guarderías y prestaciones sociales	2,361.96		2,361.96
Total	38,720.09	2,969.73	41,689.82

Nota. Elaboración propia con datos procesados en el programa informático SUA del IMSS

La tabla 13 muestra los resultados obtenidos en la determinación de las cuotas obrero-patronales de ambas empresas con los salarios reales. Al igual que en la tabla 12, en la *Outsourcing A*, los días de cotización fueron 1,767 y en la *Outsourcing B* los días de cotización fueron 1,271, con la misma prima de riesgo de 2.59840%. Una vez determinadas las cuotas de enero, se procedió a determinar las cuotas que se enteran bimestralmente, con SBC mínimo y SBC real.

Tabla 14

Determinación de cuota obrero-patronal de entero bimestral correspondiente a enero-febrero 2020 con SBC mínimo

Ramo de seguro	Cuota patronal	Cuota obrera	Suma
<i>Outsourcing A, S.A. de C.V.</i>			
Retiro	8,809.35		8,809.35
Cesantía en edad avanzada y vejez	13,874.37	4,955.01	18,829.38
Total	22,683.72	4,955.01	27,638.73
<i>Outsourcing B, S.A. de C.V.</i>			
Retiro	6,336.55		6,336.55
Cesantía en edad avanzada y vejez	9,979.81	3,564.13	13,543.94
Total	16,316.36	3,564.13	19,880.49

Nota. Elaboración propia con datos procesados en el programa informático SUA del IMSS

La tabla 14 muestra los resultados obtenidos en la determinación de las cuotas obrero-patronales que se calculan y enteran en forma bimestral por el período enero-febrero 2020 con SBC mínimo. En la *Outsourcing A*, los días de cotización fueron 3,420, resultado de multiplicar el número de trabajadores que son 57 por la suma de los 31 días del mes de enero y los 29 del mes de febrero. En la *Outsourcing B* los días de cotización fueron 2,460 resultado de multiplicar el número de trabajadores que son 41 por la suma de los 31 días de enero y los 29 de febrero.

Tabla 15

Determinación de cuota obrero-patronal de entero bimestral correspondiente a enero-febrero 2020 con SBC real

Ramo de seguro	Cuota patronal	Cuota obrera	Suma
<i>Outsourcing A, S.A. de C.V.</i>			
Retiro	33,197.30		33,197.30
Cesantía en edad avanzada y vejez	52,285.72	18,673.46	70,959.18
Total	85,483.02	18,673.46	104,156.48
<i>Outsourcing B, S.A. de C.V.</i>			
Retiro	9,143.30		9,143.30
Cesantía en edad avanzada y vejez	14,400.74	5,143.12	19,543.86
Total	23,544.04	5,143.12	28,687.16

Nota. Elaboración propia con datos procesados en el programa informático SUA del IMSS

La tabla 15 muestra los resultados obtenidos en la determinación de las cuotas obrero-patronales que se calculan y enteran en forma bimestral por el período enero-febrero 2020 con SBC real. De igual manera que en la tabla 14, en la *Outsourcing A*, los días de cotización fueron 3,420 y en la *Outsourcing B* los días de cotización fueron 2,460.

Una vez obtenidos los resultados de realizar el cálculo de las cuotas tanto con SBC mínimo como con SBC real, se llevó a cabo un análisis comparativo de los importes mensuales y bimestrales para determinar las diferencias resultantes con la finalidad de conocer si hay o no un

efecto fiscal y financiero para la empresa contratante al utilizar esquemas *outsourcing* y los trabajadores subcontratados.

Tabla 16

Determinación de diferencia en comparativo del total de cuota obrero-patronal de enero 2020 con SBC real y SBC mínimo

Tipo de SBC	Cuota patronal	Cuota obrera	Suma
<i>Outsourcing A, S.A. de C.V.</i>			
Con SBC real	95,956.41	12,401.76	108,358.17
Con SBC Mínimo	46,609.47	2,844.30	49,453.77
Diferencia	49,346.94	9,557.46	58,904.40
<i>Outsourcing B, S.A. de C.V.</i>			
Con SBC real	38,720.09	2,969.73	41,689.82
Con SBC mínimo	33,526.11	2,045.90	35,572.01
Diferencia	5,193.98	923.83	6,117.81
Suma de las diferencias	54,540.92	10,481.29	65,022.21

Nota. Elaboración propia con datos procesados en el programa informático SUA del IMSS

La información plasmada en la tabla 16, muestra que en realidad existe un ahorro importante al tener la plantilla de trabajadores cotizando con el salario mínimo. De acuerdo con el análisis comparativo, la empresa *outsourcing A* obtiene un ahorro en la cuota patronal por \$49,346.94 y los 57 trabajadores que agrupa obtienen un ahorro en su conjunto por \$9,557.46.

Por otro lado, la empresa Outsourcing B, obtiene un ahorro en la cuota patronal por \$5,193.98 y los 41 trabajadores que agrupa, obtienen un ahorro en su conjunto por \$923.83.

Si bien se aprecia que, el ahorro obtenido por la empresa *outsourcing* A es mayor que el de la empresa *Outsourcing* B, se debe a que la primera agrupa a 57 trabajadores, además de encontrarse dentro de estos, los de mayor sueldo, mientras que la empresa *outsourcing* B agrupa a los 41 restantes y en su mayoría son los de menor sueldo. No obstante, si se toma en cuenta que la totalidad de la plantilla está subcontratada, se puede decir que, en las cuotas que se determinan y enteran mensualmente el ahorro para el patrón es de \$54,540.92 y para los trabajadores en su conjunto es de \$10,481.29.

Tabla 17

Determinación de diferencia en comparativo del total de cuota obrero-patronal de entero bimestral, enero-febrero 2020 con SBC real y SBC mínimo

Tipo de SBC	Cuota patronal	Cuota obrera	Suma
<i>Outsourcing A, S.A. de C.V.</i>			
Con SBC real	85,483.02	18,673.46	104,156.48
Con SBC Mínimo	22,683.72	4,955.01	27,638.73
Diferencia	62,799.30	13,718.45	76,517.75
<i>Outsourcing B, S.A. de C.V.</i>			
Con SBC real	23,544.04	5,143.12	28,687.16
Con SBC mínimo	16,316.36	3,564.13	19,880.49
Diferencia	7,227.68	1,578.99	8.806.67
Suma de las diferencias	70,026.98	15,297.44	85,324.42

Nota. Elaboración propia con datos procesados en el programa informático SUA del IMSS

La información plasmada en la tabla 17, muestra el análisis comparativo en el cual se observa que la empresa *outsourcing* A obtiene un ahorro en la cuota patronal por \$62,799.30 y a su vez los trabajadores obtienen un ahorro en la cuota obrera por \$13,718.45. La empresa *Outsourcing* B se ahorra \$7,227.68 en cuota patronal y los trabajadores \$1,578.99 en cuota obrera. Por lo tanto, el ahorro total en las cuotas de determinación y entero bimestral es por \$70,026.98 en cuota patronal y de \$15,297.44 en cuota obrera.

Finalmente, los datos de las tablas 16 y 17 resumen el ahorro total en cuotas obrero-patronales derivado de utilizar esquemas de outsourcing para la totalidad de la plantilla laboral cotizando con el salario mínimo en el presente caso. Sin embargo, es importante mencionar que, el ahorro que obtienen patrones y trabajadores son en contraparte recursos que deja de percibir el IMSS mensual y bimestralmente, al no cotizar los trabajadores con sus salarios reales.

Prosiguiendo con el análisis, toca el turno a los resultados obtenidos a través de utilizar la técnica de la entrevista, la cual contó con tres dimensiones y fue respondida en forma breve y amable por el accionista mayoritario, quedando como a continuación se describe.

I. Datos de la empresa

La empresa pertenece a un grupo de medios de comunicación y publicidad que además presta un servicio social a la población, constituida como sociedad anónima de capital variable. Pertenece al sector comercial y comenzó a realizar operaciones desde hace más de 40 años.

II. Gestión de talento

Actualmente cuenta con una plantilla de 98 empleados asalariados, los cuales han permanecido en la empresa por espacio de varios años en su mayoría. Respecto a la capacitación que se les da para realizar su trabajo, normalmente es a través de la información que les transmiten sus superiores, quienes sí tienen oportunidad de asistir a cursos externos en la misma ciudad y en ocasiones fuera de esta.

La forma de contratación de los empleados es a través de empresas de *outsourcing*, desde hace aproximadamente 15 años.

III. Beneficios económicos del uso de esquemas de *outsourcing* para la empresa contratante

En este apartado, el entrevistado expresó que considera que es mejor administrativamente manejar la plantilla laboral a través de contratar los servicios de empresas de *outsourcing* pues obtiene beneficios a decir de su asesor fiscal, tales como ahorro en el rubro de impuestos y seguro social en un 30% aproximadamente y utilizar ese ahorro en inversión de maquinaria y equipo, así como en sistemas informáticos principalmente, permitiéndoles estar a la vanguardia de los cambios tecnológicos.

Aunque también manifestó considerar que en lo referente a maquinaria y equipo están tratando de renovar parte de esta y adquirir otros equipos y programas para crear una estructura actualizada que les permita tener mayor cobertura en redes sociales y plataforma digital que es lo que reclama de alguna manera la sociedad actual.

Respecto a la plantilla de personal expresó que, aunque los empleados están subcontratados, de acuerdo con lo que ha podido observar cuando hace recorridos por las

instalaciones estos lo saludan con gusto, les pregunta que cómo van y ellos responden que bien, por lo que percibe que trabajan a gusto y como siempre.

Ahora bien, en lo que toca a la etapa de análisis de la actitud laboral, esta se llevó a cabo a través de la aplicación del cuestionario a la población integrada por los trabajadores subcontratados, de modo que, en esta sección se exponen los resultados obtenidos. Cabe mencionar que el cuestionario estuvo conformado por cuatro dimensiones, las cuales proporcionaron además algunas características importantes de la población encuestada.

I. Dimensión sociodemográfica

La información socio demográfica de la plantilla de trabajadores es importante para conocer en términos generales algunos aspectos que podrían ser significativos en el análisis de los resultados obtenidos. Del universo de 98 trabajadores registrados en nómina, solo pudieron ser encuestados 91 debido a que los siete restantes habían dejado de laborar en la empresa al momento de aplicar el cuestionario. Las respuestas proporcionadas por cada uno de ellos permitieron identificar las siguientes características en dicha población:

Tabla 18

Edad de los trabajadores

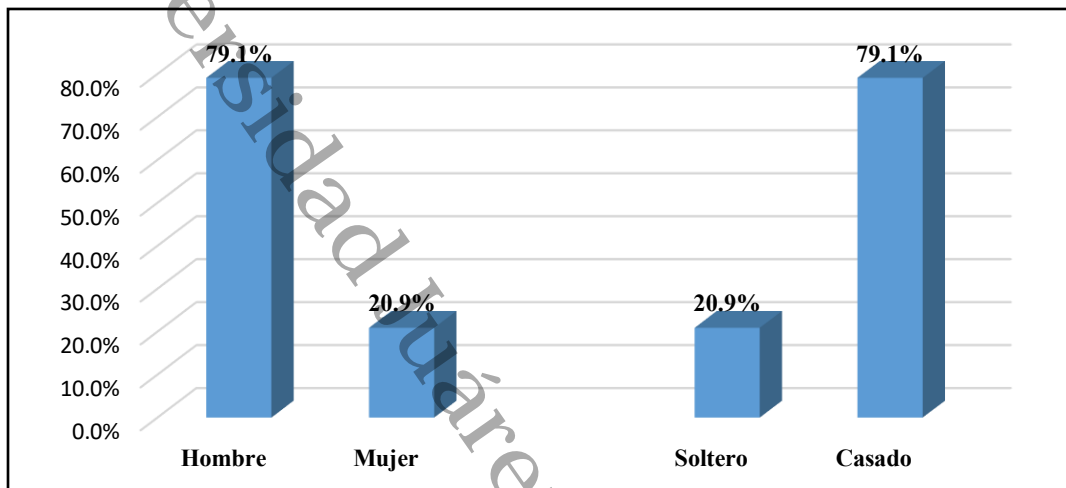
N	Válidos	91
Media		39.95
Mediana		40
Desviación típica		10.945
Rango		47
Mínimo		20
Máximo		67

Nota. Elaboración propia

La media de la edad de los trabajadores es de 40 años, como se aprecia en la tabla 18. El rango es de 20 años el de menor edad y 67 años el de mayor edad, lo que indica que en términos generales se trata de una población relativamente joven.

Figura 2

Sexo y estado de civil de los trabajadores

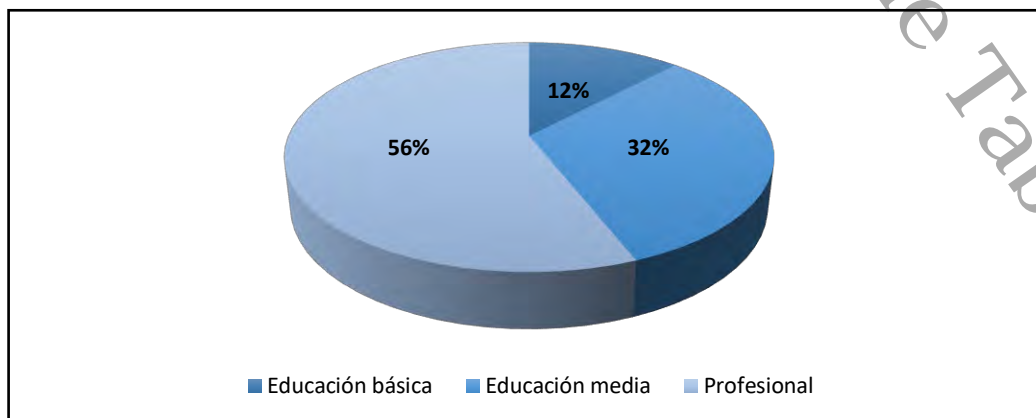


Nota. Elaboración propia

El sexo de la población está conformado por un 79.1% de hombres y un 20.9% de mujeres, de los cuales el 79.1 % dijeron ser casados y 20.9% solteros como se muestra en la figura 2.

Figura 3

Nivel de escolaridad de los trabajadores



Nota. Elaboración propia

Como se muestra en la figura 3, del total de trabajadores, un 12% cuenta con escolaridad básica, 32% con educación media superior y un 56% con estudios de nivel profesional.

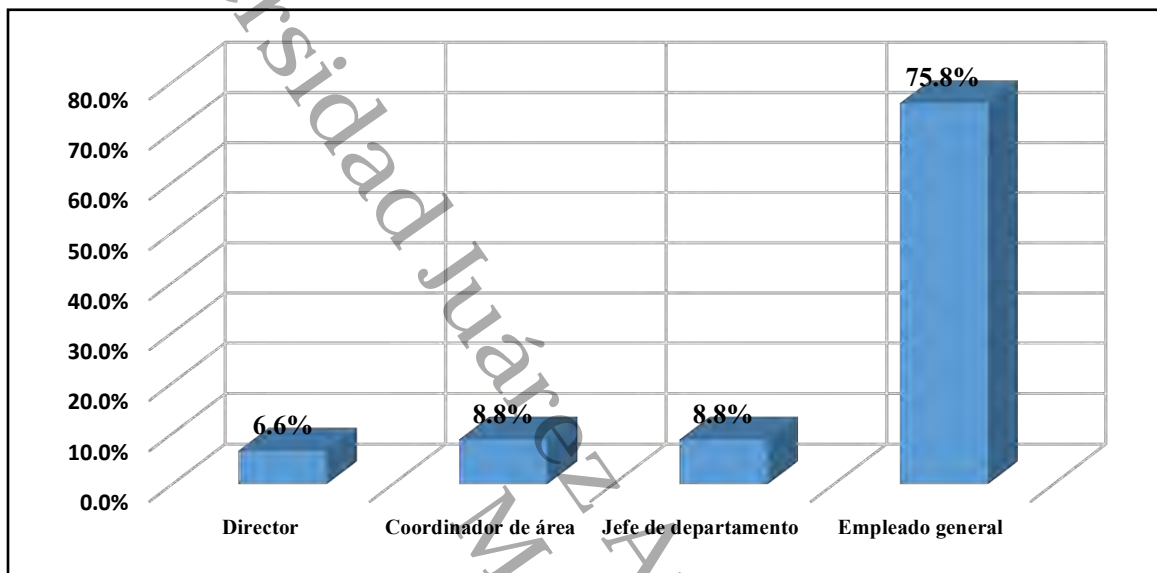
Los datos obtenidos describen a una población laboral joven relativamente, en su mayoría hombres y casados. Respecto al nivel escolar, el porcentaje es importante pues indica que de los 91 trabajadores 51 de ellos son profesionistas, lo cual indica que cada vez más se requieren profesionistas en las empresas, aunque como se verá más adelante no necesariamente perciben ingresos de acuerdo con su escolaridad.

II. Dimensión laboral

Esta dimensión proporcionó resultados que sirvieron para conocer aspectos referentes a la distribución del personal y el cargo que ocupan en los distintos departamentos de la empresa, rangos de ingresos económicos, antigüedad y la percepción o conocimiento que tienen en particular de algunos conceptos laborales.

Figura 4

Distribución de los cargos que desempeñan los trabajadores en la empresa contratante



Nota. Elaboración propia

Respecto al cargo que desempeñan los trabajadores encuestados, se observó que se distribuyen de la siguiente manera: 6.6% son directores, 8.8% son Coordinadores de área, 8.8% son Jefes de Departamento y el 75.8% son empleados generales. Esta distribución muestra uniformidad, como puede apreciarse en la figura 4.

Tabla 19

Antigüedad laboral de los trabajadores en la empresa contratante

N	Válidos	91
Media		8.46
Mediana		6
Desviación típica		7.686
Rango		29
Mínimo		0
Máximo		29

Nota. Elaboración propia

La media de años de antigüedad de los trabajadores en la empresa es de 8.46 años, con un rango que va de cero a 29 años, como se muestra en la tabla 19, lo que indica que no hay una constante rotación del personal pues en su mayoría han permanecido por varios años laborando en las instalaciones de la contratante.

Tabla 20

Tipo de contratación y jornada laboral de los trabajadores

Tipo	Porcentaje
Contrato	
Base	97.8
otra	2.2
Total	100.0
Jornada	
Diurna	34.0
Nocturna	29.7
Mixta	36.3
Total	100.0

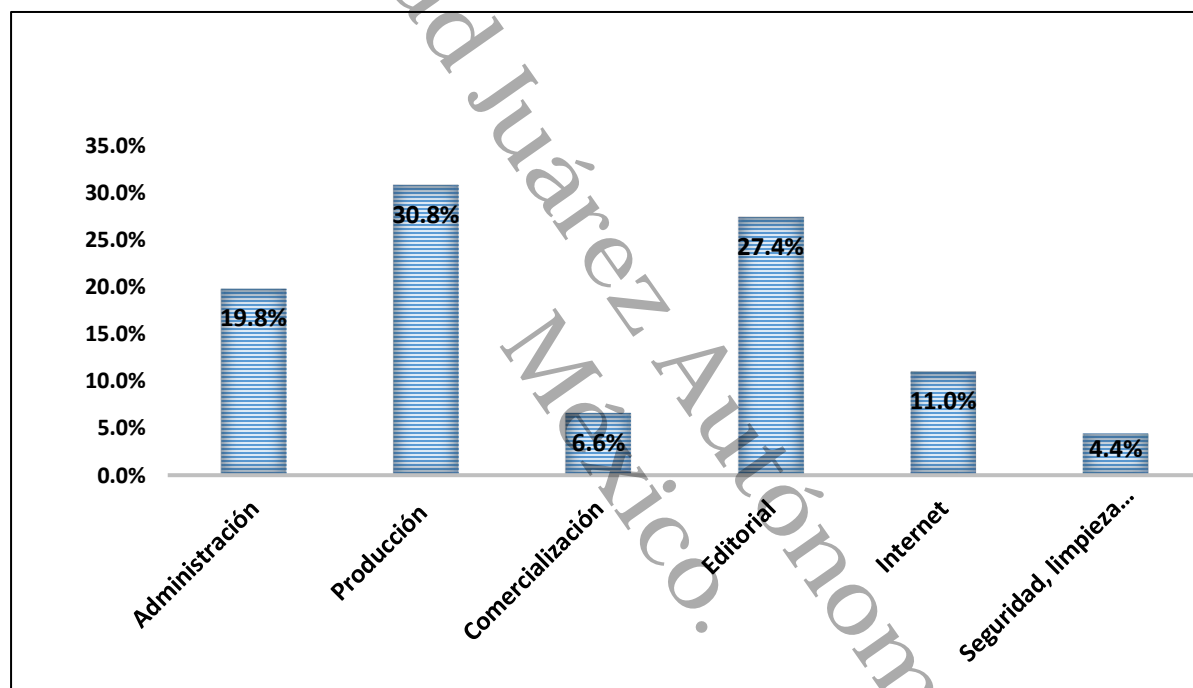
Nota. Elaboración propia

De acuerdo con los resultados plasmados en la tabla 20, un 97.8% de los trabajadores respondió que su contrato es de base, mientras que solo un 2.2% dijo tener otro tipo de contrato; respecto a la jornada laboral es un tanto uniforme, toda vez que un 34% de ellos manifestó que su jornada es diurna, un 29.7% nocturna y un 36.3% mixta. Lo anterior se debe a que la empresa

realiza actividades durante las 24 horas del día, pues hay que recordar que es un medio de comunicación y publicidad.

Figura 5

Área o departamento de labores de los trabajadores en la empresa contratante

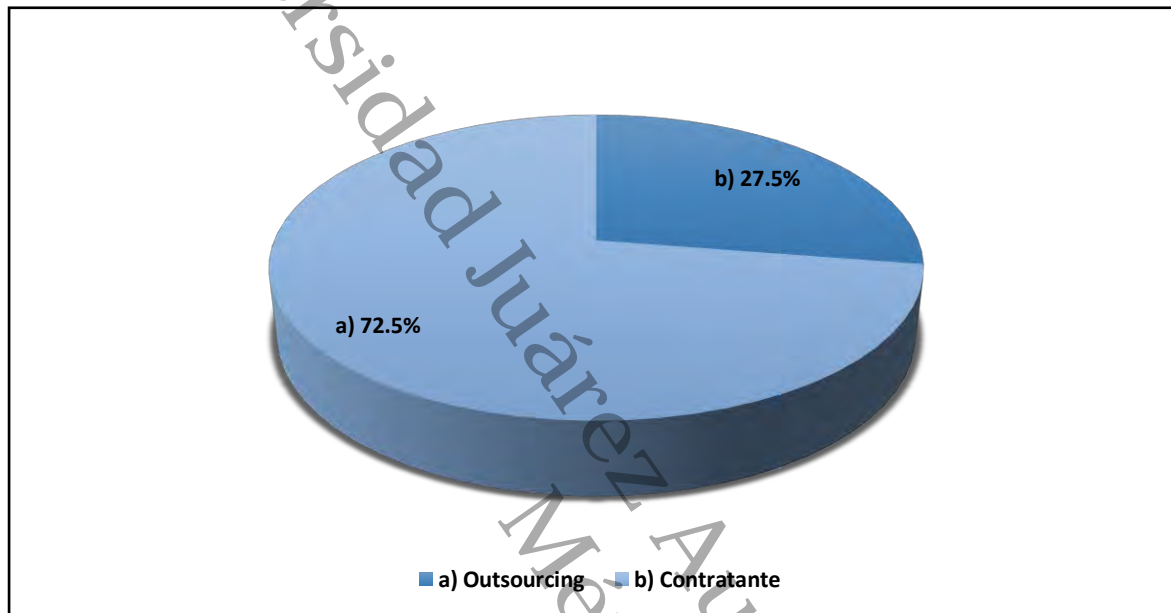


Nota. Elaboración propia

Respecto al departamento en el cual realizan sus actividades laborales, el 19.8% labora en administración, 30.8% en producción, 6.6% en comercialización, 27.5% editorial, 11% internet, y 4.4% en seguridad, limpieza y mantenimiento, como se muestra en la figura 5. Con base en esta distribución, se observa que la mayor parte del personal se concentra en dos departamentos, producción y editorial, lo que resulta lógico de acuerdo con la actividad principal de la empresa, la cual como se mencionó anteriormente, es la de comunicar y publicitar.

Figura 6

Empresa pagadora de sueldos según apreciación personal de los trabajadores



Nota. Elaboración propia

En la figura 6, se muestra que el 100% de los trabajadores manifestó que su sueldo lo cobra vía nómina y cuentan con seguro social, lo que revela que todos son contratados como asalariados y están registrados ante el IMSS. Se aprecia también que un 27.5% del personal considera que la empresa que le paga su sueldo es la contratante y un 72.5% respondió que es la empresa de *outsourcing*. Sin embargo, la realidad es que son las dos empresas de *outsourcing* quienes pagan el sueldo al total de trabajadores, como se pudo constatar a través de las nóminas y las cédulas de determinación de cuotas de seguridad social. Ello indica que el 27.5% presenta confusión acerca de cuál empresa es legalmente su patrón, quien para el presente caso es una u otra empresa de *outsourcing*.

Tabla 21

Rango salarial de los trabajadores

Rango salarial	Porcentaje
De \$ 3,600.00 a \$10,000.00	60.4
De \$10,001.00 a \$20,000.00	28.6
De \$20,001.00 a \$30,000.00	5.5
De \$30,001.00 en adelante	5.5
Total	100.0

Nota. Elaboración propia

El sueldo mensual que perciben los trabajadores de acuerdo con los resultados se muestra en la tabla 21 e indica que el 60.4% están en el primer rango que va de \$3,600.00 a \$10,000.00, el 28.6% están en el segundo rango que es de \$10,001.00 a \$20,000.00, el 5.5% están en el tercer rango, de \$20,001.00 a \$30,000.00 y el 5.5% están el cuarto rango que es de \$30,001.00 en adelante. Se observa que la mayoría se encuentra en un rango de salario que no supera 2.5 veces el salario mínimo, pese a que un 56% de los trabajadores como se vio en la figura 3, cuenta con una profesión.

III. Dimensión de beneficios financieros y fiscales

Esta dimensión mostró resultados referentes a la percepción que tienen los trabajadores acerca de los beneficios fiscales y financieros que posiblemente obtienen al estar laborando bajo esquemas de *outsourcing*. Por lo tanto, a continuación, se detallan los resultados obtenidos.

Tabla 22

Trabajadores que expresaron conocer si están registrados ante el IMSS con su salario real y si les descuentan cuota de seguridad social e ISR

Respuesta	Porcentaje de trabajadores que manifestaron conocer si:		
	Están registrados con su salario real ante el IMSS	Les descuentan cuota de seguridad social	Les descuentan ISR
Sí	26.4	4.4	84.6
No	69.2	95.6	14.3
No sabe	4.4	0.0	1.1
Total	100.0		100.0

Nota. Elaboración propia

En la tabla 22 se puede apreciar que una mayoría consistente en el 69.2% respondió que no están registrados ante el IMSS con su salario real, un 26.4% respondió que sí, mientras que un 4.4% dijo no saber. Esto indica que quienes respondieron que sí cotizan con su salario real o que

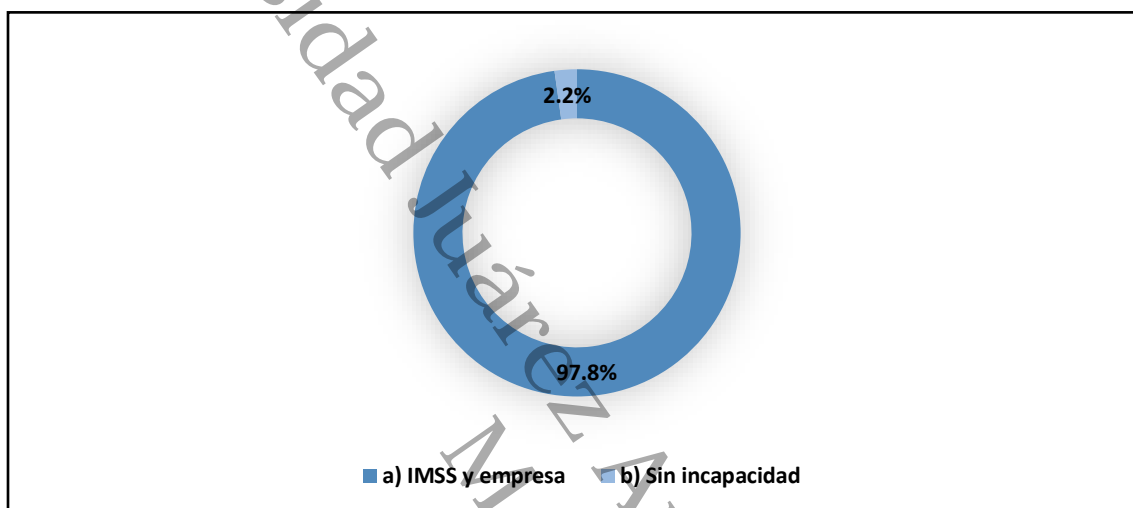
no saben, en realidad tienen confusión al respecto, pues de acuerdo con la información obtenida a través de las nóminas analizadas, todos los trabajadores cotizan con salario mínimo a través de ambas empresas de *outsourcing*.

En cuanto a los resultados obtenidos acerca de si les descuentan cuota de seguridad social, 95.6% respondió que no y solo un 4.4% respondió que sí, lo cual indica que ese 4.4% debe tener confusión acerca de ello, toda vez que al 100% de los trabajadores no se les hace descuento de cuota de seguridad social, pues como se menciona en el párrafo anterior todos cotizan con salario mínimo y se utilizan conceptos para pagarles la diferencia entre este y su sueldo real que no integran el SBC.

En lo referente al descuento de ISR, el 84% manifestó que sí les descuentan ese concepto, el 14.3% respondió que no y solo un 1.1% mencionó que no sabe. Esto ocurre debido a que la base para cálculo es el sueldo mínimo y de igual manera para pagarles la diferencia entre este y el salario real, se utilizan conceptos exentos de acuerdo con las disposiciones fiscales hasta los topes permitidos. Si aún con esto, no se alcanza a cubrir la diferencia en su totalidad, se les paga ese importe restante vía asimilados a salarios a través de la empresa de *outsourcing* en la cual no figuran como asalariados.

Figura 7

Trabajadores que manifestaron que la empresa y el IMSS cubren su sueldo total en periodos de incapacidad



Nota. Elaboración propia

Para el caso de que los trabajadores que han obtenido alguna incapacidad para laborar, ya sea por enfermedad general o maternidad o, por enfermedades o accidentes derivados de un riesgo de trabajo, el 97.8% manifestó que ha cobrado su sueldo completo, y un 2.2% manifestó que no ha tenido ninguna incapacidad. En esta pregunta se les pidió que explicaran en qué forma les es cubierto el sueldo completo, a lo que respondieron que una parte la cubre el IMSS y el resto la empresa.

Lo anterior, se entiende en virtud de que la parte que cubre el IMSS es con base en el salario con el cual están registrados ante esa institución y la otra parte se las paga la empresa. Esto podría verse de momento como un beneficio financiero para los trabajadores cuando se trata de una incapacidad por enfermedad general pues este tipo de incapacidades las cubre el IMSS

solo por el 60% del SBC independientemente del importe de este, sin embargo, ellos cobran el 100% de su sueldo real, lo cual es posible porque la empresa cubre completamente la diferencia.

Tabla 23

Trabajadores que prevén jubilarse en la empresa y contar con una pensión suficiente

Respuesta	Trabajadores que prevén jubilarse en la empresa		Trabajadores que consideran contarán con una pensión suficiente	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	2.2	0	0.0
No	63	69.2	88	96.7
No lo sé	26	28.6	3	3.3
Total	91	100.0	91	100.0

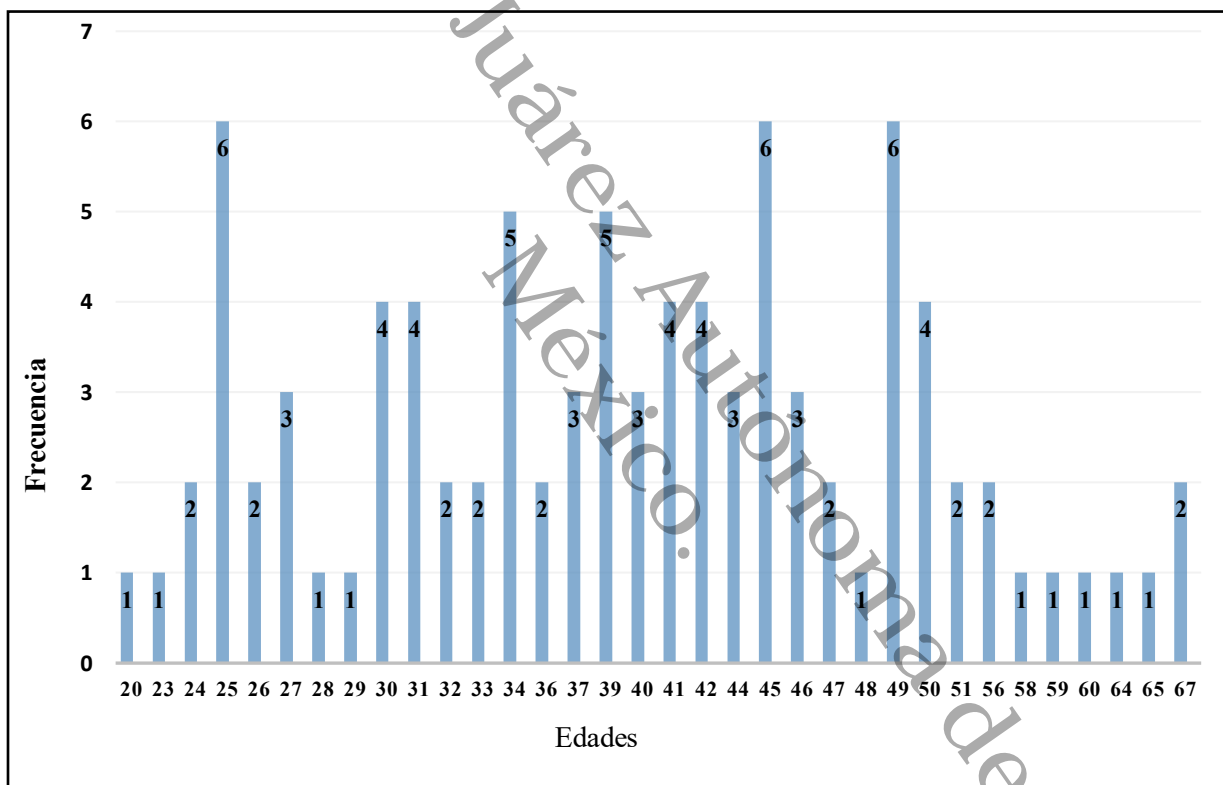
Nota. Elaboración propia

Con base en resultados que se muestran en la tabla 23, se puede apreciar que 63 trabajadores que representan el 69.2% de la plantilla no prevé jubilarse en la empresa, 26 trabajadores que representan el 28.6% no lo sabe y solo 2 que representan el 2.2% respondió que sí. Estos resultados podrían interpretarse de acuerdo con la figura 8 como lógicos debido a que los 63 que no prevén jubilarse en la empresa probablemente se encuentran en el rango de edad de 20 a 45 años y podrían buscar trabajo en otra empresa.

Los 26 que respondieron no saber, posiblemente estén en el rango de edad de 45 en adelante y para ellos sería más difícil cambiar de empleo, mientras que los 2 que respondieron que sí, podría afirmarse que son aquellos que tienen la edad para jubilarse.

Figura 8

Frecuencia de edades de los trabajadores



Nota. Elaboración propia

Para una mejor comprensión, las edades de los trabajadores y su frecuencia se muestran en la ya mencionada figura 8. En lo que se refiere a si consideran que contarán con una pensión suficiente para solventar sus necesidades al llegar a la edad de jubilación, un 96.7% respondió que no y el 3.3% manifestó no saber. Pareciera sorprender que manifiesten que no contarán con

una pensión suficiente, pero lamentablemente es una opinión generalizada no solo de los encuestados, sino también de la mayoría de la población mexicana.

IV. Dimensión de la actitud hacia el trabajo

Esta dimensión arrojó resultados que permitieron identificar si la actitud laboral de los trabajadores es positiva, actitud deseable en toda empresa o institución y que por ende derive en un ambiente de trabajo agradable, el cual les permita llevar a cabo sus actividades de manera adecuada, siendo mejores y más productivos.

Tabla 24

Trabajadores que manifestaron sentirse importantes y su labor ser esencial para la empresa

Respuesta	Porcentaje de trabajadores que consideran desde su perspectiva:	
	Ser parte importante en la empresa	Su trabajo es esencial para lograr los objetivos de la empresa
Siempre	68.1	61.5
Casi siempre	30.8	38.5
Casi nunca	0.0	0.0
Nunca	1.1	0.0
Total	100.0	100.0

Nota. Elaboración propia

De acuerdo con los resultados plasmados en la tabla 24, un 68.1% de los trabajadores expresaron sentirse siempre parte importante de la empresa y un 30.8% casi siempre. Así mismo

el 61.5% manifestó considerar que siempre es esencial el trabajo que realiza para el logro de los objetivos de la empresa, mientras que un 38.5% manifestó que casi siempre lo considera así.

Estos resultados indican que la mayoría del personal se percibe valorado no solo en su persona, sino también en las labores que realiza diariamente en la empresa.

Tabla 25

Trabajadores que expresaron agrado y orgullo por su lugar de trabajo y la empresa

Respuesta	Porcentaje de trabajadores que expresaron:	
	Sentir agrado por su lugar de trabajo	Sentir orgullo de trabajar en la empresa
Siempre	95.6	72.5
Casi siempre	4.4	26.4
Casi nunca	0.0	0.0
Nunca	0.0	1.1
Total	100.0	100.0

Nota. Elaboración propia

La tabla 25, refleja los resultados obtenidos en los cuales se observa que el 95.6% expresó que siempre le agrada su lugar de trabajo y al 4.4% casi siempre. Con respecto a sentirse orgullosos de trabajar en la empresa, un 72.5% manifestó que siempre se siente así y 26.5% casi siempre. Lo anterior, refleja que la mayoría realiza sus actividades con gusto, en instalaciones

adecuadas y cómodas, lo que los hace sentirse también en su mayoría, orgullosos de laborar en la empresa.

Tabla 26

Trabajadores que se identifican con su trabajo y colaboran más de lo que les corresponde

Respuesta	Porcentaje de trabajadores que expresaron:	
	Sentirse identificados con su trabajo	Agrado por colaborar más de lo que les corresponde
Siempre	79.1	92.3
Casi siempre	20.9	6.6
Casi nunca	0.0	0.0
Nunca	0.0	1.1
Total	100.0	100.0

Nota. Elaboración propia

Con base en los resultados de la tabla 26, es posible afirmar que las actividades laborales asignadas a casi la totalidad de los trabajadores son las adecuadas a sus conocimientos y habilidades, en virtud de que un 98.9 % de ellos respondió que siempre se sienten identificados con su trabajo y un 1.1% respondió que casi siempre. Esto indica que cuando se recluta personal, se contrata a la persona adecuada para cada puesto de trabajo y, por lo tanto, la mayoría consistente en un 92.3% respondió sentir agrado por colaborar más de lo que les corresponde y

un 6.6% dijo que casi siempre, es decir, prácticamente todos se sienten bien realizando sus labores y dando un poco más si es necesario.

Tabla 27

Trabajadores que sienten a gusto y en equipo con sus compañeros apoyándose entre sí

Respuesta	Porcentaje de trabajadores que expresaron		
	Sentir agrado por sus compañeros	Colaborar con sus compañeros para concluir a tiempo las actividades	Que son un equipo de trabajo y deben apoyarse
Siempre	98.9	98.9	96.7
Casi siempre	1.1	1.1	3.3
Casi nunca	0.0	0.0	0.0
Nunca	0.0	0.0	0.0
	100.0	100.	100.0

Nota. Elaboración propia

La tabla 27 muestra resultados prácticamente uniformes respecto al sentir del personal pues un 98.9% expresó que le agradan sus compañeros de trabajo y colaborar con ellos para concluir las actividades del día a tiempo siempre, mientras que un 1.1% dijo que casi siempre. Respecto a sentir que son un equipo de trabajo y que deben apoyarse mutuamente, un 96.7% respondió que siempre lo considera así, mientras que un 3.3% respondió que casi siempre. Estos números indican que es generalizado el sentimiento de agrado y colaboración entre ellos y que en

verdad trabajan en equipo apoyándose para sacar el trabajo bien y a tiempo, por lo cual, es posible imaginar que el ambiente de trabajo que tienen es agradable para todos.

Tabla 28

Trabajadores que expresaron confianza mutua con sus compañeros

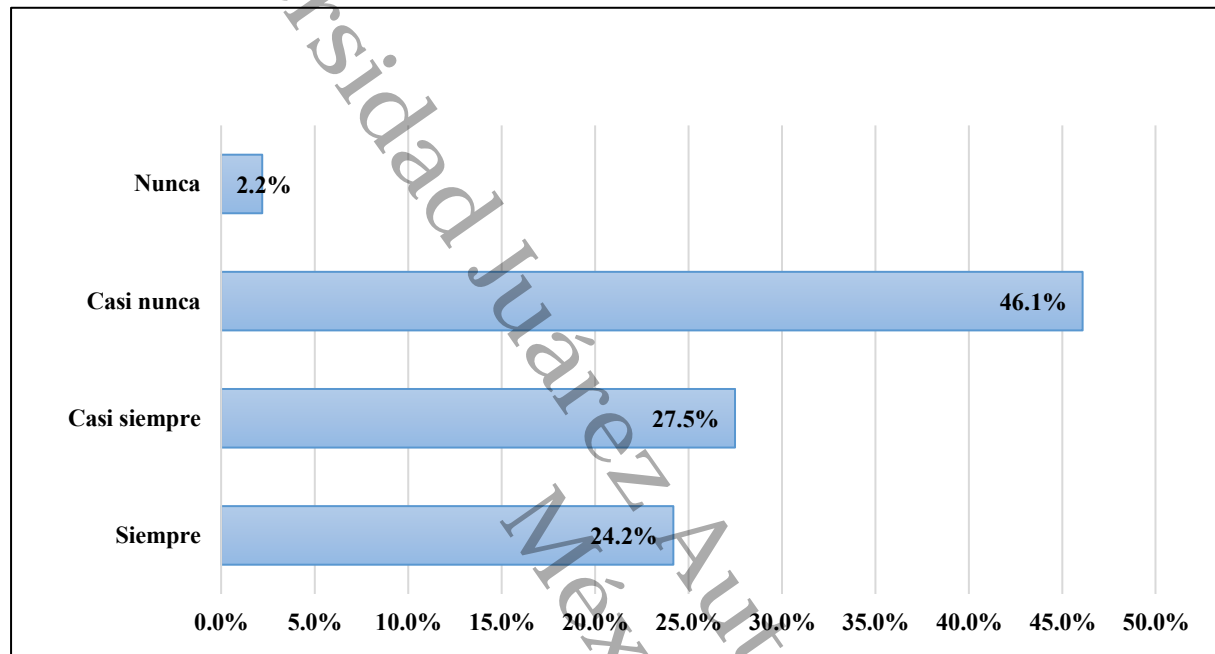
Respuesta	Porcentaje de trabajadores que manifestaron:	
	Confiar en sus compañeros de área	Consideran que sus compañeros de área confían en él o ella
Siempre	86.8	97.8
Casi siempre	13.2	2.2
Casi nunca	0.0	0.0
Nunca	0.0	0.0
Total	100.0	100.0

Nota. Elaboración propia

En la tabla 28 se muestran los resultados acerca de la confianza personal que prevalece entre los trabajadores. Un 86.8% manifestó que siempre confía en sus compañeros de trabajo y un 13.2% casi siempre, a su vez, el 97.8% de ellos considera que sus compañeros confían en él o ella siempre y el 2.2% expresó que así es casi siempre. Estos resultados indican que prácticamente existe un buen nivel de confianza entre los trabajadores, lo cual permite que haya compañerismo, respeto y afecto entre ellos en términos generales.

Figura 9

Trabajadores que consideran posible crecer en la empresa



Nota. Elaboración propia

En la figura 9, se puede apreciar el resultado respecto a la frecuencia con la que los trabajadores consideran que tienen posibilidades de crecimiento en la empresa, el 24.2% de estos lo considera siempre, el 27.5% casi siempre y en contraparte, un 46% expresó que casi nunca y el 2.2% definitivamente que nunca. Este resultado podría ser indicativo de que aun cuando en general el personal se siente a gusto trabajando en la empresa, los puestos de mayor nivel están ocupados por trabajadores que tiene más edad y más años de antigüedad, lo que mostraría una mayor tendencia a permanecer en la empresa para estos últimos y desalentar las expectativas de crecimiento de los demás.

Comprobación del Supuesto

De acuerdo con los resultados obtenidos en cada una de las etapas y el análisis correspondiente de estas, es posible afirmar que, en el presente estudio de caso, la utilización de la figura de *outsourcing* o subcontratación, conlleva un efecto fiscal y financiero en la seguridad social reflejado en un beneficio a corto plazo para el empresario y el trabajador subcontratado, sin modificar negativamente la actitud laboral de este último.

Capítulo V. Conclusión y Discusiones

Con base en la revisión de la literatura y los resultados obtenidos en cada una de las etapas de la presente investigación, es posible afirmar que, la figura de *outsourcing* es una herramienta verdaderamente eficaz cuando es utilizada para lo que fue creada; la subcontratación de personal calificado para coadyuvar a las empresas en la realización de tareas especiales o una parte del proceso de producción, comercialización o prestación de servicios. Con esto, se logran los objetivos de la empresa, su crecimiento y expansión.

Ahora bien, la empresa estudiada en el presente caso, la contratante, cuya actividad principal es la de ser un medio de comunicación y publicidad y además prestar un servicio social a la población, contaba al inicio de la investigación con una plantilla de 98 trabajadores, todos ellos subcontratados a través de dos empresas de *outsourcing*. Sin embargo, para el momento de aplicación del cuestionario solo quedaban 91, pues siete de ellos habían sido dados de baja, por lo tanto, el análisis de las nóminas abarcó los datos de los 98 trabajadores y la encuesta aplicada solo 91.

Con los datos mencionados anteriormente, es posible inferir que, si la totalidad de la plantilla está subcontratada, se incumple con las condiciones dispuestas en la LFT en su artículo 15-A, toda vez que los trabajadores realizan cotidianamente todas las actividades laborales que se desarrollan en el centro de trabajo, es decir, en las instalaciones de la contratante. Por lo tanto, de acuerdo con la LFT, la contratante podría ser considerada como patrón con todas las obligaciones laborales y de seguridad social que deriven de la relación de esta con los trabajadores.

Lo anterior con independencia de que existan los contratos por escrito avalando la prestación de los servicios de las contratistas a la contratante y esta tenga certeza de que las contratistas cuentan con la documentación y recursos para cumplir con las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Por otra parte, al tener la plantilla de trabajadores cotizando ante el IMSS con el salario mínimo, se produce un beneficio fiscal pues la base de cotización para la determinación de las cuotas obrero-patronales es menor. Tal disminución de la base de cotización deriva en un efecto financiero reflejado en un ahorro inmediato para las empresas de *outsourcing* que determinan y enteran cuotas menores a las que deberían enterar si los trabajadores que perciben salarios mayores al mínimo cotizarán con su salario real. Por su parte, los trabajadores que no perciben el salario mínimo obtienen un ahorro en la cuota que les corresponde pagar.

Este ahorro se traslada de igual manera a la empresa contratante, en virtud de que el costo de los servicios de suministro de personal que le proporcionan y facturan las empresas de *outsourcing* es menor al que tendría que erogar si contratara directamente a los trabajadores y estos cotizaran con su sueldo real. No obstante, cuando los trabajadores han sido incapacitados por el IMSS reciben completo su sueldo real tal y como lo manifestaron al ser encuestados independientemente de cotizar con el mínimo, lo cual debe resultar satisfactorio para ellos pues no ven mermado su salario es dicha situación.

Por lo tanto, se puede deducir que la intención de la contratante y contratistas no es pagar sueldos menores a su plantilla laboral, sino ahorrar en el entero de las cuotas de seguridad social e impuestos. Desde luego, el efecto benéfico fiscal y financiero para patrón y trabajadores en las cuotas de seguridad social representa para el IMSS una recaudación menor de estas.

Otro efecto fiscal y financiero benéfico, adicional al del ahorro en cuotas de seguridad social que obtiene la contratante, es el que resulta de poder deducir al 100% el pago de sueldos y salarios a través de las facturas arriba mencionadas, ya que si los trabajadores estuvieran contratados directamente por esta, del total de sueldos y salarios pagados solo podría deducir al 100% los que sean ingresos gravados para los trabajadores y aquellos que sean ingresos exentos para estos solo puede deducirlos en un 47% o en un 53%, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción XXX del artículo 28 de la LISR.

Debe recordarse que este tratamiento para la deducción de sueldos y salarios se mencionó en el capítulo dos, como una de las causas por las que muchas empresas a partir de la entrada en vigor de esta disposición decidieron utilizar los servicios de empresas de *outsourcing* para la contratación de personal, pues tal beneficio fiscal se traduce en un beneficio financiero al obtenerse no solo un ahorro en el pago de cuotas de seguridad social, sino también en el pago de las aportaciones al INFONAVIT e ISR de las empresas.

Llegados a este punto, es posible cuestionarse, cuán responsable ha sido la autoridad al crear disposiciones que no se analizan a fondo y no se acompañan con otras disposiciones que impidan o restrinjan el uso del esquema de subcontratación, el cual cuando se utiliza indebidamente provoca por una parte la disminución de las contribuciones que deberían recaudar las autoridades y por otra parte la precarización del trabajo en el país.

Así mismo, habría que cuestionar la ética y profesionalismo con los cuales se conducen quienes asesoran y proponen a las empresas prácticas fiscales distorsionadas tendientes a disminuir el entero de contribuciones fiscales, con sus respectivas consecuencias negativas para las autoridades recaudadoras, empresas y trabajadores. Algunos de estos últimos probablemente

consienten esta situación porque obtienen un beneficio financiero inmediato y posiblemente desconocen las consecuencias a futuro de no cotizar con su sueldo real o aun teniendo conocimiento de ello y dada la situación económica actual, no cuentan con mejores opciones laborales en el entorno.

Aunado a lo anterior, es necesario señalar que los beneficios obtenidos con la subcontratación han sido de corto plazo, pues si bien es cierto que se logra una reducción de los costos de manufactura cuyo efecto se refleja en la disminución de costos fijos obteniendo un mejor desempeño financiero, actualmente la empresa analizada está tratando de renovar equipos y programas necesarios para tener mayor cobertura y seguir siendo competitivos en la actividad que realizan. En este caso, al parecer el uso de esta figura adecuado o no, se ha quedado en la primera etapa y no ha podido avanzar en su implementación a la siguiente etapa, la estratégica, situación que puede aseverarse, no es privativa de esta empresa dado que ocurre en muchas otras.

La etapa estratégica también llamada intelectual consiste como se describió en el capítulo dos, en obtener ahorros financieros en el corto plazo, pero les ha faltado innovar, contar con equipos y programas actualizados y personal calificado que les permita llevar a cabo acciones tendientes a crecer y obtener utilidades a largo plazo y no solo en el corto plazo como ha estado ocurriendo.

Prosiguiendo con las conclusiones, de acuerdo con los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los trabajadores con la finalidad de conocer entre otros aspectos la actitud laboral prevaleciente, se concluye que, las expectativas laborales de estos están relacionadas principalmente con tres factores predominantes, los cuales son: promedio de edad de 40 años, el

75.8% tiene categoría de empleado general y el 60.4% percibe ingresos que van de \$3,600.00 a \$10,000.00.

A partir de estas especificaciones, se obtuvo que el 69.2% no considera jubilarse en la empresa analizada, probablemente porque perciben que no tienen la posibilidad de crecer, aunado a que un 72.5% manifestó que están contratados a través de *outsourcing*, lo cual posiblemente interpreten como falta de garantías de continuar laborando en la empresa. Sin embargo, en este punto es importante mencionar que independientemente de las respuestas manifestadas, a través del análisis de las nóminas y observar que la totalidad de la plantilla laboral se encuentra registrada en dos empresas de *outsourcing*, el 27.5% de los trabajadores que expresaron recibir su sueldo directamente de la empresa contratante desconocen o tienen alguna confusión acerca de esa situación.

Adicionalmente, se considera que la convicción de no jubilarse en la empresa tiene relación con la edad de los trabajadores quienes se encuentran en un rango de entre 20 a 40 años y si lo decidieran podrían cambiar de trabajo para mejorar su ingreso. En contraparte y aun cuando un 56% de ellos tiene un nivel académico profesional, en la literatura revisada, Mendoza J. (2010) dice que la probabilidad de llevarlo a cabo es baja, dado que temen no encontrar algo mejor.

Independientemente de lo anterior, es posible que de momento y tomando en cuenta la crisis económica que prevalece a nivel nacional y mundial agravada por la crisis sanitaria causada por la pandemia; para los trabajadores es primordial permanecer en la empresa aun subcontratados, en donde como se verá más adelante en su mayoría se sienten bien. Por lo tanto, cobra total importancia conservar el empleo y cobrar su sueldo, en el que además muchos de ellos

ven reflejado el beneficio financiero de inmediato pues la retención de la cuota obrera es menor al cotizar con sueldo mínimo, además de ver extendido el beneficio de igual forma, en una menor retención del ISR por sueldos y salarios, como ya se ha mencionado.

Respecto a la actitud laboral, es importante retomar la definición dada por Davis & Newstrom (2003) que define a las actitudes como emociones y credos que definen en gran medida la forma en que los empleados perciben su entorno; con lo cual forman una serie de ideas que influyen en la manera de ver las cosas y calificar el medio en el cual laboran. Con base en esto, el reporte obtenido por parte de los encuestados indica que su actitud laboral es favorable.

Tal conclusión es posible pues las respuestas manifestadas permiten comprender que la empresa administra adecuadamente sus recursos materiales y humanos, dado que la convivencia se da entre seis departamentos con cuatro diferentes cargos o puestos de trabajo, cada uno con responsabilidades diferentes y también ingresos distintos. Tales diferencias no han sido un factor negativo para que la percepción de la actitud laboral de los encuestados se reporte de manera negativa, lo que permite aseverar que la interacción entre ellos es positiva, teniendo claros los objetivos que cada uno debe lograr para el buen funcionamiento de la empresa y del ambiente laboral.

Así mismo, se corrobora como lo hacen notar Harrison & Hubbart citados en Mendoza J. (2010), respecto a que el trabajador mexicano se caracteriza por comprometerse con su trabajo si le agrada y participa en este. Se observó también que, la actitud afectiva, cognitiva y conductual de los encuestados en un alto porcentaje es favorable, encontrándose incluso que hasta el 92.3% de ellos les agrada colaborar con más trabajo del que le corresponde, actitud que tiene quien se siente parte de la empresa.

Por lo anterior, puede afirmarse que el hecho de que los trabajadores estén contratados bajo esquemas de *outsourcing* en el caso analizado no conlleva un efecto negativo en la actitud laboral, sino al contrario, la actitud positiva que prevalece para la realización de sus labores es la deseada por la administración de esta o de cualquier empresa o institución.

No obstante, para que la actitud y el ambiente persista de esta manera es recomendable que el personal sea motivado y capacitado continuamente para reforzar la buena comunicación y trabajo en grupo, con la finalidad de que sean más productivos y competitivos. Desde luego, esto podría representar un costo que precisamente las empresas en su mayoría no quieren erogar pero que a la larga se traduce en beneficios para los trabajadores y patrones.

Si bien es cierto que, una de las primeras causas para la utilización del *outsourcing* por las empresas fue la de protegerse contra las demandas abusivas de algunos trabajadores, ambas partes deben colaborar en armonía para obtener beneficios que conduzcan a la consecución de los fines personales y empresariales. Por parte de los empresarios debe privar no solo el deseo de crecer como empresa, también deben procurar brindar las herramientas y el trato justo a sus trabajadores, quienes a su vez deben hacer lo propio en reciprocidad.

Habría que decir también que, el efecto social y cultural que ha tenido el creciente uso de la subcontratación en México muy probablemente crea cierto grado de incertidumbre generalizada en los trabajadores subcontratados, lo que causaría la pérdida del sentido de pertenencia hacia la empresa, sobre todo cuando estas en muchos casos los mantienen en constante rotación de una a otra y otra empresa de *outsourcing*. Esto podría convertirse en un desapego hacia la empresa para la cual trabajan, por lo que conviene analizar cuan costoso puede

resultar a la larga esta práctica, en la cual se aprecia claramente que se descuida el capital humano menoscabando sus derechos laborales en aras de obtener mayores utilidades.

En definitiva, esta forma de contratación de personal ha proliferado debido a que los trabajadores en ocasiones se ven obligados a aceptar ser subcontratados por escasez de fuentes de empleo con capacidad o voluntad de ofrecerles remuneraciones y prestaciones adecuadas a su labor. Además, en un escenario actual de crisis sanitaria que agrava la ya de por sí crisis económica, se está dando y se espera un crecimiento en la tasa de desempleo, lo que probablemente provocará que el uso de la subcontratación continúe pese a los esfuerzos del gobierno por regularla; para lo cual ha presentado ya la iniciativa de reforma con la que se espera modificar las distintas leyes que la atañen.

Por último y para colmo de males, en este mes de noviembre del año en curso, se vive una inesperada y catastrófica segunda inundación en el estado de Tabasco con consecuencias económicas y sociales mayores a las que se padecen. Pese a todo, resulta necesario que todo trabajador se esfuerce en capacitarse cada día más, adquirir conocimientos y habilidades adicionales que le permitan ser más competitivo y aspirar a obtener ingresos mayores en donde labore, o bien, tenga verdaderas posibilidades de colocarse en otro centro laboral; no solo para tener una mejor calidad de vida para él y su familia, sino porque es indudable que una sociedad más capacitada y productiva, contribuye al desarrollo y fortalecimiento de su país.

Referencias

- Allport, G. (24 de noviembre de 2010). *www.formoenactitudes.blogspot.com*. Obtenido de www.formoenactitudes.blogspot.com:
<http://formoenactitudes.blogspot.com/2010/11/definicion-de-actitud-segun-allport.html>
- Bercovitz, R. (2012). *www.infoderechocivil.es*. Obtenido de www.infoderechocivil.es:
<https://www.infoderechocivil.es/2012/09/contratos-tipicos-contratos-atipicos.html>
- Bolaños, P. A. (2016). *El outsourcing en México, pasado, presente y ¿futuro?* Cdmx: Puntos finos.
- Cerda, H. (1993). *Los elementos de la investigación*. Santa Fe de Bogotá: Editorial El buho LTDA.
- Código Civil Federal. (03 de junio de 2019). Diario oficial de la Federación. México, México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Obtenido de www.diputados.gob.mx:
<https://www.oas.org/dil/esp/C%C3%B3digo%20Civil%20Federal%20Mexico.pdf>
- Conciliación y Arbitraje, J. F. (28 de abril de 2014). *www.stps.gob.mx*. Obtenido de www.stps.gob.mx:
<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta:federal/secciones/consultas/criteriosaprobadospleno.html>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (26 de marzo de 2019). Diario oficial de la Federación. México, México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- Córdova, E. (1997). Naturaleza y elementos del contrato de trabajo. En N. Buen Lozano, & E. Morgado, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (págs. 297-314). México: Instituto de investigaciones jurídicas- Universidad Nacional Autónoma de México.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Thomson. •

De la Nación, Suprema Corte de Justicia. (12 de enero de 2005). *www.sjf.scjn.gob.mx*. Obtenido de *www.sjf.scjn.gob.mx*:

<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=178779&Clase=DetalleTesisBL&Semana=0>

De la Nación, Suprema Corte de Justicia. (Mayo de 2011). *www.sjf.scjn.gob.mx*. Obtenido de *www.sjf.scjn.gob.mx*:

<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=162108&Clase=DetalleTesisBL&Semana=0>

Díaz, M. (2012). *Outsourcing, Guía práctica de Técnicas y Estrategias pag.154*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Dubrin, A. (2003). *Empowerment y su relación con el compromiso organizacional*. Barcelona, España: McGraw Hill.

García, Kevin. (enero de 2015). Diferencia en la actitud laboral de los trabajadores contratados por outsourcing y los que se encuentran en planilla. *Facultad de Humanidades*. Guatemala de la Asunción, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Métodos de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.

Hernández, Z. (2012). *www.iniroja.es*. Obtenido de *www.iniroja.es*:

https://www.unirioja.es/cu/zehernan/docencia/MAD_710/Lib489791.pdf

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

IMCP. (24 de abril de 2014). OUTSOURCING Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social. *OUTSOURCING*. Ciudad de México, México: Grupo Gráfico Salinas, S.A. de C.V.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). Censos económicos 2014. *personal ocupado subcontratado en las unidades económicas: Outsourcing*. México, México:

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Obtenido de www.inegi.org.mx:
http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825083458.pdf
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (14 de abril de 2014). Relación de trabajo en el régimen de subcontratación. México, México: Gobierno de México.
- Lacity, M., & Willcocks, L. (19 de marzo de 2013). *shop.sloanreview.mit.edu*. Obtenido de shop.sloanreview.mit.edu: <https://shop.sloanreview.mit.edu/store/outsourcing-business-processes-for-innovation>
- Lankford, W., & Parsa, F. (1999). Outsourcing: a primer. En M. U. press, *Management Decision* (págs. 310-316). West Yorkshire: MCB University press. Obtenido de https://pdfs.semanticscholar.org/aaf3/3a834817204f1fcafb5805f5e9aaa5104aa.pdf?_ga=2.184251238.1939796445.1582563265-1782713435.1582563265
- Ley del Seguro Social. (07 de noviembre de 2019). Diario Oficial de la Federación. México, México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- Ley Federal del Trabajo. (02 de julio de 2019). Diario oficial de la Federación. México, México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- López, E. (junio de 2016). www.imcp.org.mx. Obtenido de www.imcp.org.mx:
<http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2016/06/CROSS-Form-2016-4.pdf>
- López, E. (2017). *Estudio integral del Outsourcing en materia laboral y fiscal*. Guadalajara, Jalisco: Dofiscal Editores S.A. de C.V.
- López, Eduardo. (julio de 2018). www.imcp.org.mx. Obtenido de www.imcp.org.mx:
<http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2018/07/CROSS-Form-2018-5.pdf>
- Manig, A., Márquez, L., & Madueño, M. (2018). *Métodos de investigación cualitativa*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Martínez, J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. *Silogismo*, 23-24.

Medoza, L., Santos, O., & Ramírez, J. (30 de junio de 2018). *itchetumal.edu.mx*. Obtenido de *itchetumal.edu.mx*: <file:///C:/Users/GI%20Consultores/Downloads/19-Texto%20del%20art%C3%ADculo-85-1-10-20190411.pdf>

Mejía, L., & Cruz, J. (septiembre de 2018). *www.web.facpya.uanl.mx*. Obtenido de *www.web.facpya.uanl.mx*:
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica_4/36%20MEJIA_CRUZ.pdf

Mendoza, J. (2010). Permanencia y evolución de la cultura laboral en México. *Innovaciones de negocios* 7, 106-137.

Mendoza, V. (05 de diciembre de 2018). *www.forbes.com.mx*. Obtenido de *www.forbes.com.mx*: <https://www.forbes.com.mx/inquietud-empresarial-por-el-fin-del-outsourcing/>

Montes, D. (s.f.). *www.pgconocimiento.com*. Obtenido de *www.pgconocimiento.com*:
<https://www.pgconocimiento.com/metodos-de-analisis-estadistico/>

Morales, Y. (enero de 2018). Análisis del desarrollo sostenible desde la perspectiva de la contabilidad verde. Villahermosa, Tabasco, México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Nugent, Ricardo. (1997). La seguridad social, su historia y sus fuentes. En N. Buen Lozano, & E. Morgado, *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social* (págs. 603-622). <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/36.pdf>. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/36.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (19 de JUNIO de 1997). C181- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm.181). Ginebra, Suiza: Information System on International Labour Standards.

Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Hechos concretos sobre la seguridad social*. Obtenido de *www.ilo.org*: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

- Ovilla, V. (2015). *La outsourcing. Sus implicaciones fiscales a partir de la reforma laboral 2012*. Cdmx: centro de actualización fiscal, A.C.
- Rivo, E. (1999). Externalización, más allá de la subcontratación.
- Rueza, A. (2006). La seguridad social y sus antecedentes. *Revista latinoamericana de derecho social*, 283-340.
- Sandoval, A. (22 de abril de 2019). *www.altonivel.com.mx*. Obtenido de *www.altonivel.com.mx*: <https://www.altonivel.com.mx/economia/estas-son-las-cifras-que-describen-el-impacto-del-outsourcing-en-mexico/>
- Semanario Judicial de la Federación y su gaceta. (mayo de 2011). Tribunales colegiados de circuito. México, México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Solís, A. (2017). Outsourcing e insourcing. *Defensa fiscal*, 16-22.
- Torres, L., & Díaz, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Formación gerencial*, 80-102.
- Trujillo, Hermelinda. (diciembre de 2003). Formación de actitudes de los trabajadores hacia la productividad en una empresa de servicio . *Tesis*. San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Unidas, A. g. (10 de diciembre de 1948). Declaración universal de derechos humanos. París, Francia: Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de *www.un.org*: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Vanegas, D. (2017). Subcontratación laboral ¿qué sigue? *Publicación mensual Defensa fiscal*, 24-38.
- Vela, A. (2017). El régimen de subcontratación (outsourcing) ¿Un nuevo contrato de prestación de servicios con mano de obra calificada? *Puntos finos*, 116.

Wadi, J. (01 de junio de 2019). *contaduriapublica.org.mx*. Obtenido de
contaduriapublica.org.mx: [http://contaduriapublica.org.mx/2019/06/01/el-outsourcing-y-
su-impacto-en-mexico/](http://contaduriapublica.org.mx/2019/06/01/el-outsourcing-y-su-impacto-en-mexico/)

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social y en la actitud laboral

c

128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
	83-00-00-0004-5			TRABAJADOR 45										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
	83-00-00-0004-6			TRABAJADOR 46										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
	83-00-00-0004-7			TRABAJADOR 47										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
	83-00-00-0004-8			TRABAJADOR 48										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
	83-00-00-0004-9			TRABAJADOR 49										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
	83-00-00-0005-0			TRABAJADOR 50										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.90	867.61
	83-00-00-0005-1			TRABAJADOR 51										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
	83-00-00-0005-2			TRABAJADOR 52										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.90	867.61
	11-00-00-0005-3			TRABAJADOR 53										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
	83-00-00-0005-4			TRABAJADOR 54										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
	30-00-00-0005-5			TRABAJADOR 55										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
	83-00-00-0005-6			TRABAJADOR 56										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
	83-00-00-0005-7			TRABAJADOR 57										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
	30455.67	0.00	0.00	1593.15	568.86	2389.44	853.29	5913.18	3982.59	1422.15	2275.44	46609.47	2844.30	49453.77

Total de días cotizados para el cálculo de trabajadores promedio expuestos al riesgo 1767

Total de cotizantes: 57


Total a pagar: 49,453.77

Art. 33	Trabajadores con Artículo 33	C.F.	Cuota Fija
P/IV	Trabajadores Pensionados en IV	Exc. Pat.	Excedente Patronal S.M.G. 123.22 01/01/2020
P/CV	Trabajadores Pensionados en CV	Exc. Obr.	Excedente Obrera
S/R	Trabajadores con Semana Reducida	P.D. Pat.	Prestaciones en Dinero Patronal
J/R	Trabajadores con Jornada Reducida	P.D. Obr.	Prestaciones en Dinero Obrera
E/C	Trabajadores Eventuales del Campo	G.M.P. Pat.	Gastos Médicos pensionados Patronal
SDI	Salario Diario Integrado	G.M.P.Obr.	Gastos Médicos pensionados Obrera
INC	Incapacidades	R.T.	Riesgos de Trabajo U.M.A. 84.49 01/02/2019
AUS	Ausentismos	I.V. Pat.	Invalidez y Vida Patronal
		I.V. Obr.	Invalidez y Vida Obrera
		G.P.S.	Guarderías y Prestaciones Sociales

Nota. Elaboración propia con adaptación de cédula obtenida con el programa SUA del IMSS

Tabla 30

Outsourcing A. Determinación de cuotas bimestre enero-febrero 2020 con SBC mínimo

 SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN OBRERO-PATRONALES, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES Bimestre de proceso: Febrero-2020					
Registro Patronal: E75-00000-00-1		RFC: OUA-200101-MI4		Área geográfica: A	
Nombre o razón social: Outsourcing A, S.A. DE C.V.			Delegación IMSS: Tabasco 28		
Actividad: Agencia de publicidad			Subdelegación IMSS: Villahermosa 01		
Domicilio: Conocido			Pob., Mun./Alcaldía: Centro		
Código postal: 86000		Entidad: Tabasco		Prima de R.T. 2.59840%	
Convenio de reembolso: NO				V.3.5.7	
No. de seguridad social		Nombre		RFC/CURP	Clave de ubicación
Cesantía y Vejez					Sumas
SDI	Retiro	Patronal	Obrera	Suma	
83-00-00-0000-1		TRABAJADOR 01			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0000-2		TRABAJADOR 02			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0000-3		TRABAJADOR 03			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0000-4		TRABAJADOR 04			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
09-00-00-0000-5		TRABAJADOR 05			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0000-6		TRABAJADOR 06			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0000-7		TRABAJADOR 07			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0000-8		TRABAJADOR 08			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0000-9		TRABAJADOR 09			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0001-0		TRABAJADOR 10			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0001-1		TRABAJADOR 11			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0001-2		TRABAJADOR 12			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0001-3		TRABAJADOR 13			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
54-00-00-0001-4		TRABAJADOR 14			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
65-00-00-0001-5		TRABAJADOR 15			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0001-6		TRABAJADOR 16			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0001-7		TRABAJADOR 17			

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social y en la actitud laboral

e

128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0001-8		TRABAJADOR 18		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0001-9		TRABAJADOR 19		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-0		TRABAJADOR 20		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-1		TRABAJADOR 21		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-2		TRABAJADOR 22		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-3		TRABAJADOR 23		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-4		TRABAJADOR 24		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-5		TRABAJADOR 25		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-6		TRABAJADOR 26		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-7		TRABAJADOR 27		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-8		TRABAJADOR 28		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
11-00-00-0002-9		TRABAJADOR 29		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-0		TRABAJADOR 30		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-1		TRABAJADOR 31		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-2		TRABAJADOR 32		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-3		TRABAJADOR 33		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-4		TRABAJADOR 34		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-5		TRABAJADOR 35		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-6		TRABAJADOR 36		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-7		TRABAJADOR 37		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-8		TRABAJADOR 38		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-9		TRABAJADOR 39		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0004-0		TRABAJADOR 40		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0004-1		TRABAJADOR 41		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0004-2		TRABAJADOR 42		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0004-3		TRABAJADOR 43		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0004-4		TRABAJADOR 44		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0004-5		TRABAJADOR 45		

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social y en la actitud laboral

f

128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0004-6		TRABAJADOR 46		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0004-7		TRABAJADOR 47		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0004-8		TRABAJADOR 48		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0004-9		TRABAJADOR 49		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0005-0		TRABAJADOR 50		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0005-1		TRABAJADOR 51		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0005-2		TRABAJADOR 52		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
11-00-00-0005-3		TRABAJADOR 53		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0005-4		TRABAJADOR 54		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
30-00-00-0005-6		TRABAJADOR 55		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0005-6		TRABAJADOR 56		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0005-7		TRABAJADOR 57		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
8809.35		13874.37	4901.55	27638.73

Total de días cotizados	3420	Total de cotizantes:	57	Total a pagar:	27,638.73
--------------------------------	-------------	-----------------------------	-----------	-----------------------	------------------

P/IV	Trabajador Pensionado IV	C.V.	Cesantía y Vejez
P/CV	Trabajador Pensionado CV	% o \$	Porcentaje o Cuota fija
S/R	Trabajador con Semana Reducida	SDI	Salario Diario Integrado
J/R	Trabajador con Jornada Reducida	INC	Incapacidades
E/C	Trabajador Eventual del Campo	AUS	Ausentismos
		ISM	Incremento al Salario Mínimo

Unidad de Medida y Actualización	84.49	01/02/2019	Salario Mínimo del D.F.	123.22
	86.88	01/02/2020		

Para el cálculo del ramo de C.V. y de Vivienda se utilizará el tope salarial establecido en la ley respectiva

Nota. Elaboración propia con adaptación de cédula obtenida con el programa SUA del IMSS

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social
y en la actitud laboral

h

318.92	534.31	22.32	8.12	69.21	24.72	103.81	37.07	256.89	173.01	61.79	98.87	1258.42	131.70	1390.12
83-00-00-0001-9				TRABAJADOR 19										
322.9	534.31	23.68	8.61	70.07	25.02	105.10	37.54	260.10	175.17	62.56	100.10	1268.53	133.73	1402.26
83-00-00-0002-0				TRABAJADOR 20										
330.85	534.31	26.39	9.60	71.79	25.64	107.69	38.46	266.50	179.49	64.10	102.56	1288.73	137.80	1426.53
83-00-00-0002-1				TRABAJADOR 21										
255.13	534.31	0.57	0.21	55.36	19.77	83.04	29.66	205.51	138.41	49.43	79.09	1096.29	99.07	1195.36
83-00-00-0002-2				TRABAJADOR 22										
604.49	534.31	119.7	43.53	131.17	46.85	196.76	70.27	486.92	327.94	117.12	187.39	1984.19	277.77	2261.96
83-00-00-0002-3				TRABAJADOR 23										
191.35	534.31	0.00	0.00	41.52	14.83	62.28	22.24	154.13	103.61	37.07	59.32	955.37	74.14	1029.51
83-00-00-0002-4				TRABAJADOR 24										
284.03	534.31	11.44	4.16	62.29	22.24	93.43	33.37	231.20	155.71	55.61	88.98	1177.36	115.38	1292.74
83-00-00-0002-5				TRABAJADOR 25										
563.93	534.31	105.87	38.5	122.37	43.70	183.56	65.56	454.25	305.93	109.26	174.82	1881.11	257.02	2138.13
83-00-00-0002-6				TRABAJADOR 26										
259.12	534.31	1.93	0.70	56.23	20.08	84.34	30.12	208.72	140.57	50.20	80.33	1106.43	101.10	1207.53
83-00-00-0002-7				TRABAJADOR 27										
446.49	534.31	65.82	23.93	96.89	34.6	145.33	51.9	359.65	242.22	86.51	138.41	1582.63	196.94	1779.57
83-00-00-0002-8				TRABAJADOR 28										
322.9	534.31	23.68	8.61	70.07	25.02	105.10	37.54	260.10	175.17	62.56	100.10	1268.53	133.73	1402.26
11-00-00-0002-9				TRABAJADOR 29										
1656.98	534.31	478.6	174.04	359.56	128.42	539.35	192.62	1334.70	898.91	321.04	513.66	4659.09	816.12	5475.21
83-00-00-0003-0				TRABAJADOR 30										
290.22	534.31	12.53	4.56	62.98	22.49	94.47	33.74	233.77	157.44	56.23	89.97	1185.47	117.02	1302.49
83-00-00-0003-1				TRABAJADOR 31										
556.55	534.31	103.35	37.58	120.77	43.13	181.16	64.7	448.30	301.93	107.83	172.53	1862.35	253.24	2115.59
83-00-00-0003-2				TRABAJADOR 32										
223.24	534.31	0.00	0.00	48.44	17.30	72.66	25.95	179.82	121.11	43.25	69.20	1025.54	86.50	1112.04
83-00-00-0003-3				TRABAJADOR 33										
510.27	534.31	87.57	31.84	110.73	39.55	166.09	59.32	411.02	276.82	98.86	158.18	1744.72	229.57	1974.29
83-00-00-0003-4				TRABAJADOR 34										
563.93	534.31	105.87	38.50	122.37	43.70	183.56	65.56	454.25	305.93	109.26	174.82	1881.11	257.02	2138.13
83-00-00-0003-5				TRABAJADOR 35										
259.12	534.31	1.93	0.70	56.23	20.08	84.34	30.12	208.72	140.57	50.20	80.33	1106.43	101.10	1207.53
83-00-00-0003-6				TRABAJADOR 36										
322.9	534.31	23.68	8.61	70.07	25.02	105.10	37.54	260.10	175.17	62.56	100.10	1268.53	133.73	1402.26
83-00-00-0003-7				TRABAJADOR 37										
281.89	534.31	9.69	3.52	61.17	21.85	91.76	32.77	227.06	152.93	54.62	87.39	1164.31	112.76	1277.07
83-00-00-0003-8				TRABAJADOR 38										
362.74	534.31	37.26	13.55	78.71	28.11	118.07	42.17	292.19	196.79	70.28	112.45	1369.78	154.11	1523.89
83-00-00-0003-9				TRABAJADOR 39										
255.13	534.31	0.57	0.21	55.36	19.77	83.04	29.66	205.51	138.41	49.43	79.09	1096.29	99.07	1195.36
83-00-00-0004-0				TRABAJADOR 40										
398.65	534.31	49.51	18.00	86.51	30.90	129.76	46.34	321.11	216.27	77.24	123.58	1461.05	172.48	1633.53
83-00-00-0004-1				TRABAJADOR 41										
478.38	534.31	76.69	27.89	103.81	37.07	155.71	55.61	385.34	259.52	92.69	148.30	1663.68	213.26	1876.94
83-00-00-0004-2				TRABAJADOR 42										
797.3	534.31	185.45	67.43	173.01	61.79	259.52	92.69	642.23	432.54	154.48	247.16	2474.22	376.39	2850.61
83-00-00-0004-3				TRABAJADOR 43										
320.74	534.31	22.94	8.34	69.60	24.86	104.40	37.29	258.36	174.00	62.14	99.43	1263.04	132.63	1395.67
83-00-00-0004-4				TRABAJADOR 44										
442.27	534.31	64.38	23.41	95.97	34.28	143.96	51.41	356.25	239.93	85.69	137.10	1571.9	194.79	1766.69
83-00-00-0004-5				TRABAJADOR 45										
287.03	534.31	11.44	4.16	62.29	22.24	93.43	33.37	231.20	155.71	55.61	88.98	1177.36	115.38	1292.74
83-00-00-0004-6				TRABAJADOR 46										

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social
y en la actitud laboral

334.86	534.31	27.75	10.09	72.66	25.95	109.00	38.93	269.73	181.66	64.88	103.81	1298.92	139.85	1438.77
83-00-00-0004-7				TRABAJADOR 47										
978.38	534.31	247.19	89.89	212.31	75.82	318.46	113.74	788.09	530.77	189.56	303.30	2934.43	469.01	3403.44
83-00-00-0004-8				TRABAJADOR 48										
442.27	534.31	64.38	23.41	95.97	34.28	143.96	51.41	356.25	239.93	85.69	137.10	1571.9	194.79	1766.69
83-00-00-0004-9				TRABAJADOR 49										
1656.98	534.31	478.6	174.04	359.56	128.42	539.35	192.62	1334.70	898.91	321.04	513.66	4659.09	816.12	5475.21
83-00-00-0005-0				TRABAJADOR 50										
239.19	534.31	0.00	0.00	51.90	18.54	77.86	27.81	192.67	129.76	46.34	74.15	1060.65	92.69	1153.34
83-00-00-0005-1				TRABAJADOR 51										
320.26	534.31	22.81	8.29	69.52	24.83	104.28	37.24	258.05	173.8	62.07	99.31	1262.08	132.43	1394.51
83-00-00-0005-2				TRABAJADOR 52										
686.48	534.31	147.66	53.69	148.97	53.20	223.45	79.80	552.96	372.42	133.01	212.81	2192.58	319.70	2512.28
11-00-00-0005-3				TRABAJADOR 53										
414.59	534.31	54.94	19.98	89.97	32.13	134.95	48.20	333.95	224.92	80.33	128.52	1501.56	180.64	1682.2
83-00-00-0005-4				TRABAJADOR 54										
382.7	534.31	44.07	16.02	83.05	29.66	124.57	44.49	308.27	207.61	74.15	118.64	1420.52	164.32	1584.84
30-00-00-0005-5				TRABAJADOR 55										
1246.94	534.31	338.77	123.19	270.59	96.64	405.88	144.96	1004.42	676.46	241.59	386.55	3616.98	606.38	4223.36
83-00-00-0005-6				TRABAJADOR 56										
923.84	534.31	228.6	83.13	200.47	71.6	300.71	107.4	744.16	501.18	178.99	286.39	2795.82	441.12	3236.94
83-00-00-0005-7				TRABAJADOR 57										
410.38	534.31	53.51	19.46	89.05	31.80	133.58	47.71	330.56	222.63	79.51	127.22	1490.86	178.48	1669.34
	30455.67	4625.25	1681.89	6003.16	2143.96	9004.72	3215.99	22283.75	15007.89	5359.92	8575.97	95956.41	12401.76	108358.17

Total de días cotizados para el cálculo
de trabajadores promedio expuestos al
riesgo 1767

Total de cotizantes: 57

Total a pagar: 108,358.17

Art. 33	Trabajadores con Artículo 33	C.F.	Cuota Fija	
P/IV	Trabajadores Pensionados en IV	Exc. Pat.	Excedente Patronal	S.M.G. 123.22 01/01/2020
P/CV	Trabajadores Pensionados en CV	Exc. Obr.	Excedente Obrera	
S/R	Trabajadores con Semana Reducida	P.D. Pat.	Prestaciones en Dinero Patronal	
J/R	Trabajadores con Jornada Reducida	P.D. Obr.	Prestaciones en Dinero Obrera	
E/C	Trabajadores Eventuales del Campo	G.M.P. Pat.	Gastos Médicos pensionados Patronal	
SDI	Salario Diario Integrado	G.M.P.Obr.	Gastos Médicos pensionados Obrera	
INC	Incapacidades	R.T.	Riesgos de Trabajo	U.M.A. 84.49 01/02/2019
AUS	Ausentismos	I.V. Pat.	Invalidez y Vida Patronal	
		I.V. Obr.	Invalidez y Vida Obrera	
		G.P.S.	Guarderías y Prestaciones Sociales	

Nota. Elaboración propia con adaptación de cédula obtenida con el programa SUA del IMSS

Tabla 32

Outsourcing A. Determinación de cuotas bimestre enero-febrero 2020 con SBC real



**SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN
CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS
OBRERO-PATRONALES, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES
-Bimestre de proceso: Febrero-2020**

Registro Patronal: E75-00000-00-1	RFC: OUA-200101-MI4	Área geográfica: A
Nombre o razón social: Outsourcing A, S.A. DE C.V.	Delegación IMSS: Tabasco 28	
Actividad: Agencia de publicidad	Subdelegación IMSS: Villahermosa 01	
Domicilio: Conocido	Pob., Mun./Alcaldía: Centro	
Código postal: 86000	Entidad: Tabasco	Prima de R.T. 2.59840%
		Convenio de reembolso: NO V.3.5.7

No. de seguridad social	Nombre		RFC/CURP	Clave de ubicación
	Cesantía y Vejez	Sumas		
SDI	Retiro	Patronal	Obrera	Suma
83-00-00-0000-1		TRABAJADOR 01		
287.03	344.44	542.49	193.75	1080.68
83-00-00-0000-2		TRABAJADOR 02		
229.62	275.54	433.98	154.99	864.51
83-00-00-0000-3		TRABAJADOR 03		
563.97	676.76	1065.9	380.68	2123.34
83-00-00-0000-4		TRABAJADOR 04		
382.7	459.24	723.3	258.32	1440.86
09-00-00-0000-5		TRABAJADOR 05		
191.25	229.62	361.65	129.16	720.43
83-00-00-0000-6		TRABAJADOR 06		
557.48	668.98	1053.64	376.30	2098.42
83-00-00-0000-7		TRABAJADOR 07		
223.24	267.89	421.92	150.89	840.50
83-00-00-0000-8		TRABAJADOR 08		
191.35	229.62	361.65	129.16	720.43
83-00-00-0000-9		TRABAJADOR 09		
318.35	382.70	602.76	215.27	1200.73
83-00-00-0001-0		TRABAJADOR 10		
555.14	666.17	1049.21	374.72	2090.10
83-00-00-0001-1		TRABAJADOR 11		
382.7	459.24	723.3	258.32	1440.86
83-00-00-0001-2		TRABAJADOR 12		
1211.89	1454.27	2290.47	818.03	4562.77
83-00-00-0001-3		TRABAJADOR 13		
978.38	1174.06	1849.14	660.41	3683.61
54-00-00-0001-4		TRABAJADOR 14		
191.35	229.62	361.65	129.16	720.43
65-00-00-0001-5		TRABAJADOR 15		
688.83	826.60	1301.9	464.96	2593.45
83-00-00-0001-6		TRABAJADOR 16		

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social y en la actitud laboral

k

442.27	530.72	835.89	298.53	1665.14
83-00-00-0001-7		TRABAJADOR 17		
320.74	384.89	606.20	216.50	1207.59
83-00-00-0001-8		TRABAJADOR 18		
318.92	382.7	602.76	215.27	1200.73
83-00-00-0001-9		TRABAJADOR 19		
322.9	387.48	610.28	217.96	1215.72
83-00-00-0002-0		TRABAJADOR 20		
330.85	397.02	625.31	223.32	1245.72
83-00-00-0002-1		TRABAJADOR 21		
255.13	306.16	482.2	172.21	960.57
83-00-00-0002-2		TRABAJADOR 22		
604.49	725.39	1142.49	408.03	2275.91
83-00-00-0002-3		TRABAJADOR 23		
191.35	229.62	361.65	129.16	720.43
83-00-00-0002-4		TRABAJADOR 24		
287.03	344.44	542.49	193.75	1080.68
83-00-00-0002-5		TRABAJADOR 25		
563.93	676.72	1065.83	380.65	2123.20
83-00-00-0002-6		TRABAJADOR 26		
259.12	310.94	489.74	174.91	975.59
83-00-00-0002-7		TRABAJADOR 27		
446.49	535.79	843.87	301.38	1681.04
83-00-00-0002-8		TRABAJADOR 28		
322.9	387.48	610.28	217.96	1215.72
11-00-00-0002-9		TRABAJADOR 29		
1656.98	1988.38	3131.69	1118.46	6238.53
83-00-00-0003-0		TRABAJADOR 30		
290.22	348.26	548.52	195.90	1092.68
83-00-00-0003-1		TRABAJADOR 31		
556.65	667.86	1051.88	375.67	2095.41
83-00-00-0003-2		TRABAJADOR 32		
223.24	267.89	421.92	150.69	840.50
83-00-00-0003-3		TRABAJADOR 33		
510.27	612.32	964.41	344.43	1921.16
83-00-00-0003-4		TRABAJADOR 34		
563.93	676.72	1065.83	380.65	2123.20
83-00-00-0003-5		TRABAJADOR 35		
259.12	310.94	489.74	174.91	975.59
83-00-00-0003-6		TRABAJADOR 36		
322.90	387.48	610.28	217.96	1215.72
83-00-00-0003-7		TRABAJADOR 37		
281.89	338.27	532.77	190.28	1061.32
83-00-00-0003-8		TRABAJADOR 38		
362.74	435.29	685.58	244.85	1365.72
83-00-00-0003-9		TRABAJADOR 39		
255.13	306.16	482.2	172.21	960.57
83-00-00-0004-0		TRABAJADOR 40		
398.65	478.38	753.45	269.09	1500.92
83-00-00-0004-1		TRABAJADOR 41		
478.38	574.06	904.14	322.91	1801.11
83-00-00-0004-2		TRABAJADOR 42		
797.3	956.76	1506.9	538.18	3001.84
83-00-00-0004-3		TRABAJADOR 43		
320.74	384.89	606.2	216.5	1207.59
83-00-00-0004-4		TRABAJADOR 44		

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social y en la actitud laboral

442.27	530.72	835.89	298.53	1665.14
83-00-00-0004-5		TRABAJADOR 45		
287.03	344.44	542.49	193.75	1080.68
83-00-00-0004-6		TRABAJADOR 46		
334.86	401.83	632.89	226.03	1260.75
83-00-00-0004-7		TRABAJADOR 47		
978.38	1174.06	1849.14	660.41	3683.61
83-00-00-0004-8		TRABAJADOR 48		
442.27	530.72	835.89	298.53	1665.14
83-00-00-0004-9		TRABAJADOR 49		
1656.98	1988.38	3131.69	1118.46	6238.53
83-00-00-0005-0		TRABAJADOR 50		
239.19	287.03	452.07	161.45	900.55
83-00-00-0005-1		TRABAJADOR 51		
320.36	384.43	605.48	216.24	1206.15
83-00-00-0005-2		TRABAJADOR 52		
686.48	823.78	1297.45	463.37	2584.60
11-00-00-0005-3		TRABAJADOR 53		
382.7	459.24	723.3	258.32	1440.86
83-00-00-0005-4		TRABAJADOR 54		
414.59	497.51	783.58	279.85	1560.94
30-00-00-0005-5		TRABAJADOR 55		
1246.94	1496.33	2356.72	841.68	4694.73
83-00-00-0005-6		TRABAJADOR 56		
923.84	1108.61	1746.06	623.59	3478.26
83-00-00-0005-7		TRABAJADOR 57		
410.38	492.46	775.62	277.01	1545.09
	33197.30	52285.72	18673.46	104156.48

Total de días cotizados	3420	Total de cotizantes:	57	Total a pagar:	104,156.48
--------------------------------	-------------	-----------------------------	-----------	-----------------------	-------------------

P/IV	Trabajador Pensionado IV	C.V.	Cesantía y Vejez
P/CV	Trabajador Pensionado CV	% o \$	Porcentaje o Cuota fija
S/R	Trabajador con Semana Reducida	SDI	Salario Diario Integrado
J/R	Trabajador con Jornada Reducida	INC	Incapacidades
E/C	Trabajador Eventual del Campo	AUS	Ausentismos
		ISM	Incremento al Salario Mínimo

Unidad de Medida y Actualización	84.49	01/02/2019	Salario Mínimo del D.F.	123.22
	86.88	01/02/2020		

Para el cálculo del ramo de C.V. y de Vivienda se utilizará el tope salarial establecido en la ley respectiva

Nota. Elaboración propia con adaptación de cédula obtenida con el programa SUA del IMSS

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social
y en la actitud laboral

n

128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0001-9				TRABAJADOR 19										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0002-0				TRABAJADOR 20										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0002-1				TRABAJADOR 21										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
19-00-00-0002-2				TRABAJADOR 22										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0002-3				TRABAJADOR 23										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0002-4				TRABAJADOR 24										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0002-5				TRABAJADOR 25										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0002-6				TRABAJADOR 26										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0002-7				TRABAJADOR 27										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0002-8				TRABAJADOR 28										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0002-9				TRABAJADOR 29										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
27-00-00-0003-0				TRABAJADOR 30										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0003-1				TRABAJADOR 31										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
35-00-00-0003-2				TRABAJADOR 32										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.90	867.61
83-00-00-0003-3				TRABAJADOR 33										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0003-4				TRABAJADOR 34										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0003-5				TRABAJADOR 35										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.90	867.61
83-00-00-0003-6				TRABAJADOR 36										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0003-7				TRABAJADOR 37										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0003-8				TRABAJADOR 38										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0003-9				TRABAJADOR 39										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
10-00-00-0004-0				TRABAJADOR 40										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
83-00-00-0004-1				TRABAJADOR 41										
128.79	534.31	0.00	0.00	27.95	9.98	41.92	14.92	103.74	69.87	24.95	39.92	817.71	49.9	867.61
21906.71		0.00	0.00	1145.95	409.18	1718.72	613.77	4253.34	2864.67	1022.95	1636.72	33526.11	2045.90	35572.01

Total de días cotizados para el
cálculo de trabajadores promedio
expuestos al riesgo 1271

Total de cotizantes: 41

Total a pagar: 35,572.01

Art. 33	Trabajadores con Artículo 33	C.F.	Cuota Fija	
P/IV	Trabajadores Pensionados en IV	Exc. Pat.	Excedente Patronal	S.M.G. 123.22 01/01/2020
P/CV	Trabajadores Pensionados en CV	Exc. Obr.	Excedente Obrera	
S/R	Trabajadores con Semana Reducida	P.D. Pat.	Prestaciones en Dinero Patronal	
J/R	Trabajadores con Jornada Reducida	P.D. Obr.	Prestaciones en Dinero Obrera	

E/C	Trabajadores Eventuales del Campo	G.M.P. Pat.	Gastos Médicos pensionados Patronal
SDI	Salario Diario Integrado	G.M.P.Obr.	Gastos Médicos pensionados Obrera
INC	Incapacidades	R.T.	Riesgos de Trabajo U.M.A. 84.49 01/02/2019
AUS	Ausentismos	I.V.	Invalidez y Vida Patronal
		Pat.	Invalidez y Vida Obrera
		I.V.	Guarderías y Prestaciones Sociales
		Obr.	
		G.P.S.	

Nota. Elaboración propia con adaptación de cédula obtenida con el programa SUA del IMSS

Tabla 34

Outsourcing B. Determinación de cuotas bimestre enero-febrero 2020 con SBC mínimo



**SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN
OBRERO-PATRONALES, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES
Bimestre de proceso: Febrero-2020**

Registro Patronal: E75-00000-00-2 **RFC:** OUB-200101-MI5 **Área geográfica:** A
Nombre o razón social: Outsourcing B, S.A. DE C.V. **Delegación IMSS:** Tabasco 28
Actividad: Agencia de publicidad **Subdelegación IMSS:** Villahermosa 01
Domicilio: Conocido **Pob., Mun./Alcaldía:** Centro
Código postal: 86000 **Entidad:** Tabasco **Prima de R.T.** 2.59840%
Convenio de reembolso: NO V.3.5.7

No. de seguridad social		Nombre		RFC/CURP	Clave de ubicación
Cesantía y Vejez					Sumas
SDI	Retiro	Patronal	Obrera	Suma	
83-00-00-0000-1		TRABAJADOR 01			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0000-2		TRABAJADOR 02			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
64-00-00-0000-3		TRABAJADOR 03			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0000-4		TRABAJADOR 04			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0000-5		TRABAJADOR 05			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
02-00-00-0000-6		TRABAJADOR 06			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0000-7		TRABAJADOR 07			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0000-8		TRABAJADOR 08			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0000-9		TRABAJADOR 09			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0001-0		TRABAJADOR 10			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social
y en la actitud laboral

p

83-00-00-0001-1		TRABAJADOR 11		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0001-2		TRABAJADOR 12		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0001-3		TRABAJADOR 13		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0001-4		TRABAJADOR 14		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0001-5		TRABAJADOR 15		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0001-6		TRABAJADOR 16		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0001-7		TRABAJADOR 17		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
76-00-00-0001-8		TRABAJADOR 18		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0001-9		TRABAJADOR 19		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-0		TRABAJADOR 20		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-1		TRABAJADOR 21		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
19-00-00-0002-2		TRABAJADOR 22		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-3		TRABAJADOR 23		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-4		TRABAJADOR 24		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-5		TRABAJADOR 25		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-6		TRABAJADOR 26		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-7		TRABAJADOR 27		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-8		TRABAJADOR 28		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0002-9		TRABAJADOR 29		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
27-00-00-0003-0		TRABAJADOR 30		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-1		TRABAJADOR 31		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
35-00-00-0003-2		TRABAJADOR 32		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-3		TRABAJADOR 33		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-4		TRABAJADOR 34		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-5		TRABAJADOR 35		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-6		TRABAJADOR 36		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-7		TRABAJADOR 37		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89
83-00-00-0003-8		TRABAJADOR 38		
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social y en la actitud laboral

q

83-00-00-0003-9		TRABAJADOR 39			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
10-00-00-0004-0		TRABAJADOR 40			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
83-00-00-0004-1		TRABAJADOR 41			
128.79	154.55	243.41	86.93	484.89	
6336.55		9979.81	3564.13	19880.49	
Total de días cotizados		2460	41	Total de cotizantes:	Total a pagar: 19,880.49
P/IV	Trabajador Pensionado IV	C.V.	Cesantía y Vejez		
P/CV	Trabajador Pensionado CV	% o \$	Porcentaje o Cuota fija		
S/R	Trabajador con Semana Reducida	SDI	Salario Diario Integrado		
J/R	Trabajador con Jornada Reducida	INC	Incapacidades		
E/C	Trabajador Eventual del Campo	AUS	Ausentismos		
		ISM	Incremento al Salario Mínimo		
Unidad de Medida y Actualización		84.49	01/02/2019	Salario Mínimo del D.F.	123.22
		86.88	01/02/2020		

Para el cálculo del ramo de C.V. y de Vivienda se utilizará el tope salarial establecido en la ley respectiva

Nota. Elaboración propia con adaptación de cédula obtenida con el programa SUA del IMSS

Tabla 35

Outsourcing B. Determinación de cuotas enero 2020 con SBC real



CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS
Período de proceso: Enero-2020

Registro Patronal: E75-00000-00-2 **RFC:** OUB-200101-MI5 **Área geográfica:** A
Nombre o razón social: Outsourcing B, S.A. DE C.V. **Delegación IMSS:** Tabasco 28
Actividad: Agencia de publicidad **Subdelegación IMSS:** Villahermosa 01
Domicilio: Conocido **Pob., Mun./Alcaldía:** Centro
Código postal: 86000 **Entidad:** Tabasco **Prima de R.T.** 2.59840% V.3.5.7

No. de seguridad social		Enfermedades y Maternidad		Nombre				RFC/CURP			Clave de ubicación				
SDI	C.F.	Exc. Pat.	Exc. Obr.	P.D. Pat.	P.D. Obr.	G.M.P. Pat.	G.M.P. Obr.	R.T.	I.V. Pat.	I.V. Obr.	G.P.S.	Patronal	Obrera	Subtotal	
83-00-00-0000-1		TRABAJADOR 01													
209.04	534.31	0.00	0.00	45.36	16.20	68.04	24.30	168.38	113.40	40.50	64.80	994.29	81.00	1075.29	
83-00-00-0000-2		TRABAJADOR 02													
139.36	534.31	0.00	0.00	30.24	10.80	45.36	16.20	112.26	75.60	27.00	43.20	840.97	54.00	894.97	
64-00-00-0000-3		TRABAJADOR 03													
226.46	534.31	0.00	0.00	49.14	17.55	73.71	26.33	182.41	122.85	43.88	70.20	1032.62	87.76	1120.38	
83-00-00-0000-4		TRABAJADOR 04													
134.48	534.31	0.00	0.00	29.18	10.42	43.77	15.63	108.32	72.96	26.06	41.69	830.23	52.11	882.34	

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social
y en la actitud laboral

r

83-00-00-0000-5					TRABAJADOR 05									
329.17	534.31	25.81	9.39	71.43	25.51	107.14	38.27	265.15	178.57	63.78	102.04	1284.45	136.95	1421.40
02-00-00-0000-6				TRABAJADOR 06										
139.36	534.31	0.00	0.00	30.24	10.80	45.36	16.20	112.26	75.60	27.00	43.20	840.97	54.00	894.97
83-00-00-0000-7				TRABAJADOR 07										
156.26	534.31	0.00	0.00	33.91	12.11	50.86	18.17	125.87	84.77	30.28	48.44	878.16	60.56	938.72
83-00-00-0000-8				TRABAJADOR 08										
156.26	534.31	0.00	0.00	33.91	12.11	50.86	18.17	125.87	84.77	30.28	48.44	878.16	60.56	938.72
83-00-00-0000-9				TRABAJADOR 09										
174.79	534.31	0.00	0.00	37.93	13.55	56.89	20.32	140.79	94.82	33.87	54.18	918.92	67.74	986.66
83-00-00-0001-0				TRABAJADOR 10										
174.20	534.31	0.00	0.00	37.80	13.50	56.70	20.25	140.32	94.50	33.75	54.00	917.63	67.50	985.13
83-00-00-0001-1				TRABAJADOR 11										
134.48	534.31	0.00	0.00	29.18	10.42	43.77	15.63	108.32	72.96	26.06	41.69	830.23	52.11	882.34
83-00-00-0001-2				TRABAJADOR 12										
156.26	534.31	0.00	0.00	33.91	12.11	50.86	18.17	125.87	84.77	30.28	48.44	878.16	60.56	938.72
83-00-00-0001-3				TRABAJADOR 13										
188.14	534.31	0.00	0.00	40.83	14.58	61.24	21.87	151.55	102.07	36.45	58.32	948.32	72.90	1021.22
83-00-00-0001-4				TRABAJADOR 14										
134.48	534.31	0.00	0.00	29.18	10.42	43.77	15.63	108.32	72.96	26.06	41.69	830.23	52.11	882.34
83-00-00-0001-5				TRABAJADOR 15										
209.04	534.31	0.00	0.00	45.36	16.2	68.04	24.30	168.38	113.40	40.50	64.80	994.29	81.00	1075.29
83-00-00-0001-6				TRABAJADOR 16										
217.75	534.31	0.00	0.00	47.25	16.88	70.88	25.31	175.40	118.13	42.19	67.50	1013.47	84.38	1097.85
83-00-00-0001-7				TRABAJADOR 17										
195.10	534.31	0.00	0.00	42.34	15.12	63.51	22.68	157.15	105.84	37.80	60.48	963.63	75.6	1039.23
76-00-00-0001-8				TRABAJADOR 18										
174.2	534.31	0.00	0.00	37.8	13.5	56.7	20.25	140.32	94.50	33.75	54.00	917.63	67.50	985.13
83-00-00-0001-9				TRABAJADOR 19										
217.75	534.31	0.00	0.00	47.25	16.88	70.88	25.31	175.40	118.13	42.19	67.50	1013.47	84.38	1097.85
83-00-00-0002-0				TRABAJADOR 20										
156.26	534.31	0.00	0.00	33.91	12.11	50.86	18.17	125.87	84.77	30.28	48.44	878.16	60.56	938.72
83-00-00-0002-1				TRABAJADOR 21										
139.36	534.31	0.00	0.00	30.24	10.8	45.36	16.20	112.26	75.60	27.00	43.20	840.97	54.00	894.97
19-00-00-0002-2				TRABAJADOR 22										
255.53	534.31	0.70	0.26	55.45	19.8	83.18	29.71	205.83	138.63	49.51	79.21	1097.31	99.28	1196.59
83-00-00-0002-3				TRABAJADOR 23										
139.36	534.31	0.00	0.00	30.24	10.8	45.36	16.20	112.26	75.60	27.00	43.20	840.97	54.00	894.97
83-00-00-0002-4				TRABAJADOR 24										
216.64	534.31	0.00	0.00	47.01	16.79	70.52	25.18	174.50	117.53	41.97	67.16	1011.03	83.94	1094.97
83-00-00-0002-5				TRABAJADOR 25										
156.26	534.31	0.00	0.00	33.91	12.11	50.86	18.17	125.87	84.77	30.28	48.44	878.16	60.56	938.72
83-00-00-0002-6				TRABAJADOR 26										
226.46	534.31	0.00	0.00	49.14	17.55	73.71	26.33	182.41	122.85	43.88	70.20	1032.62	87.76	1120.38
83-00-00-0002-7				TRABAJADOR 27										
217.75	534.31	0.00	0.00	47.25	16.88	70.88	25.31	175.40	118.13	42.19	67.50	1013.47	84.38	1097.85
83-00-00-0002-8				TRABAJADOR 28										
156.26	534.31	0.00	0.00	33.91	12.11	50.86	18.17	125.87	84.77	30.28	48.44	878.16	60.56	938.72
83-00-00-0002-9				TRABAJADOR 29										
226.46	534.31	0.00	0.00	49.14	17.55	73.71	26.33	182.41	122.85	43.88	70.20	1032.62	87.76	1120.38
27-00-00-0003-0				TRABAJADOR 30										
134.48	534.31	0.00	0.00	29.18	10.42	43.77	15.63	108.32	72.96	26.06	41.69	830.23	52.11	882.34
83-00-00-0003-1				TRABAJADOR 31										
313.56	534.31	20.49	7.45	68.04	24.3	102.06	36.45	252.57	170.11	60.75	97.20	1244.78	128.95	1373.73
35-00-00-0003-2				TRABAJADOR 32										
156.26	534.31	0.00	0.00	33.91	12.11	50.86	18.17	125.87	84.77	30.28	48.44	878.16	60.56	938.72

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social y en la actitud laboral

S

83-00-00-0003-3				TRABAJADOR 33													
226.46	534.31	0.00	0.00	49.14	17.55	73.71	26.33	182.41	122.85	43.88	70.20	1032.62	87.76	1120.38			
83-00-00-0003-4				TRABAJADOR 34													
191.62	534.31	0.00	0.00	41.58	14.85	62.37	22.28	154.35	103.95	37.13	59.40	955.96	74.26	1030.20			
83-00-00-0003-5				TRABAJADOR 35													
139.36	534.31	0.00	0.00	30.24	10.8	45.36	16.20	112.26	75.60	27.00	43.20	840.97	54.00	894.97			
83-00-00-0003-6				TRABAJADOR 36													
139.36	534.31	0.00	0.00	30.24	10.8	45.36	16.20	112.26	75.60	27.00	43.20	840.97	54.00	894.97			
83-00-00-0003-7				TRABAJADOR 37													
156.26	534.31	0.00	0.00	33.91	12.11	50.86	18.17	125.87	84.77	30.28	48.44	878.16	60.56	938.72			
83-00-00-0003-8				TRABAJADOR 38													
134.48	534.31	0.00	0.00	29.18	10.42	43.77	15.63	108.32	72.96	26.06	41.69	830.23	52.11	882.34			
83-00-00-0003-9				TRABAJADOR 39													
217.75	534.31	0.00	0.00	47.25	16.88	70.88	25.31	175.40	118.13	42.19	67.50	1013.47	84.38	1097.85			
10-00-00-0004-0				TRABAJADOR 40													
226.46	534.31	0.00	0.00	49.14	17.55	73.71	26.33	182.41	122.85	43.88	70.20	1032.62	87.76	1120.38			
83-00-00-0004-1				TRABAJADOR 41													
226.46	534.31	0.00	0.00	49.14	17.55	73.71	26.33	182.41	122.85	43.88	70.20	1032.62	87.76	1120.38			
				21906.71	47.00	17.10	1653.39	590.50	2480.06	885.79	6137.47	4133.50	1476.34	2361.96	38720.09	2969.73	41689.82

Total de días cotizados para el cálculo de trabajadores promedio expuestos al riesgo 1271

Total de cotizantes: 41

Total a pagar: 41,689.82

Art. 33	Trabajadores con Artículo 33	CF.	Cuota Fija	
P/IV	Trabajadores Pensionados en IV	Exc. Pat.	Excedente Patronal	S.M.G. 123.22 01/01/2020
P/CV	Trabajadores Pensionados en CV	Exc. Obr.	Excedente Obrera	
S/R	Trabajadores con Semana Reducida	P.D. Pat.	Prestaciones en Dinero Patronal	
J/R	Trabajadores con Jornada Reducida	P.D. Obr.	Prestaciones en Dinero Obrera	
E/C	Trabajadores Eventuales del Campo	G.M.P. Pat.	Gastos Médicos pensionados Patronal	
SDI	Salario Diario Integrado	G.M.P.Obr.	Gastos Médicos pensionados Obrera	
INC	Incapacidades	R.T.	Riesgos de Trabajo	U.M.A. 84.49 01/02/2019
AUS	Ausentismos	I.V. Pat.	Invalidez y Vida Patronal	
		I.V. Obr.	Invalidez y Vida Obrera	
		G.P.S.	Guarderías y Prestaciones Sociales	

Nota. Elaboración propia con adaptación de cédula obtenida con el programa SUA del IMSS

Tabla 36

Outsourcing B. Determinación de cuotas bimestre enero-febrero 2020 con SBC real



**SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN
OBRERO-PATRONALES, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES**

Bimestre de proceso: Febrero-2020

Registro Patronal: E75-00000-00-2 **RFC:** OUB-200101-MI5 **Área geográfica:** A
Nombre o razón social: Outsourcing B, S.A. DE C.V. **Delegación IMSS:** Tabasco 28
Actividad: Agencia de publicidad **Subdelegación IMSS:** Villahermosa 01
Domicilio: Conocido **Pob., Mun./Alcaldía:** Centro
Código postal: 86000 **Entidad:** Tabasco **Prima de R.T.** 2.59840%
Convenio de reembolso: NO V.3.5.7

No. de seguridad social		Nombre		RFC/CURP	Clave de ubicación
Cesantía y Vejez					Sumas
SDI	Retiro	Patronal	Obrera	Suma	
83-00-00-0000-1		TRABAJADOR 01			
209.04	250.85	395.09	141.10	787.04	
83-00-00-0000-2		TRABAJADOR 02			
139.36	167.23	263.39	94.07	524.69	
64-00-00-0000-3		TRABAJADOR 03			
226.46	271.75	428.01	152.86	852.62	
83-00-00-0000-4		TRABAJADOR 04			
134.48	161.38	254.17	90.77	506.32	
83-00-00-0000-5		TRABAJADOR 05			
329.17	395.00	622.13	222.19	1239.32	
02-00-00-0000-6		TRABAJADOR 06			
139.36	167.23	263.39	94.07	524.69	
83-00-00-0000-7		TRABAJADOR 07			
156.26	187.51	295.33	105.48	588.32	
83-00-00-0000-8		TRABAJADOR 08			
156.26	187.51	295.33	105.48	588.32	
83-00-00-0000-9		TRABAJADOR 09			
174.79	209.75	330.35	117.98	658.08	
83-00-00-0001-0		TRABAJADOR 10			
174.20	209.04	329.24	117.59	655.87	
83-00-00-0001-1		TRABAJADOR 11			
134.48	161.38	254.17	117.59	506.32	
83-00-00-0001-2		TRABAJADOR 12			
156.26	187.51	295.33	105.48	588.32	
83-00-00-0001-3		TRABAJADOR 13			
188.14	225.77	355.58	126.99	708.34	
83-00-00-0001-4		TRABAJADOR 14			
134.48	161.38	254.17	90.77	506.32	
83-00-00-0001-5		TRABAJADOR 15			
209.04	250.85	395.09	141.10	787.04	
83-00-00-0001-6		TRABAJADOR 16			
217.75	261.30	411.55	146.98	819.83	
83-00-00-0001-7		TRABAJADOR 17			

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social y en la actitud laboral

u

195.10	234.12	368.74	131.69	734.55
76-00-00-0001-8		TRABAJADOR 18		
174.20	209.04	329.24	117.59	655.87
83-00-00-0001-9		TRABAJADOR 19		
217.75	261.30	411.55	146.98	819.83
83-00-00-0002-0		TRABAJADOR 20		
156.26	187.51	295.33	105.48	588.32
83-00-00-0002-1		TRABAJADOR 21		
139.36	167.23	263.39	94.07	524.69
19-00-00-0002-2		TRABAJADOR 22		
255.53	306.64	482.95	172.48	962.07
83-00-00-0002-3		TRABAJADOR 23		
139.36	167.23	263.39	94.07	524.69
83-00-00-0002-4		TRABAJADOR 24		
216.64	259.97	409.45	146.23	815.65
83-00-00-0002-5		TRABAJADOR 25		
156.26	187.51	295.33	105.48	588.32
83-00-00-0002-6		TRABAJADOR 26		
226.46	271.75	428.01	152.86	852.62
83-00-00-0002-7		TRABAJADOR 27		
217.75	261.30	411.55	146.98	819.83
83-00-00-0002-8		TRABAJADOR 28		
156.26	187.51	295.33	105.48	588.32
83-00-00-0002-9		TRABAJADOR 29		
226.46	271.75	428.01	152.86	852.62
27-00-00-0003-0		TRABAJADOR 30		
134.48	161.38	254.17	90.77	506.32
83-00-00-0003-1		TRABAJADOR 31		
313.56	376.27	592.63	211.65	1180.55
35-00-00-0003-2		TRABAJADOR 32		
156.26	187.51	295.33	105.48	588.32
83-00-00-0003-3		TRABAJADOR 33		
226.46	271.75	428.01	152.86	852.62
83-00-00-0003-4		TRABAJADOR 34		
191.62	229.94	362.16	129.34	721.44
83-00-00-0003-5		TRABAJADOR 35		
139.36	167.23	263.39	94.07	524.69
83-00-00-0003-6		TRABAJADOR 36		
139.36	167.23	263.39	94.07	524.69
83-00-00-0003-7		TRABAJADOR 37		
156.26	187.51	295.33	105.48	588.32
83-00-00-0003-8		TRABAJADOR 38		
134.48	161.38	254.17	90.77	506.32
83-00-00-0003-9		TRABAJADOR 39		
217.75	261.30	411.55	146.98	819.83
10-00-00-0004-0		TRABAJADOR 40		
226.46	271.75	428.01	152.86	852.62
83-00-00-0004-1		TRABAJADOR 41		
226.46	271.75	428.01	152.86	852.62
	9143.30	14400.74	5143.12	28687.16

Total de días cotizados	2460	Total de cotizantes:	41	Total a pagar:	28,687.16
--------------------------------	-------------	-----------------------------	-----------	-----------------------	------------------

P/IV	Trabajador Pensionado IV	C.V.	Cesantía y Vejez
P/CV	Trabajador Pensionado CV	% o \$	Porcentaje o Cuota fija
S/R	Trabajador con Semana Reducida	SDI	Salario Diario Integrado

Outsourcing, su efecto fiscal-financiero en la seguridad social y en la actitud laboral

v

J/R	Trabajador con Jornada Reducida	INC	Incapacidades		
E/C	Trabajador Eventual del Campo	AUS	Ausentismos		
		ISM	Incremento al Salario Mínimo		
	Unidad de Medida y Actualización	84.49	01/02/2019	Salario Mínimo del D.F.	123.22
		86.88	01/02/2020		

Para el cálculo del ramo de C.V. y de Vivienda se utilizará el tope salarial establecido en la ley respectiva

Nota. Elaboración propia con adaptación de cédula obtenida con el programa SUA del IMSS

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Figura 10

Cuestionario parte A

 UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
División Académica de Ciencias Económico Administrativas
Maestría en Contaduría 

CUESTIONARIO

Apreciables trabajadores, el objetivo de la presente encuesta es identificar los beneficios financieros y laborales con los que cuenta, así como su actitud laboral hacia la empresa. La información proporcionada es confidencial y será empleada con fines estrictamente académicos.

Por favor, responda lo que se le solicita y en las preguntas de opción múltiple marque con una X la que corresponda:

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad: ____ años Sexo: H () M () Estado Civil: Soltero () Casado ()
Escolaridad: Educación básica () Media superior () Profesional () Posgrado ()

II. INFORMACIÓN LABORAL

1.- Ocupación o profesión que desempeña _____ Cargo: _____
2.- Antigüedad en la empresa _____ años Meses
3.- Tipo de contratación o relación laboral:
() Temporal () Base () Otro
4.- Tipo de jornada laboral:
() Diurna () Nocturna () Mixta
5.- Área o departamento de labores:
Contraloría () Administración () Producción () Comercialización () Editorial ()
Internet () Seguridad, limpieza y Mto. ()
6.- ¿Su sueldo se lo pagan vía nómina?
Si () No ()
7.- ¿Su sueldo lo percibe directamente de la empresa o a través de un outsourcing?
Empresa () Outsourcing ()
8.- ¿Cuánto es su sueldo mensual?
\$3,600.00 a \$10,000.00 ()
\$10,001.00 a \$20,000.00 ()
\$20,001.00 a \$30,000.00 ()
\$30,000.00 en adelante ()
9.- ¿Cuenta con seguro social?
Si () No ()

III. BENEFICIOS FINANCIEROS Y DE SEGURIDAD SOCIAL PERCIBIDOS

1.- ¿El salario que aparece registrado en el seguro social es su salario real?
Si () No () No lo sé ()
2.- ¿Le descuentan de su sueldo alguna cantidad por concepto de seguro social?
Si () No () No lo sé ()
3.- ¿Le descuentan alguna cantidad por concepto de Impuesto sobre la renta?
Si () No () No lo sé ()
4.- En caso de incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo ¿percibe completo su sueldo?
Si () No ()

Explique cómo: _____

5.- ¿Ha previsto llegar a la edad de jubilación laborando en esta empresa?
Si () No () No lo sé ()
6.- ¿Considera que contará con una pensión suficiente para solventar sus necesidades llegado el momento?
Si () No () No lo sé ()

Nota. Elaboración propia

Figura 11

Cuestionario parte B

IV. ACTITUD HACIA EL TRABAJO

Por favor, señale el nivel de importancia que considera tiene cada rubro, en las columnas de la derecha de acuerdo con la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4

No.	Descripción	Siempre	Casi siempre	Casi Nunca	Nunca
1	Considero que soy parte importante de la empresa	1	2	3	4
2	Mi trabajo es esencial para el cumplimiento de los objetivos de la empresa	1	2	3	4
3	Me siento a gusto en mi lugar de trabajo	1	2	3	4
4	Siento orgullo de trabajar en esta empresa	1	2	3	4
5	Me agrada colaborar más de lo que me corresponde	1	2	3	4
6	Me agradan mis compañeros de trabajo	1	2	3	4
7	Colaboro con mis compañeros para concluir a tiempo las actividades diarias	1	2	3	4
8	Confo en mis compañeros de área	1	2	3	4
9	Me identifico con mi trabajo	1	2	3	4
10	Tengo posibilidades de crecer en la empresa	1	2	3	4
11	Considero que mis compañeros y yo somos un equipo de trabajo y debemos apoyarnos	1	2	3	4
12	Considero que mis compañeros de trabajo confían en mí	1	2	3	4

Si desea agregar un comentario, le agradecemos que las exponga aquí:

Nota. Elaboración propia

Figura 12

Guía de entrevista



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
División Académica de Ciencias Económico Administrativas
Maestría en Contaduría



GUÍA DE ENTREVISTA

La presente entrevista se realiza con la finalidad de conocer si utiliza los servicios de outsourcing para el manejo de su personal y en su caso, los motivos para ello. La información que se obtenga es estrictamente confidencial y con fines académicos.

I. DATOS DE LA EMPRESA

1. ¿Qué tipo de sociedad mercantil es su empresa?
2. ¿A cuál sector pertenece su empresa?
3. ¿En qué fecha comenzó a realizar operaciones?

II. GESTIÓN DE TALENTO

1. ¿Cuántas personas laboran actualmente en su empresa?
2. ¿La rotación de su personal es frecuente?
3. ¿Reciben cursos de capacitación para mejorar su productividad y promoción a mejores puestos?
4. ¿La plantilla laboral está contratada directamente por la empresa?
5. ¿Utiliza los servicios de outsourcing?
6. ¿Desde hace cuánto tiempo utiliza los servicios de outsourcing?

III. BENEFICIOS ECONÓMICOS

1. ¿Considera que es mejor administrativamente contratar los servicios de outsourcing para el manejo de la plantilla laboral?
2. ¿Cuáles son los beneficios que se obtienen al contratar los servicios de outsourcing?
3. ¿Conoce en cuáles rubros se obtienen ahorros en caso de que así sea?
4. ¿Conoce en términos porcentuales el ahorro que se obtiene al utilizar los servicios de outsourcing?
5. ¿Considera que sus empleados realizan sus actividades con la misma actitud laboral, aunque estén subcontratados?

Nota. Elaboración propia