

¿CÓMO REALIZAR LA MIGRACIÓN DE TRABAJADORES CON MOTIVO DE LA REFORMA AL OUTSOURCING?



Con motivo de la reforma legal al outsourcing, en el Artículo Séptimo Transitorio del Decreto de reforma, se otorga la posibilidad de que las empresas migren a los trabajadores desde la empresas o entidad que les presta el servicio de subcontratación y que tal proceso de migración se considere como sustitución patronal, para efectos de la Ley del Seguro Social, siempre y cuando tal migración de los trabajadores se realice dentro de los 90 días posteriores a la entrada en vigor de la citada reforma, y se reconozcan sus derechos laborales, incluyendo la antigüedad de los mismos y los riesgos de trabajo terminados, ante las instancias legales correspondientes.

Al respecto es conveniente hacer mención de que la simple transferencia de trabajadores entre dos empresas o personas no se considera como una sustitución patronal, para efectos de la Ley del Seguro Social, ya que en su artículo 290 dicha Ley señala que se considera que hay sustitución de patrón cuando:

I. Exista entre el patrón sustituido y el patrón sustituto transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla.

II. En los casos en que los socios o accionistas del patrón sustituido sean, mayoritariamente, los mismos del patrón sustituto y se trate del mismo giro mercantil.

Por lo que sólo cuando se de alguna de las dos situaciones antes citadas es que se considera existe sustitución patronal para efectos de la Ley del Seguro Social, encontrando que entre esas dos situaciones no se contempla el que sólo exista una transferencia de los trabajadores.

Lo anterior es obvio ya que si sólo se transfieren trabajadores, pues es claro que lo procedente es que el trabajador envuelto en esa situación deja de prestar servicios con una persona e inicia una nueva relación laboral con otra, por lo que tendría que ser liquidada conforme a las disposiciones laborales por su patrón anterior.

Por lo que en este orden de ideas, la sustitución patronal que se contempla en las disposiciones transitorias del decreto de reforma legal a la subcontratación representa una facilidad administrativa que se le otorga a las personas que a la fecha de entrada en vigor de tal reforma tienen celebrados contratos de subcontratación en modalidades que se encuentran prohibidas por la nueva normativa al respecto.

Por lo que igual estas personas no tienen que cumplir con todas las condiciones o requisitos que se solicitan para cuando existe la sustitución patronal conforme a la legislación de seguridad social ya citada, sino que se les establece un procedimiento simplificado para ello.

Dicho procedimiento simplificado se dio a conocer a través del Oficio Circular No. 09 52 17 9000/UISS/09/2021, emitido por la Unidad de Incorporación al Seguro Social, dependiente de la Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social, con fecha 27 de Abril de 2021, bajo las siguientes reglas:

PRESENTACIÓN DE AVISO

La empresa o persona que absorba a los trabajadores deberá presentar aviso de sustitución patronal, sea en línea, a través del Escritorio Virtual del IMSS, mediante el trámite de modificación al seguro de riesgos de trabajo, eligiendo la opción ?sustitución patronal?.

Pero igual lo podrá presentar de manera presencial en la Subdelegación del IMSS que le corresponda.

DOCUMENTACIÓN REQUERIDA

- 1.- La empresa o persona que absorba a los trabajadores debe contar con registro patronal.
- 2.- Si el trámite se hace en línea:
 - a) Se deberá contar con e.firma emitida por el SAT.
 - b) Adjuntar en pdf la siguiente documentación:
 - b1.- Escrito comunicando la sustitución patronal en donde se describa el detalle de la misma.
 - b2.- Documento mediante el cual se notificó a los trabajadores la sustitución patronal, en donde se reconocen sus derechos laborales, incluyendo la antigüedad de los mismos.
 - b3.- Aviso de inscripción patronal o de modificación en su registro (AFIL-01).
 - b4.- Aviso de modificación para el Seguro de Riesgos de Trabajo (AM-SRT).
 - c) Requisar la información que solicite el aplicativo.
 - d) Si se cuenta con un Convenio de Subrogación de Servicios Médicos con Reversión de Cuotas vigente, se deberá manifestar en el escrito donde se comunique la sustitución patronal, adjuntando una copia del convenio.
- 3.- Si el trámite se realiza de manera presencial:
 - a) Escrito comunicando la sustitución patronal en donde se describa el detalle de la misma (En original).
 - b) Copia del Registro Federal de Contribuyentes.
 - c) Original y copia de documento notarial que acredite la personalidad.
 - d) Original y copia de la identificación oficial vigente del patrón persona física o del representante legal.
 - e) Copia de la CURP del patrón persona física o del representante legal.
 - f) Documento mediante el cual se notificó a los trabajadores la sustitución patronal, en donde se reconocen sus derechos laborales, incluyendo la antigüedad de los mismos.
 - g) Original y copia del Aviso de modificación para el Seguro de Riesgos de Trabajo (AM-SRT).
 - h) Original y copia del Aviso de inscripción patronal o de modificación en su registro (AFIL-01).
 - i) Si se cuenta con un Convenio de Subrogación de Servicios Médicos con Reversión de Cuotas vigente, se deberá manifestar en el escrito donde se comunique la sustitución patronal, adjuntando una copia del convenio.

MODIFICACIÓN A SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

Como se ha indicado, como parte del proceso de sustitución patronal es necesario presentar un Aviso de modificación para el Seguro de Riesgos de Trabajo (AM-SRT), sea que el trámite se haga en línea o presencial, por lo que para determinar la clase, fracción y prima del Seguro de Riesgo de Trabajo al incorporar a los trabajadores provenientes de la empresa de subcontratación, se deberá efectuar conforme a lo siguiente:

- 1.- La empresa que absorba a los trabajadores deberá auto clasificarse conforme a los criterios que se establecen en los artículos 71, 73 y 75 de la Ley del Seguro Social, y de acuerdo a los artículos 18, 20 y al Catálogo de Actividades previsto en el artículo 196, todos del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, debiendo conservar la prima con la que venía cotizando la empresa que tenía los trabajadores registrados en el IMSS, siempre y cuando dicha empresa haya estado correctamente clasificada conforme a los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trataba y a las disposiciones normativas aplicables, en caso contrario deberá cotizar con la prima media de la clase que le corresponda.
- Este es el caso de cuando los trabajadores que ahora se migran provienen de una sola empresa o patrón, y en donde tanto la empresa de donde provienen como la empresa que ahora los absorbe se encuentran debidamente clasificadas en el Seguro de Riesgo de Trabajo, conforme a los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trata, por lo que ahora que se absorben esos trabajadores, se deberá mantener la prima con la que venía cotizando la empresa que tenía los trabajadores registrados ante el IMSS. Si no se cumple con ello, entonces la empresa que los absorbe deberá cotizar con la prima media de la clase que le corresponda a sus actividades.
- 2.- Tratándose de una empresa que absorba a los trabajadores de otra u otras empresas, con la misma o distintas clases, y que en virtud de ello deban ajustar su clasificación a las nuevas actividades que llevará a cabo; la clase y fracción se determinará atendiendo a los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate y la prima se obtendrá de aplicar el procedimiento siguiente:
 - a) Por cada registro patronal, tanto de la empresa que absorbe como de la otra u otras empresas a sustituir, se multiplicará la prima asignada por el total de los salarios base de cotización de los trabajadores comprendidos en el mismo. El salario base de cotización a considerar, será el del mes previo al que se comunique la sustitución al Instituto.
 - b) Se sumarán los productos obtenidos conforme al inciso anterior y el resultado se dividirá entre la suma de los salarios base de

cotización del total de los trabajadores comprendidos en todos los registros patronales.

c) La prima así obtenida se aplicará al registro patronal de la empresa que absorbe a los trabajadores y estará vigente hasta el último día del mes de febrero posterior a la sustitución.

d) Para efectos de la determinación de la prima del ejercicio siguiente, la empresa que absorbe a los trabajadores deberá considerar los riesgos de trabajo terminados que les hubiesen ocurrido a dichos trabajadores en el ejercicio correspondiente.

Lo anterior, siempre y cuando las empresas que se pretendan sustituir hayan estado correctamente clasificadas conforme a los riesgos inherentes a la actividad de la o las negociaciones de que se trataban y a las disposiciones normativas aplicables, en caso contrario deberán cotizar a la prima media de la clase que les corresponda.

Esta segunda situación es el caso de cuando los trabajadores que ahora se migran provienen de una o varias empresas o patrones con la misma o distintas clases, y en donde tanto la empresa o empresas de donde provienen como la empresa que ahora los absorbe se encuentran debidamente clasificadas en el Seguro de Riesgo de Trabajo, conforme a los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, por lo que ahora que se absorben esos trabajadores, se deberá cotizar con una prima ponderada, la cual se determinaría de acuerdo a lo siguiente:

Suponiendo que la Empresa C absorba a los trabajadores que le proporcionaban las Empresas A y B, según servicios de subcontratación, y que cada una de las partes involucradas cotizaban al seguro social con las siguientes primas en el Seguro de Riesgo de Trabajo:

	PRIMA RT
Empresa A (sustituida)	0.78542%
Empresa B (sustituida)	1.50000%
Empresa C (sustituta)	4.65325%

Es necesario multiplicar tales primas de riesgo de trabajo por la sumatoria de los salarios base de cotización de los trabajadores, correspondientes al mes previo al que se comunique la sustitución patronal al IMSS.

	EMPRESA A	EMPRESA B	EMPRESA C	TOTAL
Prima de RT	0.78542	1.50000	4.65325	
(x) Suma SBC trabajadores	10,000,000.00	8,500,000.00	1,000,000.00	19,500,000.00
(=) Resultado	7,854,200.00	12,750,000.00	4,653,250.00	25,257,450.00

Para obtener la prima de riesgo de trabajo ponderada es necesario dividir la suma de los resultados entre la sumatoria de los salarios base de cotización.

Suma resultados	25,257,450.00
(/) Suma SBC trabajadores	19,500,000.00
(=) Prima RT ponderada	1.29525

La prima así obtenida, en el ejemplo, la de 1.29525, se aplicará al registro patronal de la empresa que absorbe a los trabajadores y estará vigente hasta el último día del mes de febrero posterior a la fecha de la sustitución patronal.

Recordando que el anterior procedimiento aplicará siempre y cuando las empresas que se pretendan sustituir hayan estado correctamente clasificadas conforme a los riesgos inherentes a la actividad de la o las negociaciones de que se trataban y a las disposiciones normativas aplicables, por lo que en caso contrario deberán cotizar a la prima media de la clase que les corresponda.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN SUSTITUCIÓN PATRONAL

Conforme al artículo 290 de la LSS, en caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de la LSS, nacidas antes de la fecha en que se avise al IMSS de la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

El IMSS deberá, al recibir el aviso de sustitución, comunicar al patrón sustituto las obligaciones que adquiere conforme a lo señalado anteriormente. Igualmente deberá, dentro del plazo de seis meses, notificar al nuevo patrón el estado de adeudo del sustituido.

CONCLUSIONES

El considerar como sustitución patronal a la transferencia o migración de trabajadores que se realice desde las personas que

prestaban el servicio de subcontratación, hacia las personas contratantes de dicho servicio, es sólo una facilidad administrativa para que éstas últimas regularicen la situación con respecto a tales trabajadores.

Tal facilidad administrativa sólo podrá aplicarse si es que la migración de trabajadores se realiza dentro de los 90 días naturales siguientes a la fecha de entrada en vigor de la reforma. Recordando que la reforma citada entró en vigor el 24 de Abril de 2021.

Para llevar a cabo tal sustitución patronal, es necesario realizar un trámite ante el IMSS, para lo cual igual se establece un procedimiento simplificado en el aviso que se debe presentar ante dicho Instituto.

Asimismo, es necesario comunicar por escrito a los trabajadores la sustitución patronal, en donde se deben reconocen sus derechos laborales, incluyendo la antigüedad de los mismos, ya que este documento se debe presentar al IMSS dentro del trámite de aviso de sustitución patronal.

Si tal trámite no se realiza dentro del plazo mencionado de los 90 días naturales, ya no podrá considerarse como sustitución patronal la simple migración de trabajadores, sino que para ello entonces deberá cumplirse con alguno de los 2 supuestos regulados en el artículo 290 de la LSS, a saber, que:

I. Exista entre el patrón sustituido y el patrón sustituto transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla.

II. En los casos en que los socios o accionistas del patrón sustituido sean, mayoritariamente, los mismos del patrón sustituto y se trate del mismo giro mercantil.