

El día 9 de Julio de 2009, se publico en el Diario Oficial de la Federación las reformas a la Ley del Seguro Social en materia de intermediarios laborales (outsourcing), cuyos aspectos más importantes son los siguientes:

Sujetos obligados.

Se reforma el artículo 5 de la Ley, ampliando el término de sujeto obligado a retener las cuotas y realizar el pago de las mismas, al incluir la frase "... y los demás que se establezcan en esta ley.", cuya finalidad es incorporar las modificaciones de fondo en materia de intermediación laboral.

Informativas al Seguro Social:

Dentro de la exposición de motivos, se señala que mediante la figura de la subcontratación o la intermediación laboral, puede simularse una situación que implique la elusión o evasión en la correcta determinación y el pago de la cuota que en derecho deba aplicarse, y además se presenta quienes abusan de estos esquemas para simular actos jurídicos laborales y mediante prácticas abusivas y simuladoras evaden las obligaciones que les confiere la Ley en detrimento de los derechos de seguridad social de los trabajadores, y que por ello es necesario que se considere el establecimiento de la obligación solidaria entre los patrones y quienes subcontraten los servicios, quedando este último como responsable del pago de las cuotas en caso de que el patrón incumpla con sus obligaciones en materia de seguridad social.

Por lo anterior se reforma el artículo 15-A de la Ley, a fin de establecer como mecanismo de control las declaraciones informativas al Seguro Social (DISS), las cuales son obligatorias tanto para el patrón como para el beneficiario de los servicios.

A efecto de ilustrar la norma reformada, se presenta el siguiente cuadro:

Sujetos obligados	Las partes contratantes
Periodicidad	Trimestral
Plazo	En los primeros 15 días de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate.

Forma	A través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de la Ley, es decir, en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las reglas que emita el Consejo Técnico.
Lugar	En la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o del beneficiario, y en caso de que se tengan centros de trabajo que involucren a más de una Subdelegación se presentara en la que corresponda a su respectivo domicilio fiscal.
Vigencia	A partir del día siguiente al de su publicación, es decir el 10 de julio de 2009.

Ahora bien, la información que se deberá proporcionar será la siguiente:

a) De las partes del contrato:

- Nombre, denominación o razón social;
- Clase de persona moral de que se trate, en su caso;
- Objeto social;
- Domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato;
- Número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS;
- Datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio;
- Nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

b) Del contrato:

- Objeto;
- Periodo de vigencia;
- Perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y,

- El número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

Sin embargo, a través el artículo segundo artículo transitorio del decreto, se establece que durante el plazo de 250 días – sin señalar a partir de que fecha –, el patrón deberá proporcionar **adicionalmente**, a la información señalada, lo siguiente:

- El monto mensual estimado de la nómina de los trabajadores puestos a disposición del beneficiario,
- Los domicilios donde se prestarán los servicios,
- Así como señalar si el beneficiario es responsable en cuanto a la dirección, supervisión y capacitación de los trabajadores.

Lo anterior, significaría que a partir del 10 de julio de 2009 y hasta el 5 de julio de 2010, fecha probable de cumplimiento de los 250 días, el patrón deberá informar al Instituto, lo establecido en el quinto párrafo del artículo 15-A y además lo señalado en el artículo transitorio, en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales o de cualquier otra naturaleza, conforme a las reglas que emita el Consejo Técnico, las cuales a la fecha no se han publicado.

Por otro lado, conforme a lo señalado, la primera DISS deberá presentarse a más tardar el 21 de octubre, y únicamente deberá abarcar los contratos celebrados a partir del 10 de Julio de 2009, cumpliendo con ello la garantía de irretroactividad de las leyes, lo anterior siempre y cuando se publiquen las reglas correspondientes de forma oportuna, sin embargo se considera que falto establecer dicha precisión a través de un artículo transitorio, para brindar una certeza jurídica.

Incorporación de trabajadores al sistema de cómputo.

Otra obligación que surge con motivo de la reforma, es la establecida en el sexto párrafo del artículo 15-A de la ley, el cual dispone, que el patrón deberá incorporar por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios, en el sistema de cómputo autorizado por

el Instituto, lo que conlleva a una mayor carga administrativa, ya que esta información es adicional a la señalada en el párrafo quinto del artículo 15-A, sin embargo, a través del artículo segundo transitorio, se otorga un periodo de 250 días para que el Instituto autorice el sistema de cómputo, por lo cual será hasta entonces cuando se presente dicha información.

Responsabilidad Solidaria.

Se adicionó el tercer párrafo del artículo 15-A de la Ley, mediante el cual se establece que el beneficiario de los trabajos asumirá las obligaciones establecidas en la ley, cuando se presenten los siguientes supuestos:

- a) Cuando por virtud de un contrato, el patrón ponga a su disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento.
- b) Se ejecuten los trabajos o servicios acordados bajo la dirección del beneficiario, en las instalaciones que este determine.
- c) El patrón omita el cumplimiento de las obligaciones que establece la ley.
- d) Siempre y cuando el Instituto hubiese notificado al patrón el requerimiento y este no lo hubiese atendido.
- e) El Instituto debe avisar al beneficiario del servicio, del requerimiento que le formule al patrón.

Por lo tanto, sino se cumple con alguno de los supuestos señalados, el beneficiario de los servicios, no podrá ser considerado como responsable solidario.

Prima de Riesgos de Trabajo.

Es común que las empresas prestadoras de servicios de personal, cuenten con trabajadores que realicen trabajos que se encuentren contemplados en diferentes clases de riesgo, por lo cual se considero, que para este tipo de empresas, a su solicitud, se les asigne un número de registro patronal por cada clase de riesgo, con el cual inscribirá a sus trabajadores a nivel nacional, lo que ocasionara que la empresa tenga como máximo cinco registros patronales a nivel nacional, por lo que habrá que valorar la conveniencia o no de formular dicha solicitud, ya que su vigencia empezara 250 días siguientes a su publicación.

Conclusiones.

De lo expuesto, se puede concluir que surgen dos nuevas obligaciones para los patrones que proporcionen trabajadores, así como para los beneficiarios de los mismos y que son:

1. Proporcionar información de forma trimestral, respecto de las partes que contraten y del contrato mismo, además de,
2. Incorporar a los trabajadores a un sistema de cómputo relacionándolo con el beneficio del servicio que previamente autorizara el Instituto.

Es importante mencionar, que dentro de la reforma que se analiza, no se estableció quien elaboraría el sistema de cómputo, ya que solo se indicó que este sería autorizado por el Instituto.

Adicionalmente, no se debe perder de vista, por parte del beneficiario del trabajo, la responsabilidad solidaria que pudiera asumir en el caso de que el patrón no cumpla con las obligaciones señaladas en ley.

Por último, se debe evaluar el impacto administrativo y fiscal que se tendrá al optar por presentar la solicitud, de que se cuenten con registros patronales por cada clase y con ellos inscribir a los trabajadores a nivel nacional.

Esta nota es solo de carácter informativo y solo refleja la opinión del autor, por tanto su contenido no debe ser considerada como una asesoría legal o profesional específica sobre casos particulares, ni como sustituto de ellas. Si requiere asesoría en relación a problemas individuales o cualquier otra asistencia legal, me dará gusto atenderlo.

C.P. Efraín Salvador Miramón
México, D.F. /Julio 2009
sal_efra@hotmail.com