

There are no translations available.

Circular 2155-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la responsabilidad solidaria para combatir la evasión de la subcontratación por parte del IMSS.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 3 de marzo del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

SUPERVISIÓN DE LA REFORMA

¡Toma nota! IMSS usará responsabilidad solidaria para combatir evasión en outsourcing

En situaciones en las que sea complicado identificar a una empresa de prestación de servicios que evada sus nuevas responsabilidades, el IMSS buscará a sus clientes para notificarles los incumplimientos del contratista.

Especial

Para las autoridades, el trabajo de implementación de la **reforma de subcontratación** no terminó con la migración de trabajadores de empresas de *outsourcing* a compañías operadoras. En 2022 el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y otras dependencias seguirán supervisando y evaluando las condiciones en las que se dieron los cambios.

En ese sentido, Norma Gabriela López Castañeda, directora de Incorporación y Recaudación del IMSS, señaló que alrededor de un **80% de las empresas** cumplieron a plenitud con las nuevas reglas de subcontratación. Pero una proporción de empleadores hizo migraciones de trabajadores sin declarar al instituto la sustitución patronal porque hicieron reducciones salariales, o bien para evitar ajustes en la prima de riesgo.

“Estamos revisando las migraciones porque el 80% de las personas se portaron muy bien y tienen estrellita. Pero hay un porcentaje que no necesariamente se portó del todo bien. Veíamos que en estas migraciones de pronto no nos declaraban la **sustitución patronal**, aunque lo hicimos bien fácil. Pero curiosamente cuando no la declaraban, era porque la prima se ajustaba o porque de pronto había una disminución salarial”, dijo la funcionaria durante el seminario

La transformación de las relaciones de trabajo
de D&M Abogados.

Las migraciones de trabajadores, apuntó Norma Gabriela López Castañeda, le permiten al IMSS ubicar a patrones que eran difíciles de localizar. “Siguiendo al trabajador vemos que sí lo podemos localizar, aunque no se llamen igual (las empresas). Y qué pasa si ya no lo encuentras, el cliente seguro lo va a encontrar. Vamos a hacer una labor diferenciada, vamos a ir con el cliente y decirle, la persona con la que estás contratando se está portando mal, ¡jojo! Porque tú por **responsabilidad solidaria** vas a tener consecuencias”.

La aplicación de la responsabilidad solidaria es una de las vías de fiscalización que usarán las autoridades en 2022 para combatir ambos fenómenos: [reducción salarial o ajustes en la prima de riesgo](#)

En ese tenor, la funcionaria pidió a los asesores legales de las empresas no recomendar acciones para evadir la **reforma de outsourcing** porque “va a haber consecuencias”, pues la autoridad dará seguimiento a la implementación de las modificaciones legales en vigor desde

abril del año pasado.

La **responsabilidad solidaria** se reforzó con la reforma de subcontratación e implica que las empresas que contratan servicios especializados, como su nombre lo dice, deben asumir las responsabilidades en caso de que el contratista incumpla sus obligaciones patronales.

“Me tengo que ocupar de que la persona que yo contrate, [con independencia de que tenga el Repse](#) y todo lo demás, que evidentemente lo debe tener por efectos principalmente fiscales, que esté al corriente de sus obligaciones porque no solamente el tener Repse hace a una persona responsable solidaria ante el IMSS, juega para bien y para mal. No es el Repse lo que a mí me lleva a fincar una **responsabilidad solidaria**, es el incumplimiento lo que me lleva a establecerla”, precisó López Castañeda.

Entre los impactos positivos de la reforma de *outsourcing*, la funcionaria del IMSS destacó que las **plazas permanentes** incrementaron en la proporción que disminuyeron los empleos eventuales, lo que sugiere que algunos trabajadores estaban registrados ante el instituto como temporales, pero en la realidad ocupaban puestos fijos.

“Subió siete puntos porcentuales la composición entre **permanentes y eventuales**. Esto es importante y no es que lo eventual esté mal. Me preguntan si ya no se puede contratar eventuales, claro que se puede, el punto es que estos eran **eventuales chafas**; es decir, en realidad no se trataban de eventuales sino de personas que así los registraban con un propósito de bifurcar las relaciones laborales”, expuso durante el panel *Experiencias en el tema de subcontratación*.

Por otra parte, Norma Gabriela López Castañeda indicó que sin la **reforma de subcontratación**, la caída estacional del empleo formal en diciembre hubiese sido de cerca de 500,000 plazas.

En términos prácticos, las modificaciones legales al régimen de subcontratación se han

traducido en trabajadores formales con mejor cotización, con mayores ingresos y más estabilidad, señaló.

El PTU y las dudas persistentes

Desde la perspectiva de Viviana Balaunzarán, socia de Consultoría y Cumplimiento Fiscal de la firma Skatt, todavía quedan dudas en torno al pago del **reparto de utilidades**. La reforma de *outsourcing*

estableció un límite a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) de tres meses o el promedio de los últimos tres años, pero no está claro cómo deberá declararse el monto que sobre si después de aplicar los topes, las empresas no reparten el 10% de sus ganancias, por ejemplo.

“Sabemos que nunca una empresa debe pagar más del **10% de utilidades**. Pero si los límites son inferiores ¿qué es ese excedente entonces?, ¿se considera PTU? Tenemos esas distorsiones”, expuso la especialista.

Entre [otras dudas vinculadas al PTU](#), la especialista planteó el escenario para los trabajadores que migraron de una empresa a otra a través de sustituciones patronales o fusiones de empresas y, por lo tanto, tuvieron dos empleadores en el ejercicio fiscal de 2021, con el que se pagará el reparto de utilidades de 2022.

“Con dos patrones, tienen que recibir **las dos PTU** y volvemos al mismo tema ¿me aplican los dos límites por cada empresa? ¿o sólo aplico un límite por las dos? En estricto sentido deberían aplicarte los dos límites, pero no tenemos ese tipo de definiciones”, cuestionó.

Por su parte, Carla Martínez, asociada de la firma D&M Abogados, planteó que entre los desafíos de la reforma de subcontratación se encuentran las **inspecciones de trabajo**, que serán aleatorias y, de acuerdo con la especialista, hay un plan de realizarlas a todas las empresas y personas físicas inscritas en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (Repse).

“Esto implica conservar los papeles, tener muy clara la operación y, sobre todo, tener en cuenta que la pérdida del registro puede darse por un mal dictamen de una inspección. Con esto [tam](#)

[bién se juega la conservación del Repse](#)

, que esto es a parte de la renovación que se tienen que hacer cada tres años”, apuntó.

Entre otros desafíos, Carla Martínez destacó los posibles cambios de criterios para determinar lo que se considera servicio especializado y, por lo tanto, si se requiere **inscripción al Repse**, que es administrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Para finalizar, la abogada laboralista consideró que este año se podrían tener definiciones más claras y precisas para determinar las actividades que se califican como **servicios especializados**.

“Debemos estar atentos porque hay ciertos clientes que decidieron aceptar sin Repse a algunos prestadores porque no consideran que entren en la definición de prestadores de servicios especializados, pero qué cláusulas se deben agregar al contrato o cuánto tiempo se les dará para que se regularicen si se determina que sí requieren el Repse”, agregó.

Esto es lo que pasa cuando se sobre regula una actividad que ya estaba establecida y que únicamente había que cuidar del cumplimiento a las Leyes laborales y fiscales.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”