

Y de nueva cuenta el outsourcing... (Segunda parte)

Qué tal, mis queridos amigos lectores, saludándoles como cada quince días; espero ya estén vacunados (a un servidor le toca este mes –ya estoy registrado en la plataforma- ahí les platico cómo me fue); pues aquí seguimos analizando las últimas reformas del outsourcing

En nuestro número anterior, recién acabado de publicarse en la Gaceta Parlamentaria, el proyecto de reformas a diversas leyes con motivo de las adecuaciones legislativas que tuvo la subcontratación, analizamos lo concerniente a la Ley Federal del Trabajo; esta vez comentaremos los cambios en materia del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).



Outsourcing

Adecuaciones a la Ley del Seguro Social (LSS)

Comenzamos con las nuevas disposiciones en materia del Seguro Social, de conformidad con la publicación en el Diario Oficial de la Federación del 23 de abril del presente, donde no solamente se dio a conocer la eliminación de la intermediación laboral y la prestación de servicios de personal, a la cual yo llamo la “subcontratación genérica”, para dar paso a la “subcontratación especializada”, cabe resaltar que quien contrate esta última modalidad será responsable solidario en caso de cualquier incumplimiento (aunque dicha fórmula ya existía en la norma anterior).



Las agencias de empleo o de contratación podrán seguir participando en procesos de reclutamiento, selección, capacitación, entre otros, sin que se les considere patrones, por lo que sólo serán considerados patrones, los beneficiarios de los servicios proporcionados por las agencias de contratación; por ende, deberán responder por el pago de cuotas que eventualmente sean omitidas por el contratista.

Entre los aspectos relevantes de la reforma a la LSS, se mantiene la obligación de estar comunicando al instituto mediante el envío de información cuatrimestral, respecto de los contratos celebrados en materia de subcontratación.



Uno de los cambios más importantes en el caso de la Ley del IMSS, es la desaparición del registro patronal por clase que solicitaban las prestadoras de servicios de personal, dependiendo del giro o actividad desarrollada al momento de la inscripción de los trabajadores a nivel federal; a partir de la reforma, tanto el IMSS como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social implementarán convenios de colaboración e intercambio de información con lo que verificarán el correcto cumplimiento tanto de la LSS, como de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Dada la entrada en vigor de las reformas comentadas (24 de abril de los corrientes), así como la responsabilidad solidaria en materia de cuotas patronales por parte de quienes contraten los servicios de “subcontratación especializada”, las empresas que cotizaban ante el IMSS con registro patronal por clase, tendrán 90 días naturales para dar de baja sus registros por clase, para generar un registro patronal de quien absorba a toda la fuerza laboral; una vez transcurrido dicho plazo, el IMSS dará de baja todos los registros patronales por clase, excepto aquellos donde se encuentren trabajadores incapacitados.

Entre los aspectos logísticos que requieren los cambios, la sustitución patronal a que hace alusión la LFT con motivo de la desaparición de la “subcontratación genérica”, y, por consiguiente, la transmisión del patrimonio por parte del patrón sustituido a favor del “nuevo” patrón, el IMSS no exigirá que se acredite la transmisión de bienes para reconocer en el plazo de 90 días naturales, los efectos de la sustitución patronal.

Conforme a diversos comunicados emitidos por el IMSS, las ventajas de la reforma se verán plasmadas en los siguientes términos:

Ventajas patronales

1. Se otorgarán plazos suficientemente amplios para que los patrones puedan implementar todos los ajustes y cambios administrativos que hoy exigen las reformas laborales y de seguridad social, de acuerdo con la publicación del DOF del 23 de abril de 2021.
2. La migración de trabajadores no deberá tener un efecto financiero adverso por razones de la prima de riesgo de trabajo; sin embargo, habrá que señalar que dicho beneficio en realidad dependerá de que los patrones no hubiesen simulado giros o actividades diferentes a los que en realidad venían desarrollando, utilizando a la subcontratación como pantalla para evadir cuotas obrero-patronales, una de las razones de los cambios en la actual ley.
3. Se establece un escenario de competitividad empresarial al obligar a todos a cumplir con las disposiciones legales, sacando del mercado laboral a los agentes económicos que distorsionan las reglas de contratación en perjuicio de trabajadores y del IMSS.
4. Se disponen reglas claras para lo que debemos entender desde la perspectiva patronal, como trabajos "especializados" y no genéricos.

Ventajas para los trabajadores

1. Se otorga certeza jurídica respecto de quienes son los patrones que contratan en realidad al trabajador.
2. Se promueve una cultura laboral y de seguridad social de cumplimiento constante de las normas que reconocen los derechos laborales, generando una mejora en condiciones salariales y laborales, lo que redundará en mayor productividad.
3. Se proporciona ante el IMSS una correcta afiliación a este instituto con el correcto salario integrado, con lo que se reconocen todos los derechos tanto en lo concerniente a los servicios médicos, como en las prestaciones en dinero, como es el caso del pago de incapacidades, indemnizaciones y/o jubilaciones.

Para efectos de simplificación administrativa que permite a los patrones realizar los ajustes y adecuaciones en términos de la LFT y de la LSS, se pondrá a disposición de los patrones un sistema en línea con la finalidad de llevar las acciones relativas a la sustitución patronal, por lo que para los fines del artículo 15-A de la LSS, en materia de reportar cambios en los contratos de subcontratación especializada celebrados se pondrá en operación dicho sistema, donde se solicitarán un mínimo de datos a los contratistas.



Cabe observar que de conformidad con el artículo séptimo transitorio de la reforma, habrá patrones que podrán acogerse a las facilidades para los efectos de la sustitución patronal en los siguientes términos:

1. Alta patronal y autoclasificación

El patrón o empresa que vaya a absorber a los trabajadores del patrón sustituido, en términos de los artículos 71, 73 y 75 de la LSS, así como de los artículos 18, 20 y 196 del Reglamento de la LSS en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización (Racerf).

2. Comunicar la sustitución patronal y determinar la clase, fracción y prima conforme al artículo séptimo transitorio de la reforma.

Cuando la sustitución patronal sea de una empresa a otra, se conservará la prima sustituida, pero cuando una empresa sustituya a varios registros patronales que tengan la misma o diferentes clases, se deberá calcular una prima ponderada.

Los criterios para determinar la clase y fracción para efectos del cálculo de la prima de riesgos conforme al procedimiento de sustitución patronal, derivada de la eliminación de la "subcontratación genérica", serán los siguientes:

- a) Para efectos del registro patronal y del pago de cuotas obrero-patronales, las prestadoras de servicios o de obras especializadas, así como los beneficiarios de los trabajos prestados, no podrán establecer en un mismo centro de trabajo diferentes actividades con diversas clasificaciones desasociadas en diversos registros patronales.
- b) Los criterios de preponderancia previstos en la LFT, no están consignados en la LSS, por lo que no aplican en la determinación de la clasificación de empresas para la determinación de la prima de riesgos de trabajo.
- c) Para efectos de la auto-clasificación por parte de los patrones sustitutos en términos de la ley y su reglamento, deberán considerarse los verdaderos riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores.



Finalmente, para las empresas de servicios de "subcontratación especializada" que comenzarán a operar a partir de la entrada en vigor de los cambios a las normas laborales y de seguridad social, se pondrá en funciones un aplicativo (esperemos que sea mejor que el que trató de implementar el SAT anteriormente), a través del cual se administrará de forma simplificada, la información relativa al cumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social a dichas empresas; el aplicativo tendrá las siguientes características tecnológicas:

1. Será una plataforma Web con acceso totalmente digital.
2. Tendrá accesibilidad las 24 horas los 365 días del año.
3. Se podrán cargar los archivos correspondientes a los avisos e información que se solicite en términos de ley.
4. Se requerirá contar con la firma vigente.
5. Contará con un reporteador para conocer el estatus de cumplimiento de las empresas y patrones.
6. Se implementará una sección con material de apoyo y tutoriales para la autocapacitación.



Pues bien, querido lector, estamos prácticamente siendo testigos de la desaparición del “outsourcing” como lo conocimos por décadas, y gracias al cual muchos se enriquecieron al evadir cuotas obrero-patronales, y otros tantos, lo utilizaron para defraudar también al fisco federal y local mediante la simulación de actos, esperemos que estos cambios, ahora sí, pongan un alto a los abusos y permitan poner el suelo parejo para los agentes económicos que querían cumplir con sus obligaciones laborales y fiscales y le reconozcan plenamente los derechos a los trabajadores; pero por lo pronto, te mando un cordial saludo; espera la tercera y última entrega del análisis a los cambios legislativos derivados de la reforma laboral a la subcontratación, nos faltan el Infonavit, el Código Fiscal de la Federación, así como el ISR y el IVA.

PD. No te pierdas el curso de reformas al “outsourcing”, a celebrarse el 7 de mayo a través de la página web de Mundocp; ahí nos saludaremos en persona. Hasta la siete entrega.

***Dr. Leopoldo Reyes Equiguas**

Contador Público, Abogado, Especialista en Impuestos y Maestro en Fiscal por la Universidad de Negocios ISEC, Cursó el Doctorado en Derecho de la Empresa por la Universidad Complutense de Madrid en Convenio con la Universidad Anáhuac, Diplomado en Derecho Procesal Constitucional por la SCJN, Catedrático y Coautor de diversas obras, miembro de la Asociación Nacional de Especialistas Fiscales A. C. (ANEFAC) y del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México (INCAM), Vicepresidente de la Comisión de Prevención de Lavado de Dinero e integrante de la Comisión Fiscal de la Zona Centro del IMCP, Socio e integrante de las Comisiones de PLD y de Especialistas Fiscales del Colegio de Contadores Públicos de México, A.C., Socio Fundador de la Firma Corporativo Legal Patrimonial, S.C. y Rector de la Universidad Latina.

