

## Artículo de Opinión

Agosto 2009



# Afectación de las reformas a la Ley del Seguro Social en el *outsourcing*

El tercerizar servicios de personal, comúnmente conocido como *outsourcing*, ayuda a las compañías a enfocarse en la parte central de su negocio (*core business*). Una vez que se ha identificado un proceso de negocio que podría ser desempeñado más eficientemente por otra empresa, se contrata a la compañía para desarrollarlo.

Desafortunadamente, en México se han creado algunas empresas de *outsourcing* como una forma de reducir costos, abusando del esquema original y dándole un uso indebido, repercutiendo en la reputación de esta actividad.

Las reformas a la Ley del Seguro Social aprobadas el pasado mes de abril y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 9 de julio obedecen a la inquietud por parte del gobierno de controlar las prácticas indebidas que se realizan dentro de esta tercerización. Las reformas buscan darle seguridad a los más de 4 millones de mexicanos que trabajan en empresas de *outsourcing* para cumplir con dos objetivos fundamentales:

1. Permitir al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) brindar mayores y mejores servicios a los trabajadores y a sus familias derechohabientes.
2. Garantizar a todos los trabajadores acceso a la seguridad social mexicana.

A pesar de que éstos son esfuerzos positivos, esta seguridad se está buscando enmarcar bajo una estrecha fiscalización por parte de quien contrata servicios o trabajos a un tercero al cumplimiento fiscal del patrón, generando con ello una carga administrativa considerable.



Por: **Rubén Dávalos**,  
Socio a Cargo de la  
Práctica de Seguridad  
Social y Remuneraciones  
en la Región Centro de  
KPMG en México,y



**Pablo Noreña**,  
Socio de la Práctica  
de Seguridad Social  
y Remuneraciones  
de KPMG en México

Las reformas refuerzan la figura de la responsabilidad solidaria, o más bien subsidiaria del beneficiario de los servicios o trabajos, señalando que se considerará como beneficiario a aquel que a través de un patrón tenga a su disposición trabajadores o sujetos de aseguramiento para que ejecuten trabajos o servicios bajo su **dirección** y en el lugar que éste establezca.

Cabe resaltar que el beneficiario de los trabajos o servicios absorberá las obligaciones que la Ley del Seguro Social impone al patrón, siempre y cuando este último sea requerido por incumplimiento de sus obligaciones y no atienda. El IMSS deberá notificar al beneficiario de los trabajos o servicios de la situación, para generar su obligación de cumplimiento.

Con el afán de que el IMSS vigile y establezca con mayor precisión esta solidaridad del beneficiario de los trabajos o servicios, tanto la empresa prestadora de servicios como la beneficiaria de éstos, trimestralmente deberán presentar al IMSS la información sobre los contratos que se encuentren en el supuesto señalado.

Adicionalmente, el patrón deberá reportar junto con los datos del contrato, por cada trabajador, el nombre del beneficiario de sus servicios o trabajos y el domicilio en donde los prestó. Asimismo se deberá reportar el monto estimado mensual de la nómina y si el beneficiario del servicio tuvo a su cargo la dirección, supervisión y capacitación del trabajador.

Los contratos que se reportarán serán los que se celebren desde la entrada en vigor de las reformas en adelante.

Cabe resaltar que la Ley no define lo que se debe entender bajo el término **dirección**, por lo que pudieran darse diversas interpretaciones sobre si se tiene o no la dirección sobre las personas que prestan los servicios o trabajos.

Siguiendo lo establecido por la Ley, veamos dos casos de contratación de servicios: el primero se trata de trabajadores sobre los que no se tiene injerencia en su dirección. Se contrata a una empresa de limpieza para hacerse cargo de las labores de aseo de las oficinas. La empresa envía a un grupo de trabajadores al domicilio acordado con un supervisor, el cual se asegura que cumplan con sus labores; una vez terminadas, se retiran. En caso de que la empresa de limpieza incumpla con sus obligaciones de ley, sea requerido y no cumpla, el beneficiario pudiera -debido a que no es claro el término "dirección"- ser obligado a asumir la responsabilidad, aun cuando pueda resultar claro que no existe responsabilidad alguna.

Por otro lado, en este ejemplo sí se tiene injerencia bajo la acción de dirigir: una empresa que requiere en su administración un contador y decide contratar el servicio de una compañía de administración de personal. La compañía envía a una persona que estará bajo la dirección de la empresa contratante y prestará servicios

en las instalaciones de ésta. Si la compañía administradora de personal incumple con sus obligaciones al IMSS, es requerido y no atiende, es claro que la empresa beneficiaria tendrá que asumir las obligaciones de ley.

### **Implicaciones de contratar servicios de tercerización**

A partir de la entrada en vigor de esta reforma (10 de julio de 2009), las empresas que contraten servicios en donde intervengan trabajadores o sujetos de aseguramiento, deberán evaluar todos los contratos que tienen celebrados con las compañías prestadoras de servicio. A partir de esta revisión se deben identificar a los proveedores y definir sobre cuántos de éstos se pudiera interpretar que se tiene la dirección: ¿Cuántos proveedores hay?, ¿Qué están haciendo?, ¿Sobre quiénes se tiene la dirección?, ¿Quién estableció en qué lugar se ejecutarán los trabajos o servicios?, entre otros.

Una vez identificados, se deben vigilar a aquellos proveedores sobre los que sí se tiene dirección y asegurarse de que estén cumpliendo con sus obligaciones fiscales. Es importante no descuidar a los demás, ya que la ley establece que los patrones son los que reportan, por empleado, quién es el beneficiario de sus servicios y el IMSS no está obligado a proporcionar información al beneficiario sobre quién o qué le reportan.

Los contratos que se celebren después de la entrada en vigor de las reformas deberán cambiar radicalmente. Las relaciones comerciales que actualmente se realizan enfocadas desde un punto de vista puramente comercial, ahora deberán involucrar a otras áreas de la empresa beneficiaria de servicios o trabajos, para hacer frente a la nueva carga administrativa que traen consigo las reformas.

- **Área Legal** - Los contratos deben especificar que las compañías de *outsourcing* cumplan con sus obligaciones fiscales, determinar si hay o no dirección, así como que los términos y cláusulas estén perfectamente planteadas.
- **Área de Compras** – Hacer un inventario inicial de todos los contratos para saber en cuáles se tiene el riesgo de ser sujeto obligado y en cuáles se debe buscar un nuevo proveedor.
- Área de Cuentas por Pagar – Verificar antes de hacer el pago que el proveedor cumplió con sus obligaciones.
- **Área de Recursos Humanos** – Tener un control exacto del nombre y número de empleados que están prestando servicios en la empresa como si fueran empleados de la empresa para poder tener argumentos en caso de ser requeridos.
- **Área de Finanzas** – Cuantificar el riesgo financiero en caso de incumplimiento del proveedor, ya que se puede poner en riesgo la operación de la empresa.

Como podemos apreciar, esta ley es una reacción a un abuso en el esquema de tercerización de personal, y pudiera afectar el desarrollo del país, inhibir su crecimiento y pudiera frenar el esquema mundial enfocado a hacer empresas más eficientes. Sin embargo, sí brindará un esquema de competencia leal entre las empresas legalmente establecidas y que cumplen con sus obligaciones.

Recordemos que el *outsourcing* funciona si se utiliza en la forma en la que fue originalmente pensado. Las empresas prestadoras de servicios en México que no están alineadas deben regresar al modelo original corrigiendo las desviaciones que se han originado en el mercado. Por otro lado, las compañías que contratan estos servicios no se pueden dar el lujo de incumplir o de postergar el análisis de sus contratos y la evaluación de riesgos de sus proveedores. Es imperativo conocer en detalle todos los servicios y contratos que pudieran caer en los supuestos de la ley, saber donde están y reordenar de manera razonada todo el universo de proveedores.

**Nota: Las ideas y opiniones expresadas en este escrito son del autor y no necesariamente representan las ideas y opiniones de KPMG en México.**

## Acerca de KPMG:

*KPMG International es una cooperativa suiza que sirve de entidad coordinadora para una red de firmas independientes que operan bajo el nombre de KPMG. KPMG International no provee servicios a clientes. Cada firma miembro de KPMG es una entidad legal separada e independiente y cada una se describe a sí misma como tal.*

## Sobre KPMG en México:

*KPMG en México cuenta con 127 Socios y más de 2,200 profesionales en 18 oficinas ubicadas estratégicamente en las ciudades más importantes, para ofrecer servicios de asesoría a clientes locales, nacionales y multinacionales. Para más información visite: [www.kpmg.com.mx](http://www.kpmg.com.mx).*

