

## **INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL, A CARGO DEL DIPUTADO MANUEL DE JESÚS BALDENEBRO ARREDONDO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PES.**

El que suscribe, Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Encuentro Social en la LXIV Legislatura, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I, 77, 78 y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el primer párrafo y se adicionan uno segundo, los incisos A, con las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX; B, con fracciones I, II, III, al artículo 15-A; se reforma el primer párrafo y se le adicionan los párrafos segundo, tercero y cuarto al artículo 15-B; se reforman y adicionan las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX y X al artículo 15-C; se reforma el artículo 15-D; se adiciona el artículo 15-E, con dos párrafos; se adiciona el artículo 15-F con dos párrafos; y se reforma el artículo 1004-C, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

### **Exposición de Motivos**

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** dispone de un sistema basado en normas en materia de trabajo para promover e implementar mecanismos que den oportunidades para que toda persona en edad para trabajar accedan a un empleo decente y productivo, que este sustentado en condiciones de libertad, equidad, igualdad, seguridad y dignidad, lo cual, toma gran relevancia debido a los estragos y realidad que ha dejado la pandemia del Covid-19 y donde la reactivación laboral debe ceñirse en mejores condiciones para las personas trabajadoras.

La misma **organización internacional** insta a los Estados que la integran que adopten y respeten la seguridad y la salud de las y los trabajadores; asimismo que las modalidades de trabajo, la protección de categorías específicas de trabajadores, la no discriminación, la seguridad social y la protección del empleo sean garantías inalienables e irrenunciables para los trabajadores y los patrones donde los gobiernos tiene la obligación de implementar y mantener condiciones de trabajo decente que se ajustan a las necesidades socioeconómicas que exigen los tiempos actuales.

La misma organización internacional refiere que **en el mundo se deben alentar y perfeccionar las políticas laborales** para que las y los trabajadores tengan condiciones que les permitan realizar su trabajo en la nueva normalidad donde es fundamental erradicar las malas prácticas en todas las modalidades de empleo como lo son: la simulación patronal, la evasión tributaria y la violación de derechos laborales; por lo que, es necesario de les garantice la protección social y la protección de los salarios, entre otros derechos, asumiéndose como un compromiso social para alcanzar el bienestar de la clase trabajadora y productiva.

La **Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de junio de 2019** reafirmó que la elaboración, la promoción, la ratificación y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo tienen una importancia fundamental. Todos los instrumentos jurídicos de la OIT establecen un nivel básico de normas sociales mínimas acordadas por todos los actores de la economía mundial.

Esta **declaración se centra** en el ser humano y enfocada en tres acciones prioritarias:

- Aumentar la inversión en las capacidades de las personas;
- Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo; y
- Aumentar la inversión en el trabajo decente y sostenible.

En este sentido, es necesario que las modalidades de trabajo sean adecuadas y actualizadas con base a las necesidades socioeconómicas y productivas de cada país, tal es el caso de la **subcontratación laboral conocida como *outsourcing***.

**La subcontratación laboral (*outsourcing*)** es una modalidad de trabajo que está presente desde el siglo XIX, iniciando en la planta textil de Nueva Inglaterra, la cual, movía su producción a las Carolinas. Actualmente en el mundo la subcontratación (*outsourcing*) es cada vez más utilizada por sectores económicos.

Un **análisis comparativo sobre subcontratación laboral (*outsourcing*)** realizado antes de la pandemia de Covid-19 por la revista electrónica *Ius Labor*, de la Universitat Pompeu Fabra evaluó con 10 preguntas los ordenamientos legales de Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú, República Dominicana, Uruguay y Canadá, siendo las principales conclusiones las siguientes:

### **1. La licitud del *outsourcing* en la producción de una organización :**

- En todos los países analizados, la subcontratación es una forma lícita de organización de la producción (tanto países europeos como americanos). En países europeos la libertad de empresa se encuentra constitucionalmente reconocida.
- Brasil, no regula esta figura y es materia de desarrollo jurisprudencial, aunque si es admitida

### **2. Limitaciones o prohibiciones legales para descentralizar la actividad de las empresas:**

- Alemania, Portugal y Reino Unido no tienen limitaciones, pero existe una tendencia en restringir la subcontratación en sectores como la construcción o el sector bancario.
- Bélgica prevé prohibiciones en la industria petrolera.
- Francia y España tienen una normativa especial para utilizar esta figura en el sector de la construcción.
- Italia impone restricciones de contratación en lo referente a actividades riesgosas y de forma parcial en el sector bancario.
- Grecia restringe totalmente el *outsourcing* en el sector bancario, salvo autorización por parte de la autoridad pública.
- En la mayor parte de los países latinoamericanos, no existe una tendencia a prohibir o restringirla figura de la descentralización.
- En Argentina, en donde la negociación colectiva es un tema crucial, los trabajadores y empresarios han consensuado restricciones en algunos sectores de la actividad económica.
- En Canadá (Ontario) tampoco existen límites a la descentralización productiva, salvo en los casos de transmisión de empresas o en situaciones de traspaso ilegal de trabajadores.

### **3. Responsabilidad laboral o de seguridad social de la empresa principal hacia con los trabajadores de la empresa contratista (corresponsabilidad):**

- Alemania y Reino Unido no contemplan algún tipo de responsabilidad de la empresa principal con respecto a las obligaciones laborales del subcontratista, excepto en los casos de transmisión de empresas.
- Grecia y Portugal contemplan algún tipo de responsabilidad solidaria en supuestos como de seguridad y salud laboral. En Portugal cuando las empresas mantienen una relación corporativa, el 80% del ingreso del trabajador lo recibe de la empresa principal.
- España estipula que la empresa principal será solidariamente responsable, en el caso de deudas salariales o de seguridad social, cuando la subcontratación se efectúe sobre la “actividad principal” de la empresa.
- Bélgica y Francia son responsables solidariamente en las deudas salariales y de Seguridad Social, independientemente de las características de la subcontratación, aun y cuando los trabajadores no desarrollen su función en la empresa principal.
- Italia prevé una herramienta legal en su regulación que lo exonera de esta clase de responsabilidad.
- Perú requiere el desplazamiento continuo de trabajadores de la empresa contratista a las instalaciones de la empresa principal.
- Chile y Uruguay regulan el denominado “derecho a ser informado” y la “responsabilidad subsidiaria”.

#### **4. Responsabilidad en relación con las aportaciones a planes y fondos de pensiones de la empresa principal hacia con los trabajadores de la empresa contratista.**

La mayoría de los países no extienden la responsabilidad de la empresa principal en la subcontratación productiva, con excepción de

- Italia, al no limitar la responsabilidad solidaria de la empresa principal a determinadas deudas, también se extiende en el caso de aportaciones a planes o fondos para pensiones.
- México, la empresa usuaria asume responsabilidad subsidiaria respecto de tales obligaciones.

#### **5. La igualdad de trato entre los trabajadores de la empresa contratista y la empresa principal (condiciones laborales).**

- Debido a la reducción de costos en materia laboral. La mayoría de los países no regulan un principio de igualdad de trato entre la empresa contratista y la principal.
- Derivado de la Directiva 2001/23/CE45 de la Unión Europea, este trato se encuentra en el tema de subcontratación derivada de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.
- República Dominicana contempla la aplicación de este principio (igualdad) de la empresa contratista sobre las condiciones laborales aplicables a los de la empresa principal.

#### **6. Consecuencias de la descentralización fraudulenta o cesión ilegal de trabajadores:**

En las regulaciones analizadas, la legalidad de la subcontratación, se encuentra condicionada al cumplimiento de determinados requisitos de forma por ambas partes (empresa principal y contratista), que tienen que ver con la

existencia de una verdadera empresa (constituida legalmente) y con criterios organizativos propios en el desarrollo de su actividad.

En el caso de los países de Europa, contempla supuestos fraudulentos cuando:

El objeto de la contratista se limita únicamente a poner a disposición trabajadores a la empresa principal.

Cuando exista una empresa ficticia (contratista).

Cuando la empresa principal actúa con poderes de dirección, organización y control.

Portugal, contraviniendo lo anterior y simulando, consiente la cesión de trabajadores entre empresas asociadas a través de un contrato mercantil, con duración determinada, y con trabajadores contratados mediante un contrato indefinido y con su consentimiento.

En el caso de América Latina, se contempla la existencia de fraude por la ausencia de causas reales en la celebración de contratos de este tipo. (Argentina y Perú) o por la restricción de los derechos de los trabajadores (Chile, Colombia, México), la inexistencia de condiciones de autonomía e independencia por parte la empresa contratista (Perú y Uruguay), cuando existe pertenencia de las empresas involucradas en un mismo grupo de empresas (República Dominicana y Uruguay).

Las consecuencias por el uso fraudulento provocan que ambas empresas (principal y contratista) asuman de forma solidaria las deudas laborales y de Seguridad Social, el reconocimiento de la relación laboral (trabajador-empresa principal) y responsabilidades de carácter administrativo (sanciones económicas) o penales (responsabilidad penal de las personas morales).

Brasil, Colombia, Chile, Perú, República Dominicana y Uruguay, destacan la declaración de una relación laboral entre el trabajador y la empresa principal.

Argentina, Colombia, Chile y Perú contemplan la imposición de sanciones económicas.

Costa Rica contempla la declaración de responsabilidad solidaria entre las empresas.

En el caso de Canadá, para acreditar la utilización fraudulenta en esta figura, está vinculada a supuestos de “empleadores relacionados”. Es decir, la existencia de un solo empleador y, por consiguiente, se considera la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales entre la empresa principal y la contratista.

## **7. Contratación de personas en empresas de trabajo temporal:**

- La contratación de personas en empresas de trabajo temporal se permite prácticamente en todos los países analizados.

- La contratación de personas en este tipo de empresas tiene el carácter temporal.

Su regulación estipula algunos supuestos en los que se permite y esencialmente versa sobre la sustitución temporal de trabajadores, incrementar la producción, ejecución de obras o servicios determinados.

- En Costa Rica y República Dominicana esta figura no está regulada.

- Italia, Reino Unido y Canadá contemplan en sus regulaciones que este tipo de esquema de contratación se puede realizar por tiempo determinado o de forma permanente (sin restricción de tiempo).
- Bélgica permite la contratación por un tiempo máximo de seis meses.
- Grecia permite esta relación laboral temporal, por un término de 36 meses.
- Francia e Italia aprueban este tipo de contratación, para personas sin trabajo o con riesgos de exclusión social.

## **8. Restricciones por actividad económica para contratar personas en empresas de trabajo temporal:**

- En los países europeos, se restringe la contratación bajo este régimen, cuando se pretenda substituir trabajadores al momento de haberse declarado una huelga en la empresa usuaria.

Portugal restringe contratar personas en empresas de trabajo temporal, cuando haya existido un despido colectivo o por causas empresariales en los tres, seis o doce meses anteriores.

- Portugal y España estipulan que no se podrán contratar personas bajo este régimen de empleo temporal, cuando sea para trabajos peligrosos y que pongan en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.
- Portugal y España prohíben contratar personas de una empresa de trabajo temporal para transferirlos a otra con el mismo objetivo.
- Alemania, Bélgica y Grecia prohíben la contratación de personas en empleos ofrecidos por empresas de trabajo temporal, cuando se trate del sector de la construcción.
- Grecia prohíbe la contratación de personas bajo este régimen de características temporales cuando se trate de organizaciones públicas.
- Argentina, Colombia, Chile y Perú restringen la contratación de personas en empresas de trabajo temporal, cuando se pretenda substituir por trabajadores que hayan declarado la huelga de sus labores en la empresa usuaria.
- Costa Rica no contempla la restricción de sustitución de trabajadores en caso de huelga en la empresa usuaria.
- Colombia y Chile restringen la contratación de personas, por una empresa de empleo temporal cuando las organizaciones pertenezcan a un mismo grupo o consorcio.
- Canadá, Brasil, Costa Rica y República Dominicana no imponen restricciones regulatorias para contratar personas con algún tipo de restricción por actividad económica.

## **9. Obligaciones de carácter laboral y de Seguridad Social para las empresas de trabajo temporal y para las empresas usuarias:**

- En los países analizados de Europa, estipulan la responsabilidad directa a las empresas de trabajo temporal. Con excepción de Grecia e Italia, que sí establecen una responsabilidad subsidiaria.

- Alemania, España, Francia y Portugal agregan en su normativa que, en caso de insolvencia de la empresa de trabajo temporal en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, la empresa usuaria obtendrá la responsabilidad de forma subsidiaria.

- Canadá contempla que, en el caso de las obligaciones laborales, se atribuye a la empresa de empleo temporal, pero también podrá la empresa usuaria ser corresponsable de dichas obligaciones, cuando se trate de proteger los derechos de los trabajadores.

- Argentina, Brasil, Colombia, Perú y Uruguay reconocen la obligación del cumplimiento con las obligaciones laborales y de Seguridad Social a la empresa de trabajo temporal, respecto de sus trabajadores.

- Chile contempla una responsabilidad subsidiaria entre ambas empresas (usuaria y la que otorga el empleo temporal).

## **10. Determinación de las condiciones laborales contratadas mediante empresas de trabajo temporal y cedido a empresas usuarias:**

- El artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE54 del 19 de noviembre de 2009 de la Unión Europea, reconoce la igualdad de trato, y el derecho a la obtención de las mismas condiciones laborales, como si hubiere sido contratado directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto de trabajo. Lo anterior con respecto a las condiciones de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

- Reino Unido, se estipula que sí durante doce semanas el trabajador se encuentra en la misma posición para una misma empresa cliente, mediante uno o varios contratos de cesión laboral, se respetarán sus derechos laborales, con base en la Directiva 2008/104/CE.

- Chile, Costa Rica y República Dominicana no lo estableces en su normativa u otra a fin (igualdad de trato).<sup>1</sup>

**Elena Achar, directora de Asuntos Públicos de tallentiaMx** refirió al diario *El Economista* que alrededor de 250 millones de personas en el mundo se integran al mercado laboral a través de empresas responsables de subcontratación (*outsourcing*) régimen laboral cuyo valor es cercano a 100 mil millones de dólares; indicó que sólo en Alemania 12 por ciento de los nuevos empleos es tercerizado, en Francia 19 y en Brasil 24. Mientras, en Polonia e India, la población joven subcontratada es de 87 y 75 por ciento, respectivamente. Por lo que corresponde a las mujeres subcontratadas laboralmente son de 74 por ciento en Austria y 62 en Finlandia.

Por tanto, la **subcontratación laboral (*outsourcing*)** es una modalidad de trabajo que se ha extendido a diferentes sectores en el ámbito internacional y nacional con diversas características, pero, similares problemáticas como lo son: la simulación patronal, la evasión tributaria y la violación de derechos laborales. Cabe señalar que esta práctica si se implementa por ley con disposiciones que garanticen de manera igualitaria los derechos y obligaciones del trabajador; un trabajo decente; derechos y obligaciones del patrón; una relación de trabajo; un salario mínimo profesional; prestaciones; seguridad social, entre otros derechos, contribuye al fortalecimiento de la economía y la productividad.

La adecuada adopción de **la subcontratación laboral (*outsourcing*)** representa diversos beneficios, tales como

- Reducción de costos administrativos de las empresas que están vinculadas al reclutamiento, selección y capacitación del personal manejo de nóminas;

- Acceso a personal especializado y permitir a las empresas enfocarse en sus líneas principales de negocio; e

- Impulsa el desarrollo de la economía formal, de las empresas y del bienestar de los trabajadores y sus familias.

Ahora bien, en **México la subcontratación laboral (outsourcing)** llega en **1970**, a través de la contratación de servicios básicos, como limpieza y vigilancia, entre otros, e inician trabajos por esta modalidad las empresas consultoras; en **1994**, debido a la negociación del Tratado de Libre Comercio se inicia la modalidad en los trabajos de aplicación en procesos industriales como manufactura, asimismo, llega en los sectores financiero, tecnológico y logístico; en **2002**, nace la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, la cual vigila que sus asociados cumplan las leyes fiscales y laborales.

En **2009** se reformaron el artículo 15-A y el segundo párrafo del artículo 75 de la Ley del Seguro Social; en **2012** se reconoció la subcontratación en la Ley Federal del Trabajo; en **2013**, esta modalidad de trabajo aumentó en el desarrollo de actividades relacionadas con capital humano, procesos fiscales, TIC, procesos de negocios, administración; control de proyectos y auditoría interna.

En **2016**, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, trabajaron en la definición de la NOM para la subcontratación laboral, con la finalidad de que se cumplan en su totalidad las obligaciones patronales, fiscales, de seguridad social, vivienda y ahorro para el retiro; en **2017**, el Servicio de Administración Tributaria y el Instituto Mexicano del Seguro Social trabajan para prevenir malas prácticas en el ejercicio de la figura de la subcontratación; y en **2018**, el Servicio de Administración Tributaria creó las reglas relativas a la subcontratación en materia de regulación fiscal en este esquema laboral.<sup>2</sup>

El **Inegi refiere que la subcontratación laboral** es cuando las empresas se enfrentan de manera continua con decisiones encaminadas a mejorar la calidad de sus productos y buscan contratar empresas especializadas en determinadas tareas que hagan esa fracción del trabajo con mejores resultados y en donde son necesarios dos elementos esenciales: una empresa contratada que ofrezca sus servicios y otra empresa que los contrate.

Los **censos económicos del Inegi de 2003, 2008 y 2013** indican que la subcontratación laboral aumentó, ya que en 2003 el personal subcontratado fue de 1 002 697, es decir, 6.2 por ciento; en 2008, fue de 2 342 303, equivalentes a 11.6; y 3 018 127, que es 14.0; en 10 años la modalidad de subcontratación laboral creció alrededor de 201 por ciento.

El **Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM publicó en 2015 la Encuesta Nacional de Economía y Empleo**, que señaló que de los empleados cuyo régimen laboral es la subcontratación 46.4 por ciento no cotiza en la seguridad social; y 14.5 de este tipo de empleados carece de un contrato por escrito. Esto deja en estado de indefensión a las y los trabajadores, y a sus familias, ya que, por un lado, no tienen acceso a los servicios salud y seguridad social, así como, se vulnera sus derechos y obligaciones respecto al patrón a no existir contrato por escrito, esto afecta derechos de agrupación colectiva y sindicalización.

Recientemente fueron dados a conocer los resultados del **Censo Económico 2019 del Inegi**, que refirió que en México, la subcontratación laboral (*outsourcing*) registró un crecimiento anual de 5.5 por ciento; en 2014 había un registro de alrededor de 3.5 millones de trabajadores en esta modalidad laboral y en 2019 llegó a 4.6 millones de trabajadores subcontratados, en este sentido 1 de cada 5 trabajadores en México labora en el esquema de subcontratación laboral.

Al respecto, la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** ha indicado que en México hay aproximadamente 6 mil empresas de subcontratación laboral que han vulnerado los derechos de las personas trabajadoras subcontratadas; estas empresas evaden alrededor de 21 mil millones de pesos cada año.

Por esta razón, la **Fiscalía General de la República** tiene 51 denuncias ligadas a empresas fachadas, con facturación falsa y con gastos, que fueron presentadas por la **Unidad de Inteligencia Financiera** donde 31 están ligadas con empresas fachada, 15 de facturación falsa y 5 con gastos de subcontratación laboral (*outsourcing*).

Un ejemplo más lo da **Mónica Flores de Manpower Group Latinoamérica**, que señala que en la reactivación económica ha sido aprovechada por la informalidad, el subempleo, y ha facilitado a las malas prácticas y actos ilegales en nombre de la **subcontratación laboral**, lo cual, alientan la simulación en el pago de impuestos y seguridad social afectando directamente el salario, la estabilidad laboral y las prestaciones de las y los trabajadores.

La modalidad de subcontratación laboral debe fortalecerse, ya que es una vía legal **para incentivar la creación de empleo y combatir la informalidad** y las malas prácticas que de acuerdo al Instituto Mexicano del Seguro Social en diciembre del 2019 hubo 64 mil empleados subcontratados despedidos por grupos de empresas *outsourcing*.

Por tal motivo, es necesario **adecuar el marco jurídico en materia laboral** que regula la subcontratación para que las empresas que se dedican lícitamente al mantenimiento, manejo de residuos, administración de personal, informática, tecnología, almacenaje, distribución, transporte, capacitación, consultorías jurídicas, vigilancia, limpieza, archivo de información, relaciones públicas, logística, empaque, entre otras, tenga un sustento legal con base en la nueva normalidad, y la exigencia laboral, social y económica que México requiere; además evitar

- **Informalidad laboral:** es el incumplimiento de obligaciones patronales y que permite ofrecer fuentes de empleo que carecen de condiciones dignas y decentes, precarizar el salario, incumplir con obligaciones de seguridad social, Infonavit, afore, entre otras, además de no acceder a capacitación y desarrollo e incumplir normas de seguridad, higiene y medio ambiente.
- **Exponer datos confidenciales:** pone en riesgo de que la información confidencial de los recursos humanos de la compañía quede expuesta frente a terceros.
- **La falta de orientación al cliente:** cuando el proveedor subcontratado puede atender las necesidades de diversas empresas o negocios a la vez, pero, el servicio podría carecer del enfoque real que requiere tal negociación.
- **Comercialización del servicio:** usando como valor más importante la generación de beneficios y ahorros que afectan los derechos de los trabajadores y al erario.
- **Prácticas evasoras:** desarrollar, aceptar y operar con cualquier modelo de simulación, evasión y/o elusión.
- **Subregistrar el salario:** para propósitos de pago de obligaciones obrero patronales.<sup>3</sup>

Desde el **Grupo Parlamentario del PES** tenemos la convicción de fortalecer la modalidad de subcontratación laboral (*outsourcing*) con disposiciones legales que no permitan la simulación, evasión y elusión, las cuales, afectan al salario, el pago de impuestos y el pago de cuotas de seguridad social atropellando los derechos laborales de las personas trabajadoras y la calidad de las empresas que cumplen con sus obligaciones, por lo que, es una responsabilidad social y de Estado garantizar eficaz y eficientemente la subcontratación laboral.

La reforma en materia de **subcontratación laboral coadyuvará a dar certeza a la inversión, creación de empleos, competitividad y productividad** que dará cumplimiento a los compromisos internacionales en materia laboral como los signados en el Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, T-MEC, **pero, sobre todo se le cumplirá a las personas trabajadoras y a las empresas que prestan servicios y ejecutan obras conforme a la ley.**



**Algunas ventajas de la subcontratación laboral** son la rapidez, la especialización, trabajadores con conocimientos técnicos, certeza jurídica en materia laboral y fiscal, mejora continua, productividad, eficiencia, flexibilidad laboral, distribución de riesgos; organización, tecnología: reducción de los costos operacionales y en contratación, búsqueda del crecimiento de las empresas, entre otros.

Es un **compromiso social irrenunciable, es legislar lo socialmente correcto para contrarrestar las malas prácticas que han proliferado y dañado el régimen de subcontratación laboral y que han salido a la luz durante la pandemia del Covid-19.**

Esta **iniciativa acompaña al presidente de México, Andrés Manuel López Obrador**, en el combate de la corrupción contra empresas simuladoras que dañan la economía de las personas trabajadoras subcontratadas, al sistema de tributación y los derechos laborales, así también, se une a la voluntad legislativa de diversas fracciones parlamentarias que quieren **construir una subcontratación laboral más eficaz y eficiente, con base en la: igualdad, seguridad social, salud y dignidad .**

### **Por tanto**

- Se propone ampliar la definición de subcontratación;
- Se disponen elementos del régimen de subcontratación;
- Se especifican condiciones mínimas que deberá cumplir el régimen de subcontratación;
- Se considera que los requisitos que deberá tener el contrato de subcontratación los expedirá un grupo interinstitucional de subcontratación laboral;
- Se establece que la subcontratación seguirá las condiciones de trabajo previstas en los artículos 24 a 26 de la Ley Federal del Trabajo;
- Se dispone que el contratista estará obligado a garantizar los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras;
- Se dispondrá que el contratante o beneficiario estará obligado a salvaguardar la seguridad e higiene de las personas trabajadoras subcontratadas;
- Se indica que el contratante o beneficiario serán considerados como patrón solidario en caso de incumplimiento en las obligaciones del contratista en materia de seguridad social;
- Se enumeran los derechos de las personas trabajadoras por el régimen de subcontratación;
- Se creará un grupo interinstitucional de subcontratación laboral; se crea el Registro Nacional de Subcontratación;
- Se establece un sistema de gestión que realizarán las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y Economía;
- Se dispone que los contratos serán invalidados cuando no estén inscritos en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación y cuando las inspecciones demuestren que tienen prácticas contrarias a la ley;

- Se establece la prohibición para que se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante al contratista con el fin de disminuir derechos laborales;
- Se disponen sanciones a quienes vulneren los derechos laborales, seguridad social y pago de impuestos; y
- Se establecen un Régimen Transitorio, que contemplan: la entrada en vigor del decreto; se ajustará al presente decreto la reglamentación en materia de trabajo en 180 días posteriores a su entrada en vigor; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá los lineamientos para el funcionamiento del Registro Nacional de Empresas de Subcontratación en 90 días posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, donde el grupo interinstitucional de subcontratación laboral que encabezará la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá los lineamientos para su funcionamiento en 90 días posteriores a la entrada en vigor del presente decreto.

En este sentido, el régimen de **subcontratación laboral** será cuando un patrón denominado contratista realice con una o varias personas trabajadoras un contrato por escrito para ejecutar obras, prestar servicios o cualquier trabajo lícito con subordinación directa o, en su caso, sea a través de otra persona física o moral que será denominada contratante o beneficiario que directa o indirectamente establecerá las funciones que deberán realizar la o las personas trabajadoras en favor del contratista a cambio de un salario mínimo profesional, seguridad social y prestaciones correspondientes.

Es necesario que el desarrollo y la ejecución de las obras, servicios o cualquier otro trabajo lícito que previamente se especificaron en el contrato serán vigilados por el contratista, contratante o beneficiario según sea el caso.

También se considerara fundamental **mencionar los elementos que integran el régimen de subcontratación**, como el trabajador; trabajo; contrato por escrito; relación de trabajo; patrón denominado contratista; persona física o moral denominada contratante o beneficiario; salario mínimo profesional; seguridad social y prestaciones sociales.

Es necesario establecer **tres condiciones mínimas que deberá cumplir el régimen de subcontratación**, siendo las siguientes: no abarcar la totalidad de las actividades que desarrolla el contratante o beneficiario; justificación por su carácter específico, eventual y especializado de subcontratación y la subcontratación no podrá ser prestado por personas, físicas o morales, que no se encuentren inscritas en el Registro a que se refiere el artículo 15- E de esta ley.

Los **requisitos que se deberán cumplir para realizar un contrato de subcontratación** laboral los expedirá el grupo interinstitucional de subcontratación laboral para evitar actos de corrupción.

Los contratos **del régimen de subcontratación** tendrán que cumplir con lo dispuesto en los artículos 24, 25 y 26 de esta ley. Por ello, el contratista en cualquier tipo de subcontratación estará obligado a garantizar los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras; a su vez, el contratante o beneficiario estarán obligados a salvaguardar la seguridad e higiene de las personas trabajadoras.

El **contratante o beneficiario** serán considerados como patrón solidario en caso de incumplimiento en las obligaciones del contratista en materia de seguridad social.

Los **derechos de la persona trabajadora en el régimen de subcontratación**, tales como: Igualdad de trato, no discriminación; libertad sindical y negociación colectiva; salario mínimo profesional, entre otros.

Se crea un **grupo interinstitucional de subcontratación laboral** conformado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los

Trabajadores y el Servicio de Administración Tributaria establecerá los requisitos para realizar contrato de subcontratación; llevará a cabo cada tres meses o de manera extraordinaria inspecciones para dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos laborales, seguridad social y fiscales con la finalidad de implementar estrategias de política pública que permita innovar y fortalecer el régimen de subcontratación con la finalidad de prevenir la simulación, evasión y elusión.

Será **obligación del contratista, contratante o beneficiario** estar inscritos en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación que dependerá de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Mencionar que el grupo interinstitucional coadyuvará con el Registro Nacional para intercambiar información, además, las **Secretarías del Trabajo y Previsión Social, y de Economía** establecerá un sistema de gestión para mejorar la calidad de las prácticas en materia de subcontratación.

Otra medida de **prevención para contrarrestar malas prácticas en el régimen de subcontratación** será que los contratos serán invalidados cuando no estén inscritos en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación y cuando las inspecciones demuestren que tienen prácticas de simulación, evasión y elusión que vulneran los derechos laborales y la recaudación fiscal. También **estará prohibido que se transfieran** de manera deliberada trabajadores de la contratante al contratista con el fin de disminuir derechos laborales.

Habrá **sanción económica equivalente de 500 a 10000 veces a la Unidad de Medida y Actualización** a quien utilice el régimen de subcontratación para simular, evadir y eludir responsabilidades en materia de derechos laborales, seguridad social y pago de impuestos con independencia de las sanciones que señalen la legislación correspondiente.

En el régimen transitorio se **considera la entrada en vigor del decreto; se ajustará al presente decreto la reglamentación en materia de trabajo en 180 días posteriores a su entrada en vigor; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá los lineamientos para el funcionamiento del Registro Nacional de Empresas de Subcontratación en 90 días posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto; el grupo interinstitucional de subcontratación laboral que encabezará la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá los lineamientos para su funcionamiento en 90 días posteriores a la entrada en vigor del presente decreto.**

Por lo expuesto, fundado y motivado someto a consideración de este pleno la presente iniciativa con proyecto de

**Decreto que reforma el primer párrafo y adiciona un párrafo segundo, los incisos A, con las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX; B, con las fracciones I, II, III, al artículo 15-A; reforma el primer párrafo y adiciona los párrafos segundo, tercero y cuarto al artículo 15-B; reforma y adiciona las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX y X al artículo 15-C; reforma el artículo 15-D; adiciona el artículo 15-E con dos párrafos; adiciona el artículo 15-F, con dos párrafos; y reforma el artículo 1004-C, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo**

**Único.** Se reforma el primer párrafo y se adiciona un párrafo segundo, los incisos A, con fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX; B, con fracciones I, II, III, al artículo 15-A; se reforma el primer párrafo y se le adicionan los párrafos segundo, tercero y cuarto al artículo 15-B; se reforma y adicionan las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX y X al artículo 15-C; se reforma el artículo 15-D; se adiciona un artículo 15-E con dos párrafos; se adiciona un artículo 15-F con dos párrafos; y se reforma el artículo 1004-C, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 15-A.** El trabajo en régimen de subcontratación será cuando un patrón denominado contratista realice con una o varias personas trabajadoras un contrato por escrito para ejecutar obras, prestar servicios o cualquier trabajo lícito con subordinación directa o, en su caso, sea a través de otra persona física o moral que será denominada contratante o beneficiario que directa o indirectamente establecerá las funciones que deberán realizar la o las personas trabajadoras en favor del contratista a cambio de un salario mínimo profesional, seguridad social y prestaciones sociales.

El desarrollo, seguridad y ejecución de las obras, servicios o cualquier otro trabajo lícito que previamente se especificaron en el contrato serán vigilados por el contratista, contratante o beneficiario según sea el caso.

**A.** Se considerarán como elementos del régimen de subcontratación

- I.** Al trabajador;
- II.** Al trabajo;
- III.** Al contrato por escrito;
- IV.** La relación de trabajo;
- V.** El patrón denominado contratista;
- VI.** La persona física o moral denominada contratante o beneficiario;
- VII.** El salario mínimo profesional;
- VIII.** La seguridad social; y
- IX.** Las prestaciones sociales.

**B.** El trabajo en régimen de subcontratación deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- I.** No podrá abarcar la totalidad de las actividades que desarrolla el contratante o beneficiario;
- II.** Deberá justificarse por su carácter específico, eventual y especializado; y
- III.** No podrá ser prestado por personas, físicas o morales, que no se encuentren inscritas en el Registro a que se refiere el artículo 15- E de esta ley.

**Artículo 15-B.** Para que el patrón denominado contratista pueda realizar un contrato de subcontratación con otra persona física o moral denominada contratante o beneficiaria para ejecutar obras, prestar servicios o cualquier trabajo lícito deberá ser por escrito y contar con los requisitos que expedirán el grupo interinstitucional de subcontratación laboral.

La subcontratación que realice un patrón denominado contratista con una o varias personas trabajadoras deberá apegarse a lo que disponen los artículos 24, 25 y 26 de esta ley.

El contratista está obligado a garantizar los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras que contrate bajo este régimen. Por su parte, el contratante o beneficiario estarán obligados a

salvaguardar la seguridad e higiene de las personas trabajadoras que se encuentren bajo el régimen mencionado, en el desarrollo de sus actividades dentro de los centros laborales, lugares o formas en las que se les señale que ejercerán sus labores.

El contratante o beneficiario serán considerados como patrón solidario en caso de incumplimiento en las obligaciones del contratista en materia de seguridad social.

**Artículo 15-C. Son derechos de la persona trabajadora en el régimen de subcontratación**

- I. Igualdad de trato y no discriminación;**
- II. Libertad sindical y negociación colectiva;**
- III. Salario mínimo profesional, debiendo informarle su percepción bruta y neta mensual**
- IV. Reconocimiento de su antigüedad laboral;**
- V. Recibir comprobantes de nómina debidamente registrados ante la autoridad;**
- VI. Reparto de utilidades;**
- VII. Prestaciones de seguridad social;**
- VIII. Acceso a la capacitación;**
- IX. Indemnización en caso de accidente o enfermedad de trabajo; e**
- X. Información por escrito de las condiciones de trabajo, salario y la persona física o empresa para la cual prestará sus servicios ya sea en el carácter de contratista, contratante o beneficiario.**

**Artículo 15-D. El grupo interinstitucional de subcontratación laboral conformado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el Servicio de Administración Tributaria establecerá los requisitos para realizar contrato de subcontratación; llevará a cabo cada tres meses y de manera extraordinaria inspecciones para dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos laborales, seguridad social y fiscales desarrollando una plataforma informática que genere el registro y control para implementar estrategias de política pública que permita innovar y fortalecer el régimen de subcontratación con la finalidad de prevenir la simulación, evasión y elusión.**

**Artículo 15-E. El contratista, contratante o beneficiario deberán estar inscritos en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación que dependerá de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

**El grupo interinstitucional coadyuvará con el Registro Nacional para intercambiar información, además, las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y Economía establecerán un sistema de gestión para mejorar la calidad e innovar las prácticas en materia de subcontratación.**

**Artículo 15-F. Los contratos serán invalidados cuando no estén inscritos en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación y cuando las inspecciones demuestren que tienen prácticas de simulación, evasión y elusión que vulneran los derechos laborales y la recaudación fiscal.**

**Estará prohibido que se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante al contratista con el fin de disminuir derechos laborales.**

(...)

**Artículo 1004-C.** A quien utilice el régimen de subcontratación de forma dolosa y en beneficio de intereses particulares en perjuicio de las personas trabajadoras, derechos laborales, seguridad social y pago de impuestos, además, de las penas previstas por las leyes correspondientes se le impondrá multa por el equivalente de 500 a 10 000 veces a la unidad de medida y actualización.

### **Transitorios**

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

**Segundo.** Se ajustará al presente decreto la reglamentación en materia de trabajo en 180 días posteriores a su entrada en vigor.

**Tercero.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá los lineamientos para el funcionamiento del Registro Nacional de Empresas de Subcontratación en 90 días posteriores a la entrada en vigor del presente decreto.

**Cuarto.** El grupo interinstitucional de subcontratación laboral que encabezará la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá los lineamientos para su funcionamiento en 90 días posteriores a la entrada en vigor del presente decreto.

### **Notas**

1 *Diagnóstico: la subcontratación y sus implicaciones en México*, documento, febrero de 2020.

2 Imco: *Evolución de los servicios de tercerización de personal en México*.

3 Imco, Edenred, *Cómo evaluar la tercerización*, 2016.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 13 de octubre de 2020.

Diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo (rúbrica)