

## **QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 40 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, Y 15-C Y 540 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA ISAURA IVANOVA POOL PECH, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRD**

### **Problemática**

El desarrollo económico de México ha requerido esquemas financieros estratégicos para las diversas industrias. La globalización de sus operaciones convierte al derecho laboral en un complejo contexto social por entender.

La subcontratación conocida también con el término *outsourcing* evidencia carencias respecto a nuestras estructuras legales, las cuales necesitan bases sólidas, con características particulares que logren regular, observar, y realizar la práctica de dicha opción libremente y sin ambigüedades.

Para lograrlo es imprescindible establecer mejores criterios relacionados con el cumplimiento de obligaciones de las empresas que contratan a quienes se dedican a ofrecer estos servicios, privilegiando en todo momento la equidad y el respecto a los derechos de los trabajadores que de ellas dependen.

Luego entonces, una manera para alcanzar este objetivo, es el establecimiento de procesos de fiscalización de la autoridad mucho más rigurosos, principalmente para los esquemas que ofrecen o contratan servicios de personal. Así, las empresas que se dediquen a esta modalidad de negocio, o bien contraten estos servicios, deberán cumplir con la revisión continua que permita verificar el cumplimiento estricto de los requisitos señalados por la legislación de la materia.

Lo anterior en virtud de que en muchos casos, el afán legítimo de incrementar utilidades y dividendos, o la adquisición de poder y control sobre ciertos sectores productivos, desnaturaliza la utilización de esta figura, conduciéndonos a la transformación de la realidad laboral, fiscal y del orden jurídico, puesto que se simulan esquemas bajo los cuales se trasgreden los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo se evade la hacienda pública.

Es evidente que los más afectados son los trabajadores, pues la historia nos ha demostrado el abuso de las relaciones subordinadas. No obstante se reconocen los logros encaminados a la ejecución de sanciones a empresas, que devienen de obligaciones fiscales y de la propia "Responsabilidad solidaria", sin embargo es necesario establecer una mejor regulación sobre esta práctica en específico.

Es la clase trabajadora la que no cuenta con los medios ideales para su protección, tiene temor a la pérdida de su empleo y enfrenta la lentitud de las autoridades para actuar en contra de las empresas que se amparan bajo la premisa de ser un motor de crecimiento económico. Por se mantienen las mismas condiciones en las que se simula la declaración del verdadero su ingreso del trabajador.

El Estado ha logrado la identificación de empresas y su interacción directa con las operaciones que realizan periódicamente, pero no ha logrado garantizar del todo los derechos de los trabajadores. Lamentablemente las leyes permiten que se fomenten prácticas violatorias de las garantías sociales través de lagunas jurídicas en los diversos ordenamientos. Por ello el apoyo textual a la clase trabajadora debe incluir planteamientos generadores de control y respeto de sus derechos.

Por lo anterior, la obligación del Estado es participar libre e imparcialmente en aquellos comportamientos destinados a la desaparición o encubrimiento de los derechos de los trabajadores, toda vez que se afecta abiertamente su ingreso a través de la simulación de sus precepciones económicas.

De lo que se trata es de restaurar el concepto de subcontratación en México, establecer su vigilancia, hacer factibles los derechos de los trabajadores, así como el control del Estado mediante la aplicación de reglas específicas que midan su operación, y se apliquen las sanciones que disuadan la violación del marco Legal.

## Argumentación

1. La figura jurídica de subcontratación conocida con el nombre de *outsourcing*, de acuerdo a definiciones diversas que pueden variar entre sí, se interpreta en la práctica como la acción de delegar o contratar funciones o actividades internas de una empresa a un proveedor externo, que cuenta con el conocimiento, la experiencia y los recursos para ejecutarlas y llevarlas a cabo con su propio material y equipo.

El término de la lengua anglosajona *out-source* “fuera de”, no se apega a la realidad, y en nuestro país se realiza desde muchos años antes a las reformas que lo incorporaron a la ley, con empresas fantasma, sociedades cascarón, sindicatos corporativos, entre otras figuras que por cierto no tuvieron problemas respecto a su operación ilegal llegando al exceso abusivo de su uso.

Legalizar la figura más que acotar los excesos, legitimó la evasión fiscal e impidió el acceso a la justicia de los trabajadores, independientemente de que actualmente se han creado asociaciones que tratan de certificar su calidad respecto a la prestación de sus servicios subcontratando recursos humanos para otras empresas.

Teóricamente debería existir una mayor certidumbre en relación a quienes se dedican a esta actividad o la contratan, lo cierto es que concurre un número indeterminado de empresas irregulares que están violando la ley en este momento, tanto en el ámbito laboral, como en el fiscal, sin que se les tipifique como correspondería, el delito de operaciones con recursos de procedencia ilícita.

Analicemos los siguientes fundamentos legales:

## Ley Federal del Trabajo

**Artículo 12.** Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

**Artículo 13.** No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.

**Artículo 14.** Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

**I.** Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

**II.** Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

**Artículo 15-A.** El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra

persona física o moral que resulta beneficiaría de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados.

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

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

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

**Artículo 15-B.** El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

**“La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores”.**

**Artículo 15-C.** La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

**“Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables”.**

**Artículo 15-D.** “No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley”.

**Artículo 1004-A.** “Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general”.

**Artículo 1004-B.** El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

**Artículo 1004-C.** “A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general”.

## **Ley del Seguro Social**

**Artículo 15 A.** Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un 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 los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

**“Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente”:**

**I.** De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

**II.** Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.

Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.

Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.

**Artículo 75.** La determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y

asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada. Este supuesto sólo se aplicará a las empresas que se inscriben por primera vez en el Instituto o cambien de actividad.

Para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones a que se refiere el tercer párrafo del artículo 15-A, de esta Ley, a solicitud del patrón, el Instituto le asignará un registro patronal por cada una de las clases, que así se requiera, de las señaladas en el artículo 73 de esta Ley, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional. Los patrones o sujetos obligados que se hayan clasificado en términos de lo dispuesto en este párrafo, revisarán anualmente su siniestralidad conforme al artículo 74 de esta Ley de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.

**Artículo 304 A.** Son infracciones a esta Ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado que se enumeran a continuación:

...

**XX.** No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el Instituto;

**XXI.** Notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir notificar al Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción.

...

**Artículo 304 B.** Las infracciones señaladas en el artículo anterior, se sancionarán considerando la gravedad, condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, en la forma siguiente:

...

**IV.** Las previstas en las fracciones I, II, XII, XIV, XVII, XX, XXI y XXII, con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.

## **Código Fiscal de la Federación**

**Artículo 69-B.** “Cuando la autoridad fiscal detecte que un contribuyente ha estado emitiendo comprobantes sin contar con los activos, personal, infraestructura o capacidad material, directa o indirectamente, para prestar los servicios o producir, comercializar o entregar los bienes que amparan tales comprobantes, o bien, que dichos contribuyentes se encuentren no localizados, se presumirá la inexistencia de las operaciones amparadas en tales comprobantes”...

**Artículo 108.** “Comete el delito de defraudación fiscal quien con uso de engaños o aprovechamiento de errores, omite total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal”.

“La omisión total o parcial de alguna contribución a que se refiere el párrafo anterior comprende, indistintamente, los pagos provisionales o definitivos o el impuesto del ejercicio en los términos de las disposiciones fiscales. El delito de defraudación fiscal y el delito previsto en el artículo 400 Bis del Código Penal Federal, se podrán perseguir simultáneamente. Se presume cometido el delito de defraudación fiscal cuando existan ingresos o recursos que provengan de operaciones con recursos de procedencia ilícita”.

**Artículo 109.** Será sancionado con las mismas penas del delito de defraudación fiscal, quien:

...

**IV. “Simule uno o más actos o contratos obteniendo un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal”.**

...

## **Código Penal Federal**

**Artículo 400 Bis.** Se impondrá de cinco a quince años de prisión y de mil a cinco mil días multa al que, por sí o por interpósita persona realice cualquiera de las siguientes conductas:

**I.** Adquiera, enajene, administre, custodie, posea, cambie, convierta, deposite, retire, dé o reciba por cualquier motivo, invierta, traspase, transporte o transfiera, dentro del territorio nacional, de éste hacia el extranjero o a la inversa, recursos, derechos o bienes de cualquier naturaleza, cuando tenga conocimiento de que proceden o representan el producto de una actividad ilícita, o

**II.** Oculte, encubra o pretenda ocultar o encubrir la naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento, propiedad o titularidad de recursos, derechos o bienes, cuando tenga conocimiento de que proceden o representan el producto de una actividad ilícita.

**“Para efectos de este Capítulo, se entenderá que son producto de una actividad ilícita, los recursos, derechos o bienes de cualquier naturaleza, cuando existan indicios fundados o certeza de que provienen directa o indirectamente, o representan las ganancias derivadas de la comisión de algún delito y no pueda acreditarse su legítima procedencia”.**

En caso de conductas previstas en este Capítulo, en las que se utilicen servicios de instituciones que integran el sistema financiero, para proceder penalmente se requerirá la denuncia previa de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en ejercicio de sus facultades de fiscalización, encuentre elementos que permitan presumir la comisión de alguno de los delitos referidos en este Capítulo, deberá ejercer respecto de los mismos las facultades de comprobación que le confieren las leyes y denunciar los hechos que probablemente puedan constituir dichos ilícitos.

2. En virtud de lo anterior se debe contar con un **registro** adecuado de la actividad, propiciando un sistema de respeto a los derechos de los trabajadores y que las empresas tengan opciones seguras sobre la subcontratista que les prestará sus servicios. Eludir esquemas evasivos del pago de Impuestos es más benéfico.

De lo contrario el riesgo latente será la figura de la defraudación fiscal establecido en el artículo 108 del código fiscal de la federación que a la letra dice: **“Comete el delito de defraudación fiscal quien con uso de engaños o aprovechamiento de errores, omite total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal.”**

El contexto que vivimos no está muy alejado del antecedente que origino esta figura jurídica, por ello se propone su reestructuración. Basta recordar que se tuvo que regular su funcionamiento pues no se utilizaba de manera correcta; en estricto sentido, por lo que tiene que ver con sus antecedentes, se relaciona con una práctica que fue no solo ilegal sino delictiva y protegida finalmente por el gobierno al legalizarla, y es a partir de ese momento que los abusos que se han cometido aprovechando que en México difícilmente los trabajadores protestan.

La subcontratista *outsourcing* crea la simulación de que los trabajadores laboran para ella y no para la empresa legítima que es la fuente de empleo, así se hace pasar por patrón, (aunque solamente este en una casa rentada, o cuarto) y da de alta a miles de trabajadores a los que no les garantiza sus derechos.

Coloquialmente antes de la legalización de esta figura, al subcontratista se le conocía como coyote, pero con las reformas se le convirtió en patrón directo, que puede rentar la fuerza de trabajo para otras empresas, deslindándolas de responsabilidades laborales, ofreciendo menores cargas fiscales, y si bien es cierto se estableció la “responsabilidad solidaria” entre estas, la realidad demuestra lo contrario y lo ambiguo que en la práctica resulta traducir esto.

Ya existían los contratos machotes en los que la empresa de *outsourcing* liberaba al patrón o empresa legítima de toda responsabilidad civil, penal, (aunque en materia penal es imposible pues se trata de cuestiones personalísimas); administrativa, laboral y de toda índole por hechos pasados, presente y futuros.

Con este tipo de contratos diversos empresarios ingresaron al esquema fraudulento de *outsourcing*, donde incluso las propias empresas se ha encargado de la simulación. De esta manera la empresa de *outsourcing* se adueña de los trabajadores, tiene la mano de obra de la empresa legítima y “regulariza” el esquema fraudulento.

Es discutible establecer hasta donde persiste el engaño, porque ahora la empresa beneficiaria debe cerciorarse al momento de celebrar el contrato, que la subcontratista cuenta con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, (IMSS, SAT, Infonavit), sin embargo esto es incierto ya que; al menos que la subcontratista le entreguen a la empresa legítima sus estados de cuenta bancarios de cada mes, para que esta conozca si tiene suficiente dinero para hacer frente a las reclamaciones de las autoridades, en caso de que estas decidan hacer su trabajo, no será posible hacer valer para el trabajador sus derechos.

Tampoco queda claro quién es la unidad de verificación acreditada; acaso los bancos que tengan a su disposición toda la contabilidad y estados de ingresos y número de trabajadores e instalaciones de la empresa *outsourcing*, así como las cuentas personales de los dueños de estas empresas, pues esta sería la única forma posible de cumplir esta disposición.

Frecuentemente se rebasan los límites establecidos actualmente y ante la falta de protesta de los trabajadores se disminuyen sus salarios y prestaciones, con el propósito de evadir el pago de impuestos, además de que quienes incurren en conductas dolosas, difícilmente son sancionados.

**3. La inspección** que las autoridades fiscales deben realizar a este tipo de empresas implica el conocimiento de la información de la “unidad de verificación acreditada”, es decir las instituciones de crédito o bancos, que tengan a su disposición sobre la contabilidad, estados de ingresos y número de trabajadores e instalaciones de la empresa de *outsourcing*.

En relación a esto, es conveniente que la Secretaría de Hacienda reciba un reporte periódico de estos datos y que las autoridades laborales y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social eviten la práctica nociva de las empresas en relación al no reconocimiento de la antigüedad laboral, misma que se da por la constante simulación de altas y de bajas cada tres meses en el Seguro Social de los trabajadores. Por lo tanto es imprescindible que se fijen estos criterios para exista mayor continuidad en la realización inspecciones.

Cabe señalar que al registrarse indebidamente los salarios de los trabajadores e impedirles la estabilidad en el empleo, las personas se jubilan con salarios mínimos, mucho más por debajo del que en realidad percibían, y al mismo tiempo se reducen sus aportaciones al IMSS.

Sólo por citar un ejemplo en relación a los trabajadores de la industria turística; las empresas también conocidas como “pagadoras”, otorgan fuera de nómina, un salario más alto para pagar menos porcentajes fiscales. Con ello no sólo afectan el fondo de ahorro para el retiro o las aportaciones al IMSS y al Infonavit de los trabajadores, se evade con ello el pago de impuestos.

Las multas que en el mejor de los casos se aplican, no son significativas, de tal suerte que esto nos lleva a la necesidad de incorporar esta práctica dentro de los efectos que debe surtir la fracción IV de artículo 109 del Código Fiscal de la Federación, como fraude equiparable por la simulación de actos y de contratos.

Tal y como se encuentra estructurada la Ley Federal del Trabajo, así como la administración de justicia laboral, es obligado regular el funcionamiento de las subcontratistas y las empresas que las contratan, porque por un lado están aquellas *outsourcing* que si cumplen la ley, pero subsisten las que utilizan esquemas fraudulentos para evadir al fisco y afectando gravemente a los trabajadores en sus prestaciones sociales, o bien están aquellas que simulan para acreditar lo mínimo indispensable, pero no lo que en realidad devenga el trabajador como salario.

4. No es suficiente que se haya aprobado como lo es, que las empresas contratantes no pueden ceder la totalidad de sus trabajadores a una subcontratista, debe **certificarse** y quedar claro el movimiento de las nóminas, cuáles son las actividades que se ceden al contratista, de qué manera ejercen responsabilidad cada uno de los patrones “responsables solidarios”

La presente reforma pretende abatir el estigma y desprestigio de las subcontratistas *outsourcing*, a partir de una adecuada regulación acorde a la legislación vigente, y hasta donde sea posible acreditar su propia sustentabilidad.

Todas aquellas personas que reciben el servicio de *outsourcing*, tienen la necesidad de revisar los aspectos laborales, fiscales y de seguridad social con sus trabajadores directos e indirectos, de conformidad con la legislación vigente, pero tal y como he mencionado, es el Estado quien tiene que garantizar estos aspectos.

No podemos soslayar que de 2008 a 2014, el Servicio de Administración Tributaria (SAT) detectó 512 empresas de subcontratación laboral *outsourcing* indebida.

Hasta esa fecha dichas empresas habían realizado operaciones por un valor de 198 mil 92 millones de pesos, con 29 mil 481 clientes o compañías que les trasladaron sus nóminas. Hoy en día no se cuenta con datos precisos sobre sus operaciones, ya que no se les supervisa, siguen proliferando e infringiendo la Ley.

La Auditoría Fiscal Federal del Servicio de Administración Tributaria (SAT),<sup>1</sup> estimó hasta ese momento, que las firmas de *outsourcing* “indebido” evadieron impuestos por 79 mil 236 millones 800 mil pesos, equivalentes al 40 por ciento del valor de los contratos, con lo que afectaron a unos 230 mil empleados.

La evasión fiscal estimada en 40 por ciento del valor de los contratos, es conservadora y resulta de la falta de pago de una tasa promedio de 25 por ciento de Impuesto Sobre la Renta (ISR) y otra del 15 por ciento del Impuesto al Valor Agregado (IVA), sin embargo el fraude al fisco es mucho mayor, ya que a esta evasión fiscal se debe sumar la falta de pago de cuotas al IMSS y al Infonavit.

También en 2014 se anunció la conformación de un grupo integrado por representantes del SAT, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores y la Procuraduría para la Defensa de los Trabajadores (Profedet), el cual se reuniría cada mes para intercambiar información y determinar acciones para combatir el problema, cada uno desde el ámbito de su competencia pero de forma integral, aunque lo cierto es que no se cuenta con información pública al respecto.

Es necesario destacar la importancia en cuanto a la realización de actos de fiscalización y auditorías que realiza el Servicio de Administración Tributaria, ya que el *outsourcing* “indebido” se presenta en prácticamente todos los giros de la actividad laboral y está vinculado con la realización de operaciones simuladas sancionadas también por el artículo 69 b del Código Fiscal de la Federación, aunque para ello conviene establecer criterios fijos que proporcionen mayor.

Por otra parte, la publicación del Anexo 3 de la Resolución de la Miscelánea Fiscal para 2016, denominado “criterios no vinculativos de las disposiciones fiscales y aduaneras” de fecha 12 de enero de 2016, considera como lesivos al fisco Federal el catálogo de prácticas que ahí se enlistan, mismas que tienen como finalidad alertar a los contribuyentes sobre supuestas prácticas indebidas observadas y sancionadas por la autoridad, pero no sancionan a quien elude o evade al fisco.

Lo que se observa es la existencia de criterios de interpretación de las disposiciones fiscales, lo cual no alcanza para regular al tercerista principalmente de recursos humanos, que viola la legislación fiscal y laboral, por la falta de un registro o padrón, inspecciones periódicas y permanentes, o la certificación del cumplimiento de la ley.

De conformidad con el principio de Legalidad Tributaria contenido en el artículo 31, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para la validez constitucional de un tributo es necesario que, primero, esté establecido en la ley y que los elementos esenciales del mismo, también estén consignados, de manera expresa en la ley, para que no quede margen para la arbitrariedad de las autoridades y para que el sujeto pasivo pueda conocer la forma cierta de contribuir para los gastos públicos del Estado.<sup>2</sup>

Las empresas dedicadas al *outsourcing*, “indebido”, están defraudando al Estado, y de esta manera los criterios no vinculativos,<sup>3</sup> son meras opiniones de las autoridades fiscales sobre la interpretación o aplicación de ciertas normas, por lo que no obligan a los contribuyentes, ya que estos criterios no son de observancia obligatoria por no emanar del Poder Legislativo.

Para evitar las múltiples controversias en tribunales federales que tienen que resolver el criterio legal a seguir sobre cada caso en particular, en virtud del uso y costumbre que por muchos años han tenido las autoridades fiscales cuando dan a conocer a los contribuyentes las operaciones que consideran indebidas, lo único que se cumple es el propósito de alertar, pero no de evitar la conducta ilegal.

Las opiniones informativas de las autoridades fiscales sobre la interpretación de ciertas operaciones que realizan algunos contribuyentes, son valiosas, pero no tienen fuerza vinculatoria, es decir, no regulan ni obligan al contribuyente, tal y como se requiere en la figura del *outsourcing*.

Existen más de tres mil empresas de subcontratación laboral, de las cuales sólo 693 estaban registradas ante la Secretaría del Trabajo en el 2014, por ello se requiere conocer cuántas operan dentro del marco legal y cumplen con el pago de salarios y prestaciones sociales a los trabajadores, así como con las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Infonavit.

No hay un registro oficial ni se sanciona a estas empresas que se convierten en fantasmas; ya sea porque cambian constantemente de dirección y de razón social; porque operan bajo el amparo de alguna figura legal permitida; (sindicatos, cooperativas, incluso despachos contables, cuya actividad preponderante no es la subcontratación laboral y por tanto no están obligadas a pagar sueldos y salarios a los trabajadores ni cuotas al IMSS y al Infonavit); o porque simple y llanamente están simulando y evadiendo al fisco, violando los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, y no menos grave es que existen las empresas que se constituyen legalmente pero pagan menos salario a los trabajadores o los contratan por *honorarios*, evadiendo sus obligaciones laborales y fiscales con

“pólizas de seguros”, con “premios de productividad laboral”, o con pagos directos para aprovecharse de los vacíos legales existentes.

Estos esquemas de pagos como se sabe, buscan contribuir con menos impuestos o no pagarlos, en detrimento y a costa de la seguridad social y prestaciones legales del trabajador.

Falta entonces, por tanto, el registro inspección y certificación de este tipo de empresas.

Lo anterior se justifica ampliamente pues a pesar de que durante los últimos tres años la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) realizó más 394,257 visitas en más de 292, 796 empresas; sobresaliendo beneficios para cerca de 18 millones de trabajadores; las inspecciones para las terceristas *outsourcing* no están contempladas en la legislación, por lo que siguen fuera de regulación.

El Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones,<sup>4</sup> establece las condiciones para prevenir riesgos y garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en ambientes que aseguren su vida y salud, con base en lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

Dicho ordenamiento incorpora la vigilancia y promoción de la normatividad laboral, a través de visitas de asesoría y asistencia técnica gratuitas a los factores de la producción en temas relacionados con la seguridad y salud, trabajo digno o decente, inclusión laboral, formalización del empleo, capacitación y productividad, sin que ello derive en un procedimiento administrativo sancionador, aunque si en éstas se llega a detectar un riesgo para la salud o integridad física del trabajador, se solicitará al patrón que haga las adecuaciones de manera inmediata, mismas que se constarán a través de una visita de seguimiento; en caso de hacer caso omiso, se hará acreedor a la sanción correspondiente.

Es claro que existe un vacío legal que obliga a regular el inicio de un procedimiento sancionador que proteja los derechos humanos de la clase social más vulnerable en esta relación, y se abarquen todos los factores para ello, no únicamente cuando esté en riesgo la salud o integridad física del trabajador, tal y como se desprende de la reglamentación actual.

Por su parte el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) emitió el 14 de abril de 2014 el criterio de interpretación del artículo 15-A de la LFT, relativo al trabajo en régimen de subcontratación *outsourcing*.

El boletín precisa que si el régimen de subcontratación no reúne cualquiera de los siguientes requisitos, la empresa contratante (beneficiaria de los servicios) será considerada como patrón para todos los efectos laborales y de seguridad social:

- a) Que no abarque la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo
- b) Que se justifique el carácter especializado de las labores del tercerista, y
- c) Que no comprenda tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante

Esto quiere decir que el responsable de las obligaciones laborales es la proveedora de servicios de personal, o sea la empresa de tercerización, subcontratista u *outsourcing*, en tanto que la compañía beneficiaria de los servicios tendrá responsabilidad solo en el caso de que no observe alguna de las condiciones mencionadas.

No obstante, aun cuando el régimen de subcontratación reúna los requisitos ya señalados; si la *outsourcing* no atiende sus compromisos laborales, como el pago de salarios y prestaciones, o el entero de las cuotas y aportaciones de seguridad social, en términos del numeral 13 de la Ley Federal del Trabajo, su contraparte (contratante) deberá responder por estas mediante la responsabilidad subsidiaria.

5. Ahora bien, para asegurar el cumplimiento de lo anterior, será de gran utilidad legislar sobre el registro de un padrón, la realización de inspecciones y la certificación del cumplimiento de la ley. Con ello se pretende contribuir a lo siguiente:

- Se podrá observar en el mercado a empresas serias, profesionales y comprometidas en otorgar servicios, que disminuyan los riesgos legales para quienes las contraten.
- Se distinguirá la contratación exclusiva sobre tareas que no son el objeto de trabajo principal de la beneficiaria.
- En el ámbito fiscal se puede impedir la elusión y la evasión fiscal, así como la simulación de actividades.
- En el ámbito laboral se garantiza a los trabajadores que sus derechos estén protegidos y que la contratación vía *outsourcing*, no obedece a prácticas ilegales para evitar pagarles sus prestaciones.
- Se garantiza que en caso de que la *outsourcing* no cumpla con los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, la beneficiaria se convertirá en patrón y asumirá todas las obligaciones frente a ellos y frente a las autoridades.
- Se orientarán las diligencias de inspección sobre la base de una normatividad específica al crearse una “Norma Oficial Mexicana” que debe cumplir la subcontratista *outsourcing* y sus beneficiarias.
- Se podrá contar con la aplicación de sanciones disuasivas para las empresas que pretendan incumplir la legislación de la materia.
- Consecuentemente se debe tener claro que el patrón de los trabajadores es el obligado a realizar la participación de las utilidades de la empresa, en el régimen de subcontratación es la *outsourcing* la que tiene este carácter, y este régimen debe satisfacer los tres elementos establecidos en el artículo 15-A de la LFT, anteriormente descritos.
- Si no se cumple con estos tres extremos, entonces el beneficiario de los trabajos de *outsourcing* será considerado como patrón de los trabajadores, por lo que se obligaría a hacerlos partícipes del pago de reparto de utilidades (PTU).
- Cuando se transfieran de manera deliberada a los trabajadores de una empresa contratante a una contratista *outsourcing* con el fin de disminuir sus derechos laborales, existirá prueba sobre las violaciones legales que se configuran dentro de la figura jurídica de defraudación fiscal establecida en el artículo 69 b, 108 y 109 del Código del Código Fiscal de la Federación.
- Efectiva protección de los derechos de los trabajadores, cuando se afectan aspectos económicos y de seguridad social, goce de prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, días de descanso obligatorios, prima dominical, liquidación, en su caso, jornada laboral máxima de ocho horas, participación en las utilidades de la empresa, aguinaldo, entre otras estipuladas por la Ley Federal del Trabajo.

Se trata en consecuencia de hacer valer el derecho humano al trabajo, y retomar como sucedía en años anteriores, que las empresas respeten cada una de estas prestaciones, incluso en el pasado otorgaban más del mínimo legal,

como medio de motivación que generaba satisfacción en la relación empleado-patrón y mayor productividad. Actualmente esto no sucede, se evaden obligaciones fiscales y se cometen delitos.

Si bien es cierto los contratantes comunican a la Subdelegación del IMSS correspondiente de manera trimestral la información a que se refiere el artículo 15A de la Ley del Seguro Social, es importante que se realicen las inspecciones necesarias.

6. Es innegable que las empresas tienen un papel importante en la economía, pues son éstas, generadoras de riqueza y por tanto deben traer consigo bienestar social y la creación de nuevos y mejores empleos. Sin embargo, estas unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, constituidas en la práctica como micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, también tienen la obligación de atender un marco jurídico en el que se sujeten a obligaciones laborales y fiscales, así como a las consecuencias relativas a la falta de su cumplimiento.

En este orden de ideas las instancias reguladoras de la normatividad laboral deben asegurar que las condiciones de trabajo expresadas en los contratos no sean contrarias a lo estipulado en la legislación. En ese sentido la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con el Artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal le corresponden las actividades siguientes:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal de Trabajo y en sus reglamentos;
- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, Patrimonio y Fomento Industrial, Comercio y Relaciones Exteriores;
- IV. Intervenir en la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo;
- V. Elevar la productividad del trabajo, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- VI. Promover el desarrollo de la capacitación para el trabajo y la investigación sobre la materia, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- VII. Establecer el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;
- VIII. Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal;
- IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;
- X. Intervenir en la organización, registro y vigilancia de toda clase de sociedades cooperativas;
- XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento.

XII. Manejar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;

XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;

XIV. Intervenir en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;

XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Programación y Presupuesto;

XVI. Intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social,

XVII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;

XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y

XIX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

7. Como se observa lo establecido en la Ley del Seguro Social en sus artículos 15-A y 75 relativos a la intermediación laboral, así como su aplicación a empresas subcontratistas *outsourcing*, incorporan una idea de “patrón” funcional para la seguridad social, pero se aleja del concepto de patrón de la legislación laboral.

Por ejemplo las fracciones XX y XXI del artículo 304-A de la Ley del seguro Social, contempla supuestos de infracciones que pueden cometer los patrones; en el caso de la fracción XX sería no cumplir (o hacerlo pero extemporáneamente) respecto a la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones al IMSS; y en el caso de la fracción XXI, también sería un supuesto de infracción el notificar de forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos, o bien, omitir al notificar al Instituto el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la construcción.

Y lo que tenemos como resultado es la fracción IV del artículo 304-B, para proceder con una multa equivalente al importe de 20 a 350 veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal. Esto en la práctica permite que las conductas sean reiteradas, pues no se aplica una sanción disuasoria de esta conducta.

Las reformas a la legislación intentan lograr su finalidad por lo que toca al IMSS, al establecer con claridad a quien se le reclamaría el pago de las cuotas, ya que será el beneficiario de los servicios de subcontratación quien tendrá que pagar si la empresa de subcontratación no lo hizo, aunque este reclamo de pago procederá una vez que el IMSS haya hecho la notificación correspondiente a la empresa de subcontratación y esta no hubiera atendido tal requerimiento.

Como puede verse, si bien se avanza hacia el cumplimiento de obligaciones patronales, como el pago de cuotas al IMSS, la empresa de subcontratación considerada “patrón”, abona a la confusión que este esquema ha planteado desde siempre.

Así es como tenemos casos donde una empresa puede ser considerada patrón o no, dependiendo del espacio jurídico que se considere, por ello la contratación de trabajadores vía *outsourcing* o subcontratación, se ha convertido en una figura utilizada por el sector patronal para evitar la adquisición de responsabilidades en materia del trabajo y seguridad social.

8. A pesar de que el SAT ha incrementado en los últimos años la fiscalización a las sociedades que prestan servicios de este tipo, instituciones como el IMSS y el Infonavit pusieron en tela de juicio la legalidad de las

contrataciones realizadas vía *outsourcing*, cuando se percataron de los casos en los cuales el importe de cuotas y aportaciones que ciertas empresas realizaban a nombre de los trabajadores, hizo que hubieran reducciones drásticas al momento de cambiar el sistema de contratación.

Esta situación ha afectado a los trabajadores a largo plazo, porque los montos de sus pensiones y créditos hipotecarios son inferiores a aquellos a los que hubieran tenido derecho sino se hubiese utilizado esta práctica.

Desde el gobierno se ha argumentado que la multiplicación de nuevas formas de organización empresarial, busca que las empresas puedan insertarse de mejor manera en un mercado cada vez más competido. Lo cierto es que muchas de estas nuevas formas de organización propician la inaplicación total o parcial de normas sociales entre las que están las relativas a la seguridad social.

Esto acarrea el deterioro de las finanzas públicas tras la limitación o franca evasión de obligaciones contributivas en materia de seguridad social y particularmente del pago de las cotizaciones sociales.

9. La flexibilización de las relaciones de trabajo a través de la contratación de un tercero para ejecutar algún proceso productivo dentro o fuera de la empresa contratante, se ha seguido utilizando para reducir gastos. Aunque el problema fundamental, cuando se externaliza o subcontrata, tiene que ver, con la falta de claridad sobre la manera en que quedan protegidos los derechos de los trabajadores. Delegar, a mediano y largo plazo, uno o más procesos, es correcto siempre y cuando no sean estratégicos del negocio, y ese tercero pueda acreditar experiencia y cumplimiento de la ley.

Bajo argumentos de eficiencia y competitividad las “*outsourcing*”, suplantaron el concepto de la subcontratación o maquila de servicios, mediante el ofrecimiento de ahorros financieros soportados en el pago de menos impuestos, cuando el objeto de esta figura no está relacionado con ello, sino con la simplificación procesos, y cabe mencionar que a mayor pago de impuestos corresponde en consecuencia mayor cantidad de ganancias y utilidades.

Hoy en día se sigue creyendo que tener a los empleados fuera del seguro social o cotizando un menor ingreso por nómina, representa una forma de ahorrar, pero las empresas no pueden basar sus ganancias en la evasión del pago de prestaciones laborales, IVA o ISR, pues lo fiscal es una consecuencia de lo financiero; si se busca eficiencia en la empresa se debe dar cumplimiento a la ley.

Actualmente existen esquemas que eluden el adecuado cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad social, mediante la figura del subcontrato, bajo posturas en el sentido de que el obrero de una planta, lleva a cabo actividades “especializadas”, ello con el propósito de simular el cumplimiento con una de las condiciones a que se refiere la ley.

Mediante contratos de prestación de servicios profesionales se evaden responsabilidades fiscales al no tener que retener impuestos y no reconocer la antigüedad de los trabajadores ni asumir la obligación de inscribir a los empleados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Así, cuando se quiere prescindir de los servicios de un empleado simplemente se rescinde el contrato de prestación de servicios profesionales y listo. Con ello no se paga indemnización constitucional ni antigüedad ni salarios caídos.

En realidad lo único que hace la empresa *outsourcing* es pagar a los trabajadores, por eso se le denomina coloquialmente como empresa pagadora, pues en la práctica todo lo relacionado con la selección, contratación y capacitación de los empleados lo hace el grupo empresarial, el cual le proporciona la información del empleado a la empresa *outsourcing* para la firma del contrato correspondiente.

Esto es un tremendo fraude ya que el grupo empresarial sólo está buscando evadir sus responsabilidades y contingencias fiscales y laborales, incluyendo las de seguridad social. Lo mismo hace la empresa *outsourcing*, ya que esta contrata a los empleados bajo el esquema de un contrato de prestación de servicios profesionales, con lo cual desaparece la relación laboral, al menos en papel.

En realidad el grupo empresarial la mayor parte del tiempo no necesita a la empresa *outsourcing* ya que esta última no es una empresa especializada en la contratación (no está certificada para ello), ni en la selección de trabajadores; y mucho menos en la capacitación de estos.

No cuenta con los esquemas ni la infraestructura para hacerlo, pues los empleados son seleccionados por el grupo empresarial y es este el que los contrata, verbalmente, claro. También es el grupo empresarial el que se encarga de la capacitación y el adiestramiento de los empleados. La empresa *outsourcing* sólo paga. Nada más. Entonces el beneficio del grupo empresarial, es evadir la enorme carga y responsabilidad que implica una relación laboral.

Lo absurdo de esto es que, a pesar de ser un tremendo fraude que perjudica al trabajador, y al fisco, no se cuenta con herramientas que permitan un mejor control de esta práctica.

**10.** La reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, ofrecía impulsar el empleo, especialmente en favor de las mujeres y jóvenes, mejorar el salario y en general las condiciones de trabajo, el combate al trabajo infantil, la libertad y democracia sindicales, la agilización de los procesos laborales, la inversión empresarial para crear empleos formales, introduciendo la subcontratación *outsourcing*. En realidad se ha precarizado el empleo, el salario, las prestaciones, el ejercicio de los derechos colectivos, la seguridad social, laboral y continúan las evasiones fiscales.

En efecto, los contratos de capacitación inicial a prueba, la inestabilidad en empleo que impide un proyecto de vida decente al trabajador y su familia, la terminación de la relación sin indemnización, el difícil acceso a una pensión por parte de las nuevas generaciones, la contratación por hora, semana y jornadas reducidas, su impacto en la pobreza, la educación de los hijos, la salud, vivienda, entre otros, debe obligarnos legislar con mayor rigurosidad sobre este esquema que se incorporó a la legislación.

Por ello debe estar debidamente justificada la rotación de la mano de obra a fin de que se dejen de omitir también las obligaciones de la seguridad social y fiscales. La inspección del trabajo no es sólo una función administrativa, es una obligación del Estado para dotar de equilibrio la producción y la tutela de los derechos humanos.

La urgencia de disponer de un área especializada a nivel técnico, que cuente con la facultada de solicitar a las empresas del sector público y privado, así como a las entidades financieras, la información necesaria para garantizar el estado de derecho, contribuye a hacer valer el como el cumplimiento que prevé la Ley Federal del Trabajo sobre el “cercioramiento” permanente que debe realizarse en cuanto a los requisitos que están obligadas a satisfacer las subcontratistas y sus beneficiarias.

La norma al prever esta obligación, debe dotar de mecanismos idóneos al Estado, con el propósito de llegar a la materialización de las consecuencias administrativas y las sanciones de tipo penal que se deriven de las violaciones que cometan la contratante y la contratista por las obligaciones contraídas.

Con tales certezas, la subcontratación puede dar continuidad a la actividad empresarial, transparentando su actuación y anulando la evasión de responsabilidades legales.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de la unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en términos de lo que establezca el Reglamento General de Inspección

del Trabajo y Aplicación de Sanciones y la Norma Oficial Mexicana sobre los requisitos aplicables para el funcionamiento de empresas subcontratistas y sus beneficiarias, las cuales forman parte de la presente propuesta.

Es importante mencionar que se regulan aspectos que hasta hoy solo con la voluntad de asociaciones dedicadas legalmente a la tercerización, reportaban cifras para la estimación de miles de empresas en el país (más de 3,000), aunque solo unas cuantas podían ser dadas de alta en su padrón.

Consecuentemente la alineación de sus procesos legales tanto de reclutamiento como de contratación, serán objeto de supervisión para que se cumplan los derechos de seguridad social y hacendarios del Estado.

Cambiar el paradigma de las empresas privadas y públicas que al contratar estos servicios es una tarea impostergable, y más aún cuando del cien por ciento de nóminas, en el mejor de los casos un treinta está bajo los criterios de la Ley, con altas de salario mínimo, y pagando otras cantidades las cantidades mediante otros conceptos discrecionales.

Finalmente, si uno de los primeros derechos del ser humano es el trabajo digno, con la estabilidad que ello conlleva, así como el acceso a los derechos mínimos previstos en el marco jurídico aplicable y a la seguridad social. Garanticemos con estas reformas un estado de bienestar mínimo para el trabajador y su familia; para traducir esto en el desarrollo económico y social que requiere nuestro país.

El primero en cumplir y hacer cumplir la ley es el Estado, por ello también en su ámbito de decisiones con otras empresas a las que se les transfieren recursos, se tendrá que acreditar la necesidad, pertinencia y eficiencia de los recursos humanos que subcontrate.

La administración de recursos públicos cobra importancia en la eficiencia del gasto corriente, y evita la fuente de proliferación de corrupción, de las constantes subcontrataciones con empresas privadas cuando estas se llevan a cabo bajo condiciones poco claras.

## **Fundamento legal**

Por lo anteriormente expuesto, la suscrita, Diputada Isaura Ivanova Pool Pech, integrante de la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, Con fundamento en lo establecido por los artículos 71, fracción II, 72 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados someto a la consideración de esta soberanía la presente iniciativa con proyecto de:

## **Decreto por el que se reforman y adicionan las fracciones XVIII y XIX, del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo**

**Artículo Primero.** Se adiciona la fracción XIX y se recorre para que sea la fracción XXI, adicionando también una fracción XX al artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

### **Artículo 40.**

...

**XIX. Elaborar el padrón y registro de empresas que se dediquen a la prestación de servicios de subcontratación y sus beneficiarias, así como la certificación del cumplimiento de los requisitos que establezca la Norma Oficial Mexicana sobre los requisitos aplicables para el funcionamiento de empresas subcontratistas y sus beneficiarias.**

**XX. Realizar las inspecciones ordinarias y extraordinarias a que se refiere el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, mismas que tienen por objeto garantizar el cumplimiento del estado de derecho.**

**XX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.**

**Artículo Segundo.** Se reforma el artículo 15-C y se adiciona la fracción V recorriendo está para que sea la fracción VI, del artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo

**Artículo 15-C.** La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

**De acuerdo a los resultados de las inspecciones a que se refiere la fracción XIX del artículo 132 de esta ley, se dará vista a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y al Ministerio Público Federal de las presuntas irregularidades que en su caso impliquen la responsabilidad de servidores públicos y particulares en la comisión de los delitos a que se refieren los artículos 69-B, 108 y 109 del Código Fiscal de la Federación y 400 Bis del Código Penal Federal.**

**Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en términos de las disposiciones legales aplicables.**

**Artículo 540...**

**V. Cuando se presuma la violación de la normatividad laboral y fiscal en los temas relacionados con la seguridad y riesgos a la salud, integridad física, trabajo digno o decente, inclusión laboral, formalización del empleo, capacitación y productividad, se iniciará el procedimiento administrativo sancionador que corresponda de acuerdo a los resultados de las inspecciones a que se refiere la fracción XIX del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, y se dará vista a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y al Ministerio Público Federal, de las presuntas irregularidades que en su caso impliquen la responsabilidad de servidores públicos y particulares en la comisión de los delitos a que se refieren los artículos 69-B, 108 y 109 del Código Fiscal de la Federación y 400 Bis del Código Penal Federal.**

**VI. Las demás que le confieran las leyes.**

### **Artículos Transitorios**

**Primero.** El Ejecutivo federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaborará dentro del término de 90 días naturales a la publicación en el Diario Oficial de la Federación de la presente reforma, las adecuaciones al Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, a efecto de que se implementen las inspecciones ordinarias y extraordinarias dirigidas a empresas subcontratistas y sus beneficiarias, en virtud de que hasta antes de la entrada en vigor de la presente reforma reformas estaban exentas de esta obligación.

**Segundo.** El Ejecutivo federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaborará dentro del término de 90 días naturales a la publicación en el Diario Oficial de la Federación, la Norma Oficial Mexicana sobre los requisitos aplicables para el funcionamiento de empresas subcontratistas y sus beneficiarias, a que se refiere la fracción XVIII del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

**Tercero.** La Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión asignará para el ejercicio fiscal 2017, la suficiencia de los recursos presupuestales, a efecto de que se cuente con el personal que a nivel técnico acredite la capacitación que requiere para llevar a cabo las inspecciones de la materia.

**Cuarto.** El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

#### **Notas**

1 Ernesto Luna Vargas, Administrador de la Auditoría Fiscal Federal del Servicio de Administración Tributaria (SAT), 28-11-2014 <http://www.dineroenimagen.com/2014-11-28/47051>

2 Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Pleno, 91-96 Primera Parte, pág. 173

3 Artículos 33, fracción I, inciso h) y 35 del Código Fiscal de la Federación

4 Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones Publicado el 17 de junio de 2014 en el Diario Oficial de la Federación

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 5 de abril de 2016.

Diputada Isaura Ivanova Pool Pech