

La Subcontratación (Outsourcing) en los Ámbitos Laborales y Seguridad Social

Según Pérez Chávez y Fol Olguín:

La Subcontratación (Outsourcing) en los Ámbitos Laborales y Seguridad Social

Con los últimos años, la subcontratación (outsourcing) de diversas actividades se ha convertido en una constante tanto en las organizaciones privadas como en las públicas.

Ello, en razón de los múltiples beneficios que ofrece, tales como los ahorros en costos, la diversificación de servicios y la especialización en la actividad de la empresa.

Para el Dr. Ángel Guillermo Ruiz Moreno, el outsourcing tiene etimológicamente una definición sencilla, pues en realidad se compone de dos vocablos, a saber: out (fuera) y sour (fuente o suministro), al que se le agrega la terminación "ing", connotación que implica que algo se está haciendo, esto es:

El suministro externo, es decir, una suministración de bienes o servicios que proviene de fuera de la propia empresa, siendo una estrategia de reingeniería empresarial que conduce a una forma diferente de hacer mejores negocios.

En México, el outsourcing se ha asimilado al término subcontratación laboral.

Aspectos laborales por considerar en la contratación de una outsourcing

La razón que induce a las empresas para contratar servicios de outsourcing, es que existen diversas tareas complementarias que no están enfocadas a su actividad principal, sin embargo, la necesidad de cumplir con dichas tareas absorbe demasiado tiempo, implica la realización de actividades de mayor importancia que repercute en los resultados de la empresa.

La Subcontratación (Outsourcing) en los Ámbitos Laborales y Seguridad Social

Por lo que una buena opción para delegar responsabilidades es contratar una outsourcing y, de acuerdo con sus necesidades, permitir que los trabajadores de esta última se ocupen de aquellas actividades primordiales de la empresa.

Es de observar que antes de celebrar un contrato de prestación de servicios con una outsourcing, es indispensable que el patrón contratante realice una investigación meticulosa acerca de la solidez financiera de la contraparte; lo anterior, a fin de procurar que esta otorgue a los trabajadores que realizarán los trabajos las prestaciones correspondientes y los derechos establecidos en la ley laboral, como es el caso del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, prima de antigüedad, etc.

Régimen de subcontratación de personal

El concepto de trabajo en “régimen de subcontratación del personal” es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- 1.- No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad que se desarrollen en el centro de trabajo.
- 2.- Deberá justificarse por su carácter especializado.
- 3.- No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

La Subcontratación (Outsourcing) en los Ámbitos Laborales y Seguridad Social

Formalidad del trabajo en Régimen de subcontratación

El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicite los servicios y un contratista, deberá constar por escrito y la empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar contrato que la contratista cuente con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Por su parte, la misma ley laboral prevé la obligación para la empresa contratante de los servicios de cerciorarse permanentemente de que la empresa contratista cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo. Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

El Régimen de subcontratación no permitido para disminuir derechos laborales

Dispone que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfiera de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, eso significa que a aquellas personas que utilicen el “régimen de subcontratación de personal” de forma dolosa, se les impondrá una multa.

Diferencia entre intermediario laboral y régimen de subcontratación de personal

Dispone que se entenderá por intermediario laboral a la persona que contrate o intervenga en la contratación de una o varias personas para que presten sus servicios a un patrón. Conforme a esta definición, dicha figura es distinta de la subcontratación por que el intermediario solamente cumple el papel de acercar al que busca y al que ofrece empleo, para desaparecer una vez realizada su función, mientras que la subcontratación (outsourcing) es todo trabajo efectuado para una persona física o moral ajena a la empresa como prestadora de servicios, cuyo trabajo se materializa a través de una persona o trabajador en régimen de subcontratación de personal.

La Subcontratación (Outsourcing) en los Ámbitos Laborales y Seguridad Social

Obligaciones en materia de subcontratación

El IMSS publicó el decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la LSS, donde se regula la responsabilidad de los patrones y beneficiarios en materia de prestación de servicios de personal.

Con objeto de establecer que el patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de dichos trabajos, en las instalaciones que este determine.

En tal caso, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en el LSS en relación a dichos trabajadores, ello en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento y siempre que el IMSS hubiese notificado al patrón el requerimiento correspondiente y este no lo hubiese atendido.

Referencia:

(2014).Manual de aplicación y casos prácticos de seguridad social. Pérez Chávez Fol. Olgúin. Tax Editores.

La Subcontratación (Outsourcing) en los Ámbitos Laborales y Seguridad Social

LA SUSTITUCIÓN PATRONAL

La LFT no define qué es la sustitución patronal, únicamente se limita a señalar el procedimiento a llevar a cabo por los patrones cuando se configure este evento. Dicho procedimiento consiste en dar aviso a los trabajadores de la existencia de esta, así como de las consecuencias jurídicas que trae consigo para aquellos y los patrones.

Así las cosas, los subordinados tienen el derecho de continuar con la relación laboral en los mismos términos y condiciones en que prestan sus servicios, pues la sustitución no los afecta.

Por lo que hace al patrón sustituido es prudente comentar que es responsable solidario con el nuevo, de las obligaciones derivadas de la relación laboral y de la LFT, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el periodo de seis meses. Pero para que surta efectos esto se le deberá dar aviso al sindicato o a los trabajadores (art. 41, LFT).

Artículos 290, LSS; 16, 28 y 129, RACERF	Artículo 29, último párrafo, Linfonavit
Obligación solidaria del patrón sustituido hasta por seis meses posteriores al aviso de situación.	Obligación solidaria del patrón sustituido hasta por el término de dos años siguientes al aviso de sustitución.
Término para el pago de los créditos: 15 días hábiles siguientes a la notificación.	

Referencia:

(2014). Manual de aplicación y casos prácticos de seguridad social. Pérez Chávez Fol. Olguín. Tax Editores

La Subcontratación (Outsourcing) en los Ámbitos Laborales y Seguridad Social

La Real Academia Española define a la sustitución como acción y efecto de poner a alguien o algo en lugar de otra persona o cosa.

La jurisprudencia la ha definido como la figura jurídica que surge cuando una persona adquiere la totalidad o casi la totalidad de los elementos funcionales propios de la substituida, como unidad económico-jurídica, continuando ininterrumpidamente con la actividad que desarrollaba esta.

Además por interpretación judicial se ha señalado que la sustitución patronal puede ser total o parcial cuando solo se transmite una parte de los bienes de la unidad económica jurídica, pero puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original.

Según el artículo 290 de la LSS para efectos del pago de las contribuciones en seguridad social, existe sustitución patronal cuando:

El patrón sustituido transmite por cualquier título, los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla al patrón sustituto, o los socios o accionistas del patrón sustituido sean en su mayoría, los mismos del patrón sustituto y se trate del mismo giro mercantil.

El efecto ante el IMSS de la sustitución patronal es similar al de la materia laboral, pues el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo de las cargas que impone la LSS, nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto por escrito de la sustitución, hasta por el término de seis meses, pues posteriormente el único responsable es el nuevo patrón (art. 290, segundo párrafo, LSS).

El deber patronal de avisarle al IMSS de la sustitución patronal debe hacerse dentro del término de cinco días hábiles contados a partir de que se produzca cualquiera de los dos supuestos mencionados (art. 16, Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización —RACERF—).

La Subcontratación (Outsourcing) en los Ámbitos Laborales y Seguridad Social

Para tales efectos, el patrón sustituto debe acudir al área de Afiliación y Vigencia de la Subdelegación del Seguro Social correspondiente al domicilio de su registro patronal, y presentar original y copia de los siguientes documentos:

Escrito libre en el que se describe la operación que origina la sustitución patronal, baja de suspensión o disminución de actividades ante el SAT del patrón sustituido, aviso de inscripción patronal o de modificación en su registro (AFIL 01) tarjeta patronal del patrón sustituido, RFC del nuevo patrón, alta ante hacienda del patrón sustituto, aviso de Modificaciones en el Seguro de Riesgos de Trabajo (formato AM-SRT), testimonio notarial que acredite la operación en donde se produce la sustitución patronal, identificación del representante legal o patrón y poder notarial del representante legal.

Ahora bien, dependiendo de los procedimientos internos de cada subdelegación, el trámite puede consistir en:

Que el IMSS le proporcione un nuevo registro patronal al patrón sustituto y transfiera a dicho registro a todos los trabajadores, o el patrón conserve el mismo registro patronal y no se haga ningún movimiento.

Los efectos que produce esta figura para el IMSS, es que una vez que la acepte o dictamine, tiene que notificar al patrón sustituto, el estado de adeudo del anterior patrón, para que pague los créditos fiscales que se adeuden, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria que tiene el antiguo patrón (art. 129, RACERF).

Finalmente, debe tenerse en cuenta que para que se reconozca la sustitución patronal ante el IMSS, se debe presentar el aviso respectivo; no obstante dicha entidad puede ordenar y practicar las investigaciones correspondientes, para efectos de dictaminar una responsabilidad solidaria (art. 251, fracc. XIX, LSS).

Referencia:

IDC Online (2015) Efectos de la sustitución patronal. Recuperado el día 10 de noviembre de 2018 accedido a partir de: <https://idconline.mx/seguridad/2015/07/30/efectos-de-la-sustitucion-patronal>