



I LEGISLATURA

## DIP. JOSÉ MARTÍN PADILLA SÁNCHEZ

Ciudad de México, 06 de marzo de 2020  
CCDMX/DJMPS/033/2020

Dip. Isabela Rosales Herrera  
Presidenta de la Mesa Directiva  
Congreso de la Ciudad de México  
I Legislatura  
P r e s e n t e

Por este medio y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122 apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los artículos 29 apartado D, inciso a) y 30, numeral 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; los artículos 12, fracción II y 13 de la Ley Orgánica; y 5 fracción I, 82, 95 y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México solicito a usted de la manera más atenta, se inscriba en el orden del día de la Sesión Ordinaria del día martes 10 de marzo la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL.**

Sin otro particular por el momento, le agradezco las finezas de su atención.

Atentamente





## **DIPUTADO JOSÉ MARTÍN PADILLA SÁNCHEZ**

---

**DIP. ISABELA ROSALES HERRERA  
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL  
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO I LEGISLATURA  
PRESENTE.**

El suscrito, Diputado José Martín Padilla Sánchez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA en el Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71 fracción III, 72 y 122 apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, Apartado D, inciso a), c); y 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, fracción II, 13 fracciones LXIV y LXVII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 2 fracción XXXIX, 5 fracción II, 95 fracción II, 96 y 118 del Reglamento de Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este órgano legislativo la presente:

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

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

En México, la subcontratación, –también conocida por el termino anglosajón *outsourcing*–, remite sus inicios a la década de los 40 e inicialmente se caracterizaba por la contratación de servicios de básicos, como los de limpieza y vigilancia, entre otros. Posteriormente, en década de los años setenta se dio un considerable crecimiento de las agencias consultoras y para los años noventa es cuando se incrementa de manera importante el número de compañías prestadoras de servicios de personal especializado<sup>1</sup>. Como señala, Alejandro Bolaños Pérez, lo anterior encuentra una explicación:

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

---

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



LEGISLATURA

## DIPUTADO JOSÉ MARTÍN PADILLA SÁNCHEZ

---

*compañía de servicios; esta utilidad menor era la base para el reparto de utilidades a sus trabajadores<sup>2</sup>.*

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

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

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

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

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

---

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

<sup>3</sup> Ibídem.



LEGISLATURA

## DIPUTADO JOSÉ MARTÍN PADILLA SÁNCHEZ

De acuerdo a lo anterior, con este estado de la cuestión, es posible entender las razones por las que, en el último decenio, la figura de la subcontratación ha conducido a una amplia discusión y debate en el ámbito político, empresarial, académico y legislativo<sup>4</sup>. Entorno a dicha discusión se han integrado dos posicionamientos: la primera que reclama su total desaparición y la segunda, que defiende su permanencia pero que apuesta a una mejor regulación de esta figura que configura determinadas relaciones laborales.

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

*Una de las estrategias actuales es el Business Process Outsourcing o Externalización de Procesos de Negocios, se trata de la transferencia de un proceso o una fase del negocio a un tercero especializado con el objeto de agilizar y mejorar los procesos, lograr mayor y más eficientes resultados, agilizar el management o comprimir costos<sup>5</sup>.*

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

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

<sup>4</sup> Tal es el caso de las discusiones que se mantienen latentes en el Congreso General y como ejemplo de ello, el Parlamento Abierto sobre la subcontratación laboral organizado por el Senado de la República. Para mayor conocimiento, véase el siguiente enlace del Canal del Congreso: [https://www.canaldelcongreso.gob.mx/noticias/12886/Inauguran en Senado%2C Parlamento Abierto en materia de subcntratacion laboral](https://www.canaldelcongreso.gob.mx/noticias/12886/Inauguran%2C%20Parlamento%20Abierto%20en%20materia%20de%20subcontratacion%20laboral)

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



I LEGISLATURA

## DIPUTADO JOSÉ MARTÍN PADILLA SÁNCHEZ

El trabajo que se encuentra bajo este régimen no puede estar excluido de principios éticos como la justicia social y la solidaridad humana. Es necesario definir cuales serán las responsabilidades y obligaciones que deben asumir la parte contratante y contratista para con los trabajadores, si se quiere configurar una nueva realidad laboral basada en igualdad de condiciones y beneficios laborales, pues en el actual articulado de la Ley Federal del Trabajo no se define de forma explícita cuales han de ser las condiciones a las que ambos sujetos se han de atener<sup>6</sup>, lo cual presta a que se sigan prestando y perpetuando las situaciones arriba señaladas.

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

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

---

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

## DIPUTADO JOSÉ MARTÍN PADILLA SÁNCHEZ

Por lo anterior se proponen las siguientes modificaciones:

<b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b>	
<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>PROPUESTA</b>
<p><b>Artículo 15-A.</b> El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <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>(...)</p>	<p><b>Artículo 15-A.</b> El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p><b>En este tipo de trabajo, las partes tendrán que</b> cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p><b>A. El contratante deberá:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <b>Acreditar que dicho trabajo</b> 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) <del>Deberá justificarse</del> <b>Justificar</b> <del>por</del> su carácter especializado y <b>necesario.</b></li> <li>c) <b>Acreditar que dicho trabajo</b> no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</li> <li>d) <b>Justificar la causa por la que</b></li> </ul>

*Handwritten signature*



LEGISLATURA

## DIPUTADO JOSÉ MARTÍN PADILLA SÁNCHEZ

requiere de dicho trabajo, demostrando con evidencias que su empresa, industria, comercio, dependencia o entidad se encuentra imposibilitada para efectuar las actividades y tareas que son objeto de este servicio o ejecución de obra a contratar.

e) Garantizar el cumplimiento de las siguientes obligaciones ante las personas contratadas bajo este régimen:

1. Otorgar las condiciones de seguridad necesarias para el desarrollo de sus actividades en el lugar de trabajo;

2. Libertad sindical; y

3. Reconocimiento a la antigüedad del trabajador, otorgándole la oportunidad de ser contratado por la misma;

4. Todos los demás derechos que establezca esta Ley.

De no cumplirse con lo establecido en los incisos a), b) y c), el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

**B. El contratista deberá:**

a) Registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un padrón que será



LEGISLATURA

## DIPUTADO JOSÉ MARTÍN PADILLA SÁNCHEZ

	<p>público y transparente, con lo cual acreditará que es proveedor de estos servicios o ejecutor de obras, dicho padrón deberá publicarse en una Plataforma Nacional Digital.</p> <p>b) Presentar la certificación expedida por la Institución especializada en la materia, que acredite la calidad de los servicios que presta.</p> <p>c) Documentar con información fidedigna y detallada, que dé cuenta del cumplimiento de sus obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales.</p> <p>d) Cumplir sus obligaciones de asegurar a las personas contratadas bajo este régimen, las siguientes prestaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Vacaciones;</li><li>2. Prima vacacional;</li><li>3. Pago de días de descanso;</li><li>4. Acceso obligatorio a la seguridad social;</li><li>5. Aguinaldo;</li><li>6. Utilidades y</li><li>7. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.</li></ol> <p>(...)</p>
--	---





LEGISLATURA

## DIPUTADO JOSÉ MARTÍN PADILLA SÁNCHEZ

<p>(...)</p> <p><b>Artículo 15-C.</b> 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>(...)</p> <p><b>Artículo 15-C.</b> 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><b>En caso de incumplimiento, la empresa contratante podrá solicitar la rescisión del contrato y deberá informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que realice las acciones conducentes.</b></p>
---	---

Por los razonamientos antes expuestos, se somete al Pleno de este H. Órgano Legislativo la presente:

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

### PROYECTO DE DECRETO.

**ÚNICO.- Se reforman los artículos 15-A y 15-C de la Ley Federal del Trabajo; para quedar de la siguiente manera:**

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

En este tipo de trabajo, las partes tendrán que cumplir con las siguientes condiciones:

**A.** El contratante deberá:

a) Acreditar que dicho trabajo no abarcará la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Justificar por su carácter especializado y necesario.

c) Acreditar que dicho trabajo no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

d) Justificar la causa por la que requiere de dicho trabajo, demostrando con evidencias que su empresa, industria, comercio, dependencia o entidad se encuentra imposibilitada para efectuar las actividades y tareas que son objeto de este servicio o ejecución de obra a contratar.

e) Garantizar el cumplimiento de las siguientes obligaciones ante las personas contratadas bajo este régimen:

1. Otorgar las condiciones de seguridad necesarias para el desarrollo de sus actividades en el lugar de trabajo;

2. Libertad sindical; y

3. Reconocimiento a la antigüedad del trabajador, otorgándole la oportunidad de ser contratado por la misma;

4. Todos los demás derechos que establezca esta Ley.

De no cumplirse con lo establecido en los incisos a), b) y c), el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.





LEGISLATURA

## DIPUTADO JOSÉ MARTÍN PADILLA SÁNCHEZ

### B. El contratista deberá:

a) Registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un padrón que será público y transparente, con lo cual acreditará que es proveedor de estos servicios o ejecutor de obras, dicho padrón deberá publicarse en una Plataforma Nacional Digital.

b) Presentar la certificación expedida por la Institución especializada en la materia, que acredite la calidad de los servicios que presta.

c) Documentar con información fidedigna y detallada, que dé cuenta del cumplimiento de sus obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales.

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

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

(...)

(...)

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

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

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



I LEGISLATURA

## DIPUTADO JOSÉ MARTÍN PADILLA SÁNCHEZ

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** REMITASE LA PRESENTE PROPUESTA A LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN PARA LOS EFECTOS LEGISLATIVOS CORRESPONDIENTES.

**SEGUNDO.-** EL PRESENTE DECRETO ENTRARÁ EN VIGOR AL DÍA SIGUIENTE DE SU PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN.

**TERCERO.-** PUBLÍQUESE EN LA GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN PARA SU MAYOR DIFUSIÓN.



I LEGISLATURA

## DIPUTADO JOSÉ MARTÍN PADILLA SÁNCHEZ

*Dado en el Recinto del Congreso de la Ciudad de México,  
a los 10 días del mes de Marzo de 2020.*

**ATENTAMENTE**