



En seguimiento a la aprobación por el Senado de la República del dictamen de reforma en materia de subcontratación (outsourcing) laboral en México, el 23 de abril del 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto de la Reforma mediante el cual se modifican, adicionan y derogan diversas disposiciones laborales, de seguridad social y fiscales, con el fin de erradicar prácticas abusivas o simuladas de subcontratación (“Decreto”).

Dichas modificaciones incluyen (de manera enunciativa):

- ① La prohibición de la subcontratación si el personal subcontratado se contrata para realizar servicios que forman parte del objeto social preponderante o actividad principal de la entidad contratante.
- ② La regulación de la subcontratación de servicios especializados distintos a aquellos incluidos en el objeto social y actividad económica preponderante o principal de la entidad contratante.

After the approval by the Senate of the bill to regulate labor subcontracting (outsourcing) in Mexico, on April 23, 2021, the Amendment Decree was published in the Official Gazette of the Federation effectively amending, adding, and repealing various labor, social security, and tax provisions, to eradicate abusive or simulated practices in the use of the figure of outsourcing (“Amendment”).

Those amendments include (among others):

- ① The prohibition of outsourcing if such outsourced personnel is hired to perform services that are part of the contracting party’s main corporate purpose or its core business activities.
- ② The regulation of outsourcing of specialized services from third parties, other than those included in the contracting party main corporate purpose or core business activities.

③ El registro obligatorio ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (“Secretaría”) y ante un padrón público de las entidades de subcontratación (contratistas) de servicios y obras especializadas.

④ La responsabilidad solidaria de la entidad contratante en caso de incumplimiento del contratista con sus obligaciones laborales y el otorgamiento de un plazo de tres meses para que los trabajadores subcontratados pasen a formar parte de la nómina del patrón considerado como el real.

Por lo anterior, el contratista (patrón de los empleados) deberá proporcionar al Instituto Mexicano del Seguro Social (“IMSS”) y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) información periódica, a más tardar los días 17 de los meses de enero, mayo y septiembre de cada año calendario, respecto a los contratos de servicios especializados celebrados en el previo cuatrimestre que se trate, incluyendo información de los contratantes, los trabajadores y los servicios contratados. Asimismo, el contratista (en su carácter de patrón) deberá entregar copia de su registro ante la Secretaría como proveedor especializado.

En relación con lo anterior, la Ley Federal del Trabajo establece multas que van de los 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización (“UMA”) al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo ordenen en su establecimiento, y de 2,000 a 50,000 veces la UMA a quien realice subcontratación de personal y/o preste servicios de subcontratación sin contar con el registro correspondiente y/o se beneficien de la subcontratación de servicios en contravención de las nuevas disposiciones.

A su vez, la Ley del Seguro Social establece multa de 500 a 2000 veces la UMA al contratista (patrón) que no presente o presente fuera de plazo la información periódica respecto los contratos de prestación de servicios especializados celebrados.

La Secretaría cuenta con un plazo de 30 días naturales para la expedición de las disposiciones generales sobre el registro de proveedores de servicios especializados. Una vez expedidas y publicadas, los proveedores de dichos servicios especializados contarán con un periodo de 90 días naturales para completar su registro.

③ Mandatory registration before the Ministry of Work and Social Welfare (“Labor Ministry”), and before a public registry, for outsourcing providers of specialized services.

④ Joint liability for the hiring party in case of breach of the employment obligations by the contracting services provider, and the outsourced workers must be included in the actual employer’s payroll in a period of three months.

Therefore, the employer must provide to the Mexican Social Security Institute (“IMSS”) and the Institute of the National Housing Fund for Workers (INFONAVIT) with periodic information, no later than on the 17th day of the months of January, May and September of each calendar year, regarding the specialized service agreements entered in the corresponding previous four-month period, including information on the contracting parties, the workers, and the contracted services. Likewise, the employer must deliver a copy of its registration before the Labor Ministry as a specialized provider.

In this regard, the Federal Labor Law establishes fines ranging from 250 to 5000 times the Unit of Measurement and Update (“UMA”) to the employer who does not allow the inspection and surveillance that the labor authorities order in the establishment, and 2,000 to 50,000 times the UMA to those who subcontract personnel and/or provide subcontracting services without having the corresponding registration and/or benefit from the subcontracting of services in contravention of the new provisions.

In addition, the Social Security Law establishes a fine, ranging from 500 to 2000 times the UMA, to the employer who does not submit or extemporarily submits the quarterly reports on the specialized services agreements.

The Labor Ministry has a period of 30 calendar days to issue the general guidelines on the registration of specialized service providers. Upon issuance and publication of such general guidelines, the providers of such specialized services will have a period of 90 calendar days to fulfill its registration process.

Además, se otorgó un plazo de 90 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del Decreto, para que las entidades que operan actualmente bajo un régimen de subcontratación puedan llevar a cabo procesos de sustitución patronal para transferir personal del prestador de servicios al contratante, sin el requisito relativo a la transmisión de los bienes objeto de la empresa o establecimiento. Para efectos del IMSS, la transferencia efectuada se considerará de igual forma sustitución patronal y las empresas que absorban a los trabajadores deberán aplicar reglas específicas para la determinación de la clase, fracción y prima del seguro de riesgos de trabajo. En cualquier escenario, se deberán reconocer los derechos de los trabajadores transferidos, incluida su antigüedad.

Para más información, contactar a:

Alejandro Nila R.
anila@sainzmx.com
+52 55 91785059

www.sainzmx.com

In addition, a period of 90 calendar days, counted from the effective date of the Amendment Decree, was granted so that the entities that currently operate under a subcontracting regime can carry out employer substitution processes to transfer personnel from the service provider to the employer, without the requirement related to the transfer of the goods of the company or establishment. For the purposes of the IMSS, such transfer will be considered as an employer substitution and the companies absorbing the employees must apply specific rules for the determination of the class, fraction and premium of the occupational risk insurance. In any scenario, the rights of the transferred workers, including their seniority, must be recognized.

For more information, please contact:

Alejandro Nila R.
anila@sainzmx.com
+52 55 91785059

www.sainzmx.com