

There are no translations available.

Circular 2375-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el registro patronal único.

El artículo fue publicado en el diario “El Economista” el 12 de enero 2023, escrito por Iván Imperial.

¿Qué es el registro patronal único y como puede ayudar a Recursos Humanos?

Cada vez es más recurrente que las organizaciones se cuestionen si su modelo operativo se alinea a los objetivos estratégicos. Por su parte, los **departamentos administrativos** no están exentos de revisar su efectividad y descubrir si generan o no valor al negocio, y si apoyan la estrategia fijada por la Alta Dirección.

En el caso de **Recursos Humanos** (RH) y **Nóminas**, resulta fundamental ser más conscientes de cómo aportan dicho valor, analizando la relevancia de las actividades diarias y su razón de ser. Para ello, algunas preguntas como éstas resultan útiles:

- ¿Estoy al tanto de las tareas que emprenden diariamente los miembros del equipo?
- ¿Tengo identificadas aquellas que no generan valor al negocio?
- ¿Los miembros del equipo repiten procesos sin saber por qué?
- ¿La gente actúa de cierta forma sólo porque así lo hacía su predecesor?

Estos cuestionamientos ayudan a distinguir las acciones que son relevantes y las que no lo son.

La **mejora de procesos** es estratégica para el negocio, ya que identifica las oportunidades para optimizarlos, obteniendo beneficios económicos como reducir costos, abreviar tiempos, evitar retrabajo, eliminar duplicidades o, en su caso, considerar la tercerización de algunas tareas.

Como líder de Recursos Humanos o Nóminas, es importante practicar la reorganización de las actividades llevando a cabo **los siguientes cinco pasos**:

1. Mapear las tareas actuales del área o departamento
2. Cuestionar todas las labores
3. Identificar aquéllas que agregan valor
4. Eliminar las que no aportan valor
5. Reorganizar procesos

Registro patronal único

En línea con la reorganización de procesos, existe una modalidad para cumplir con las obligaciones en materia de seguridad social, la cual se encuentra establecida en la Ley del Seguro Social. Se trata del **registro patronal único** (RPU), que se puede obtener si se cuenta con dos o más registros otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que ostenten el mismo nombre o razón social en diferentes ubicaciones geográficas. La finalidad es asociarlos para que la empresa pueda controlar mejor todos los movimientos de sus trabajadores mediante un único registro, sin perder de vista la ubicación de su población derechohabiente.

Si no se cuenta con él, es necesario repetir ciertos procesos para la elaboración y revisión de los discos de pago del sistema único de autodeterminación (SUA) y la elaboración de **declaraciones anuales del riesgo de trabajo** (RT), dependiendo del número de registros. En cambio, con el RPU se elaboran una sola vez dichos discos de pago de SUA y se realiza una sola declaración anual del RT, lo que implica ahorros de recursos.

Prima de riesgo de trabajo

Una de las principales preocupaciones cuando se evalúa la posibilidad de implementar el RPU es si la prima del riesgo de trabajo se incrementará. Sin embargo, **existen algunas consideraciones** :

1. **En el mes en que se cambia al RPU**, no hay ningún efecto económico en la prima de RT, puesto que se trata de un cálculo ponderado para obtener una prima media, lo que representa el mismo impacto económico en el pago de las cuotas.
2. **A partir del segundo ejercicio**, y los posteriores, sigue efectuándose un cálculo de la prima de RT mediante un promedio ponderado, por lo que no existen cambios relevantes en la prima media obtenida. Tendrían que presentarse defunciones y numerosos días de incapacidad en más de 50% de la base de cotización de los registros patronales para ver afectaciones relevantes.
3. **La prima media debe permanecer** un ejercicio completo antes de que se tenga que presentar la declaración anual de RT, lo cual implica que puede prevalecer más de 12 meses.

Por lo tanto, lejos de incrementar los costos, contar con un RPU puede **implicar ahorros**. En este sentido y como parte del mapeo de procesos y actividades del personal de Nóminas y Recursos Humanos se recomienda contemplar prácticas que están previstas en las legislaciones fiscales, como las de la Ley del Seguro Social.

Tras analizar los pros y contras de esta modalidad, se puede llegar a la conclusión de que los beneficios son mayores y que resulta conveniente implementar el RPU en caso de tener dos o más **registros patronales** ante el IMSS.

**El autor es socio de Seguridad Social y Servicios Fiscales en Remuneraciones de la Unidad de Negocios Noreste de KPMG en México ([@IvanImperial](#)).*

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