



BOLETÍN 4/2014

MÁS OBLIGACIONES Y SANCIONES MÁS SEVERAS A PRESTADORAS DE SERVICIOS DE OURSOURCING

El pasado 21 de mayo de 2014, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el **Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.**

Como consecuencia de lo anterior, se imponen cargas adicionales a las empresas que prestan servicios de reclutamiento y selección de personal, registro y localización de vacantes con la intención de vincular laboralmente a un solicitante de empleo con un empleador.

Como introducción es necesario recordar que las empresas que se dediquen a la prestación de servicios de reclutamiento y selección de personal, conocidas y designadas por el Reglamento en cita como Agencias de Colocación de Trabajadores, en adelante el Reglamento, deberán contar con una **autorización y registro de funcionamiento** expedido por la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, para lo cual se deben cumplir con ciertos requisitos y obligaciones.

En ese sentido el Decreto que reforma el reglamento, introduce modificaciones importantes, entre las que se encuentran las siguientes:

- Se introduce el concepto de **dignidad humana** como un elemento a respetar por la agencia de colocación de trabajadores al establecer que éstas deberán prestar sus servicios con **pleno respeto a la dignidad humana** de los solicitantes de empleo.
- Se insiste en que la autorización y registro de funcionamiento debe **colocarse en un lugar visible para los solicitantes** así como el señalamiento de que los servicios son de carácter gratuito para los mismos.

- La información relativa a la participación de la empresa en el mercado de trabajo nacional, o en la colocación de trabajadores mexicanos en el exterior, **deberá presentarse trimestralmente** y no semestralmente como se venía haciendo. Asimismo, dicha información **se presentará dentro de los primeros cinco días de los meses de enero, abril, julio y octubre**, cuando anteriormente además de ser semestral, se tenían los primeros 15 días de enero y julio para su presentación. De incumplirse con esta obligación se establece como sanción **la inspección extraordinaria de la empresa**.
- Se adicionaron obligaciones importantes, por lo que a partir del 22 de mayo de 2014, las llamadas agencias de colocación de trabajadores deberán:
 - a) **Cerciorarse de la seriedad y solvencia del empleador** (cliente de la agencia de colocación de personal) a través de **controles de información pertinentes**.
 - b) **Constatar la veracidad de las condiciones generales de trabajo** que se ofrecen a los solicitantes de empleo, referentes a vivienda, seguridad social y repatriación.
 - c) Verificar que los aspirantes **hayan realizado los trámites de solicitud de visa o permiso de trabajo** ante la autoridad consular competente del país en el que se prestará el servicio.
 - d) Garantizar y **sufragar los gastos de repatriación** de aquellos trabajadores a los que se les haya incumplido las condiciones de trabajo ofrecidas, para lo cual deberán presentar fianza o depósito en garantía.
 - e) Cumplir con la normativa en materia de **Protección de Datos Personales**.
- Para obtener la renovación o el registro de funcionamiento, además de la documentación que ya venía presentándose como datos del solicitante, acta constitutiva, poderes, comprobante de domicilio, RFC, registro patronal ante el IMSS, y señalar la tarifa que pretende cobrarse por los servicios, deberán presentar:



- a) **Contrato modelo** que se utilizará en la prestación de sus servicios, precisando la gratuidad a los solicitantes de empleo y contener un apartado para describir la naturaleza del trabajo, servicio o servicios especiales en su caso
 - b) **Fianza** para garantizar el pago de los gastos de la expatriación del trabajador.
- **Se deroga la afirmativa ficta**, por lo que ya no se entenderá concedida la autorización en caso de que la autoridad no responda a la solicitud de autorización y registro de funcionamiento, en los plazos legales, y por tanto en ese caso, deberá entenderse que **la autorización y registro fueron negados**.
 - La empresa deberá informar por escrito cada vez que modifique la tarifa de sus servicios. La ventaja es que ya no es objeto de autorización por parte de la autoridad sino simplemente se formula el aviso y ésta actualizará sus registros.
 - Por otra parte, se establecen supuestos adicionales de prohibiciones a las agencias de colocación, de tal manera que también les será prohibido:
 - a) **Retener documentos** personales de los solicitantes de empleo.
 - b) **Gestionar** por sí o por intermediario los **trámites de visas o permisos de trabajo** que requieran los solicitantes de empleo.
 - c) Ofrecer un trabajo que no sea **digno o decente**.
 - Asimismo las empresas que obtengan su registro serán, por ese solo hecho, **inspeccionadas dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha de su registro** en la Secretaría y la vigilancia del cumplimiento de todas las disposiciones en materia de colocación de trabajadores será permanente por parte de la Inspección Federal del Trabajo.
 - Las autoridades del trabajo **podrán además presentar denuncia de hechos** ante el Ministerio Público, cuando de las inspecciones que realicen en el marco de sus facultades, se desprenda la posible comisión de delitos.



- En materia de sanciones, las disposiciones anteriores establecían sanciones de entre 3 y 315 salarios mínimos equivalente a cantidades entre \$201.87 (Doscientos un pesos 87/100 MN) y \$21,196.35 (Veintiún mil ciento noventa y seis pesos 35/100 MN), con las modificaciones que entrarán en vigor a partir del 22 de mayo de 2014, las multas podrán ir de 50 a 5000 salarios mínimos, por lo que en el Distrito Federal, las multas podrán ir de **\$3,364.5 (Tres mil trescientos sesenta y cuatro pesos 50/100)** hasta **\$336,450.00 (Trescientos treinta y seis mil cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 MN)**.

En razón de lo anterior, es claro que las autoridades del trabajo, han impuesto mayores cargas y exigencias a las empresas que prestan servicios de outsourcing así como sanciones más severas en caso de incumplimientos.

En TJ Abogados, lo orientamos para que su empresa cumpla debidamente con las obligaciones a cargo de su empresa, con el fin de evitar la imposición sanciones por parte de las autoridades laborales.

**Atentamente,
TJ Abogados**



Torres Adalid 707-603| Col. Del Valle| México D.F. 03100 | Tel. 1107.62.93

www.tjabogados.com.mx
contacto@tjabogados.com.mx

Cualquier comentario o información adicional relacionada con el presente, estamos a sus órdenes para analizar de manera detallada los efectos que pudieran derivar de la información aquí contenida en su caso particular, para lo cual le pedimos envíe un correo electrónico a contacto@tjabogados.com.mx, donde atenderemos sus comentarios y resolveremos sus dudas.

La información contenida en el presente boletín es de carácter general y no constituye una asesoría sobre casos particulares, ni es de aplicación obligatoria para entidad o autoridad alguna. Las autoridades o un tercero podrían expresar una opinión distinta o incluso contraria a la aquí asentada. Los datos contenidos en el presente documento no generan obligación ni responsabilidad alguna para TJ Abogados o sus integrantes.

