



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

**HONORABLE ASAMBLEA:**

A las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, Segunda, de la LXIV Legislatura de la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Unión, les fue turnada para su estudio una iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de subcontratación.

Estas Comisiones Unidas, con fundamento en el artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los artículos 85, 86, 89 y 94 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículos 113, 117, 135, 150, 178, 182 y 190 del Reglamento del Senado de la República, someten a la consideración de esta Honorable Asamblea, el presente Dictamen de conformidad con la siguiente:

**METODOLOGÍA**

Para el análisis de la iniciativa en cuestión, las y los senadores integrantes de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, de la LXIV Legislatura de la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Unión, llevaron a cabo su trabajo conforme al procedimiento que a continuación se describe:



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

I. En el Capítulo “**ANTECEDENTES**”, se da constancia del trámite y del inicio del proceso legislativo, así como la fecha de recepción del turno para la elaboración del dictamen de la Iniciativa de referencia.

II. En el capítulo relativo al “**CONTENIDO DE LA INICIATIVA**”, se sintetizan tanto los antecedentes como el alcance y la propuesta específica de la Iniciativa en estudio.

III. En el capítulo “**CONSIDERACIONES**”, las Comisiones dictaminadoras expresan los argumentos de valoración de la propuesta, los motivos que sustenta su decisión, las razones y fundamentos para emitir el sentido del dictamen.

IV. Finalmente, en el capítulo “**PROYECTO DE DECRETO**”, las Comisiones dictaminadoras emiten su decisión respecto a la que contiene la Iniciativa en análisis.

## **I. ANTECEDENTES**

**PRIMERO.** En sesión ordinaria celebrada el 29 de octubre de 2019, el Senador Napoleón Gómez Urrutia, del Grupo Parlamentario Morena, presentó ante el Pleno de esta Soberanía iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de subcontratación.



## DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.

**SEGUNDO.** En esa misma fecha, la Presidencia de la Mesa Directiva del Senado de la República, dispuso que dicha Iniciativa se turnara para su estudio y elaboración del dictamen respectivo a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda.

### II. CONTENIDO DE LA INICIATIVA

El Senador proponente argumenta que los modelos neoliberalistas aunados con prácticas indebidas de las autoridades contribuyeron a que se desatara una grave problemática que incide en distintos ámbitos, pero de manera directa en el laboral, de seguridad social, fiscal y penal -especialmente durante los tres últimos sexenios.- Fue primordialmente en ese periodo de tiempo en el que se agudizó un gravísimo problema en México, consistente en la proliferación y crecimiento de grupos que invadieron el país con esquemas ilegales de subcontratación denominados con el anglicismo de *outsourcing*.

Sostiene que la Administración Pública durante ese largo período, fue complaciente y muchas veces cómplice de ciertas actividades ilegales que impactaron directamente en los derechos laborales de las personas trabajadoras, entre ellos el derecho a la sindicación y los derechos de seguridad social, además de provocar una merma al Fisco Federal y al Instituto Mexicano del Seguro Social.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Expone que las principales notas distintivas de algunos grupos de subcontratación que trabajan en la ilegalidad (*outsourcing ilegal*) son:

- 1) El hecho que migren los trabajadores de empresas o centros de trabajo- generalmente mediante una sustitución patronal- a entes creados *exprofeso* para recibirlos como sus empleados y encargarse del manejo y pago de nóminas. Esto es, los trabajadores de la empresa en la que laboran dejan simulada y ficticiamente de serlo a partir de la “subcontratación” con la empresa de *outsourcing ilegal*.
- 2) Las actividades laborales de los trabajos siguen siendo las mismas en beneficio de la empresa o centro de trabajo, pero mediante esquemas de simulación, como se señaló, dejan de ser parte de ésta y por ende de su nómina, que serán cubierta por la diversa entidad o empresa subcontratada de “*outsourcing*”.
- 3) Las actividades laborales preponderantes para el giro de la empresa o centro de trabajo también siguen siendo las mismas, pero los trabajadores que las realizan dejan de formar parte de ésta “formalmente”, lo que consiguen con la simulación de hacerlos parte de la nómina de una diversa -la dedicada al *outsourcing ilegal*-, que no se dedica a las actividades de aquella.

Todo ello tiene un propósito: el simular que los trabajadores ya no son parte formal de la empresa en la que realmente laboran, y así generar artificialmente una relación laboral que afecta directamente a aquellos en cuanto a derechos que les



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

asisten, además de afectar al Fisco Federal con la expedición de facturas que surgen de dicha simulación, así como afectar las cargas de seguridad social.

En ese punto señala el proponente, es cuando convergen las actividades de la subcontratación ilegal con la expedición de comprobantes fiscales sustentados en operaciones que buscan desvirtuar la realidad y generar un beneficio indebido. Así, los grupos de outsourcing ilegal, en muchas ocasiones se identifican también con el fenómeno delincriminal de los “factureros”, fenómeno que recientemente fue legislado por el Congreso de la Unión, para buscar su erradicación.

El legislador proponente manifiesta que las consecuencias de esta problemática son por mucho negativas. En primer término, la empresa que transfiere su planta laboral al ente delictivo de *outsourcing*, elimina súbitamente y con base en tal simulación, el derecho de los trabajadores a percibir la participación de las utilidades que contribuyeron a generar (PTU). En efecto, al ya no ser “formalmente” parte de la planta laboral de la empresa que genera las utilidades, los trabajadores son víctimas del delito que comete tanto el que lo hizo migrar a otra estructura ilegal, como aquellos que les recibieron como parte de su nueva nómina y que son precisamente las estructuras del *outsourcing* ilegal. En segundo término, los derechos sindicales de los trabajadores se ven vulnerados en tanto su relación colectiva con la empresa deja de existir. Ello, ya que ésta última ya no tiene trabajadores, pues éstos migraron a estructuras ilegales.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Por lo anterior, el Senador menciona que para subsanar las múltiples violaciones de derechos laborales cometidas durante el lapso de tiempo en el que se han llevado a cabo estas conductas ilícitas y delictivas, y con la finalidad de propiciar la restauración del orden jurídico laboral vulnerado, buscando la no repetición de dichas violaciones, la presente iniciativa propone la obligación para el contratante que hubiere sido omiso en el pago del reparto o participación de las utilidades, a propósito de haber participado en la ejecución de una subcontratación simulada, de cubrir espontánea o voluntariamente a las personas trabajadoras afectadas en el monto total correspondiente al reparto o participación de utilidades omitido durante el período de subcontratación ilegal. En el supuesto de cubrirse dicho monto por los contratantes, así como de las contribuciones omitidas- a propósito de deducciones falsas-, de manera voluntaria, y siempre que se haga durante ese período temporal, no serán judicializables penalmente las conductas que deriven específicamente, por los hechos de la referida subcontratación de carácter ilegal.

Además, señala que para obtener ese beneficio, aquellos que decida acogerse a éste, deberán proporcionar información sobre los líderes de los grupos delictivos de *outsourcing* simulado, lo que permitirá que las autoridades de procuración de justicia estén en aptitud de desmantelarlos, y en su caso, y extinguir el dominio de los bienes de los que se hicieron con los recursos obtenidos a propósito de estas prácticas de simulación.

Lo anterior resulta de suma importancia para garantizar la vigencia efectiva de los derechos laborales de las personas trabajadoras que se encuentran bajo este



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

régimen, ya que con ello se les estará reparando la vulneración perpetrada con dolo por parte de estas empresas de *outsourcing* de carácter ilegal, producto de actos simulados. Ningún derecho humano puede ser susceptible de alteración, pues son los elementos supremos de nuestro orden constitucional; es decir, son los parámetros de regularidad que dotan de fuerza y eficacia a nuestro sistema jurídico.

Por otra parte, argumenta el Senador que, en muchos casos, las personas trabajadoras se ven afectadas por manejos de aún mayor grado de malicia, al privárseles de seguridad social y de la posibilidad de acceder a una vivienda digna, lo cual, con la presente iniciativa se pretende solventar, y de esta forma instaurar un estado pleno de respeto absoluto por los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras circunscritas a este régimen.

De ahí la imperiosa necesidad de que desde el Poder Legislativo se asuma el compromiso con las personas trabajadoras de México y con el Fisco Federal, a fin de erradicar estas prácticas ilegales que originan recursos ilícitos en cifras multimillonarias, provocando con ello violaciones constantes a los derechos laborales y de seguridad social.

Por tanto, para proteger el derecho a la participación de utilidades- que se anula con estos modelos ilegales-, así como el de libre sindicación – que son los más claramente afectados-, es que se propone hacer precisiones que, sin impedir que este tipo de conductas anteriores a la entrada en vigor del Decreto de reformas sean sancionadas con sustento en las leyes vigentes, y de esta manera contribuyan



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

a defender los derechos de los trabajadores, concluya el saqueo al Fisco Federal, así como a la seguridad social que se ha venido llevando a cabo por las organizaciones ilegales, junto con quiénes “contratan” o, más bien simulan, este tipo de operaciones.

El objetivo es que estas precisiones contribuyan a diferenciar a la subcontratación ilegal de los grandes grupos de delincuencia organizada en el país, de aquellos servicios lícitos que la Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social permiten y que son un eje del desarrollo sano del país.

Ahora bien, el Senador proponente señala que la subcontratación lícita se da cuando una persona moral es subcontratada para proveer de trabajadores especializados en actividades que el contratante no lleva a cabo en tanto se trata de actividades necesarias, pero no las esenciales de su giro.

Expone que con esta propuesta se complementa el marco normativo con la inclusión de premisas que permiten claramente diferenciar la subcontratación legal de aquella ilegal y, en ocasiones, delictiva.

La propuesta señala que los actos simulados puedan ser investigados, juzgados y sentenciados con base en las disposiciones vigentes, según la época en que hayan sido cometidas, tanto antes como después de que se apruebe en definitiva, ejemplo de ello, el importante paquete de reformas penales recién aprobadas en los general por el Senado de la República, al Código Fiscal de la Federación, a la Ley de



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Seguridad Nacional, al Código Nacional de Procedimientos Penales y la Ley Federal Contra la Delincuencia Organizada.

De esta manera, quienes hayan intervenido en conductas derivadas del *outsourcing* ilegal – que por cierto daña gravemente el mercado de subcontratación lícita, como también las conductas propias del tráfico ilegal de comprobantes fiscales, así como la defraudación fiscal o su equiparada que emanen de relaciones basadas en la simulación propia de este tipo de actividad criminal, podrán ser objeto de la aplicación de las normas penales vigentes o aquellas, que en su caso, sean aprobadas una vez agotados el proceso legislativo- según la época en que hayan ocurrido.

Sostiene que el Estado tiene la obligación de dar protección a las personas trabajadoras, por lo que se deben establecer mecanismos o medidas a fin de evitar un abuso por parte de la persona empleadora y terceros que han gestado grupos delincuenciales, a través de acciones y omisiones dolosas, que producen en dichas personas, un estado de afectación en su esfera jurídica y dignidad que le imposibilita la continuidad en la correcta prestación de sus servicios.

La propuesta menciona que existe la obligación de los contratantes de cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, así como que cuenta con la documentación correspondiente, por lo que resulta necesario que también tenga conocimiento que la empresa contratista cuente con las



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

certificaciones correspondientes para su funcionamiento, máxime que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo en revisión 244/2015 señaló la obligación constante para el contratante de vigilar las responsabilidades patronales del contratista, incluyendo que cuente con los elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones de ley, lo anterior con la finalidad de no dejar desprotegidos a las personas trabajadoras respecto de su derecho a obtener un salario digno y a la seguridad social.

Además, menciona el legislador, que la iniciativa tiene como finalidad lograr la tutela efectiva de los derechos laborales de las personas trabajadoras cuando la persona empleadora utilice subterfugios, tales como la simulación de contratos distintos al laboral o la denominación diferente, para luego negar la existencia de una relación laboral y substraerse de las obligaciones legales que emanan de ese tipo de vínculo.

Entre las propuestas se encuentran: la obligación de suscribir un contrato donde se especifiquen de manera clara y precisa los términos de la subcontratación, a fin de conocer sus alcances y su detalle. Toda vez que estos tipos de contratos son un pacto de empresa, y como tal, por realidad económica, en la actualidad se estila que contenga un clausulado de condiciones generales y otras particulares, para dejar plasmadas las obligaciones, deberes, metas cuantitativas y misceláneos de lo contratado, así como los derechos laborales de las personas trabajadoras que realizan las actividades previstas en dicho contrato.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

El Senador menciona que la razón de exigir que en un contrato de trabajo se plasmen por escrito las cláusulas respectivas, obedece a que este elemento objetivo dará a la autoridad competente, certeza de la manifestación de la voluntad e identidad de que, la persona interesada es quien formula el documento y, por ende, pueda sujetarse a los derechos y obligaciones emanados del mismo.

En la iniciativa se propone que la autoridad pueda generar las normas necesarias para la certificación de las empresas contratistas, así como la creación de un sistema de gestión, y con ello verificar el cumplimiento de los requisitos para la subcontratación. Lo anterior servirá de asidero a lo ya previsto en el artículo 17 del Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

De igual forma, en aras de garantizar que los contratistas que llevan a cabo el servicio de subcontratación, lo realicen conforme a los parámetros de legalidad, la iniciativa prevé que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social deberá crear el Registro Nacional de Empresas de subcontratación, con el que se podrá advertir qué empresas dedicadas a este giro, una vez que aprueben lo establecido por el sistema de gestión, estén en posibilidad de celebrar contratos de subcontratación, toda vez que al certificarse y registrarse, estarán habilitados, dotando con ello de certeza y seguridad jurídica a los contratantes o beneficiarios, pero sobre todo a las personas trabajadoras que se encuentran bajo este régimen.

Expone el legislador que con la presente iniciativa, el Poder Legislativo impulsa instrumentos para garantizar mejores condiciones laborales para las personas



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

trabajadoras que se encuentran bajo este régimen o modalidad de contratación, con el firme compromiso de realizar los esfuerzos necesarios para reconocer y asegurar sus derechos laborales.

Asimismo, el Senador que promueve la presente propuesta de reformas, señala que tiene por objeto reforzar las medidas para erradicar el *outsourcing* e *insourcing* ilegales, así como fortalecer y impulsar aquellas empresas de *outsourcing* legales que reúnan los requisitos previstos en los artículos 15 A al 15 D de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, la presente iniciativa recoge en buena medida lo vertido en el Parlamento Abierto en materia de justicia laboral, libertad sindical, negociación colectiva, subcontratación y personas trabajadoras del hogar, celebrados los días 23, 24 y 25 de julio del presente año, en la que intervinieron diversas centrales patronales, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, colegios de abogados y académicos. Entre las problemáticas referidas por los diversos expertos que participaron se encuentra:

- 1) Abusos fiscales y laborales en detrimento de los trabajadores y las finanzas públicas.
- 2) Ausencia de inspección laboral en la materia.
- 3) Uso de artificios legales para reducir los salarios y prestaciones de los trabajadores.
- 4) Precarización del empleo.
- 5) Práctica de elusión y evasión fiscal o de seguridad social.
- 6) Afectación importante en materia de previsión social.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

- 7) Esquemas que ofrecen beneficios sin sustento y justificación a los contratantes y a los trabajadores.
- 8) Imposibilidad de un trabajador de tener una jubilación digna, dada su permanente entrada y salida al mercado de trabajo; así como cotización con un salario mínimo, incluso si realmente tienen un salario al mínimo.
- 9) Afectación en materia de reparto de utilidades.
- 10) Empresas virtuales, sin activos, que venden estrategias, sin cuidado ni respeto por los trabajadores.
- 11) La presencia de gerentes generales con salarios bajos.
- 12) Relaciones simuladas de trabajo, por ejemplo, la existencia de falsos independientes.
- 13) Empresas fantasmas.
- 14) Empresas que desaparecen a los pocos meses de haber sido creadas.

Para mayor claridad sobre las propuestas que se plantean a la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, se presentan los siguientes cuadros comparativos de los textos vigentes con las disposiciones que se proponen reformar mediante la iniciativa que nos ocupa:

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

<b>Ley Vigente</b>	<b>Propuesta</b>
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	Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es el realizado por trabajadores contratados por un patrón, a quien se denomina contratista; para ejecutar obras o prestar servicios bajo su dependencia directa a favor de otra persona, física o moral, denominada



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

<b>Ley Vigente</b>	<b>Propuesta</b>
<p>contratista y lo supervisa en el desarrollo de las obras contratadas.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</li> <li>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</li> <li>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</li> </ul> <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>contratante o beneficiario, la cual establece las tareas de las personas trabajadoras del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras dispuestas en los contratos respectivos.</p> <p>La subcontratación únicamente podrá realizarse respecto de actividades laborales en las que los trabajadores que el contratista provee exijan de una especialización que resulte ajena o accesoria a la actividad o vocación preponderante o principal de aquella que realice el contratante o beneficiario, de conformidad con el giro de su negocio, industria, sector productivo o de prestación de servicios al que pertenezca.</p> <p>Queda prohibido y se consideran como actos simulados para efectos de esta ley, cuando se actualice cualquiera de las siguientes hipótesis: a) Cuando la subcontratación de personal de trabajo tenga por propósito que el contratista provea de trabajadores para realizar las actividades preponderantes o esenciales, conforme al giro de negocio, industria, sector al que</p>



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

<b>Ley Vigente</b>	<b>Propuesta</b>
	<p>pertenezca el contratante o beneficiario; b) Cuando la subcontratación de los trabajadores del contratante o beneficiario hubieren sido transferidos mediante substitución patronal o cualquier otro acto equivalente al contratista, a fin de que éste los asuma como trabajadores propios; c) Cuando la subcontratación de trabajadores que provee el contratista tenga por propósito abarcar la totalidad de las actividades laborales del centro de trabajo del contratante o beneficiario; d) Cuando la subcontratación tenga por objeto que los trabajadores que provee el contratista realicen tareas esenciales a la actividad o vocación preponderante o principal de aquella que realice el contratante o beneficiario, de conformidad con el giro de su negocio, industria, sector productivo o de prestación de servicios al que pertenezca; o bien, e) Cuando el contratista tenga relación profesional, laboral o económica directa con el contratante, o forme parte de la misma empresa, entidad o grupo económico y se actualice cualquiera de las conductas</p>



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

<b>Ley Vigente</b>	<b>Propuesta</b>
	<p>previstas en los incisos que anteceden.</p> <p>Queda exceptuada y por tanto no se considerará para efectos de esta ley como simulación, la subcontratación de personal eventual o especializado que provea el contratista, cuya temporalidad o duración no exceda del tiempo que tome el proyecto específico a realizar en beneficio del contratante que no pueda ser realizado por sus trabajadores, lo que debe justificar plenamente. De no ser así, se presumirá como una simulación.</p> <p>En el caso de que se haya incurrido en cualquiera de las hipótesis de simulación precisadas, el contratante o beneficiario está obligado a cubrir a los trabajadores, el reparto o participación de las utilidades, en tanto que deriva de derechos fundamentales de aquellos, por todo el periodo en que hubieren estado bajo un régimen de subcontratación irregular y simulada, además de cualquier otra sanción prevista en ley.</p>



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Ley Vigente	Propuesta
	<p>La simulación de subcontratación de personal puede, además de tener consecuencias previstas en esta ley, resultar delictiva en perjuicio de los trabajadores, del Fisco Federal y/o del Instituto Mexicano del Seguro Social, lo que según sea el caso actualiza alguno o algunos de los delitos vigentes en la época de los hechos previstos en los artículos 113 fracción III, 113 Bis, 108, 109 fracciones I y III del Código Fiscal de la Federación, así como 400 Bis del Código Penal Federal, 2 de la Ley Federal Contra la Delincuencia Organizada o cualquiera otro que se integre con la conducta del contratante o contratista, ya sea federal o estatal.</p>
<p>Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven</p>	<p>Artículo 15-B. El contratista se encuentra obligado a garantizar en su totalidad, los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras que contrate bajo este régimen en tanto que éste cumpla los requisitos previstos en el artículo anterior.</p> <p>Por su parte, el contratante o beneficiario está obligado a salvaguardar la seguridad e higiene de las personas trabajadoras que se encuentren</p>



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

<b>Ley Vigente</b>	<b>Propuesta</b>
de las relaciones con sus trabajadores.	bajo el régimen de subcontratación, en el desarrollo de sus actividades dentro de los centros laborales, lugares o formas en las que se les señale que ejercerán sus labores.
<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. El contrato que se celebre entre los contratantes o beneficiarios, deberá constar por escrito. Teniendo la obligación el contratista de entregar una copia del mismo a las personas trabajadoras que se encuentren bajo el régimen de subcontratación.</p> <p>Las personas trabajadoras empleadas en la ejecución de las obras o servicios bajo el régimen de subcontratación, tendrán derecho a disfrutar de iguales condiciones de trabajo a las que tengan las personas trabajadores que laboren en la empresa contratante o beneficiaria.</p>
Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.	Artículo 15-D. Las personas trabajadoras bajo el régimen de subcontratación tendrán garantizados la vigencia y pleno ejercicio de sus derechos humanos laborales reconocidos en los artículos 1º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales aprobados por el Estado



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

<b>Ley Vigente</b>	<b>Propuesta</b>
	<p>Mexicano, y en la presente Ley, entre ellos, de manera enunciativa más no limitativa:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Igualdad de trato y no discriminación;</li><li>b) Libertad sindical;</li><li>c) Negociación colectiva;</li><li>d) Salario mínimo;</li><li>e) Reconocimiento de su antigüedad laboral;</li><li>f) Reparto de utilidades, en función de las que obtenga el contratista;</li><li>g) Prestaciones de seguridad social;</li><li>h) Acceso a la capacitación;</li><li>i) Seguridad y salud en el trabajo; e</li><li>j) Indemnización en caso de accidente o enfermedad de trabajo.</li></ul> <p>II. Que se le informe previamente y por escrito sus condiciones de trabajo, salario y la persona física o empresa para la cual prestará sus servicios ya sea como contratante o beneficiario; será indispensable que los conceptos que integren el salario de las personas trabajadoras bajo el régimen de subcontratación, correspondan de manera exacta conforme a su contrato individual de trabajo, así como en los comprobantes</p>



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Ley Vigente	Propuesta
	<p>fiscales que por concepto de nómina le sean emitidos, quedando terminantemente prohibido que el trabajador perciba ingresos diversos sin que éstos no queden debidamente establecidos en el contrato, salario y prestaciones expresamente acordadas, y</p> <p>III. Al reconocimiento a la antigüedad en su trabajo, independientemente del cambio de contratante.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, por contrato individual o colectivo de trabajo, las personas trabajadoras podrán percibir prestaciones superiores a las contempladas en esta Ley.</p>
Sin correlativo	<p>Artículo 15-E. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, deberán establecer un sistema de gestión de la calidad, con el objetivo de planificar, implementar y controlar los procesos de calidad, y de esta forma garantizar que se cumplan los requisitos para la prestación de servicios por parte de los contratistas.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá crear y operar el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación,</p>



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Ley Vigente	Propuesta
	<p>en los que mediante un acuerdo general, se dispondrán los requisitos para su ingreso y permanencia.</p> <p>Para la celebración de cualquier contrato de subcontratación, la persona contratista deberá encontrarse inscrita en dicho Registro.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, llevarán a cabo las inspecciones preventivas, ordinarias y extraordinarias, para comprobar que la persona contratista cumple con las obligaciones labores y de seguridad social correspondientes y de manera conjunta desarrollarán la plataforma informática que permita generar el registro y óptimo control en el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social por parte de los patrones que bajo la figura de subcontratación lleven a cabo el desarrollo de sus actividades.</p>
<p>Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta</p>	<p>Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de manera simulada, en términos del párrafo tercero del artículo 15</p>



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

<b>Ley Vigente</b>	<b>Propuesta</b>
Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.	A de esta ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces a la Unidad de Medida y Actualización, UMA, con independencia de las demás responsabilidades, sanciones y penas en las que pueda incurrir.

**LEY DEL SEGURO SOCIAL**

<b>Ley Vigente</b>	<b>Propuesta</b>
<p>Artículo 5 A. Para los efectos de esta Ley, se entiende por:</p> <p>(...)</p> <p>Sin correlativo</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 5 A. Para los efectos de esta Ley, se entiende por:</p> <p>(...)</p> <p>XX. Subcontratación: al régimen de trabajo establecido en el artículo 15 A de la Ley Federal del Trabajo;</p> <p>XXI. Contratante o beneficiario de los servicios o trabajos: Persona física o moral que en términos de lo previsto por los artículos 15 A al 15 E de la Ley Federal del Trabajo, lleva a cabo actividades de dirección, supervisión o capacitación respecto de las personas trabajadores sujetas al régimen de subcontratación.</p>



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

<b>Ley Vigente</b>	<b>Propuesta</b>
<p>Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:</p> <p>(...)</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:</p> <p>(...)</p> <p>V. Las personas trabajadoras sujetas al régimen de subcontratación, en términos de lo previsto por el artículo 15 A de la Ley Federal del Trabajo.</p>

Una vez establecidos los antecedentes y el objetivo de la iniciativa, se elabora el dictamen correspondiente con base en las siguientes:

### **III. CONSIDERACIONES**

**PRIMERA.** Estas Comisiones dictaminadoras consideran de la mayor relevancia la propuesta del proponente, toda vez que tiene como sustento de referencia modificar el marco legal con el objeto de regular de manera más eficaz el régimen de la subcontratación y con ello mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

La importancia de la propuesta radica, en incorporar medidas tendientes a regular con mayor eficacia la subcontratación, a efecto de que las empresas puedan tener elementos para que las actividades que llevan a cabo conforme a este mecanismo de contratación cumplan con los requisitos legales correspondientes.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Cabe mencionar que, para esta Comisiones Unidas la existencia de una relación laboral conlleva, la aplicación de principios y regulación sometidos a un poder ajeno que impide un libre desarrollo de su naturaleza, con el objetivo de compensar en un plano de igualdad, las situaciones entre la persona trabajadora y la persona empleadora, las que por naturaleza son asimétricas.

Para el presente dictamen, relativo a la temática abordada en la propuesta de la iniciativa, es prioritario puntualizar que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, define una relación laboral como aquella que surge de cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Con base en dicha definición, se obtienen los siguientes elementos para considerar la existencia de una relación laboral:

- a) La prestación de un trabajo personal que implica hacer actos materiales, concretos y objetivos que ejecuta una persona trabajadora en beneficio de la persona empleadora.
- b) La subordinación, que se refiere al poder jurídico de mando detentado por quien emplea, que tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, la persona trabajadora.
- c) El pago de un salario, en contraprestación por el trabajo prestado.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Respecto del segundo elemento, el más Alto Tribunal de la República ha sostenido que, la subordinación es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios, de ahí que su existencia es determinante para establecer la naturaleza de la relación de trabajo o de prestación de servicios, siendo importante también atender el carácter del tipo de trabajo o actividad que se desempeña<sup>1</sup>.

Por otra parte, el contrato individual de trabajo es un acto absolutamente consensual, para cuya validez la ley no exige formalidad alguna, esto encuentra sustento legal en lo establecido por los artículos 18 y 31 de la Ley Federal del Trabajo; en consecuencia, todo acto o convenio relacionado con la contratación del trabajo, tiene también el carácter consensual, ya que se está a la voluntad de las partes.

El Convenio Sobre la Protección del Salario -Convenio No. 95<sup>2</sup> de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo- (O.I.T.), define, claramente el salario, como

---

<sup>1</sup> De acuerdo con la tesis emitida por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 187-192, Quinta Parte, p. 185, cuyo texto y rubro son: "SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo".

<sup>2</sup> Artículo 1. A los efectos del presente Convenio, el término *salario* significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

la remuneración o ganancia debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo.

Por otra parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, consagra, igualmente, los derechos al trabajo, al salario y a la seguridad social, en los artículos 6, 7 y 9 respectivamente. De igual modo y en relación al desarrollo progresivo de estos derechos sociales o prestacionales, el artículo 2, párrafo primero, dispone lo siguiente:

“(...) 1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de 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 (...)”

Se coincide con el proponente en el sentido de que estas medidas contribuyen a garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras, con la finalidad de fortalecer la regulación de la subcontratación, coadyuvando en beneficiar el desempeño, productividad y efectividad en el ámbito laboral, mediante el cumplimiento efectivo de los requisitos establecidos para dicho régimen.

---

efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. Consultable en <https://www.ilo.org>



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

En la Ley Federal del Trabajo se han desarrollado formas de contratación tales como el contrato de subcontratación o conocido comúnmente con el anglicismo *outsourcing*, los que por su manera de operar, han hecho confuso para la persona trabajadora el reclamo respecto a sus derechos laborales, al no tener conciencia plena de quién es su empleador. Lo anterior, ya que este tipo de contratos presuponen que una empresa proveedora o auxiliar es contratada para ceder personas trabajadores a otra empresa usuaria, sin que estos sean incorporados a la planilla de quien contrata.

La tercerización, conocida en doctrina como el “Outsourcing”, es definida como:

“(…) todo proceso de externalización o desplazamiento hacia actividades empresariales autónomas o independientes, de funciones o actividades de una parte del ciclo productivo, proceso administrativo, área o actividad, que previamente se desarrollaban por una misma empresa, o, que desde el inicio de sus operaciones fue delegada a un tercero”<sup>3</sup>.

Por otra parte, Schneider señala que: “la tercerización u *outsourcing* constituye una herramienta de gestión que facilita a las empresas o instituciones centrar sus esfuerzos en sus actividades distintivas, es decir, en aquellas que conforman su *core business*, evitando el desperdicio de recursos y trabajo en aquellas

---

<sup>3</sup> Toyama Miyagusuku, Jorge. “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, página 188.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

actividades que, siendo necesarias para el producto o servicio que se ofrece, no las distinguen de manera especial”.<sup>4</sup>

En otro orden, se ha sostenido que: “tanto la doctrina como las interpretaciones han señalado que la subordinación tiene por lo menos dos facetas, por el lado del patrón la facultad de señalar cómo han de realizarse los trabajos, y por el lado del trabajador, la correspondiente obligación de acatar y obedecer las órdenes e instrucciones que le dé el patrón. Estas ideas partieron siempre de la premisa de una situación dual en la cual intervenían dos actores, patrón y trabajador, cada uno de los cuales tenían formalmente y ejercían prácticamente sus competencias.

No obstante, la subcontratación ha venido a distorsionar esta premisa de varias maneras, ya sea incorporando otros actores en la relación laboral, y nuevas maneras de ejercer la subordinación, la cual en la mayoría de los casos aparece difusa, ya que el reconocimiento formal de la misma, por ejemplo en un contrato de trabajo, no siempre coincide con quien la ejerce en los hechos”<sup>5</sup>.

Por otra parte, para estas Comisiones Unidas se debe resaltar lo dispuesto en la “Recomendación 198 Sobre la Relación de Trabajo y su Importancia para los Trabajadores” de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) que, entre otras

---

<sup>4</sup> Schneider, Ben: *Outsourcing: la herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios*, Bogotá, Norma, 2004, p. 47.

<sup>5</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, Reynoso Castillo, Carlos y Palli, Bárbara; *La subcontratación: un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*; Universidad Nacional Autónoma de México e Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2016, pág. 137. Consultable en <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3008-la-subcontratacion-un-fenomeno-global>.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

cuestiones, planteó como una respuesta a las exigencias modernas en las relaciones laborales que, por la forma de prestación, los elementos tradicionales del contrato se ven cada vez más debilitados, en especial, el de la subordinación. Así, la recomendación establece una descripción que constituye una herramienta que puede llevar al operador del derecho a determinar, si se está frente a una relación de índole laboral, o de otro tipo”<sup>6</sup>.

La Conferencia Internacional del Trabajo, en la 95va reunión, celebrada en Ginebra el 31 de mayo del año 2006, realizó un análisis sobre los indicios que pueden distinguir la relación laboral de otro tipo de contrataciones, y que las legislaciones nacionales deben adoptar esa pluralidad de medios para determinar la existencia de esta forma contractual. Se estableció en el proyecto, la propuesta a los Estados Miembros que, en consulta con los interlocutores sociales, formulen y adopten una política nacional destinada a garantizar la protección efectiva de los trabajadores que realizan una actividad en el contexto de una relación de trabajo<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> El artículo 13, resalta una serie de indicios que hacen presumir la existencia de un contrato de trabajo, a saber: a) la posibilidad de existencia de instrucciones y control (subordinación jurídica), b) integración del trabajador en la organización de la empresa, c) la realización del trabajo en beneficio ajeno (ajenidad), d) la ejecución personal del trabajo, e) la realización de la labor en un horario determinado, f) la ejecución de tareas en un lugar (o zona) indicado o aceptado por quien lo solicita, g) cierta duración o continuidad de la labor, h) la disponibilidad del trabajador (estar a la orden), i) el suministro de herramientas, maquinaria o materiales por quien recibe el trabajo, j) la periodicidad de la remuneración, k) el carácter de esa remuneración de única o principal fuente de ingresos (dependencia económica), l) la realización de pagos en especie, tales como alimentación, vivienda, transporte y otros, ll) el reconocimiento de derechos típicamente laborales, como el descanso semanal o las vacaciones anuales, m) el pago, por parte de quien recibe el trabajo, de los viajes necesarios para realizar la labor, m) la inexistencia de riesgos financieros para el trabajador.

<sup>7</sup> Consultable en la página <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/guide.pdf>



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Además, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que, ante la conexión superlativa con la relación de trabajo, la empresa beneficiaria de los trabajos o servicios proporcionados por las llamadas outsourcing está en posibilidad material y jurídica de responder solidariamente en el cumplimiento de los deberes de seguridad social, no obstante carecer de la calidad de patrón al no pagar salarios ni proporcionar materia prima, maquinaria o herramientas de trabajo<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Tesis: 2a./J. 1/2011 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con rubro y texto: "BENEFICIARIOS DE TRABAJOS O SERVICIOS. EL ARTÍCULO 15 A DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADICIONADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 9 DE JULIO DE 2009, QUE LES ASIGNA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES DE SEGURIDAD SOCIAL, ES CONSTITUCIONAL". El citado precepto en términos generales establece que el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones previstas en la Ley del Seguro Social en relación con los trabajadores puestos a su disposición y dirección por parte de un patrón, cuando este último hubiese incumplido con ellas y el Instituto Mexicano del Seguro Social previamente le haya requerido, ya que el legislador ordinario estimó que las empresas de prestación de servicios o de mano de obra especializados - llamadas outsourcing-, en ocasiones no cuentan con medios suficientes para cubrir las obligaciones derivadas del vínculo laboral, y por ello era necesario asegurar el acceso y disfrute de los trabajadores a sus derechos sociales por medio de la institución de la responsabilidad solidaria, lo que motivó que el beneficiario fuera llamado a responder de los deberes correspondientes junto con el empleador. En ese tenor, el Congreso de la Unión no desbordó su facultad para expedir disposiciones en materia de trabajo, prevista en los artículos 73, fracciones X y XXX, y 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni es irracional ese instrumento de garantía si se tiene en cuenta, en primer lugar, que está encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares, en aras de no dejarlos desamparados, además de que el beneficiario de la obra o el servicio no desconoce las condiciones laborales en tanto los trabajadores están a su disposición, mando, dirección o supervisión, lo que permite identificar plenamente al empleador, el lugar donde se ejecuta el trabajo, el número de días laborados, el horario y si se realiza una tarea operativa, profesional o administrativa. Ante esta conexión superlativa con la relación de trabajo, el beneficiario de los trabajos o servicios está en posibilidad material y jurídica de responder solidariamente en el cumplimiento de los deberes de seguridad social, no obstante carecer de la calidad de patrón al no pagar salarios ni proporcionar materia prima, maquinaria o herramientas de trabajo; aunado a que la responsabilidad solidaria no es absoluta frente a toda obligación incumplida, pues debe tenerse presente el artículo 26 de la Ley del Seguro



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Es menester mencionar que la subcontratación ilegal, como un fenómeno propio de nuevas realidades sociales, con frecuencia esconde auténticas relaciones laborales, en las cuales no existe un verdadero trabajo autónomo, dado que se trata de un trabajo prestado por cuenta ajena, donde la subordinación jurídica puede estar más o menos visible, dependiendo de la relación –vertical u horizontal- entre empresas, que pueden ser parte o no de un mismo grupo empresarial, o de las particularidades de cada relación laboral.

Es por ello que resulta necesario que la empresa contratante debe cerciorarse que la empresa contratista, cumple con los requisitos previstos en la norma que regula su funcionamiento, a fin de establecer un vínculo de solidaridad legal hacia la persona trabajadora, a efectos de que ambos respondan de manera solidaria ante eventuales incumplimientos de obligaciones de carácter laboral, fiscal y de seguridad social.

**SEGUNDA.** Para estas Comisiones Unidas resulta trascendente que, los requisitos del contrato de subcontratación sean observados y no sean desnaturalizados para su finalidad, teniendo en cuenta que es una institución jurídica que surge como respuesta a las necesidades que afrontan las empresas en el contexto actual de globalización y, particularmente, al fenómeno de la

---

Social y, en caso de pagar, tal beneficiario puede repetir contra el contratista independiente o intermediario.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

descentralización productiva como mecanismo para generar mayor eficiencia y competitividad en el mercado.

Es menester mencionar que la propuesta está dirigida a garantizar los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras frente a las empresas que operan bajo este régimen de contratación, a cuyo efecto se establece en determinados supuestos, la responsabilidad de la empresa principal con relación al eventual incumplimiento por la contratista de algunas de sus obligaciones legales, así como a reforzar los instrumentos de protección de dichos derechos.

Máxime que, como lo ha sostenido los autores Sánchez Castañeda, Alfredo, Reynoso Castillo, Carlos y Palli, Bárbara: “bajo muchas de estas nuevas formas de organización se ha advertido la inaplicación total o parcial de normas sociales entre las que están las relativas a la seguridad social, con el consiguiente deterioro, básicamente, de las finanzas de dichos organismos, en la medida que se traducen también en una limitación o franca evasión de obligaciones contributivas, por ejemplo, en materia de seguridad social y particularmente del pago de las cotizaciones sociales”<sup>9</sup>.

Entre los puntos principales que regula la iniciativa se encuentran los siguientes:

---

<sup>9</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, Reynoso Castillo, Carlos y Palli, Bárbara; op. cit. pág. 167. Consultable en <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3008-la-subcontratacion-un-fenomeno-global>.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

- a) La obligación para el contratante que hubiere sido omiso en el pago del reparto o participación de las utilidades, a propósito de haber participado en la ejecución de una subcontratación simulada, de cubrir espontánea o voluntariamente a las personas trabajadoras afectadas en el monto total correspondiente al reparto o participación de utilidades omitido durante el período de subcontratación ilegal. En el supuesto de cubrirse dicho monto por los contratantes, así como de las contribuciones omitidas – a propósito de deducciones falsas-, de manera voluntaria, y siempre que se haga durante ese período temporal, no serán judicializables penalmente las conductas que deriven específicamente por los hechos de la referida subcontratación de carácter ilegal.
- b) Se busca eliminar el hecho de impedir que las personas trabajadoras se beneficien o participen de las utilidades (PTU).
- c) Establece un modelo de responsabilidad solidaria compartida para garantizar el pago de las contribuciones en materia de seguridad social para las personas trabajadoras.
- d) Señala la obligación de suscribir un contrato donde, se especifiquen de manera clara y precisa los términos de la subcontratación, a fin de conocer su contenido y sus alcances de forma detallada.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

e) Propone que la autoridad laboral pueda generar las normas necesarias para la certificación de las empresas contratistas, así como la creación de un sistema de gestión para verificar el cumplimiento de los requisitos para la subcontratación. En ese sentido, se dispone que las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Economía, a más tardar dentro de los doce meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, deberán expedir las normas de creación e implementación del sistema de gestión para las empresas que lleven a cabo la subcontratación.

f) Prevé que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social deberá crear el Registro Nacional de Empresas de subcontratación, con el que se podrá advertir qué empresas dedicadas a este giro, una vez que aprueben lo establecido por el sistema de gestión, están en posibilidad de celebrar contratos de subcontratación.

g) Expone que la subcontratación, únicamente podrá realizarse respecto de actividades laborales en las que las personas trabajadoras, que el contratista provee, exijan de una especialización que resulte ajena o accesorio a la actividad o vocación preponderante o principal de aquella que realice el contratante o beneficiario.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Es importante precisar que en la C.I.T. 86. Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)<sup>10</sup>, respecto al trabajo en régimen de subcontratación, se adujo lo siguiente:

*“... Al determinar, a efectos de la definición de la expresión «trabajo en régimen de subcontratación», si se cumplen las condiciones de dependencia o de subordinación a que alude el apartado a) del artículo 1 del Convenio, todo Miembro podrá tomar en consideración uno o varios criterios, entre los que cabría citar los siguientes:*

*a) la medida en que la empresa usuaria determina el momento y la manera en que ha de realizarse el trabajo, incluidos el tiempo de trabajo y las demás condiciones laborales del trabajador en régimen de subcontratación;*

*b) si la empresa usuaria paga periódicamente y de acuerdo con criterios preestablecidos las sumas adeudadas al trabajador en régimen de subcontratación;*

*c) la medida en que la empresa usuaria ejerce sobre el trabajador en régimen de subcontratación un poder de supervisión y un control con respecto al trabajo realizado, incluido el poder disciplinario;*

*d) la medida en que la empresa usuaria hace inversiones y suministra, entre otras cosas, herramientas, materiales y maquinaria para efectuar el trabajo de que se trate;*

---

<sup>10</sup> OIT: *Trabajo en régimen de subcontratación*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 86.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 1998. Consultable en <https://www.ilo.org>



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

- e) si el trabajador en régimen de subcontratación asume el riesgo y ventura del trabajo que deberá realizar;*
- f) si el trabajo se efectúa en forma regular y continua;*
- g) si el trabajador en régimen de subcontratación está empleado por una sola empresa usuaria;*
- h) la medida en que el trabajo realizado en régimen de subcontratación forma parte integrante de las actividades normales de la empresa usuaria;*
- l) si la empresa usuaria proporciona al trabajador en régimen de subcontratación una formación sólida y específica para el puesto de trabajo.”*

Ahora bien, tomando en consideración que la obligación de los contratantes de cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, así como que cuenta con la documentación correspondiente, resulta necesario que también tenga conocimiento que la empresa contratista cuente con las certificaciones correspondientes para su funcionamiento, máxime que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo en revisión 244/2015 señaló la obligación constante para el contratante de vigilar las responsabilidades patronales del contratista, incluyendo que cuente con los elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones de ley, con la finalidad de no dejar desprotegidos a los trabajadores respecto de su derecho a obtener un salario digno y a la seguridad social<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Ver la tesis LXXXII/2015 (10a.) de la Segunda Sala, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 21, agosto de dos mil quince, Tomo I Materia Constitucional, página mil



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Asimismo, se valora lo señalado por el senador proponente con relación a que, con esta iniciativa, se da respuesta a aquellos vacíos jurídicos que genera la indefinición de la subcontratación, provocando transgresión a las normas laborales, de seguridad social y fiscales, lo que genera afectaciones económicas y de carácter social. En tanto según los principios que integran al derecho del trabajo, la parte débil de la relación es la persona trabajadora. De manera que se presume que la persona trabajadora entra a una relación laboral, en virtud de la necesidad de contar con algún medio para satisfacer sus necesidades, aceptando incluso, en diversas ocasiones, renunciando ilegítimas a sus derechos humanos laborales.

Se concuerda con la pertinencia de promover prácticas que favorezcan condiciones laborales adecuadas para la persona trabajadora, atendiendo el imperativo para el contratante de vigilar a la empresa contratista, inclusive se establece que el

---

doscientos tres, cuyo rubro y texto es el siguiente: “SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE REGULAN ESE RÉGIMEN, NO VIOLAN EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA. Dichos preceptos, adicionados por el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, que regulan el régimen de subcontratación laboral, no violan el principio de seguridad jurídica, pues tal regulación persigue un fin constitucionalmente legítimo, relacionado con la protección del derecho al trabajo de los empleados, que se materializa con el pago oportuno de sus salarios y demás prestaciones de seguridad social a las que tienen derecho, protegiéndolos ante el eventual incumplimiento de las obligaciones legales por parte de la contratista. Esta medida permite que el trabajador, ubicado dentro de una relación de subcontratación, no quede desprotegido respecto de su derecho a obtener un salario digno y a la seguridad social, ya que para proteger sus derechos, el legislador, en los artículos 15-B y 15-C invocados, estableció como condición para el usuario de los servicios contratados bajo este régimen, la verificación permanente de que la empresa contratista cumple con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo”.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

contratante sustituirá al contratista como patrón para todos los efectos de la ley, en caso de no cumplirse las condiciones ahí instauradas.

Es decir, la propia normatividad laboral vigente exige del contratante, una vigilancia constante respecto de la contratista, entre ellas, revisar las obligaciones en materia de seguridad social de las personas trabajadoras, tal y como ocurre con la aportación de cuotas obrero-patronales, máxime que el régimen de subcontratación laboral se integra por tres partes: el contratista, la contratante y el trabajador; hasta el punto en que el beneficiario de los servicios contratados eventualmente pueda ser el garante, ante el riesgo de que la contratista incumpla con sus deberes legales como empleador directo.

Además, el hecho de que la empresa contratante deba cerciorarse que la contratista cumpla con las certificaciones correspondientes, evita que la contratista por cuanto todos sus negocios jurídicos con otras empresas principales se lleguen a entablar sin contar con un soporte empresarial básico que les permita dirigir de forma adecuada las actividades de las personas trabajadoras.

En esa tesitura, para estas Comisiones Dictaminadoras es importante destacar que, conforme a los principios de este tipo de contratación, se debe reflejar con claridad en el documento, qué es lo pretendido por las empresas contratantes, las condiciones generales y específicas de éste, y la forma en la cual se realizarán las actividades laborales subcontratadas. Por ello, debe ser un instrumento suficiente,



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

específico, claro y objetivo, de modo que los potenciales oferentes se enteren con toda precisión, del objeto y condiciones del acuerdo consensuado.

Ahora bien, para estas Comisiones Unidas resulta trascendente distinguir entre las actividades especializadas y eventuales para la subcontratación a fin de señalar que el empleo de servicios de subcontratación laboral no comporta la misma naturaleza que aquellos servicios derivados de otras formas de contratación.

Esto es, el contratista será la persona empleadora de las y los trabajadores que emplea y él debe responder de todas las obligaciones laborales y de seguridad social frente a aquéllos.

En ese sentido, cuando un particular solicita a un especialista del ramo la ejecución de una obra determinada, entre el contratista y la persona solicitante convienen un contrato de obra o empresa a cambio del pago de recursos por los servicios prestados, y el referido contratista se encargará de dirigir y ejecutar la obra por cuenta propia y sin sujeción al solicitante; pero al mismo tiempo, el contratista estará precisado a utilizar los servicios de las personas trabajadoras (especialistas) a los que encargará de realizar las distintas tareas que conlleva la actividad, y al hacerlo, éstas se convierten en asalariados de aquél, mediante la celebración de un contrato de trabajo.

Esto es, la empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y de seguridad social que afecten a los contratistas en favor de las



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

personas trabajadoras de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por la conclusión de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual las o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal, esto es, actividades de manera eventual.

Por ello, en la propuesta se determina que la subcontratación únicamente podrá realizarse respecto de actividades laborales en las que los trabajadores que el contratista provee exijan una especialización y por un tiempo determinado, conforme al giro del negocio, industria, sector productivo o de prestación de servicios al que pertenezca el contratante o beneficiario, máxime que en el contrato se le suministran personas trabajadoras especializadas requeridas para la consecución del objeto social o giro del negocio.

Además, necesariamente debe interpretarse el contenido de la regulación laboral y fiscal aplicable al régimen de subcontratación laboral para entender el tipo de relación que guarda el contratante y el contratista.

La normativa laboral exige del contratante una constante vigilancia respecto del contratista, además de que el vínculo jurídico entre los sujetos que la pactan se ubica en una situación de coordinación y no de subordinación, con lo que es posible que entre las partes tomen medidas que tiendan al cumplimiento de las disposiciones aplicables en cuanto a la forma y momento en que se deban cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Lo anterior, toda vez que las prestaciones laborales y de seguridad social derivan, precisamente, de la existencia de una relación de trabajo; del mismo modo, resultan obligatorias y sus derechos son irrenunciables.

Por tanto, toda persona trabajadora que preste un servicio físico o intelectual, o ambos, para una persona empleadora que sea propio de una relación laboral, tiene derecho, entre otras prestaciones, a la de seguridad social; por tanto, los patrones tienen la obligación de respetar los derechos humanos laborales y de seguridad social para que puedan gozarlos.

Es menester precisar que si bien la tutela de los derechos de las personas trabajadoras en la relación obrero patronal corresponde inicialmente a sus organizaciones, cuando se establece un sistema generalizado y obligatorio, compete al Estado el deber de implantar los mecanismos que permitan la adecuada protección de las garantías de todas las y los trabajadores y vigilar su cumplimiento.

Máxime que los artículos 123, apartados A y B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como el Convenio 102



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

de la Organización Internacional del Trabajo, prevén las bases mínimas del derecho a la seguridad social para todas las personas trabajadoras.

Esto es, en el texto original del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se establecieron disposiciones expresas respecto a las relaciones relativas a la regulación de las relaciones entre los patrones y los trabajadores, como factores de la producción y para consignar la situación jurídica de las y los trabajadores, dentro de la cual, se les confirieron, entre otros, los derechos a la protección al salario y a la seguridad social.

En ese sentido, con la presente iniciativa se promueve el espíritu del artículo 123 Constitucional que, sin detrimento de su carácter tutelar de los derechos de los trabajadores, propicia el equilibrio y la armonización de los factores de la producción, ya que permite regular de manera adecuada el régimen de subcontratación en las relaciones laborales.

Es importante destacar, que la Ley Federal del Trabajo otorga una especial tutela a favor de las y los trabajadores, como puede observarse de lo dispuesto en el artículo 784 de dicho ordenamiento, en el cual se precisa que a quienes laboran en ocasiones se le exime de probar ciertos hechos o actos, a diferencia de lo que ocurre en relación con la parte patronal, a la cual se le atribuye expresamente la carga probatoria, aunque se trate de demostrar afirmaciones o pretensiones del trabajador.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

En consecuencia, ante el incumplimiento de la persona empleadora de la obligación de inscribir y retener las cotizaciones de seguridad social que corresponden a la persona trabajadora durante el transcurso de la relación laboral, el patrón deberá ser condenado a cubrirlas en su integridad, porque ante la omisión del descuento, las consecuencias recaen en él.

Apoya lo anterior, la tesis jurisprudencia con clave de identificación 2a./J.3/2011 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de rubro: “SEGURO SOCIAL. PROCEDE LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA DE UN TRABAJADOR AL RÉGIMEN OBLIGATORIO, AUN CUANDO YA NO EXISTA EL NEXO LABORAL CON EL PATRÓN DEMANDADO”<sup>12</sup>.

En esa lógica, existe un imperativo para las personas empleadoras que los obliga a respetar a sus trabajadores los derechos fundamentales de seguridad social, de modo que deben de cubrir las aportaciones que fijen las leyes de seguridad social para que sus trabajadores en el régimen de subcontratación y, en su caso, los familiares de éstos reciban los beneficios comprendidos con esas medidas asistenciales, lo cual ha de prevenirse ordinariamente en sus propias normativas, dirigidas a cumplir con esos derechos, lo que constituye el respeto al derecho humano de la persona trabajadora tutelado en los regímenes constitucional y convencional, que establece las bases mínimas del sistema de seguridad social.

---

<sup>12</sup> Ver tesis en <https://sjf.scjn.gob.mx>



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

De igual forma, existe una obligación constitucional prevista en el artículo 34, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consistente en contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

En tal sentido, resulta lógico que aquellas personas empleadoras que hayan llevado a cabo actos de simulación, así como tendentes a evitar el pago de las contribuciones debidas bajo el régimen de subcontratación, por afectar al fisco y al erario público, son susceptibles de sancionadas, fiscal y penalmente.

En esa tesitura resulta justificable que, aquellas personas empleadoras que hayan actuado de manera ilegal mediante acciones que contravengan tales derechos o hayan realizado actos simulados para evadir el pago de dichas aportaciones o impuestos, sean sancionadas conforme a la normativa aplicable, es decir, cuando tales actividades estén orientadas como a realizar prácticas ilegales, realizadas específicamente bajo el amparo de una supuesta subcontratación laboral.

Cabe mencionar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que una norma transitoria encuentra validez constitucional al determinar que a las personas que estén siendo procesadas o hayan sido sentenciadas por los delitos contemplados en la Ley de Amparo abrogada, se les aplicarán las disposiciones vigentes al momento en que se cometió el delito, lo que constituye una sucesión



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

normativa en la que se observa la aplicación de la ley vigente al momento de actualizarse la violación a la norma penal.<sup>13</sup>

Lo anterior implica que una conducta de carácter ilícito o delictivo que se encuentra en una norma jurídica, dispone que, al darse el supuesto previsto por ésta, actualiza de forma inmediata su vigencia. Por tanto, en el momento que la presente iniciativa hace referencia a probables conductas delictivas establecidas en la legislación aplicable, no se está ante una nueva configuración delictiva. Por tanto, se

---

<sup>13</sup> Ver tesis 1a. CCXCIV/2015 (10a.) con rubro y texto: DELITOS CONTEMPLADOS EN LA LEY DE AMPARO ABROGADA. EL ARTÍCULO CUARTO TRANSITORIO DE LA LEY DE AMPARO, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 2 DE ABRIL DE 2013, NO VIOLA EL PRINCIPIO DE RETROACTIVIDAD EN BENEFICIO DEL GOBERNADO.

El precepto transitorio citado, al prever que a las personas que hayan cometido un delito de los contemplados en la Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 10 de enero de 1936, incluidas las procesadas o sentenciadas, les serán aplicadas las disposiciones vigentes al momento en que se haya cometido, no viola el principio de aplicación retroactiva de la ley en beneficio del gobernado contenido en los artículos 14, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 9 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 56 y 117 del Código Penal Federal, ya que del artículo cuarto transitorio de la Ley de Amparo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de abril de 2013, no se advierte una prohibición para que, a partir del reconocimiento de sucesión de normas penales especiales, la autoridad judicial deje de observar el principio referido; pues es en esta sucesión normativa en que tienen aplicación los efectos derivados del precepto transitorio, los cuales son regular el paso ordenado de la ley abrogada a la vigente, con la trascendencia de que tratándose de la previsión de delitos penales especiales replica la observancia de los derechos humanos de exacta aplicación de la ley en materia penal, que se respalda con los principios de seguridad jurídica y legalidad. De ahí que dicha norma transitoria encuentre validez constitucional al determinar que a las personas que estén siendo procesadas o hayan sido sentenciadas por los delitos contemplados en la Ley de Amparo abrogada, se les aplicarán las disposiciones vigentes al momento en que se cometió el delito, lo que constituye una sucesión normativa en la que se observa la aplicación de la ley vigente al momento de actualizarse la violación a la norma penal.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

sancionarán los actos que se hayan encuadrado bajo las conductas reguladas con antelación.

Por tanto, resulta lógico que, ante la existencia de violaciones de derechos humanos laborales, y mermas sustanciales al fisco, se remitan a las normas jurídicas que sancionan aquellas conductas consideradas como delitos, siempre y cuando no hayan prescrito, tratándose de los ámbitos penal y fiscal, ya que en materia de derechos humanos, en este caso los laborales, nunca existe la caducidad de la instancia para hacer valer su vigencia y protección.

En consecuencia, tal y como se establece en el artículo 14 de la Constitución Federal que: "a ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna", la presente iniciativa no suscribe alguna conducta que no se encuentre previamente regulada en los ordenamientos jurídicos correspondientes, por tanto no se puede advertir la generación de una vulneración constitucional por señalar con precisión, la forma y el modo en que estos han afectado al sistema jurídico, sino todo lo contrario, la iniciativa dictaminada pretende restablecer la vigencia plena del orden legal, haciendo valer la normativa laboral, de seguridad social y fiscal, pero sobre todo, la primacía de los derechos humanos laborales y de la seguridad social de las personas trabajadoras que, suscritas bajo este régimen, ante empresas de subcontratación ilegales, se han visto afectadas en su esfera jurídica y en su dignidad.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Ahora bien, estas Comisiones Unidas consideran importante realizar las siguientes precisiones y modificaciones para una mejor redacción y viabilidad de la propuesta:

Se estima importante modificar el artículo 15 A a fin de establecer que, la subcontratación únicamente podrá realizarse respecto de actividades laborales en las que las personas trabajadoras provistas por el contratista, exijan una especialización, sin necesidad de referirse a si son actividades preponderantes o accesorias, toda vez que lo más importante es que la simulación, evasión y elusión, deben ser combatidos a través de revisiones, inspecciones o auditorías a los contratistas, para asegurar en todo caso el cumplimiento de la ley.

En ese sentido, en el contenido de la propuesta se proporcionan los mecanismos a fin de que las autoridades competentes puedan otorgar una autorización y certificación para que las empresas de subcontratación puedan ofrecer sus servicios, estableciendo empresas de subcontratación bajo el marco legal dispuesto por la normatividad en materia laboral, de seguridad social, fiscal y demás que estén vinculadas con la materia.

Se estima realizar una precisión en el primer párrafo del artículo 15-B a fin de agregar la frase “de subcontratación”, por lo que queda redactado de la siguiente manera: “El contratista se encuentra obligado a garantizar en su totalidad, los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras que contrate bajo este régimen de subcontratación en tanto que éste cumpla con los requisitos previstos en el artículo anterior”.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

También se agrega un segundo párrafo a efecto de fortalecer la responsabilidad solidaria de las obligaciones contraídas con las personas trabajadoras, por lo que queda de la siguiente manera: “En caso de incumplimiento del contratista, el beneficiario o contratante será solidariamente responsable de las prestaciones omitidas”, asimismo, se propone un párrafo adicional para el efecto de que señale: “El contratante o beneficiario deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato por el que solicita los servicios, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus personas trabajadoras”.

Por otra parte, se propone modificar el primer párrafo del artículo 15-C, a fin de establecer que el contrato que se celebre entre los contratantes o beneficiarios deberá constar por escrito. Teniendo la obligación el contratista de informar a las personas trabajadoras, a través del contrato de trabajo respectivo, que se encuentren bajo el régimen de subcontratación, en dónde y para quién estarán prestando sus servicios, así como las prestaciones a que tiene derecho a percibir por la labor desempeñada.

Lo anterior, toda vez que los contratos comerciales guardan información confidencial, y en su contenido se encuentra en ocasiones información que tiene relación con aspectos de derechos de autor y financieros.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

En ese sentido, es más factible que se informe a través del contrato individual de trabajo los datos respectivos a la relación laboral como son, el lugar y la persona física o moral para quién estarán prestando sus servicios, así como el pago de sus prestaciones.

Así también, se agrega un párrafo a efecto de destacar la prohibición de facturar el servicio de subcontratación de personal de otra forma o bajo otro concepto, para evadir impuestos, incluyendo el impuesto sobre nóminas.

Asimismo, en el artículo 15-D, se agrega un numeral para identificar la fracción I, toda vez que no se establece en la iniciativa.

Por otra parte, en el inciso g) del mismo precepto, se agrega la frase: “reportando íntegramente el salario completo de la persona trabajadora”, para ser precisos y enfáticos en señalar que tiene derecho a recibirlo.

En otro orden, se modifica la parte final del párrafo de la fracción II del propio artículo 15-D, en el que se establece que queda terminantemente prohibido que el trabajador perciba ingresos por diversos conceptos, entre los que se pueden mencionar de manera enunciativa mas no limitativa: sindicatos, adelanto de PTU, pago en especie, asimilables a salarios, sociedades civiles, regalías o derechos de autor etc., sin que éstos no queden debidamente establecidos en el contrato, salario y prestaciones expresamente acordadas.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Se propone agregar la prohibición que tiene el contratista de realizar subregistro del sueldo ante el I.M.S.S. e INFONAVIT, lo cual deberá ser revisado periódicamente por el contratante.

De igual forma, se incorpora en el artículo 15-E, párrafo cuarto, al Servicio de Administración Tributaria, para que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social pueda coordinarse de forma conjunta, y llevar a cabo las inspecciones preventivas, ordinarias y extraordinarias, para la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de las empresas que llevan a cabo la subcontratación.

Finalmente, se propone modificar el artículo quinto transitorio a fin de fortalecer la colaboración y coordinación entre las autoridades (Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro) con el objeto de tener mejores mecanismos de vigilancia y control, y con ello realizar una supervisión adecuada de las empresas que llevan a cabo el régimen de subcontratación.

En ese sentido, se establece la creación de un programa de regularización para que, aquellos contratantes que derivado del uso de esquemas de subcontratación, hubiesen incumplido con sus obligaciones en materia de seguridad social afectando derechos de las personas trabajadoras, generándose los procesos de autocorrección por los periodos que en Derecho procedan, así como un sistema en línea, a través del cual, las personas trabajadoras sujetos bajo el régimen de subcontratación, presenten las denuncias correspondientes en contra de aquellas



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

personas empleadoras y empresas que la realizan de manera ilegal y que afecta sus derechos laborales.

Lo anterior, permitirá cerciorarse de que las empresas cumplen con las obligaciones que derivan de las relaciones entre la empresa de subcontratación y sus personas trabajadoras, y se genera la posibilidad de que acrediten el cumplimiento de tales obligaciones, respecto a los trabajadores involucrados en la prestación de los servicios. En ese sentido, se debe establecer mecanismos adecuados de revisión en el padrón del Instituto Mexicano del Seguro Social para verificar la información proporcionada y ello generará datos precisos, claros, reales y verídicos, respecto del número de empresas y el número de trabajadores que están bajo el esquema de subcontratación.

Asimismo, se efectuará una revisión integral para el tema de la subcontratación, complementándose con las disposiciones de carácter general, reglas, bases y demás instrumentos que emitirá la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, para regularizar la situación de aquellas personas trabajadoras afiliadas y no afiliadas que, derivado del uso de esquemas ilegales de subcontratación, hubiesen visto afectado el monto de sus aportaciones en sus cuentas individuales.

**TERCERA.** Por lo anteriormente expuesto y fundado, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, de la LXIV Legislatura de la Cámara de Senadores, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 85, 86, 94 y 103 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Unidos Mexicanos y 176, 177, 178, 180, 182, 192, 193, y 194 del Reglamento del Senado de la República, someten a consideración del Pleno del Senado de la República, la aprobación con modificaciones del siguiente:

**DECRETO**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

**Ley Federal del Trabajo**

**Artículo 15-A.** El trabajo en régimen de subcontratación es el realizado por trabajadores contratados por un patrón, a quien se denomina contratista, para ejecutar obras o prestar servicios bajo su dependencia directa a favor de otra persona, física o moral, denominada contratante o beneficiario, la cual establece las tareas de las personas trabajadoras del contratista y los supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras dispuestas en los contratos respectivos.

La subcontratación únicamente podrá realizarse respecto de actividades laborales en las que los trabajadores que el contratista provee, exijan de una especialización.

Queda prohibido y se consideran como actos simulados para efectos de esta ley, cuando se actualice cualquiera de las siguientes hipótesis: a) Cuando la subcontratación de personal de trabajo tenga por propósito que el contratista provea de trabajadores con fines de simulación, evasión o elusión en beneficio de la contratante y contratista; b) Cuando la subcontratación de los trabajadores del contratante o beneficiario hubieren sido transferidos con la finalidad de simular, evadir o eludir responsabilidades en beneficio de la contratante y contratista, mediante sustitución patronal o cualquier otro acto equivalente al contratista, a fin de que éste los asuma como trabajadores propios; c) Cuando la



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

subcontratación de trabajadores que provee el contratista tenga por propósito abarcar la totalidad de las actividades laborales del centro de trabajo del contratante o beneficiario; d) Cuando el contratista tenga relación profesional, laboral o económica directa con el contratante, o forme parte de la misma empresa, entidad o grupo económico y se actualice cualquiera de las conductas previstas en los incisos que anteceden.

Queda exceptuada y por tanto no se considerará para efectos de esta ley como simulación, la subcontratación de personal eventual o especializado que provea el contratista, cuya temporalidad o duración no exceda del tiempo que tome el proyecto específico a realizar en beneficio del contratante que no pueda ser realizado por sus trabajadores, lo que debe justificar plenamente. De no ser así, se presumirá como una simulación.

En el caso de que se haya incurrido en cualquiera de las hipótesis de simulación precisadas, el contratante o beneficiario está obligado a cubrir a los trabajadores, el reparto o participación de las utilidades, en tanto que deriva de derechos fundamentales de aquellos, por todo el periodo en que hubieren estado bajo un régimen de subcontratación irregular y simulada, además de cualquier otra sanción prevista en ley.

La simulación de subcontratación de personal puede, además de tener consecuencias previstas en esta ley, resultar delictiva en perjuicio de los trabajadores, del Fisco Federal y/o del Instituto Mexicano del Seguro Social, lo que según sea el caso actualiza alguno o algunos de los delitos vigentes en la época de los hechos previstos en los artículos 113 fracción III, 113 Bis, 108, 109 fracciones I y III del Código Fiscal de la Federación, así como 400 Bis del Código Penal Federal, 2 de la Ley Federal Contra la Delincuencia Organizada o cualquiera otro que se integre con la conducta del contratante o contratista, ya sea federal o estatal.

**Artículo 15-B.** El contratista se encuentra obligado a garantizar en su totalidad, los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras que contrate bajo este régimen de subcontratación en tanto



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

que éste cumpla los requisitos previstos en el artículo anterior. En caso de incumplimiento del contratista, el beneficiario o contratante será solidariamente responsable de las prestaciones omitidas.

El contratante o beneficiario deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato por el que solicita los servicios, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus personas trabajadoras.

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

**Artículo 15-C.** El contrato que se celebre entre los contratantes o beneficiarios deberá constar por escrito. Teniendo la obligación el contratista de informar a las personas trabajadoras que se encuentren bajo el régimen de subcontratación, través del contrato de trabajo respectivo, en dónde y para quién están prestando sus servicios, así como el salario y las prestaciones que tienen derecho a recibir por el trabajo desempeñado.

Queda prohibido facturar el servicio de subcontratación de personal de otra forma o bajo otro concepto para evadir impuestos.

Las personas trabajadoras empleadas en la ejecución de las obras o servicios bajo el régimen de subcontratación, tendrán derecho a disfrutar de iguales condiciones de trabajo a las que tengan las personas trabajadoras que laboren en la empresa contratante o beneficiaria.

**Artículo 15-D.** Las personas trabajadoras bajo el régimen de subcontratación tendrán garantizados la vigencia y pleno ejercicio de sus derechos humanos laborales reconocidos en los artículos 1º y 123 de la



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales aprobados por el Estado Mexicano, y en la presente Ley, entre ellos, de manera enunciativa más no limitativa:

I. Los siguientes derechos:

- a) Igualdad de trato y no discriminación;
- b) Libertad sindical;
- c) Negociación colectiva;
- d) Salario mínimo;
- e) Reconocimiento de su antigüedad laboral;
- f) Reparto de utilidades, en función de las que obtenga el contratista;
- g) Prestaciones de seguridad social; reportando íntegramente el salario completo de la persona trabajadora;
- h) Acceso a la capacitación;
- i) Seguridad y salud en el trabajo; e
- j) Indemnización en caso de accidente o enfermedad de trabajo.

II. Que se le informe previamente y por escrito sus condiciones de trabajo, salario y la persona física o empresa para la cual prestará sus servicios ya sea como contratante o beneficiario; será indispensable que los conceptos que integren el salario de las personas trabajadoras bajo el régimen de subcontratación, correspondan de manera exacta conforme a su contrato individual de trabajo, así como en los comprobantes fiscales que por concepto de nómina le sean emitidos, quedando prohibido que el trabajador perciba ingresos diversos que de manera enunciativa mas no limitativa podrían ser pago a través de sindicatos, adelanto de PTU, pago en especie, asimilables a salarios, sociedades civiles, regalías o derechos de autor, sin que éstos no



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

queden debidamente establecidos en el contrato, salario y prestaciones expresamente acordadas, y

III. Al reconocimiento a la antigüedad en su trabajo, independientemente del cambio de contratante.

Queda prohibido al contratista el subregistro del sueldo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, lo cual deberá ser revisado periódicamente por el contratante.

Sin perjuicio de lo anterior, por contrato individual o colectivo de trabajo, las personas trabajadoras podrán percibir prestaciones superiores a las contempladas en esta Ley.

**Artículo 15-E.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, deberán establecer un sistema de gestión de la calidad, con el objetivo de planificar, implementar y controlar los procesos de calidad, y de esta forma garantizar que se cumplan los requisitos para la prestación de servicios por parte de los contratistas.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá crear y operar el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación, en los que mediante un acuerdo general, se dispondrán los requisitos para su ingreso y permanencia.

Para la celebración de cualquier contrato de subcontratación, la persona contratista deberá encontrarse inscrita en dicho Registro.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y el Servicio de Administración Tributaria, llevarán a cabo las inspecciones preventivas, ordinarias y extraordinarias, para comprobar que la persona contratista cumple con



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

las obligaciones labores y de seguridad social correspondientes, y de manera conjunta desarrollarán la plataforma informática que permita generar el registro y óptimo control en el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social por parte de los patrones que bajo la figura de subcontratación lleven a cabo el desarrollo de sus actividades.

**Artículo 1004-C.** A quien utilice el régimen de subcontratación de manera simulada, en términos del párrafo tercero del artículo 15 A de esta ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización, con independencia de las demás responsabilidades, sanciones y penas en las que pueda incurrir.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social para quedar como sigue:

### **Ley del Seguro Social**

**Artículo 5 A.** Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

(...)

XX. Subcontratación: al régimen de trabajo establecido en el artículo 15 A de la Ley Federal del Trabajo;

XXI. Contratante o beneficiario de los servicios o trabajos: Persona física o moral que en términos de lo previsto por los artículos 15 A al 15 E de la Ley Federal del Trabajo, lleva a cabo actividades de dirección, supervisión o capacitación respecto de las personas trabajadores sujetas al régimen de subcontratación.

**Artículo 12.** Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

(...)



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

V. Las personas trabajadoras sujetas al régimen de subcontratación, en términos de lo previsto por el artículo 15 A de la Ley Federal del Trabajo.

(...)

### **TRANSITORIOS**

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

**Artículo Segundo.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía deberán desarrollar e implementar, en un plazo de doce meses, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, el sistema de gestión de calidad, con el objetivo de planificar, implementar y controlar los procesos de calidad, y de esta forma garantizar que se cumplimentan los requisitos dispuestos para la prestación de servicios por parte de los contratistas.

**Artículo Tercero.** La Secretaría de Trabajo y Previsión Social deberá emitir, en un plazo de doce meses, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, el Acuerdo General que determine los requisitos para el ingreso y permanencia en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación mismo que deberá quedar integrado a más tardar en un plazo de seis meses, contado a partir de la publicación del citado Acuerdo.

**Artículo Cuarto.** El artículo 15 A de la Ley Federal del Trabajo -en su redacción anterior a la publicación del presente Decreto-, seguirá aplicándose a fin de que las autoridades administrativas y judiciales en materia laboral y penal puedan determinar si se está en presencia de subcontrataciones reales o, en su caso simuladas, que se hayan realizado durante su vigencia. De igual modo, las conductas de



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

simulación de subcontratación ocurridas antes de la entrada en vigor del presente Decreto, podrán ser investigadas, juzgadas y sentenciadas conforme a las normas penales vigentes al momento en que hayan ocurrido los hechos que actualicen cualquiera de los delitos previstos en los artículos 108, 109, 113 fracción III y 113 Bis del Código Fiscal de la Federación; 400 Bis del Código Penal Federal y 2 de la Ley Federal Contra la Delincuencia Organizada.

**Artículo Quinto.-** Para el cumplimiento de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 15 A de la Ley Federal del Trabajo que entra en vigor mediante la publicación del presente Decreto, consistente en la obligación de todo contratante que hubiere omitido el pago del reparto o participación de las utilidades en favor de los trabajadores a propósito de haber participado en la ejecución de una subcontratación que resulte simulada al no reunir los requisitos del artículo 15 A de la Ley Federal del Trabajo anterior a la publicación en el Diario Oficial de la Federación del presente Decreto, dispondrán de un plazo de seis meses, contados a partir de la fecha de dicha publicación, para cubrir espontáneamente a los trabajadores afectados en sus derechos fundamentales, el monto total que corresponda al reparto o participación de utilidades omitido durante el período de subcontratación ilegal y simulada. De igual modo, gozarán del mismo plazo para cubrir espontáneamente las contribuciones omitidas ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con motivo de ello, con un pago del cincuenta por ciento del monto que resulte sin actualizaciones y recargos, siempre que además de ello proporcionen a la Procuraduría Fiscal de la Federación o a la Fiscalía General de la República, información que permita identificar las personas físicas que lidereaban la organización criminal de subcontratación ilegal o simulada con quiénes tuvieron trato, así como todo dato sobre éstas que permita su investigación a fin de extinguir el dominio de los bienes que detenten como producto de sus actividades ilícitas. Los contratantes deberán asumir la obligación de cooperar en las investigaciones de los líderes de las organizaciones criminales de subcontratación ilegal que delaten y los procesos penales que se sigan conforme al modelo acusatorio.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

Durante dicho plazo, el Ministerio Público no judicializará asunto alguno por ninguno de los delitos cometidos por el contratante relacionados directamente con la subcontratación simulada. La prescripción de la acción penal y de la querrela o acto equivalente se suspenderá durante ese lapso temporal.

En ese plazo, de no haberse cubierto la totalidad de la cantidad que resulte, podrá conveniarse con los trabajadores afectados un pago en parcialidades siempre que éste sea aprobado por el representante designado por éstos -privilegiando al representante del sindicato de existir tal afiliación-, así como un representante de la Secretaría del Trabajo, que podrá ser el personal de una subsecretaría o dirección, designado por su titular, para lo que bastará la emisión de una circular en que se haga la misma de manera específica o genérica. De cubrirse dicho monto o formalizarse un convenio de pago en parcialidades en favor de los trabajadores afectados, así como de las contribuciones omitidas de manera espontánea, con acuerdo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Procuraduría Fiscal de la Federación, siempre que se haga durante ese período temporal, no se judicializará por el Ministerio Público de la Federación ningún asunto penal que derive específicamente de los hechos de la ilegal subcontratación en contra del contratante de la subcontratación de personal simulada, con efectos de sobreseimiento. Los trabajadores que formalmente migraron a otra empresa mediante actos simulados deberán reintegrarse a la nómina del contratante y se respetarán todos sus derechos laborales como si ello no hubiere sucedido.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, junto con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro de los seis meses siguientes contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, publicarán de manera conjunta el programa de regularización para que, aquellos contratantes que derivado del uso de esquemas de subcontratación, hubiesen incumplido con sus obligaciones en materia de seguridad social afectando derechos de las personas trabajadoras,



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

generándose los procesos de autocorrección por los periodos que en Derecho procedan.

De igual forma, el Instituto Mexicano del Seguro Social, junto con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro de los seis meses siguientes contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, desarrollarán el sistema en línea, a través del cual, las personas trabajadoras sujetos bajo el régimen de subcontratación, presenten las denuncias correspondientes en contra de aquellas personas empleadoras y empresas, para las cuales hubiesen prestado sus servicios remunerados bajo el régimen de subcontratación, siempre y cuando se tenga la presunción de que tales personas empleadoras y empresas fueron omisos en forma total o parcial en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social y vivienda, por los periodos que en Derecho procedan.

Para ello, la persona trabajadora deberá ratificar su denuncia de manera personal en el lugar que determinen las referidas autoridades y presentar copia del contrato de trabajo respectivo y demás constancias que estime pertinentes.

Se le impondrá a la persona trabajadora una multa por el equivalente de 30 a 60 veces la Unidad de Medida y Actualización, en caso de que se acredite que la denuncia resulte falsa.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, dentro de los seis meses siguientes contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, en el marco de sus facultades establecidas en el artículo 5° de la Ley de los Sistemas de Ahorro Para el Retiro, emitirá las disposiciones de carácter general, reglas, bases y demás instrumentos establecidos en la citada Ley, para regularizar la situación de aquellas personas trabajadoras afiliadas y no afiliadas que derivado del uso de esquemas ilegales de subcontratación, hubiesen visto afectado el monto de sus aportaciones en sus cuentas individuales.



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

El Ministerio Público podrá ejercer acción penal ante el incumplimiento de cualquier convenio de pago en parcialidades ya sea a las personas trabajadoras o al Fisco Federal. La prescripción de la acción penal y de la querrela o acto equivalente se suspende durante la vigencia de cualquier convenio de pago en parcialidades celebrado de conformidad con el presente Decreto.

El anterior beneficio no aplica para los contratistas que participaron en subcontrataciones simuladas respecto de conductas anteriores o posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, a las que les corresponderá la aplicación de las normas laborales, de seguridad penales y otras relativas al materia vigentes en la época de los hechos en que se hayan pactado y ejecutado dichas subcontrataciones ilegales.

Cuando la subcontratación simulada haya sido entre personas morales de un mismo grupo empresarial o grupo económico, podrán espontáneamente cubrir -sin ninguna otra condición-, el reparto o participación de utilidades (PTU) de las personas trabajadoras de manera íntegra, así como las contribuciones omitidas en perjuicio del Fisco Federal en el mismo plazo y sin posibilidad de convenir pago en parcialidades, con un pago espontáneo de éstas últimas -las contribuciones omitidas-, del setenta por ciento del monto que resulte, sin obligación de cubrir actualizaciones y recargos. Una vez agotado el plazo de seis meses, el Ministerio Público estará en plena libertad de ejercer acción penal por los delitos fiscales que resulten, de conformidad con los artículos 113 fracción III, 113 Bis, 108 y 109 del Código Fiscal de la Federación vigentes al momento de los hechos y, exigir la totalidad de la reparación del daño -habiendo estado suspendida la prescripción de la acción penal y de la querrela o acto equivalente en los términos del presente artículo transitorio-.

Las conductas que puedan resultar delictivas -sean del contratista o contratante-, cometidas después de haber entrado en vigor el presente Decreto, podrán investigarse y judicializarse sin que deba transcurrir plazo alguno, aplicando las normas previstas en las leyes laborales y



**DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN.**

penales vigentes que correspondan en dicho momento y sin gozar de beneficio alguno.

Dado en la Sala de Comisiones del H. Senado de la República, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_ del año dos mil diecinueve.

**COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA**