



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

DICTAMEN A LA PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL.

Honorable Congreso:

La Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social de este Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 67; 70, fracción I; 72 fracción I; 74 fracción V; y 80 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y los artículos 103 fracción I; 106; 222 fracciones III y VIII; 256; 257; 313 fracción V; 325; y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, somete a la consideración del Pleno de este H. Congreso de la Ciudad de México, el presente Dictamen a la Propuesta de Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo, en materia de Subcontratación Laboral, que presentó el Diputado José Martín Padilla Sánchez del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Regeneración Nacional, al tenor de los siguientes:

ANTECEDENTES

^{DS}
MSH

PRIMERO. Con fecha diez de marzo del dos mil veinte, el Diputado José Martín Padilla Sánchez presentó ante el pleno de este Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, la Propuesta de Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo, en materia de Subcontratación Laboral, quien para efecto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, propone que en caso de ser aprobada, sea la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, ante la que se interponga la Iniciativa.

^{DS}
LEVM

^{DS}
PACM

^{DS}
LCS



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

SEGUNDO. Mediante oficio MDSPOSA/CSP/1646/2020 de fecha diez de marzo del dos mil veinte fue turnada la Propuesta de Iniciativa de mérito a la Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social, a fin de que se procediera a la elaboración del dictamen correspondiente.

TERCERO. Mediante correo electrónico la Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social de este Congreso, envió copia de la Propuesta de Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo, en materia de Subcontratación Laboral, a las diputadas y diputados que la integran, con el fin de que emitieran observaciones y comentarios a la misma.

CUARTO. A efecto de cumplir con lo dispuesto por los artículos 103, 104, 106 fracción XVI, 252, 257, 325 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, los integrantes de la Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social, se reunieron el día catorce de diciembre de dos mil veinte, para dictaminar la Propuesta de Iniciativa señalada con anterioridad, con el fin de someterla a la consideración del Pleno de este Honorable Congreso, al tenor de los siguientes:

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Que esta Comisión es competente para conocer y resolver respecto de la Propuesta de Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo, en materia de Subcontratación Laboral, que presentó el Diputado José Martín Padilla Sánchez del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Regeneración Nacional.

SEGUNDO. Que la Propuesta de Iniciativa tiene como propósito reformar el Artículo 15-A y adiciona un párrafo tercero al Artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo en materia de Subcontratación Laboral.



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

TERCERO. Que la Propuesta de Iniciativa presentada por el Diputado José Martín Padilla Sánchez, en el contenido señala que, en México, la subcontratación, -también conocida por el término anglosajón *outsourcing*-, remite sus inicios a la década de los 40 e inicialmente se caracterizaba por la contratación de servicios de básicos, como los de limpieza y vigilancia, entre otros. Que posteriormente, en la década de los años setenta se dio un considerable crecimiento de las agencias consultoras y que para los años noventa fue cuando se incrementó de manera importante el número de compañías prestadoras de servicios de personal especializado¹. Que, en ese sentido, cita el señalamiento que realiza Alejandro Bolaños Pérez:

El auge de estas compañías de personal, en gran parte, se da por la separación de las utilidades de la empresa; es decir, una empresa que contaba con el personal para su operación “creaba” una compañía de outsourcing de personal, y así lograba asignar una utilidad menor a la compañía de servicios; esta utilidad menor era la base para el reparto de utilidades a sus trabajadores².

Que el outsourcing vino a configurar un nuevo paradigma dentro del mundo empresarial: la disminución gradual de la participación de las personas trabajadoras en las utilidades de las empresas.

El Diputado Padilla Sánchez menciona que la razón por la que se pretende justificar la adopción de lo antedicho guarda relación con dos variables: 1) la competitividad de las empresas y 2) la noción de México como un país atractivo para la inversión. Que de estas dos variables se extraen los siguientes razonamientos:

DS
MESH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

¹ Para dimensionar la situación a la cual nos estamos enfrentando, de acuerdo con los resultados oportunos de los Censos Económicos del INEGI del año 2019, la subcontratación subió tres puntos porcentuales en los últimos 10 años (del 13.5 por ciento, en 2014, a 16.3, en 2019), véase el siguiente enlace: <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825192983>

² Véase el siguiente enlace, del artículo intitulado “El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿futuro?”, consultado el 05 de marzo de 2019: <https://www.ccpm.org.mx/avisos/El%20-outsourcing-%20en%20-mexico-noviembre-2016-puntos-finos.pdf>

1. Que, para los inversionistas nacionales en cualquier industria, el hecho de distribuir cierto porcentaje de las utilidades, repercute en la perspectiva de crecimiento de su negocio, en virtud de que estas utilidades podrían ser utilizadas para la ampliación de su inversión.
2. Que, para el caso de inversionistas extranjeros, se enfrentan a similares situaciones a las de los inversionistas nacionales, lo cual puede hacerlos desistir de invertir en el país.
3. Que la búsqueda de la competitividad a través de la obtención de mayores utilidades también es una razón “económicamente válida”.

Que a pesar de lo anterior, estos argumentos no constituyen una justificación suficientemente válida ni ética, ya que se basan en criterios de exclusión de las y los trabajadores, además de que da cuenta que la subcontratación ha sido utilizada –por ciertos actores y agentes- de forma abusiva, “creando estructuras que han llevado a disminuir o incluso eliminar la retención y pago del ISR por pago de salarios, así como de las cuotas de seguridad social” o en su caso, por lo cual también cita un señalamiento del actual director general del IMSS, Zoé Robledo:

El outsourcing “malo” abarata la mano de obra, afecta los ingresos de las y los trabajadores, así como su relación con el seguro social. Los derechos de los empleadores, son irrenunciables y los abusos de las empresas que operan con esquemas ilegales, pueden sufrir afectaciones.³

Que en este sentido y en relación con lo anterior, es posible entender las razones por las que, en el último decenio, la figura de la subcontratación ha conducido a una amplia discusión y debate en el ámbito político, empresarial, académico y legislativo⁴. Es por ello que en torno a dicha discusión se han integrado dos posicionamientos: la primera

DS
MESH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

³ Ibídem.

⁴ Tal es el caso de las discusiones que se mantienen latentes en el Congreso General y como ejemplo de ello, el Parlamento Abierto sobre la subcontratación laboral organizado por el Senado de la República. Para mayor conocimiento, véase el siguiente enlace del Canal del Congreso:

https://www.canaldelcongreso.gob.mx/noticias/12886/Inauguran_en_Senado%2C_Parlamento_Abierto_en_materia_de_subcontratacion_laboral



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

que reclama su total desaparición y la segunda, que defiende su permanencia pero que apuesta a una mejor regulación de esta figura que configura determinadas relaciones laborales.

El Diputado promovente señala que el amplio sector que ha apostado por la preservación y defensa de la subcontratación laboral o *outsourcing*; desde siempre han señalado sus ventajas económicas y directivas; como puede observarse en la siguiente definición:

Una de las estrategias actuales es el Business Process Outsourcing o Externalización de Procesos de Negocios, se trata de la transferencia de un proceso o una fase del negocio a un tercero especializado con el objeto de agilizar y mejorar los procesos, lograr mayor y más eficientes resultados, agilizar el management o comprimir costos⁵.

Sin embargo, el Diputado José Martín considera que lo que se puede destacar de las definiciones sobre la subcontratación es su lectura economicista de la realidad laboral, pues, se centra en la lógica del costo-beneficio, quedando excluidos las y los trabajadores –tanto sus condiciones como sus derechos laborales- que se encuentran bajo este régimen laboral, y que lo que importa es la maximización de la productividad y competitividad de la empresa más no un reparto equitativo de beneficios entre empleados y empleadores.

Por tal motivo, su Propuesta de Iniciativa tiene por objeto dotar de algunas precisiones al articulado que norma la figura de la subcontratación laboral dentro de la Ley Federal del Trabajo, de manera que dichas precisiones posibiliten aminorar o reducir significativamente las condiciones de desigualdad de posiciones de las y los trabajadores mexicanos que se encuentran bajo este régimen laboral, lo cual ha traído consigo una disminución cuantitativa (como de efectos cualitativos diferenciados) de

DS
MESH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

⁵ 2 Díaz Spataro, Mariana. *Outsourcing. Guía práctica de Técnicas y Estrategias*. Ediciones de la U. Bogotá, Colombia, 2012, Pág. 154



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

sus derechos humanos laborales y de seguridad social, todos ellos consagrados en los Tratados Internacionales signados por nuestro país y en la Constitución Política General.

El Diputado promovente considera que el trabajo que se encuentra bajo este régimen no puede estar excluido de principios éticos como la justicia social y la solidaridad humana, que es necesario definir cuáles serán las responsabilidades y obligaciones que deben asumir la parte contratante y contratista para con los trabajadores, si se quiere configurar una nueva realidad laboral basada en igualdad de condiciones y beneficios laborales, pues en el actual articulado de la Ley Federal del Trabajo no se define de forma explícita cuales han de ser las condiciones a las que ambos sujetos se han de atener⁶, lo cual presta a que se sigan prestando y perpetuando las situaciones arriba señaladas.

Que por tales razones las modificaciones que propone en esta Iniciativa se fundamentan en los siguientes argumentos:

1. Que el artículo 123 de nuestra Carta Magna establece que toda persona tiene **derecho al trabajo digno** y que se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo, esto conforme a la ley.
2. Que el artículo primero Constitucional señala que ante “las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales”, se favorecerá en todo tiempo a las personas la protección más amplia de los mismos, como es el caso del derecho al trabajo digno.

DS
MSH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

⁶ Esto ha sido señalado por Virginia Viridiana Escobar Dávila en sus tesis de licenciatura intitulada “La legalización de la subcontratación en México”, que puede ser consultada en el siguiente sitio: <http://132.248.9.195./ptd2016/julio/0746978/Index.html>; véase también otras tesis sobre el mismo asunto: José Ricardo Aceves Paniagua en sus tesis “El trabajo en régimen de subcontratación y su inobservancia legal en México”, Jonathan Israel Vázquez Contreras “Subcontratación ilícita, negación de los derechos fundamentales de los trabajadores”; así como la tesis de maestría de Carla Jiménez Juárez “La subcontratación laboral en México y su impacto en las relaciones de trabajo”.

3. Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo segundo señala a la letra el compromiso que deben adoptar los gobiernos: “adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos que disponga, para **lograr progresivamente**, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de **los derechos aquí reconocidos**”.

Que es por las anteriores consideraciones expuestas, que el Diputado Padilla Sánchez somete al Pleno de este Honorable Congreso de la Ciudad de México, la siguiente Propuesta de Iniciativa y para una mejor comprensión y mayor entendimiento expone el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
<p>Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se</p>	<p>Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>En este tipo de trabajo, las partes tendrán que cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p>A. El contratante deberá:</p>

DS
MSH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
<p>desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>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.</p> <p>(...)</p>	<p>a) Acreditar que dicho trabajo no podrá abarcará la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse Justificar por su carácter especializado y necesario.</p> <p>c) Acreditar que dicho trabajo no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>d) Justificar la causa por la que requiere de dicho trabajo, demostrando con evidencias que su empresa, industria, comercio, dependencia o entidad se encuentra imposibilitada para efectuar las actividades y tareas que son objeto de este servicio o ejecución de obra a contratar.</p> <p>e) Garantizar el cumplimiento de las siguientes obligaciones ante las personas contratadas bajo este régimen:</p>

DS
MSH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
	<p>1. Otorgar las condiciones de seguridad necesarias para el desarrollo de sus actividades en el lugar de trabajo;</p> <p>2. Libertad sindical; y</p> <p>3. Reconocimiento a la antigüedad del trabajador, otorgándole la oportunidad de ser contratado por la misma;</p> <p>4. Todos los demás derechos que establezca esta Ley.</p> <p>De no cumplirse con lo establecido en los incisos a), b) y c), el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</p> <p>B. El contratista deberá:</p> <p>a) Registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un padrón que será público y transparente, con lo cual acreditará que es proveedor de estos servicios o ejecutor de obras, dicho padrón deberá publicarse en una Plataforma Nacional Digital.</p>

DS
MSH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
	<p>b) Presentar la certificación expedida por la Institución especializada en la materia, que acredite la calidad de los servicios que presta.</p> <p>c) Documentar con información fidedigna y detallada, que dé cuenta del cumplimiento de sus obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales.</p> <p>d) Cumplir sus obligaciones de asegurar a las personas contratadas bajo este régimen, las siguientes prestaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vacaciones; 2. Prima vacacional; 3. Pago de días de descanso; 4. Acceso obligatorio a la seguridad social; 5. Aguinaldo; 6. Utilidades y 7. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes. <p>(...)</p>
(...)	(...)

DS
MSH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
<p>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.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p>	<p>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.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p> <p>En caso de incumplimiento, la empresa contratante podrá solicitar la rescisión del contrato y deberá informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que realice las acciones conducentes.</p>

CUARTO. La Comisión Dictaminadora comparte los motivos que animan la Propuesta de Iniciativa que se analiza, cuyo objeto consiste en dotar de algunas precisiones al articulado de la Ley Federal del Trabajo, que norma la figura del outsourcing, para que esas precisiones hagan posible aminorar o reducir significativamente condiciones o desigualdad de trabajadoras y trabajadores, que se encuentran sujetos a este régimen laboral y garantizar sus derechos humanos laborales y de seguridad social, consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos e instrumentos internacionales suscritos por México.

DS
MSH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

QUINTO. Del análisis de la Propuesta de Iniciativa presentada por el Diputado José Martín Padilla Sánchez, esta Dictaminadora observa que efectivamente, se trata de un ordenamiento legal de carácter federal.

Al constituirse en legislación suprema, en la elaboración de leyes, sus reformas o derogaciones, deben atender a los contenidos que dicha legislación mandata. Por ello, para fundamentar y razonar los planteamientos de la Dictaminadora contenidos en el presente Dictamen, es relevante lo dispuesto en el artículo 40 de la Carta Magna:

Artículo 40. *Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, laica y federal, compuesta por Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, y por la Ciudad de México, unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental.*

Precisamente en la distribución de competencias, entre los poderes federales y locales, rige el principio del artículo 124 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dispone:

Artículo 124. *Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados o a la Ciudad de México, en los ámbitos de sus respectivas competencias.*

Atendiendo a este principio de distribución de facultades, el artículo 73 constitucional, referente a las facultades del Congreso de la Unión, en su fracción X. mandata:

DS
MSH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

Artículo 73. *El Congreso tiene facultad:*

I. a IX. ...

X. *Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios*



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;

XI. a XXXI. ...

Por tanto, de este análisis y fundamentos, la Dictaminadora considera que la Ley Federal del Trabajo, es por mandato supremo, una facultad legislativa exclusiva del Congreso de la Unión, por tanto, el Congreso de la Ciudad de México, no tiene la facultad de reformar ni derogar esta Ley, por ello resulta pertinente el planteamiento de la Propuesta de Iniciativa que se dictamina.

Aunado al anterior fundamento, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, le confiere a la Legislatura de la Ciudad de México el derecho de iniciar leyes y decretos, como lo establece el artículo 71 de la Carta Magna.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece:

“Artículo 71. *El derecho de iniciar leyes o decretos compete:*

- I. Al Presidente de la República;*
- II. A los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión;*
- III. A las Legislaturas de los Estados y de la Ciudad de México; y*
- IV. A los ciudadanos en un número equivalente, por lo menos, al cero punto trece por ciento de la lista nominal de electores, en los términos que señalen las leyes.*

^{DS}
MSH

^{DS}
LEVM

^{DS}
PACM

^{DS}
LCS

...

...

...”

...

Asimismo, el artículo 29, apartado D, inciso c), de la Constitución Política de la Ciudad de México, establece que es competencia del Congreso de la Ciudad de México:

“A. a C. ...

D. ...

a) a b). ...

c) Iniciar leyes y decretos ante el Congreso de la Unión, en los términos previstos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

d) a r). ...

E. ...”

No pasa inadvertido para esta Comisión Dictaminadora, que algunas partes del formato de la Propuesta de Iniciativa que se analiza, mencionan solo Iniciativa; y que algunos contenidos que establece el artículo 325 del Reglamento del Congreso relacionados con las Propuestas de Iniciativa, los omitió. Sin embargo, con los elementos que sí contiene, es indudable, a juicio de la propia Dictaminadora, que se trata de una Propuesta de Iniciativa, por lo que se dictamina en tal sentido.

En cuanto a los contenidos de la propuesta de reforma al artículo 15-A y la adición de un párrafo tercero al artículo 16-A, de la Ley Federal del Trabajo, la Dictaminadora considera:

^{DS}
MSH

Respecto a la propuesta de modificación al artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, actualmente establece:

^{DS}
LEVM

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las

^{DS}
PACM

^{DS}
LCS



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

15

tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

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.

La propuesta del Diputado José Martín Padilla Sánchez, de imponer el cumplimiento de los incisos a), b) y c), al contratante solamente, se considera improcedente por las siguientes razones: en la actual disposición normativa, se trata de una definición donde la relación contractual se da entre dos partes, el contratante y el contratista; por su naturaleza deben ambas partes atender al cumplimiento de los requisitos marcados en los tres incisos arriba señalados. Aun cuando obliga a ambas partes contratantes a ceñirse a ellos, de no cumplirse ya le impone el precepto en vigor, al contratante las obligaciones en su calidad de patrón, para todos los efectos a que haya lugar.

De incorporarse la modificación del Diputado proponente eliminaría la responsabilidad de una de las partes contratantes que es la del contratista, lo que no se justifica porque ambas partes adquieren compromisos actuando de conformidad con la naturaleza del contrato de subcontratación; y solo en caso de que no se cumplan la carga de responsabilidad es para el contratante.

En la propuesta, lejos de cumplir ésta el objetivo que expone en su motivación el legislador de "precisar el articulado", lo vuelve confuso porque ya solo una de las dos partes está obligada a cumplir a cabalidad los supuestos para un contrato de subcontratación entre partes; además de proteger al contratista a quien le quita la

DS
MSH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

16

obligación de atender a los supuestos a), b) y c), lo que vuelve cuestionables las obligaciones del contratista con las y los trabajadores.

Por tanto, es de considerarse que se debe dejar el artículo como actualmente está en vigor, con los requisitos que tienen la obligación de cumplir como parte de la naturaleza del contrato ambas partes; y que se clarifiquen obligaciones de cada una de las partes, como segunda parte del mismo artículo, en los términos en que lo propone el Diputado Padilla Sánchez.

En lo referente a la adición de un párrafo tercero al artículo 15-C, de la Ley Federal del Trabajo, la Dictaminadora lo considera procedente.

Por los argumentos y fundamentos expuestos, la Comisión Dictaminadora considera que la Propuesta de Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 15-A y se adiciona un párrafo tercero al artículo 15-C, de la Ley Federal del Trabajo, es procedente con modificaciones y, por lo tanto:

RESUELVE

PRIMERO. Se aprueba la remisión a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, con modificaciones, de la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 15-A y se adiciona un párrafo tercero al artículo 15-C, de la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con el artículo 71 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 12 Fracción I, 13 Fracción LXVII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México bajo el siguiente texto:

^{DS}
MSH

^{DS}
LEVM

^{DS}
PACM

^{DS}
LCS

SEGUNDO. El Congreso de la Ciudad de México I Legislatura, aprueba la siguiente Iniciativa de Decreto por el que se reforma el artículo 15-A y se adiciona un párrafo tercero al artículo 15-C, de la Ley Federal del Trabajo:



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

17

**Presidenta de la Mesa Directiva
H. Cámara de Diputados
LXIV Legislatura.
PRESENTE.**

El Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71, Fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y el Artículo 325 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, presenta la:

Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 15-A; y se adiciona el artículo 15-C, de la Ley Federal del Trabajo, en materia de subcontratación laboral.

1.Fundamento Legal:

La presente iniciativa se presenta con fundamento en lo establecido en los artículos 122 Apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 Apartado D inciso C, Apartado E numeral 1, de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 fracción LXVII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracciones I y II, 95, 96, 118, 325 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México.

^{DS}
MSH

^{DS}
LEVM

2.Exposición de motivos:

^{DS}
PACM

En México, la subcontratación, -también conocida por el término anglosajón *outsourcing*-, remite sus inicios a la década de los 40 e inicialmente se caracterizaba por la contratación de servicios de básicos, como los de limpieza y vigilancia, entre otros. Posteriormente, en la década de los años setenta se dio un considerable

^{DS}
LCS

crecimiento de las agencias consultoras y para los años noventa es cuando se incrementa de manera importante el número de compañías prestadoras de servicios de personal especializado⁷. Como señala, Alejandro Bolaños Pérez, lo anterior encuentra una explicación:

El auge de estas compañías de personal, en gran parte, se da por la separación de las utilidades de la empresa; es decir, una empresa que contaba con el personal para su operación “creaba” una compañía de outsourcing de personal, y así lograba asignar una utilidad menor a la compañía de servicios; esta utilidad menor era la base para el reparto de utilidades a sus trabajadores⁸.

Es decir, el outsourcing vino a configurar un nuevo paradigma dentro del mundo empresarial: la disminución gradual de la participación de las personas trabajadoras en las utilidades de las empresas.

La razón por la que se pretende justificar la adopción de lo antedicho guarda relación con dos variables: 1) la competitividad de las empresas y 2) la noción de México como un país atractivo para la inversión. De estas dos variables se extraen los siguientes razonamientos:

1. Para los inversionistas nacionales en cualquier industria, el hecho de distribuir cierto porcentaje de las utilidades, repercute en la perspectiva de crecimiento de su negocio, en virtud de que estas utilidades podrían ser utilizadas para la ampliación de su inversión.

DS
MESH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

⁷ Para dimensionar la situación a la cual nos estamos enfrentando, de acuerdo con los resultados oportunos de los Censos Económicos del INEGI del año 2019, la subcontratación subió tres puntos porcentuales en los últimos 10 años (del 13.5 por ciento, en 2014, a 16.3, en 2019), véase el siguiente enlace: <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825192983>

⁸ Véase el siguiente enlace, del artículo intitulado “El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿futuro?”, consultado el 05 de marzo de 2019: <https://www.ccpm.org.mx/avisos/El%20-outsourcing-%20en%20-mexico-noviembre-2016-puntos-finos.pdf>

2. Para el caso de inversionistas extranjeros, se enfrentan a similares situaciones a las de los inversionistas nacionales, lo cual puede hacerlos desistir de invertir en el país.
3. La búsqueda de la competitividad a través de la obtención de mayores utilidades también es una razón “económicamente válida”.

Aun así, estos argumentos no constituyen una justificación suficientemente válida ni ética, ya que se basan en criterios de exclusión de las y los trabajadores, además de que da cuenta que la subcontratación ha sido utilizada –por ciertos actores y agentes– de forma abusiva, “creando estructuras que han llevado a disminuir o incluso eliminar la retención y pago del ISR por pago de salarios, así como de las cuotas de seguridad social” o en su caso, como señala el actual director general del IMSS, Zoé Robledo:

El outsourcing “malo” abarata la mano de obra, afecta los ingresos de las y los trabajadores, así como su relación con el seguro social. Los derechos de los empleadores, son irrenunciables y los abusos de las empresas que operan con esquemas ilegales, pueden sufrir afectaciones.⁹

De acuerdo a lo anterior, con este estado de la cuestión, es posible entender las razones por las que, en el último decenio, la figura de la subcontratación ha conducido a una amplia discusión y debate en el ámbito político, empresarial, académico y legislativo¹⁰. En torno a dicha discusión se han integrado dos posicionamientos: la primera que reclama su total desaparición y la segunda, que defiende su permanencia pero que apuesta a una mejor regulación de esta figura que configura determinadas relaciones laborales.

DS
MSH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

⁹ *Ibíd.*

¹⁰ Tal es el caso de las discusiones que se mantienen latentes en el Congreso General y como ejemplo de ello, el Parlamento Abierto sobre la subcontratación laboral organizado por el Senado de la República. Para mayor conocimiento, véase el siguiente enlace del Canal del Congreso:
https://www.canaldelcongreso.gob.mx/noticias/12886/Inauguran_en_Senado%2C_Parlamento_Abierto_en_materia_de_subcontratacion_laboral



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

El amplio sector que ha apostado por la preservación y defensa de la subcontratación laboral o *outsourcing*; desde siempre han señalado sus ventajas económicas y directivas; como puede ser visualizado en esta definición:

Una de las estrategias actuales es el Business Process Outsourcing o Externalización de Procesos de Negocios, se trata de la transferencia de un proceso o una fase del negocio a un tercero especializado con el objeto de agilizar y mejorar los procesos, lograr mayor y más eficientes resultados, agilizar el management o comprimir costos¹¹.

Empero, lo que se puede destacar de las definiciones sobre la subcontratación es su lectura economicista de la realidad laboral, pues, se centra en la lógica del costo-beneficio, quedando excluidos las y los trabajadores –tanto sus condiciones como sus derechos laborales- que se encuentran bajo este régimen laboral.

Importa la maximización de la productividad y competitividad de la empresa más no un reparto equitativo de beneficios entre empleados y empleadores.

Por tal motivo, la presente Propuesta de Iniciativa tiene por objeto dotar de algunas precisiones al articulado que norma la figura de la subcontratación laboral dentro de la Ley Federal del Trabajo, de manera que dichas precisiones posibiliten aminorar o reducir significativamente las condiciones de desigualdad de posiciones de las y los trabajadores mexicanos que se encuentran bajo este régimen laboral, lo cual ha traído consigo una disminución cuantitativa (como de efectos cualitativos diferenciados) de sus derechos humanos laborales y de seguridad social, todos ellos consagrados en los Tratados Internacionales signados por nuestro país y en la Constitución Política General.

DS
MESH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

¹¹ 2 Díaz Spataro, Mariana. *Outsourcing. Guía práctica de Técnicas y Estrategias*. Ediciones de la U. Bogotá, Colombia, 2012, Pág. 154

El trabajo que se encuentra bajo este régimen no puede estar excluido de principios éticos como la justicia social y la solidaridad humana. Es necesario definir cuáles serán las responsabilidades y obligaciones que deben asumir la parte contratante y contratista para con los trabajadores, si se quiere configurar una nueva realidad laboral basada en igualdad de condiciones y beneficios laborales, pues en el actual articulado de la Ley Federal del Trabajo no se define de forma explícita cuales han de ser las condiciones a las que ambos sujetos se han de atener¹², lo cual presta a que se sigan prestando y perpetuando las situaciones arriba señaladas.

Las modificaciones que se proponen en esta Iniciativa se fundamentan en los siguientes argumentos:

1. Que el artículo 123 de nuestra Carta Magna establece que toda persona tiene **derecho al trabajo digno** y que se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo, esto conforme a la ley.
2. Que el artículo primero Constitucional señala que ante “las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales”, se favorecerá en todo tiempo a las personas la protección más amplia de los mismos, como es el caso del derecho al trabajo digno.
3. Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo segundo señala la letra el compromiso que deben adoptar los gobiernos: “adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el

DS
MESH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

¹² Esto ha sido señalado por Virginia Viridiana Escobar Dávila en sus tesis de licenciatura intitulada “La legalización de la subcontratación en México”, que puede ser consultada en el siguiente sitio: <http://132.248.9.195./ptd2016/julio/0746978/Index.html>; véase también otras tesis sobre el mismo asunto: José Ricardo Aceves Paniagua en sus tesis “El trabajo en régimen de subcontratación y su inobservancia legal en México”, Jonathan Israel Vázquez Contreras “Subcontratación ilícita, negación de los derechos fundamentales de los trabajadores”; así como la tesis de maestría de Carla Jiménez Juárez “La subcontratación laboral en México y su impacto en las relaciones de trabajo”.

máximo de los recursos que disponga, para **lograr progresivamente**, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de **los derechos aquí reconocidos**".

Por lo anterior se proponen las siguientes modificaciones:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
<p>Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que</p>	<p>Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que</p>

DS
MSH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
<p>realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>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.</p>	<p>realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>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.</p> <p>El contratante deberá:</p> <p>a) Justificar la causa por la que requiere de dicho trabajo, demostrando con evidencias que su empresa, industria, comercio, dependencia o entidad se encuentra imposibilitada para efectuar las actividades y tareas que son objeto de este servicio o ejecución de obra a contratar.</p> <p>b) Garantizar el cumplimiento de las siguientes obligaciones ante las personas contratadas bajo este régimen:</p> <p>1. Otorgar las condiciones de seguridad necesarias para el</p>

DS
MSH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
	<p>desarrollo de sus actividades en el lugar de trabajo;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Libertad sindical; y 3. Reconocimiento a la antigüedad del trabajador, otorgándole la oportunidad de ser contratado por la misma; 4. Todos los demás derechos que establezca esta Ley. <p>El contratista deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un padrón que será público y transparente, con lo cual acreditará que es proveedor de estos servicios o ejecutor de obras, dicho padrón deberá publicarse en una Plataforma Nacional Digital. b) Presentar la certificación expedida por la Institución especializada en la materia, que acredite la calidad de los servicios que presta. c) Documentar con información fidedigna y detallada, que dé cuenta del cumplimiento de sus obligaciones laborales,

DS
MSH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
	<p>de seguridad social y fiscales.</p> <p>d) Cumplir sus obligaciones de asegurar a las personas contratadas bajo este régimen, las siguientes prestaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vacaciones; 2. Prima vacacional; 3. Pago de días de descanso; 4. Acceso obligatorio a la seguridad social; 5. Aguinaldo; 6. Utilidades y 7. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.
<p>(...)</p> <p>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.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación</p>	<p>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.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación</p>

DS
MSH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

26

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.	debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables. En caso de incumplimiento, la empresa contratante podrá solicitar la rescisión del contrato y deberá informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que realice las acciones conducentes.

Por las consideraciones expresadas, se presenta:

ÚNICO: Se reforma el artículo 15-A; y se adiciona un tercer párrafo al artículo 15-C, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 15-A. *El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.*

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.*

^{DS}
MSH

^{DS}
LEVM

^{DS}
PACM

^{DS}
LCS



I LEGISLATURA

Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

27

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.

El contratante deberá:

- a) **Justificar la causa por la que requiere de dicho trabajo, demostrando con evidencias que su empresa, industria, comercio, dependencia o entidad se encuentra imposibilitada para efectuar las actividades y tareas que son objeto de este servicio o ejecución de obra a contratar.**
- b) **Garantizar el cumplimiento de las siguientes obligaciones ante las personas contratadas bajo este régimen:**
 1. **Otorgar las condiciones de seguridad necesarias para el desarrollo de sus actividades en el lugar de trabajo;**
 2. **Libertad sindical; y**
 3. **Reconocimiento a la antigüedad del trabajador, otorgándole la oportunidad de ser contratado por la misma;**
 4. **Todos los demás derechos que establezca esta Ley.**

El contratista deberá:

- a) **Registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un padrón que será público y transparente, con lo cual acreditará que es proveedor de estos servicios o ejecutor de obras, dicho padrón deberá publicarse en una Plataforma Nacional Digital.**
- b) **Presentar la certificación expedida por la Institución especializada en la materia, que acredite la calidad de los servicios que presta.**
- c) **Documentar con información fidedigna y detallada, que dé cuenta del cumplimiento de sus obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales.**

DS
MESH

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

d) Cumplir sus obligaciones de asegurar a las personas contratadas bajo este régimen, las siguientes prestaciones:

1. **Vacaciones;**
2. **Prima vacacional;**
3. **Pago de días de descanso;**
4. **Acceso obligatorio a la seguridad social;**
5. **Aguinaldo;**
6. **Utilidades y**
7. **Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.**

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.

En caso de incumplimiento, la empresa contratante podrá solicitar la rescisión del contrato y deberá informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que realice las acciones conducentes.

DS
MSH

TRANSITORIOS

DS
LEVM

DS
PACM

DS
LCS

PRIMERO. – En ejercicio de la facultad conferida a este Congreso contenida en el artículo 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y del artículo 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, remítase a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión para los efectos a que haya lugar.



Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social

SEGUNDO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

TERCERO. - Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México y en el Diario Oficial de la Federación para su máxima difusión.

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles, a los _____ días del mes de diciembre de 2020.

La Presidenta de la Mesa Directiva del Congreso de la Ciudad de México, Dip. Margarita Saldaña Hernández. - Firma. - La Secretaria de la Mesa Directiva Dip. Donají Ofelia Olivera Reyes. - Firma.

^{DS}

^{DS}

^{DS}

^{DS}

DICTAMEN A LA PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL.

REGISTRO DE VOTACIÓN

DIPUTADO		VOTO			
	PRESIDENTE Saldaña Hernández Margarita.	 A FAVOR	DocuSigned by:  FE436455C47E43C...	 EN CONTRA	 EN ABSTENCIÓN
	VICEPRESIDENTE Martínez Urincho Alberto.	 A FAVOR		 EN CONTRA	 EN ABSTENCIÓN
	SECRETARIO Varela Martínez Leticia Esther.	 A FAVOR	DocuSigned by:  68E92091DFA843C...	 EN CONTRA	 EN ABSTENCIÓN
	INTEGRANTE Del Campo Castañeda José de Jesús Martín.	 A FAVOR		 EN CONTRA	 EN ABSTENCIÓN
	INTEGRANTE Castillo Mendieta Paula Andrea.	 A FAVOR	DocuSigned by:  4008DB6BBE624BE...	 EN CONTRA	 EN ABSTENCIÓN
	INTEGRANTE Clavel Sánchez Lizette.	 A FAVOR	DocuSigned by:  28EEACECE57642A...	 EN CONTRA	 EN ABSTENCIÓN