

LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO. PROPUESTAS DE LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS DURANTE LA LXIV LEGISLATURA

Juan Manuel Escudra Díaz¹

Sumario:

I. Introducción

II. Generalidades de los tipos de contratación laboral en México

III. Análisis de la subcontratación laboral

IV. Propuestas de los grupos parlamentarios en la Cámara de Diputados de la LXIV Legislatura, en torno a la subcontratación laboral

V. Conclusiones

VI. Bibliografía

¹ Investigador A del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias de la Cámara de Diputados, maestro en Derecho.

Q uórum 132 Legislativo

I. Introducción

Uno de los aspectos más controvertidos de la Reforma Laboral llevada a cabo en el año 2012 fue y continúa siendo la regulación del denominado régimen de subcontratación laboral, que tiene como finalidad evitar que los empleadores simulen actos jurídicos para evadir responsabilidades laborales, particularmente cuando se trata de empresas, que buscan disminuir sus costos de producción, sus cargas fiscales y sobre todo, sus responsabilidades laborales, para ser competitivos en el mundo globalizado en que se encuentran, y conseguir mano de obra especializada y altamente calificada.

Frente a esta visión, la clase trabajadora ha considerado que se trata de un mecanismo para precarizar sus derechos laborales, pues además de que atenta contra su estabilidad y permanencia en el empleo, es una vía para evadir conquistas como la libre sindicación y el derecho a la seguridad social.

El régimen laboral y las instituciones laborales que prevalecieron en buena parte del siglo XX en nuestro país, estuvieron basadas en las ideas de permanencia, continuidad y desarrollo del trabajador en el empleo, así como principios inalterables como la subordinación, y el carácter económico que debía imperar, lo cual explica por qué, al hablar de nuevas modalidades de contratación, a partir de criterios distintos a los empleados originalmente, surjan posiciones críticas, en especial si se utilizan expresiones como subcontratación, externalización o tercerización que se identifican con flexibilidad laboral, que constituye una nueva forma de caracterizar las relaciones laborales.

La subcontratación, entendida como aquella figura mediante la cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, quien fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas, ha adquirido mayor vigencia día a día. Sin embargo, se trata de una figura que altera los esquemas de contratación tipo, por lo cual

Q¹³²

su estudio resulta relevante, desde la óptica de los creadores de las leyes en nuestro país.

Por ello el presente análisis se desarrolla a partir de fijar una plataforma conceptual que defina lo que ha de entenderse por contrato y relación de trabajo; así como precisar los tipos de contratación que nuestra legislación prevé y las características que la doctrina les atribuye, para enseguida referir la forma en que se ha conceptualizado la subcontratación y algunas figuras que eventualmente se identifican como sinónimos, aunque en la realidad presenten leves diferencias, como son los casos de la externalización, tercerización, intermediación, entre otras.

Establecido lo anterior, se lleva a cabo el análisis de las agendas legislativas, impulsadas por los distintos grupos parlamentarios que integran la Cámara de Diputados, durante la LXIV Legislatura, así como las iniciativas presentadas, a efecto de identificar el sentido de las propuestas que cada fuerza política representada, ha planteado en torno al tema de la subcontratación laboral

Desde luego, es de reconocer que este ejercicio, busca reunir la información disponible en la Cámara de Diputados que permita a los interesados en el tema y sobre todo a los legisladores, conocer las diferentes propuestas que hasta el momento se encuentran pendientes de dictaminación.

II. Generalidades de los tipos de contratación laboral en México

En términos de lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo (artículo 20), el contrato de trabajo, es el acuerdo por el cual una persona se compromete y obliga a prestar de manera personal un trabajo en beneficio de otra persona (física o moral), a cambio de un pago conocido como salario, y en el que existe subordinación del primero respecto del segundo; mientras que la relación de trabajo, alude a la prestación de un trabajo personal subordinado entre dos partes, a cambio del pago de un salario, como consecuencia de

un acuerdo de voluntades específico, es decir, un contrato de trabajo, para generar dicha relación.¹

Algunos teóricos estiman que un contrato de trabajo implica la existencia de un vínculo laboral, derivado del acuerdo de voluntades, por el cual, el trabajador se obliga a prestar sus servicios siguiendo las órdenes e instrucciones del empleador, a cambio de una remuneración, llamada salario.²

Benito Pérez, opina que el contrato de trabajo constituye la institución fundamental del derecho laboral, en virtud del cual, se aplican todas las normas de contrato, como la convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, a fin de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho, a cambio de una remuneración llamada salario, precisando que aquello que determina la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, es la relación de subordinación de quien presta los servicios, caracterizando a la subordinación, el deber de obediencia (por parte del trabajador) y el poder de mando (por parte del empleador).³

Si bien existe una estrecha relación entre el contrato y la relación de trabajo, el primero se actualiza o perfecciona, con el acuerdo de voluntades; mientras que la relación de trabajo se formaliza y por tanto inicia hasta el momento en que se lleva a cabo la prestación de los servicios convenidos, por lo que, como señala Baltasar Cavazos Flores,⁴ puede haber contratos de trabajo sin relación laboral (cuando se contrata a una persona para que trabaje en fecha posterior), pero no puede existir una relación de trabajo sin previamente existir un acuerdo de voluntades, ya que dicha relación siempre implica la

1 Artículo 20.- *Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.*

El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

2 JARAMILLO JASSIR Iván Daniel, *Del Derecho laboral al Derecho del trabajo*, Colección Textos de Jurisprudencia, Bogotá, Universidad del Rosario, 2011, p. 16.

3 Véase PÉREZ Benito, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1983, pp. 95 – 96.

4 CAVAZOS FLORES Baltasar, *Las 500 preguntas sobre temas laborales. Orientaciones teórico - prácticas*, 3ª. Edición, México, Trillas, 2011, p. 59.

existencia de un contrato, de acuerdo con el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Así pues, para entender de mejor manera las referencias que se formulan en torno a contrato de trabajo, es necesario también aludir a lo que se entiende por relación de trabajo, por lo cual, diversos tratadistas la han conceptualizado para distinguirla del contrato, considerando a la relación como el efecto de un acuerdo entre quien solicita un trabajo y quien presta sus servicios en el ámbito laboral y por los cuales recibe un salario, reservándose exclusivamente al acuerdo la denominación de contrato de trabajo.

Mario de la Cueva describe la relación de trabajo, como:

*... situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.*⁵

Cabe señalar que algunos tratadistas estiman que en el derecho laboral existe una teoría que aborda el tema de la relación de trabajo frente al contrato de trabajo, señalando entre otros aspectos que:

La idea de la relación de trabajo ha propiciado la elaboración de toda una teoría a su alrededor que doctrinalmente se conoce, precisamente, como la teoría de la relación de trabajo, la cual originalmente se presentó como una explicación teórica alterna a la idea del contrato de trabajo para explicar la naturaleza del vínculo que se establece entre el patrón y el trabajador. Sin embargo, posteriormente la propia

5 CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, México, Porrúa, 1972, p. 187.

doctrina laboral precisó y aclaró la posibilidad de deslindar los conceptos de contrato y relación, hacerlos compatibles e incluso coexistentes.⁶

En abundamiento al tema Santiago Barajas Montes de Oca, refiere que:

El concepto “relación de trabajo” surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo, que se desempeña. Como dejara dicho el doctor De la Cueva, el contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona, pero no es sino hasta el momento en que el trabajo empieza a prestarse cuando estamos frente a su existencia real como figura jurídica, ya que podrá existir acuerdo de voluntades, coincidencia total en los términos en los que la actividad vaya a realizarse, aceptación de las condiciones impuestas, por parte del trabajador, pero no darse la relación de trabajo, a ser ésta el efecto del contrato o sea su ejecución...⁷

Las instancias jurisdiccionales del país han emitido criterios específicos, que nos pueden esclarecer aún más, las características que pueden identificarse al hablar de un contrato laboral, así como de una relación de trabajo como se desprende de las tesis siguientes:

6 MARQUET GUERRERO Porfirio, *El contrato y la relación de trabajo*, en: KURCZYN VILLALOBOS Patricia y PUIG HERNÁNDEZ Carlos Alberto (coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, Universidad Nacional Autónoma de México/Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003, p. 519.

7 BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO, *Derecho del Trabajo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1990, p. 8.

RELACIÓN LABORAL, EXISTENCIA DE LA.⁸

De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o el contrato.

RELACIÓN LABORAL. LA SUBORDINACIÓN ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.⁹

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que existe una relación de trabajo cuando una persona trabaja para otra, en una situación de subordinación y de dependencia, bajo condiciones ciertas y a cambio de una remuneración.¹⁰ La Conferencia Internacional del

⁸ *RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA*, [Tesis Aislada], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, Marzo de 1996, Tesis: VI.2º.27 L, p. 1008.

⁹ *RELACIÓN LABORAL. LA SUBORDINACIÓN ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA*, [Jurisprudencia], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, Mayo de 1995, Tesis: IV.2o. J/1, p. 289.

¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *El ámbito de la relación de trabajo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª. Reunión, Ginebra, 2013, p- 24.

Trabajo, en sentido similar describe a la relación de trabajo como una noción jurídica de uso universal, mediante la cual, se hace referencia al vínculo existente entre una persona denominada empleado o asalariado; y otra persona llamada empleador, quien es el beneficiario del trabajo que le presta el trabajador, bajo condiciones ciertas y a cambio de una remuneración.¹¹

El máximo tribunal del país ha sostenido que la regla general en materia de contratos de trabajo es que sean por tiempo indeterminado y de manera excepcional, por tiempo determinado, según se desprende de la tesis de jurisprudencia 2ª./J.164/2016(10ª.), identificada bajo el rubro: *CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. PROCEDE ANALIZAR SU VALIDEZ CUANDO EL PATRÓN OPONE COMO EXCEPCIÓN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VENCIMIENTO DEL TÉRMINO PACTADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO HAYA DEMANDADO SU PRÓRROGA O NULIDAD.*¹²

Así, conforme a las visiones ya expuestas, si bien es clara la diferencia que existe entre un contrato y una relación de trabajo, es común que se utilice a la segunda expresión como sinónimo de la primera, especialmente cuando se hace alusión a la vigencia y naturaleza del acuerdo laboral, que conforme a la ley puede ser por tiempo indefinido; por tiempo fijo o por obra determinada; a prueba o para capacitación.

Conforme al artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado; por temporada o

¹¹ BARRADO SORIA Beatriz I., *La relación de trabajo y la protección de los trabajadores. Una revisión de la normativa de la Organización Internacional del Trabajo desde la perspectiva de género*, Revista de Derecho UNED, núm. 19, 2016, p. 543, disponible en: revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/viewFile/18478/15517

¹² *CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. PROCEDE ANALIZAR SU VALIDEZ CUANDO EL PATRÓN OPONE COMO EXCEPCIÓN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VENCIMIENTO DEL TÉRMINO PACTADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO HAYA DEMANDADO SU PRÓRROGA O NULIDAD*, [Jurisprudencia], Décima Época. Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro 37, Tomo 1, Diciembre de 2016, Tesis: 2ª./J.164/2016, (10ª.), (Contradicción de tesis 170/2016, entre las sustentadas por el Pleno en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Tercer tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, cinco de octubre de 2016, cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

por tiempo indeterminado; y en su caso pueden estar sujetos a prueba o capacitación inicial. Sin embargo, Néstor de Buen Lozano, estima que además de la clasificación que distingue por su duración a los contratos: por tiempo determinado, indeterminado y por obra, pueden mencionarse otras modalidades, como son los casos del contrato para la inversión de un capital determinado para trabajos de explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, o *bien*, los contratos ocasionales, accidentales o transitorios que son utilizados en países como Colombia, Panamá y Ecuador, pero que en estricto sentido resultan ser modalidades del contrato a tiempo fijo.¹³

En relación con los contratos por tiempo determinado, puede apuntarse que son aquellos en los que se establece en forma precisa el plazo de su vigencia, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término, y conforme a lo señalado en el artículo 37 del ordenamiento federal laboral, solo proceden cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va a prestar (trabajos promocionales o temporales); cuando tiene por objeto substituir temporalmente a otro trabajador (por vacaciones, incapacidades o licencias); y cuando así se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo. Para este tipo de contratos el artículo 39 de la citada ley laboral prevé que si vencido el término que se hubiese fijado para el contrato, subsiste la materia del trabajo, se prorrogará por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Los contratos por temporada, son aquellos que se convienen para llevar a cabo trabajos durante cierta temporada, como es el caso, común de la contratación que realizan las tiendas departamentales o los centros turísticos, para hacer frente a la demanda que sus clientes hacen de sus productos o servicios en temporadas específicas del año.

El contrato por obra, es aquel que solo puede celebrarse cuando el trabajo a realizar así lo justifique y, generalmente se utiliza en temas relacionados con

13 BUEN LOZANO Néstor de, Clases de Contratos de Trabajo en: BUEN LOZANO Néstor de y MORGADO VALENZUELA Emilio (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas/Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios doctrinales, núm. 188, 1997.

la construcción (de inmuebles, caminos, etc.), y su duración o vigencia queda sujeta precisamente al tiempo que requiera la realización y conclusión de las obras requeridas.

Si bien en este tipo de contrato (por obra) pudieran ubicarse los celebrados para efectuar tareas promocionales, en la especie se les atribuye una denominación distinta como contratos temporales o promocionales, pues las actividades responden más a la realización de una promoción o comercial, que a la construcción de un edificio o camino, y su duración está determinada por la concreción del objetivo fijado.

Por lo que corresponde a los contratos a prueba y para capacitación, dada la duración que pueden tener, en términos de los artículos 39-A y 39-B de la Ley Federal del Trabajo, quedan comprendidos entre los contratos por tiempo determinado, pues la regla general es que no pueden tener una duración mayor de treinta días (contratos a prueba) y noventa días (contratos para capacitación inicial), y eventualmente, cuando el puesto a ocupar fuere para un cargo de dirección, gerencial, de administración o labores técnicas o profesionales especializadas, la duración de dichos contratos podría ser hasta por seis meses, es decir, ciento ochenta días, en cada caso.

En ambos tipos de contrato, la ley dispone que si se emplea al trabajador por mayor periodo de tiempo al previsto, el contrato respectivo se tendría prorrogado por tiempo indefinido. Solo resultan procedentes cuando el tipo de contratación final sea por tiempo indeterminado o bien, por más de ciento ochenta días si el contrato es por tiempo determinado y no pueden aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial.

El contrato por tiempo indefinido, como ya se apuntó, es el que tendría mayor prevalencia, según el propio artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, y es el tipo de contratación que da origen a relaciones de trabajo en las que se tiene una fecha cierta de inicio del vínculo entre las partes, pero no una fecha de terminación; lo que implica que el contrato sería de larga duración, aunque en ningún caso, los trabajadores estarían obligados a prestar sus servicios por

más de un año (artículo 40). En este tipo de contratos es en el cual se utilizan las expresiones planta o base, para identificar la condición de estabilidad laboral que tendría el trabajador.

Así pues, los tipos de contratación laboral referidos, responden a un criterio de duración, sin embargo, existen otros criterios para su clasificación, como refiere Mario Pasco Cosmópolis, partiendo de que el objeto del derecho laboral es el trabajo personal, subordinado y remunerado, el contrato de trabajo existe donde se dan, de manera copulativa, los señalados elementos esenciales (trabajo personal, remuneración y subordinación), pero teniendo en consideración que en las relaciones de trabajo se presentan múltiples circunstancias y particularidades, lo que explica la existencia de diversas modalidades contractuales, que sin desprenderse del estereotipo, se adaptan a las necesidades propias de cada situación, como es el caso de los trabajos especiales.¹⁴

En esa tesitura, existirían contratos de trabajo tipo, en los cuales quedan precisados los elementos que se consideran fundamentales para que exista una relación de trabajo, en cuanto a la prestación de un servicio personal, subordinado, continuo, en un centro de trabajo determinado y a cambio de una remuneración. Contratos atípicos, en los que no se satisface alguno de los elementos citados, ya sea por ser temporal, por posibilitarse la realización del trabajo en lugar distinto al centro de trabajo, por no exigirse una jornada de trabajo determinada, o por no existir plena subordinación del trabajador para con el empleador, entre otros aspectos. Y contratos especiales, que son aquellos que se celebran para realizar trabajos que por sus características o particularidades requieren de una regulación especial y que la ley laboral, así los cataloga, como son los casos, a guisa de ejemplo, del trabajo realizado por artista y deportistas, ferrocarrileros, trabajo a domicilio, etcétera.

¹⁴ Véase: PASCO COSMÓPOLIS Mario, *Relaciones de trabajo especiales: El caso de las modalidades formativas*, en: KURCZYN VILLALOBOS Patricia (coord.), *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, México, Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas/, Serie Doctrina Jurídica, Núm. 296, 1997, p. 453.

En relación con una categorización como la señalada, Pasco Cosmópolis plantea que en materia laboral, los contratos pueden ser considerados como típicos, atípicos y especiales:

Contrato de trabajo típico, ... el que corresponde a una prestación de servicios continua, a tiempo completo y dentro del centro de trabajo de un único empleador. Atípico, dentro de esa misma categorización, es el que carece de alguna de esas notas, bien porque no es permanente, sino temporal o eventual, bien porque se desarrolla en una jornada distinta a la común u ordinaria, o se ejecuta fuera del taller u oficina, como en el caso del trabajo a domicilio, o en el que interviene más de un empleador, en lo que se suele denominar relación triangular o en condiciones de intermediación. Contrato de trabajo especial es, en cambio, aquel que –sea típico o atípico– presenta características o peculiaridades cuya singularidad es tan manifiesta que deben estar necesariamente regulados por ordenamientos específicos.

En el contrato atípico falta alguna de las notas características que generalmente suelen acompañar a la relación laboral, pero dicho contrato puede darse tanto dentro del campo común del ordenamiento como dentro de un campo especial. Así por ejemplo, el contrato a tiempo parcial (part-time), que es atípico por no corresponder al cumplimiento de la jornada normal de trabajo, puede darse lo mismo en una fábrica u oficina, como dentro de un estatuto específico...

El contrato especial, en cambio, puede no ser atípico, porque reúne todos los atributos del contrato típico: ser una prestación continua, rendida para un solo empleador, a jornada completa y dentro del centro de trabajo; y, sin embargo, corresponder a una actividad específica distinta de la común, como sucede en algunos países con el personal de alta dirección...¹⁵

¹⁵Ibidem, pp. 455-456.

Como apunta Graciela Bensusán, puede establecerse que las formas atípicas de contratación, son llamadas así en contraste con el trabajo típico o subordinado, a cambio de un salario y para un solo empleador, en el local del empleador, bajo jornada completa y por lo general por tiempo indefinido, de manera que la ausencia de alguna de tales características, da lugar a la atipicidad, misma que es clasificada en tres modalidades: trabajo por cuenta propia; contrataciones atípicas (bajo relaciones de intermediación o triangulares; a domicilio y a distancia, en jornada parcial y tiempo de trabajo flexible o trabajo de duración por tiempo u obra determinada, entre las más importantes) y trabajo clandestino (no declarado, familiar o en microempresas evasoras).

Por tanto, tales formas atípicas de contratación incluyen la intermediación, por la cual la contratista proporciona personal temporal o definitivo a las empresas que se asumen directamente como empleadoras, hasta relaciones triangulares de subcontratación entre empresas por las cuales la empresa beneficiaria o usuaria externaliza parte del proceso de trabajo o el manejo de las relaciones laborales, desligándose de cualquier vínculo formal con los trabajadores, reduciendo además, sus costos de operación considerablemente.¹⁶

Sin embargo, el tema de la subcontratación laboral, va más allá de la existencia de una relación laboral triangular, que para algunas corrientes de opinión, esa forma atípica de contratación, conduce invariablemente a relaciones laborales precarias, donde el trabajador queda en desventaja respecto de los trabajadores contratados en una modalidad de trabajo típica; aunque para otras visiones, dicha modalidad de contratación, tiene por objeto dinamizar el mercado laboral en un mundo globalizado, permitiendo a la empresa contratante, optimizar sus procesos de producción, para alcanzar altos

16 BENSUSÁN Graciela, *La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?*, en BOUZAS ORTIZ, Alfonso (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, Cámara de Diputados (GPPRD) LX Legislatura/ Universidad Nacional Autónoma de México, 2007, pp. 132-133.

estándares de calidad y reducir los costos de producción, para hacerla más competitiva.

III. Análisis de la subcontratación laboral

Como ha quedado apuntado, existen diversos términos asociados a la subcontratación que le son más o menos cercanos: tercerización, subcontratación, externalización, reubicación (e incluso *outsourcing*, por su denominación en inglés) entre otros, los cuales en ocasiones coinciden con el tema central en estudio. Por ejemplo, al hablar de tercerización se quiere poner de manifiesto la participación de un “tercero”, (empresa que ofrece servicios por lo general especializados), en una relación que tradicionalmente era bilateral, sin embargo, el término presenta limitaciones cuando se habla de casos en donde la participación no es homogénea, ni única, mientras que en la referencia a subcontratación, se alude por una parte, a la posibilidad de que algunas actividades de una empresa queden delegadas o encargadas a otra empresa, como un acto de naturaleza civil, la cual lleva a cabo las tareas encomendadas con su propio personal y sin que en forma alguna, la contratante tenga derecho o poder de mando o dirección sobre los trabajadores; mientras que otra perspectiva de la subcontratación, resulta ser aquella en la que la empresa contratante utiliza a una empresa contratista, para tratar de evitar una relación de trabajo, con personal que sí se encuentra sujeto a dirección y mando de la beneficiaria de los servicios, pero que para efectos legales, no es su empleado (apareciendo la contratista como patrón o empleador), lo que frecuentemente disminuye e incluso elimina, prestaciones laborales que de otra forma, correspondería asumir a la empresa contratante.

La externalización, hace referencia a que la encomienda o delegación de actividades dentro de un proceso productivo recae en una empresa (por lo general especialista en las tareas o procesos encomendados), facultándose a la empresa contratista para realizar los trabajos fuera de las instalaciones de la solicitante, es decir, en forma externa, de ahí la denominación.¹⁷

¹⁷ Véase: SÁNCHEZ-CASTAÑEDA Alfredo, REYNOSO CASTILLO Carlos y PALLI Bárbara, *La subcontrata-*

Otras corrientes de opinión, hacen alusión a una descentralización productiva, a la cual definen como forma de organizar los procesos de elaboración de bienes y de prestación de servicios, mediante el recurso de la contratación de ciertos proveedores para ello, o sea a través de la exteriorización de una o varias partes del ciclo productivo, que implica la fragmentación o segmentación de los procesos, para encomendárselo a una o varias empresas especializadas, lo cual ha generado, como ya se apuntó, posiciones encontradas entre la parte trabajadora y la empresarial, pues los primeros consideran que es una estrategia que atenta directamente contra los derechos laborales, afectando la estabilidad en el empleo, la seguridad social y la posibilidad de una adecuada representación para los trabajadores, mientras que para los segundos, tal esquema permite aprovechar las capacidades y, especialización que pueden tener empresas dedicadas a actividades específicas, además de permitir a la contratante generar ahorros operacionales, sin menoscabo de los estándares de calidad requeridos.

Tratadistas como Alfredo Sánchez-Castañeda, Carlos Reynoso Castillo y Bárbara Palli, apuntan que se han señalado como bondades de la externalización, la posibilidad de reducir los costos y controlar los gastos de operación, contar con servicios de información rápida, además de poder disponer de personal altamente calificado y especializado, y así contar con capacidades específicas, lo cual adicionalmente propicia mayor funcionalidad y adaptabilidad de la empresa a los cambios del mercado, lo que se traduce en mayor flexibilidad empresarial.¹⁸

Siguiendo a Patricia Kurczyn Villalobos, con respecto a las nuevas formas de contratación en materia laboral, puede señalarse que existe una preocupación cada vez mayor en relación con la estabilidad en el empleo, así como también en cuanto a la protección y defensa de los derechos de los trabajadores. en su condición individual e incluso colectiva, ya que ante la evolución que han tenido los mercados laborales, y la denominada globalización, los

ción: Un fenómeno global. Estudio de legislación comparada. México, Universidad Nacional Autónoma de México – Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie de Estudios Jurídicos, núm. 185, 2016, p. 126.

¹⁸ *Ibidem*, pp. 123-124.

empleadores han buscado y puesto en práctica, nuevas formas y esquemas de trabajo y con ello nuevas formas de contratación, en la que se incluye la subcontratación, a la que si bien, se le atribuye un carácter precarizador de los derechos laborales, puede ser considerada también como una alternativa para permitir tanto a los trabajadores mejor calificados, como a los empleadores, diversificar sus actividades, alcances y resultados.¹⁹

Albor Ángel Cantard, estima que como consecuencia del cambio de modelo de producción derivado de la globalización (donde quedan comprendidas la tercerización y la subcontratación), se ha generado inevitablemente la necesidad de adecuar los mecanismos que rigen las relaciones de trabajo y con ello el derecho del trabajo, identificando a partir de que:

1) El empresario o empresa dominante ha producido una atomización del ciclo productivo, descentralizando sus actividades; introduciendo el principio de división del trabajo para los empleadores. Las empresas empiezan a externalizar aquellas actividades que no forman parte del núcleo de su negocio.

2) Ya no hay relaciones de igualdad en las relaciones inter-empresas; empiezan a surgir relaciones de subordinación, de jerarquía, y también surgen relaciones de coordinación para buscar el mejor rendimiento, de acuerdo con un principio de especialidad. Así surgen en Italia los llamados “distritos industriales”, que son empresas complementarias entre sí.

*3) El prototipo social de trabajador ya no es el que era, ya no hay trabajador tipo, ni trabajo tipo. Hay una enorme variedad de formas de trabajo que se diferencian en función de la duración del contrato y del tipo de jornada.*²⁰

¹⁹ Véase: KURCZYN VILLALOBOS Patricia, *Nuevas formas de contratación*, en KURCZYN VILLALOBOS Patricia /coord.), *Relaciones Laborales en el siglo XXI*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social- Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000, 30– 56.

²⁰ Véase: CANTARD Albor Ángel, *Descentralización productiva. Impacto sobre las tradicionales formas de contratación y sobre el binomio trabajador autónomo/trabajador dependiente. Escenarios futuros*, en: KURCZYN

VI. Propuestas de los grupos parlamentarios en la Cámara de Diputados de la LXIV Legislatura, en torno a la subcontratación laboral

Si bien, como se ha señalado, la subcontratación laboral se encuentra prevista en los artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D, de la Ley Federal del Trabajo, como todas las normas jurídicas no pueden considerarse absolutas ni definitivas y dado el carácter dinámico que caracteriza al derecho laboral, algunos grupos parlamentarios en la Cámara de Diputados durante la LXIV Legislatura han mostrado interés en que las disposiciones existentes en la materia sean modificadas para garantizar la protección de derechos laborales de los trabajadores sujetos a subcontratación y evitar la evasión de responsabilidades patronales (sin pasar por alto que existen propuestas para eliminar y prohibir tal esquema laboral), por lo cual, es conveniente efectuar una revisión de los planteamientos esgrimidos en las agendas legislativas, así como en las iniciativas que diversos diputados han presentado durante los dos primeros años de ejercicio de la Legislatura en curso, para estar en posibilidades de establecer el sentido de las propuestas al respecto..

Por lo que alude a las agendas legislativas, es de mencionar que de los ocho grupos parlamentarios que integran la LXIV Legislatura en la Cámara de Diputados, cuatro fuerzas políticas (Morena, PRI, Partido del Trabajo y PRD), han incluido en sus agendas el tema que nos ocupa, con planteamientos diversos, como en lo subsecuente se describe, precisando que las fuerzas políticas de Morena y el Partido del Trabajo, han incluido referencia en las cinco agendas presentadas hasta el momento, en tanto que el PRD lo ha considerado en cuatro, y el PRI, solo en tres periodos ordinarios.

VILLALOBOS Patricia (coord.), *Derecho social. Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, México, Universidad Nacional Autónoma de México. 2005, p. 251.

El Grupo Parlamentario del Movimiento de Regeneración Nacional (Morena) en su Primer Agenda Legislativa, planteó interés por derogar las reformas llevadas a cabo en la Ley Federal del Trabajo por las cuales, a su juicio, se flexibilizaron los regímenes laborales que implican la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores, al facilitar la simulación mediante contrataciones eventuales, por honorarios, o sujetas a la arbitrariedad de los patrones.²¹

En la segunda Agenda Legislativa del citado grupo parlamentario (correspondiente al primer año de ejercicio), se matizó el planteamiento inicial, al señalar que se impulsaría la revisión de la legislación laboral y fiscal con la finalidad de que la subcontratación de personal, dejara de ser un mecanismo de evasión de las responsabilidades patronales y de elisión de contribuciones. A diferencia de la Agenda del Primer Periodo Ordinario de Sesiones, el nuevo planteamiento ya no aludió de manera expresa a la derogación de contrarreformas a la Ley Federal del Trabajo, ni a la restitución de derechos originalmente consagrados en el artículo 123, constitucional, como se citaba en el documento antes citado.²²

La tercera agenda suscrita por los diputados integrantes de la primera fuerza política en la Cámara de Diputados durante la LXIV Legislatura, se alejó un poco más de la postura inicialmente adoptada, con la que se buscaba derogar las prescripciones existentes en materia de subcontratación laboral, para señalar que se buscaría sujetar a una regulación más adecuada la práctica de la intermediación laboral, y con ello garantizar los derechos laborales y el cumplimiento cabal de las obligaciones patronales.²³

²¹ Véase: Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXI, número 5107, de fecha 5 de septiembre de 2018, Anexo A, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario de Morena para el Primer Periodo Ordinario de Sesiones del Primer Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*, inciso E (Democracia, Seguridad, Bienestar y Desarrollo Social), apartado: Recuperación del bienestar, numeral 3.

²² Véase: Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXII, número 5214, de fecha 8 de febrero de 2019, Anexo A, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario de Morena para el Segundo Periodo Ordinario de Sesiones del Primer Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*, inciso D (Democracia y Nueva Institucionalidad Gubernamental), apartado: En materia salarial y laboral:, numeral 7.

²³ Véase: Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXII, número 5360, de fecha 6 de septiembre de 2019, Anexo A, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario de Morena para el Primer Periodo Ordinario de*

Para la cuarta agenda legislativa planteada por el Grupo Parlamentario de Morena, (correspondiente al segundo periodo ordinario de sesiones del segundo año), los diputados que la suscribieron, refirieron interés en reformar tanto la legislación laboral como la de seguridad social, para dotar de mayor eficacia la regulación existente en materia de subcontratación, con la finalidad de evitar la simulación patronal, la evasión tributaria y la violación de derechos laborales, planteando que para el efecto, se formularían propuestas específicas para modificar los artículos 12, 13 y 14 de la Ley Federal del Trabajo.²⁴

En lo que corresponde a la Agenda Legislativa planteada por Morena para el primer periodo ordinario de sesiones del tercer año legislativo, presenta gran similitud con la agenda que le antecedió al señalar que se buscaría reformar la legislación laboral y de seguridad social para dotar de mayor eficacia a la regulación del régimen de subcontratación y evitar la simulación patronal, la evasión tributaria y la violación de derechos laborales.²⁵

El Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI), ha expresado interés por legislar en materia de *outsourcing* o subcontratación laboral, como se desprende de las agendas legislativas correspondientes a tres periodos ordinarios de sesiones (segundo del primer año, así como primero y segundo del segundo año de ejercicio), bajo la perspectiva de garantizar plenamente los derechos de los trabajadores sujetos a dicha modalidad contractual.

Sesiones del Segundo Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura, inciso A (Agenda Estratégica), numeral 17 -Fortalecer la regulación del Outsourcing-.

²⁴ Véase: Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXIII, número 5463, de fecha 21 de febrero de 2020, Anexo A, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario de Morena para el Segundo Periodo Ordinario de Sesiones del Segundo Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura, (Agenda Estratégica)*, Tema: 12; apartado Derechos sociales, bienestar y pueblos indígenas, numeral 12.

²⁵ Véase: Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXIII, número 5607, de fecha 11 de septiembre de 2020, Anexo A, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario de Morena para el Primer Periodo Ordinario de Sesiones del Tercer Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura, (Agenda Estratégica)*, apartado II Temas de Legislación Secundaria, numeral 25.

En esa tesitura, según se desprende de la agenda impulsada por el PRI para el segundo periodo ordinario de sesiones, los diputados planteaban impulsar reformas para garantizar de mejor forma los derechos de los trabajadores sujetos a *outsourcing*,²⁶ en tanto que en la agenda respectiva al primer periodo ordinario del segundo año, se señaló la intención de promover reformas para contar con un modelo de *outsourcing* sin abusos, para garantizar prestaciones sociales, evitar despidos, permitir horarios escalonados y generar antigüedad para los trabajadores objeto de subcontratación.²⁷

Cabe apuntar que si bien el citado Grupo Parlamentario del PRI en la Cámara de Diputados incorporó como tema de interés regular la denominada subcontratación laboral en la correspondiente Agenda Legislativa durante el segundo periodo ordinario de sesiones del segundo año de ejercicio, se incluyó una referencia genérica, sin que de la misma se pueda desprender el sentido que habría pretendido dársele, al señalar como uno de los temas a impulsar, el de *regular la subcontratación laboral*.²⁸

El tercer Grupo Parlamentario que ha incorporado en sus agendas legislativas el tema de la subcontratación laboral, ha sido el Partido del Trabajo (PT), el cual, a diferencia de las otras tres fuerzas políticas que se han pronunciado en relación con el tema materia de análisis, ha considerado que las reformas llevadas a cabo a la Ley Federal del Trabajo representan un claro retroceso a las conquistas laborales de los trabajadores, especialmente en lo referente a lo que denomina flexibilización en las relaciones laborales, donde incluye el *outsourcing*, por lo cual, en sus dos primeras agendas legislativas (primero y

²⁶ Véase: Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXII, número 5214, de fecha 8 de febrero de 2019, Anexo C, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario del PRI para el Segundo Periodo Ordinario de Sesiones del Primer Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*, inciso C, (Finanzas Públicas y Desarrollo Económico), numeral 16.

²⁷ Véase: Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXII, número 5360, de fecha 6 de septiembre de 2019, Anexo C, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario del PRI para el Primer Periodo Ordinario de Sesiones del Segundo Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*, tema: Trabajo Digno, numeral 31.

²⁸ Véase: Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXIII, número 5463, de fecha 21 de febrero de 2020, Anexo C, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario del PRI para el Segundo Periodo Ordinario de Sesiones del Segundo Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*, tema: Crecimiento y Desarrollo Económico para el siglo XXI, numeral 68.

segundo periodos ordinarios de sesiones del primer año legislativo), aludió a que buscaría matizar los efectos de dichas reformas,²⁹ mientras que en las tres agendas legislativas siguientes, el planteamiento esgrimido se refirió a eliminar de la legislación laboral, la figura de la subcontratación laboral, siendo el único grupo parlamentario que de manera expresa se ha pronunciado por derogar las disposiciones existentes al respecto.³⁰

Finalmente, el cuarto grupo parlamentario que se ha pronunciado por regular durante la LXIV Legislatura el tema de la subcontratación laboral ha sido el del Partido de la Revolución Democrática (PRD), el cual, de manera puntual en sus respectivas agendas legislativas correspondientes a los cuatro más recientes periodos ordinarios de sesiones ha incluido referencias para dotar de una mayor certeza jurídica a los trabajadores sujetos a subcontratación, con objeto de que dicha forma de contratación deje de ser un mecanismo doloso que implique la pérdida de derechos y prestaciones de los trabajadores y la simulación por parte de los empleadores.³¹

29 Véanse: Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXI, número 5107, de fecha 5 de septiembre de 2018, Anexo E, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario del PT, para el Primer Periodo Ordinario de Sesiones del Primer Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*; apartado: Ejes y Propuestas Legislativas Específicas, rubro Derechos laborales y trabajadores, párrafo quinto; y Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXII, número 5214, de fecha 8 de febrero de 2019, Anexo E, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario del PT para el Segundo Periodo Ordinario de Sesiones del Primer Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*, apartado: Ejes y Propuestas Legislativas Específicas, rubro: Derechos laborales y trabajadores, párrafo quinto.

30 Véanse Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXII, número 5360, de fecha 6 de septiembre de 2019, Anexo D, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario del PT, para el Primer Periodo Ordinario de Sesiones del Segundo Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*; apartado Décimo sexto: En materia Laboral; Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXIII, número 5463, de fecha 21 de febrero de 2020, Anexo D, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario del PT para el Segundo Periodo Ordinario de Sesiones del Segundo Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*, apartado Segundo: Materia Laboral, párrafo primero; y Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXIII, número 5607, de fecha 11 de septiembre de 2020, Anexo A, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario del PT para el Primer Periodo Ordinario de Sesiones del Tercer Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*, Eje temático tercero. Materia Laboral, apartado: Eliminar la figura de la subcontratación (outsourcing).

31 Véanse: Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXII, número 5214, de fecha 8 de febrero de 2019, Anexo G, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario del PRD para el Segundo Periodo Ordinario de Sesiones del Primer Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*, apartado 4. Plan Democrático de Desarrollo Nacional y Regional Integral, rubro: 4.7 Ampliación de los derechos sociales; Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXII, número 5360, de fecha 6 de septiembre de 2019, Anexo H, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario del PRD, para el Primer Periodo Ordinario de Sesiones del Segundo Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*; apartado: Propuestas Legislativas, rubro: Ampliación de los Derechos Sociales, numeral 7. Gaceta

Por lo que alude a los grupos parlamentarios del Partido Acción Nacional (PAN), Partido Verde Ecologista de México (PVEM), Partido Movimiento Ciudadano (MC) y Partido de Encuentro Social (ES), no han incorporado en sus respectivas agendas legislativas, referencias en relación al tema del *outsourcing* o la subcontratación laboral, aunque cabe apuntar que en el caso de diputados del PAN y del Movimiento Ciudadano, han presentado algunas iniciativas para regular e incluso eliminar dicha figura, como más adelante se precisa.

Así pues, es conveniente hacer alusión a las iniciativas que han sido presentadas durante la legislatura en curso, y mencionar en primera instancia los datos que permitan su identificación (en orden cronológico), describir de manera general los argumentos esgrimidos en sus respectivos apartados expositivos y finalmente, precisar los textos normativos propuestos y el estatus que cada iniciativa guarda, dentro del proceso legislativo.

La primera iniciativa que en la presente legislatura se presentó para regular la figura que nos ocupa, fue signada por el diputado Ernesto Alfonso Robledo Leal, integrante del Grupo Parlamentario del PAN, a través de la cual se propuso reformar el artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de eliminar las prácticas que afectan los derechos de los trabajadores a través de los esquemas de *outsourcing* o subcontratación.³²

En la parte expositiva de la iniciativa el legislador proponente, realiza un análisis del concepto de trabajo decente, refiriendo que el mismo debe considerarse referente para cualquier discusión que tenga que ver con el

Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXIII, número 5463, de fecha 21 de febrero de 2020, Anexo H, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario del PRD para el Segundo Periodo Ordinario de Sesiones del Segundo Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*, apartado: Propuestas Legislativas, rubro: VI. Ampliación de los Derechos Sociales, numeral 8; y Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXIII, número 5607, de fecha 11 de septiembre de 2020, Anexo H, *Agenda Legislativa del Grupo Parlamentario del PRD para el Primer Periodo Ordinario de Sesiones del Tercer Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura*, apartado: Principales pendientes para el próximo período (párrafo décimo séptimo; rubro: VI. Ampliación de los Derechos Sociales, numeral 7

³² Véase Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma el artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Ernesto Alfonso Robledo Leal, del Grupo Parlamentario del PAN, publicada en la Gaceta Parlamentaria número 5131 – II, de fecha 9 de octubre de 2018.

diseño de instrumentos normativos o políticas públicas que impacten en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores. Asimismo, señala que los conceptos de trabajo decente y de globalización justa han sido llevados a todos los principales foros internacionales, contando con el respaldo de organismos como la Asamblea General de las Naciones Unidas y la OIT, entre otros.

El autor de la iniciativa sostiene que el trabajo con condiciones laborales precarias se aleja de los objetivos del trabajo decente y genera mayor desigualdad, inseguridad e inestabilidad económicas para las y los trabajadores, sus familias y las sociedades, por lo cual, estima que la contratación temporal sin causa, la intermediación laboral, la subcontratación de obras y servicios a otras empresas, la contratación de falsos trabajadores por cuenta propia, los períodos de prueba excesivos, el trabajo a tiempo parcial, trabajo a domicilio, han favorecido la erosión de los derechos y la desprotección de los trabajadores en muchos países, ya que representan fórmulas de trabajo precario que se han extendido a todos los sectores de actividad a través de determinadas prácticas que dificultan el desarrollo de un trabajo digno.

Afirma que la subcontratación (*outsourcing*), es una figura legalmente aceptada en la Ley Federal del Trabajo, derivado de la reforma llevada a cabo en el año 2012, aunque los datos disponibles indican que la subcontratación en México ha sido utilizada por múltiples empresas para simular operaciones y precarizar los derechos de los trabajadores mexicanos, lo cual hace necesario encontrar una fórmula legal equilibrada que garantice la vigencia de los derechos laborales de los trabajadores sujetos a dicho régimen de contratación, otorgando a la vez flexibilidad a los empleadores para contratar servicios no esenciales, sin dejar de regular y fiscalizar a las compañías dedicadas al *outsourcing*, para asegurar que no incurran en abusos ni en regímenes de sobrexplotación de la fuerza laboral.

En razón de los argumentos esgrimidos en la iniciativa, la propuesta legislativa en comento, plantea reformar el artículo 15 C de la Ley Federal del Trabajo para conferir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la atribución de dictar las normas que sean necesarias a efecto de

que las empresas de *outsourcing* en México, acrediten de manera pública y fehaciente que cumplen las condiciones y obligaciones previstas en los artículos 15 A, 15 B y 15 D de la Ley Federal del Trabajo.³³

La segunda propuesta legislativa que se presentó en la Cámara de Diputados en la que se hizo alusión a la figura de la subcontratación laboral, corrió a cargo de la diputada Ana Priscila González García, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano, quien sugirió que los propietarios de explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas, o mixtas, que contrataran a los trabajadores del campo a través de intermediarios o bajo el régimen de subcontratación, fueran responsables solidarios para el cumplimiento de las obligaciones concertadas y para lo cual planteaba reformar el artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo.³⁴

La autora de la iniciativa describía en la parte expositiva del documento la problemática que viven los trabajadores del campo por las políticas públicas que se han implementado para impulsar la agricultura industrial y globalizada, la apertura unilateral de las importaciones, la producción de hortalizas y frutales para la exportación, sin considerar que los trabajadores agrícolas sujetos a dicho esquema de contratación, deben enfrentar condiciones laborales desventajosas frente a los productores y sin contar con las medidas de protección mínimas, dado que frecuentemente, la contratación se lleva a cabo a través de “enganchadores” para evadir responsabilidades patronales, incluidas las referentes a la seguridad social.

En razón de ello, la propuesta legislativa para reformar el artículo 283, fracción XI (adicionando un párrafo segundo), de la Ley Federal de Trabajo, planteaba establecer la responsabilidad solidaria de los propietarios de las explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas, o mixtas que contraten a los trabajadores del campo a través de intermediarios o bajo

³³ La propuesta legislativa en cuestión, no ha sido objeto de dictamen, no obstante que ha vencido el plazo de prórroga (30 de abril de 2019), conferido en términos del artículo 185 del Reglamento de la Cámara de Diputados.

³⁴ Véase Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma el artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de la diputada Ana Priscila González García, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, publicada en la Gaceta Parlamentaria número 5141-II, del martes 23 de octubre de 2018.

el régimen de subcontratación, en lo referente al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Es de mencionar, que si bien, la iniciativa en cuestión fue turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, no llegó a ser dictaminada en razón de haber sido retirada del trámite legislativo el 24 de septiembre de 2019, con base en el artículo 77, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados.

La tercera iniciativa que en orden cronológico fue presentada en la Legislatura LXIV para regular la subcontratación laboral corresponde a la Iniciativa con Proyecto de Decreto que deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para eliminar la subcontratación del régimen laboral, presentada por el diputado Juan Martín Espinoza Cárdenas, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano.³⁵

Para sustentar la propuesta legislativa en cuestión, el legislador autor de la iniciativa, argumenta que la reforma llevada a cabo en el año 2012, vulneró los principios I consagrados con rango constitucional previstos en los artículos 27 y 123 de la Norma Suprema, ya que al aprobarse las nuevas formas de contratación (por temporada; para capacitación inicial; a prueba; el pago por hora; o subcontratación), se dejó en estado de indefensión a los trabajadores para recibir salarios dignos, las prestaciones de ley o la seguridad social a que debieran tener derecho y sobre todo para tener una estabilidad laboral, lo que se contraponen de manera absoluta con lo dispuesto en el artículo 2º de la propia Ley Federal del Trabajo, particularmente porque no se logra el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, a que alude dicho precepto, .

En razón de lo cual, la propuesta legislativa planteaba derogar los artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D, en los cuales se encuentra regulada la subcontratación laboral, toda vez que a juicio de legislador violentan derechos humanos.

³⁵ Véase Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Juan Martín Espinoza Cárdenas, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5184-IV, del martes 23 de octubre de 2018.

La iniciativa en cuestión, fue retirada del trámite legislativo con fecha 7 de febrero de 2019, con apoyo en lo dispuesto en el artículo 77, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados, razón por la cual, no se llegó a contar con dictamen.

Cabe señalar que el propio diputado Juan Martín Espinoza Cárdenas, presentó una diversa iniciativa para reformar los artículos 15-A, 15-B, y 15-E, de la Ley Federal del Trabajo,³⁶ apoyándose en la tesis aislada emitida por el Alto Tribunal del país, a través de la cual, la instancia jurisdiccional consideró que los artículos antes referidos, 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, protegiéndolo ante el eventual incumplimiento de las obligaciones legales por parte de la contratista.

Sin embargo, a juicio del autor de la iniciativa, frecuentemente las empresas contratantes (bajo el régimen de subcontratación) buscan evadir las responsabilidades que les corresponden frente a los trabajadores, sin importarles los derechos que asisten a quienes prestan un servicio personal-subordinado, además de que no se les otorga una seguridad de permanencia en el empleo, no obstante que tanto a la empresa contratante como a la contratista, la ley les atribuye igualdad de responsabilidades.

Por lo cual, el proponente, sugiere reformar los artículos que regulan la subcontratación, para precisar, por una parte, los elementos que deberá contener el contrato a celebrar (entre contratante y contratista), en que se pacte la prestación de servicios materia de la subcontratación; y por otra, la determinación del tipo de sanciones que podrían imponerse ante el incumplimiento de alguna de las disposiciones que regulan la subcontratación,

³⁶ Véase Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Juan Martín Espinoza Cárdenas, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5218 – V, de 14 de febrero de 2019.

en los aspectos de carácter laboral, fiscal o de seguridad social prevista en los artículos 15 A, 15 B, 15 C, 15 D y 15 E.

Con fecha 17 de julio de 2019, se publicó en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, la Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma los artículos 15-A, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo, en materia de regulación de la subcontratación (*outsourcing*), presentada por los diputados Raymundo García Gutiérrez, Verónica Beatriz Juárez Piña y Claudia Reyes Montiel, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática.³⁷

En el planteamiento del problema de la iniciativa, en lo sustancial se argumentó, que derivado del mundo globalizado en que vivimos, la apertura de las economías y el cambio tecnológico, entre otros factores, se ha propiciado que los empleos estables, (con salarios crecientes y con pleno ejercicio de los derechos colectivos), sean cada vez más escasos, frente al denominado trabajo informal, el trabajo por cuenta propia, el *outsourcing* o subcontratación y el empleo eventual.

Asimismo, sostienen que la subcontratación se ha convertido en una estrategia empresarial privilegiada para la reducción de costos (incluidos los laborales), mediante la celebración de contratos que tienen como finalidad, derivar actividades a terceros ajenos a la empresa manteniendo la verticalidad y el control del proceso en su conjunto.

De igual forma los autores de la iniciativa sostienen que si bien, a la subcontratación laboral se le considera una estrategia para aumentar la competitividad, promover la especialización flexible, construir cadenas de valor o de suministro, desde la perspectiva de los trabajadores, se trata de un mecanismo por medio del cual, las empresas otorgan condiciones de trabajo diferenciadas, mano de obra dócil sin presencia sindical, así como condiciones

³⁷ Véase Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma los artículos 15-A, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de los diputados Raymundo García Gutiérrez, Verónica Beatriz Juárez Piña y Claudia Reyes Montiel, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática., publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, 5321-I, correspondiente al miércoles 17 de julio de 2019.

laborales en el límite de los mínimos legales, lo que representa contrataciones dolosas que convierten al trabajo en mercancía, contraviniendo disposiciones de orden público y del derecho internacional (que expresamente lo prohíben), pues con dicho mecanismo, se busca abaratar la fuerza de trabajo, o simular relaciones mercantiles donde prevalece una materia de trabajo, en perjuicio de los trabajadores subcontratados.

En razón de tal problemática, con la iniciativa en comento, los legisladores buscan mejorar la situación jurídica del trabajador, en lo referente a que las responsabilidades patronales correspondan a quienes realmente reciben los servicios del trabajador, independientemente de quienes, de manera formal, aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, pero sin eximir a éstos de una responsabilidad solidaria o compartida.

Para el efecto, las propuestas de reforma sugeridas plantean reformar el artículo 15-A, inciso b, para señalar que el trabajo objeto de subcontratación (además de justificarse por su carácter especializado), deberá corresponder a actividades distintas al objeto social de la empresa y su ejecución es de carácter ocasional.

Igualmente se plantea adicionar un párrafo tercero al artículo 15-C, para reafirmar la corresponsabilidad de las empresas beneficiarias de los servicios tercerizados, en cuanto al cumplimiento de las obligaciones patronales para con los trabajadores de la empresa contratista; y finalmente, se planteaba adecuar la redacción del artículo 15-D a efecto de que quede prohibido el régimen de subcontratación de trabajadores de la empresa contratante cuando su transferencia a la subcontratista implique disminución o afectación de sus derechos laborales.

La iniciativa en comento, si bien fue turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, no fue dictaminada dentro de plazo a que alude el artículo 182 del Reglamento de la Cámara de Diputados, ni dentro del plazo de prórroga autorizado, habiendo sido retirada por los proponentes el 31 de enero de 2020.

Una diversa Iniciativa con objeto de derogar los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, de la Ley Federal del Trabajo (para eliminar la subcontratación o *outsourcing*), fue presentada por diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo (PT), en fecha 10 de septiembre de 2019,³⁸ bajo el argumento de que la reforma laboral llevada a cabo en el año 2012, ha generado la precarización de la fuerza de trabajo derivado de contrataciones a través de terceros en condiciones inferiores a las que tienen los trabajadores de la empresa destinataria de los servicios. .

Ante tal problemática los autores de la iniciativa (como integrantes del Grupo Parlamentario del PT), manifiestan su desacuerdo con que en nuestro país se encuentre permitida la subcontratación laboral y por ello, plantean la derogación de los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, de la Ley Federal del Trabajo, pues a su juicio, dicha modalidad de contratación ha derivado en que los trabajadores mexicanos no cuenten con una seguridad social como tal, ni mucho menos prestaciones laborales, como vacaciones, aguinaldo, pago de utilidades, ni el derecho a sindicación.

Es de mencionar, que a la fecha no se ha dictaminado la iniciativa de cuenta, habiendo transcurrido tanto el plazo ordinario como la prórroga a que aluden los artículos 182 y 183, del Reglamento de la Cámara de Diputados.

Otra propuesta legislativa que ha sido presentada, se refiere a la Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de subcontratación laboral, signada por el diputado Ulises Murguía Soto, integrante del Grupo Parlamentario de Morena.³⁹

³⁸ Véase Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de diputados del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5363-II, martes 10 de septiembre de 2019.

³⁹ Véase Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Ulises Murguía Soto, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5402-V, martes 5 de noviembre de 2019.

Para sustentar las propuestas de reforma y adición referidas en la iniciativa en cuestión, el diputado proponente, señala entre otros aspectos que la inclusión de la subcontratación laboral en la Ley Federal del Trabajo, representó en su momento un avance significativo en la materia, pero con el paso de los años, se han podido apreciar ausencias y deficiencias regulatorias, particularmente en los preceptos en que se norma la subcontratación, es decir, en los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, lo que ha propiciado confusiones conceptuales de los términos tercerización, externalización y deslocalización de la producción; así como subcontratación laboral, suministro de mano de obra e intermediación.

Adicionalmente el autor de la iniciativa estima que existe falta de claridad en el tipo de responsabilidad de las empresas que participan en la subcontratación de trabajadores e insuficiente especificidad en la referencia a las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador subcontratado, y frente a ello, lo que denominan como subcontratación dolosa e incluso simulación laboral

El diputado signante reconoce que la subcontratación se presenta tanto en el sector privado como en el sector público, donde los empleados resultan afectados, por lo que con la iniciativa busca la reivindicación de los derechos laborales de los trabajadores para brindarles certeza y seguridad laboral.

Conforme a la iniciativa, la propuesta específica alude a reformar los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D y 1004-C, y adicionar los artículos 15-E, 15-F, 15-G, 15-H y 15-I, de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la reforma del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, se plantea delimitar con claridad el alcance de la noción de subcontratación. En el artículo 15-B, se busca establecer el alcance de las obligaciones laborales y en materia de seguridad social a cargo del contratista.

En el artículo 15-C se plantea establecer que el contratante tendrá la calidad de patrón en caso de incumplimiento de las obligaciones a cargo del contratista, mientras que en el artículo 15-D, se retomarían las obligaciones actualmente previstas en el artículo 15-B (referente a la obligación del contratista de celebrar el contrato por escrito y de presentar el mismo ante la autoridad

Q₁₃₂

competente); además, se reitera para el contratante el carácter de patrón, en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social del contratista, en relación con los trabajadores con quienes mantenga una relación de trabajo. Igualmente se incluiría señalamiento en el sentido de que los trabajadores sujetos a una subcontratación, deberán tener las mismas de condiciones de trabajo de los trabajadores que realicen trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Por lo que corresponde a los artículos que serían objeto de adición, en el artículo 15-E se haría referencia a la subcontratación dolosa. Además de retomar requisitos señalados en el artículo 15-A, se plantea prever la existencia de un salario mínimo profesional (sin perjuicio de la fijación de salarios superiores) para el trabajo en régimen de subcontratación; así como el señalamiento de que el trabajo subcontratado no podría ser prestado por personas físicas o morales no inscritas en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación, a que se hace referencia en el artículo 15-G.

En el artículo 15-F, se buscaría incorporar señalamiento que aluda a las garantías que corresponderían a los trabajadores sujetos a subcontratación, entre las cuales se destacan las relativas a la vigencia y pleno ejercicio de sus derechos humanos laborales (reconocidos en el orden constitucional, convencional y legal), así como a ser informados por escrito de sus condiciones de trabajo, salario y la persona física o empresa para la cual prestará sus servicios, así como al reconocimiento a la antigüedad en su trabajo, independientemente del cambio de contratante.

En el artículo 15-G se propone fijar como obligación de la STPS en conjunto con la Secretaría de Economía el establecimiento de un sistema de gestión de calidad, abocado a planificar, implementar y controlar los procesos de calidad que garanticen el cumplimiento de requisitos para la prestación de servicios sujetos a subcontratación por parte de los contratistas; así como la creación de un Registro Nacional de Empresas de Subcontratación y el fijamiento de requisitos para su ingreso y permanencia. La obligación del contratista de inscribirse en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación cuyos

requisitos de ingreso y permanencia deberá establecer la STPS en un plazo de seis meses, para que el registro quede integrado a más tardar en un año.

En el mismo precepto, se plantea como atribución de la STPS, llevar a cabo inspecciones preventivas, ordinarias y extraordinarias, para verificar que las empresas contratistas cumplan con sus obligaciones laborales y de seguridad social.

La propuesta de adición de un artículo 15-H, estaría encaminada a precisar los documentos que los contratistas materia de subcontratación, estarían obligados a entregar a sus contratantes, para acreditar su viabilidad jurídica en la materia, entre las cuales se alude a la constancia vigente de inscripción en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación; la documentación que acredite que ha cumplido con las disposiciones aplicables en materia de seguridad social, condiciones de trabajo; y contar con opinión favorable en materia fiscal por parte del Sistema de Administración Tributaria (SAT).

Finalmente, en el artículo 15-I se relacionan los supuestos bajo los cuales no serían válidos los contratos de subcontratación.

La octava propuesta legislativa presentada durante la LXIV Legislatura en la Cámara de Diputados corresponde a la Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, en materia de subcontratación, presentada por el Diputado Manuel Gómez Ventura, integrante del Grupo Parlamentario de Morena,⁴⁰ quien estima que si bien en el año 2012, se logró incorporar en la Ley Federal del Trabajo el tema de la subcontratación (artículos 15-A a 15-D), las disposiciones contenidas en dichos preceptos, resultan idealistas, ambiguas y sujetas a interpretación, particularmente en lo referente a los supuestos que se deben cumplir por parte de las empresas contratantes, que resultan ser las beneficiarias de los servicios solicitados.

⁴⁰ Véase Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Manuel Gómez Ventura, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5415-III, de fecha 3 de diciembre de 2019.

En razón de ello, la propuesta legislativa busca replantear la redacción normativa en el artículo 15-A, para darle absoluta claridad y precisión y con ello evitar lagunas jurídicas, o interpretaciones a modo, que profundicen la precariedad laboral de la población.

Con fecha 3 de diciembre de 2019, la diputada Anita Sánchez Castro, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, presentó Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma los artículos 12 a 14 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de subcontratación.⁴¹

La autora de la iniciativa argumenta en su exposición de motivos que el fenómeno de la subcontratación en México engloba múltiples aristas que no permiten un análisis de corte lineal del problema, puesto que puede visualizarse tanto como una técnica que pretende mejorar la competitividad de las empresas; y también, como un problema jurídico que implica una intermediación que debiera traducirse en una responsabilidad solidaria (entre contratantes y contratistas).

Reconoce que si bien la legislación vigente regula la intermediación laboral, considera que no debe existir en materia laboral, especialmente si el intermediario no asume ningún tipo de responsabilidad con los trabajadores por él contratados, por lo cual, propone reformar el artículo 12 de la ley Federal del Trabajo, a efecto de negar la intermediación laboral, bajo el criterio de que el trabajo no es un producto de comercio y por ende, los contratos de trabajo no pueden ser materia de intermediación.

Igualmente, propone reformas a los artículos 13 y 14 de la propia Ley Federal del Trabajo para eliminar las respectivas referencias que contienen en relación con los intermediarios, de donde derivaría que todo aquel que interviniera en la contratación de un trabajador, tendría el carácter de patrón, aun y cuando el trabajador laborara para un tercero.

⁴¹ Véase: Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma los artículos 12 a 14 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la diputada Anita Sánchez Castro, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5415 – IV, del 3 de diciembre de 2019.

Es de mencionar, que a la fecha no se ha dictaminado la iniciativa de cuenta, habiendo transcurrido tanto el plazo ordinario como la prórroga a que aluden los artículos 182 y 183, del Reglamento de la Cámara de Diputados.

La décima iniciativa presentada durante la Legislatura en curso, fue signada por el diputado Ernesto Alfonso Robledo Leal, integrante del Grupo Parlamentario del PAN, y a través de la cual propone reformar el artículo 15-C, de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de eliminar las prácticas que afectan los derechos de los trabajadores a través de los esquemas de subcontratación u *outsourcing*.⁴²

En la parte expositiva de la iniciativa, se hace alusión a lo que se define por trabajo decente, precisando que no lo es, aquel que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, así como aquel que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, o el que se lleva a cabo sin protección social.

En abundamiento señala que el concepto de trabajo decente, fue elaborado en el seno de organismos internacionales como la Asamblea General de las Naciones Unidas y la OIT, por lo cual, debe considerarse como referente para cualquier discusión que tenga que ver con el diseño de instrumentos normativos o políticas públicas, que impacten en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores.

No omite precisar que el trabajo con condiciones laborales precarias se aleja de los objetivos del trabajo decente y genera mayor desigualdad, inseguridad e inestabilidad económicas para las y los trabajadores, sus familias y las sociedades, por lo cual, estima que la contratación temporal sin causa, la intermediación laboral, la subcontratación de obras y servicios a otras empresas, la contratación de falsos trabajadores por cuenta propia,

⁴² Véase: Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma el artículo 15-C, de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Ernesto Alfonso Robledo Leal, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5415 – II, del 3 de diciembre de 2019.

los períodos de prueba excesivos, el trabajo a tiempo parcial, trabajo a domicilio, han favorecido la erosión de los derechos y la desprotección de los trabajadores en muchos países, ya que representan fórmulas de trabajo precario que se han extendido a todos los sectores de actividad a través de determinadas prácticas que dificultan el desarrollo de un trabajo digno.

El legislador proponente apunta que si bien, la subcontratación (*outsourcing*), es una figura legalmente aceptada en la Ley Federal del Trabajo, resulta necesario encontrar una fórmula legal equilibrada, que garantice la vigencia de los derechos laborales de los trabajadores sujetos a dicho régimen de contratación, y a la vez se otorgue flexibilidad a los empleadores para contratar servicios no esenciales, sin dejar de regular y fiscalizar a las compañías dedicadas al *outsourcing*, para asegurar que no incurran en abusos ni en regímenes de sobreexplotación de la fuerza laboral.

En razón de los argumentos esgrimidos en la iniciativa, la propuesta legislativa plantea reformar el artículo 15 C de la Ley Federal del Trabajo para conferir a la STPS, la atribución de dictar las normas que sean necesarias a efecto de garantizar que los empleadores a que alude el artículo 15-A, cumplan las obligaciones de la subcontratación previstas en el segundo párrafo de dicho artículo, así como las obligaciones de la subcontratación establecidas en los artículos 15-B y 15 D, a efecto de que las empresas de *outsourcing* en México acrediten de manera pública y fehaciente que cumplen las condiciones y obligaciones previstas en los artículos 15 A, 15 B y 15 D de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe mencionar finalmente, que la iniciativa objeto de análisis, guarda notoria coincidencia con la diversa iniciativa presentada por el propio diputado Ernesto Alfonso Robledo Leal (que aparece en el presente análisis marcada con el número 1), la cual, no se dictaminó, pues fue retirada por decisión del legislador signante.

En fecha 11 de febrero de 2020, el diputado Raymundo García Gutiérrez, integrante del Grupo Parlamentario del PRD, presentó a nombre propio y de diversos diputados de la misma bancada política, la Iniciativa con Proyecto

de Decreto, para reformar los artículos 15-A, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo, en materia de regulación de la subcontratación.⁴³

En el apartado de exposición de motivos de la iniciativa, se refiere que la subcontratación es una estrategia empresarial para aumentar la competitividad, promover la especialización flexible, construir cadenas de valor o de suministro (incluso globales) y para transformar relaciones laborales en civiles o comerciales, por lo que desde la perspectiva de los trabajadores, se trata de un mecanismo por medio del cual las empresas otorgan condiciones de trabajo diferenciadas, mano de obra dócil sin presencia sindical, así como condiciones laborales en el límite de los mínimos legales.

Los diputados proponentes de la iniciativa estiman que con el esquema de la subcontratación u *outsourcing*, algunos empleadores buscan evadir las responsabilidades laborales que les corresponden, buscando que el tercero o contratista, las afronte con menores costos y seguridad para los trabajadores, a lo cual se ha dado en llamarle *outsourcing* malo.

Se apunta que con el manejo de subcontrataciones dolosas, se ha convertido al trabajo en una mercancía (contraviniendo disposiciones de orden público y del derecho internacional), que expresamente lo prohíben, pues con dicho mecanismo, se busca abaratar la fuerza de trabajo, o simular relaciones mercantiles donde prevalece una materia de trabajo, en perjuicio de los trabajadores subcontratados.

En razón de tal problemática, con la iniciativa en comento, los legisladores proponentes buscan mejorar la situación jurídica del trabajador, en lo referente a que las responsabilidades patronales correspondan a quienes realmente reciban en forma permanente los servicios del trabajador, independientemente de quienes, de manera formal, aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, sin eximir a éstos de su responsabilidad solidaria o compartida.

⁴³ Véase Iniciativa con Proyecto de Decreto, para reformar los artículos 15-A, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Raymundo García Gutiérrez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5455 – II, de fecha 11 de febrero de 2020.

Q¹³²

Para el efecto, proponen reformar el artículo 15-A, inciso d, para señalar que el trabajo materia de subcontratación, deberá justificarse por su carácter especializado para la ejecución ocasional de trabajos que ordinariamente no correspondan al objeto u objetos sociales de la empresa.

Igualmente se plantea adicionar un párrafo tercero al artículo 15-C, para reafirmar la corresponsabilidad que tendrían las empresas beneficiarias de los servicios tercerizados, en cuanto al cumplimiento de las obligaciones patronales para con los trabajadores de la empresa contratista.

Finalmente, se planteaba adecuar la redacción del artículo 15-D para eliminar la referencia a un proceder deliberado por parte de la contratante para transferir trabajadores propios a la contratista con el fin de disminuir derechos laborales.

La iniciativa que en este numeral se comenta, corresponde integralmente a la diversa iniciativa presentada por el diputado Raymundo García Gutiérrez y otros integrantes del Grupo Parlamentario del PRD, misma que fue retirada de manera previa a su dictaminación.

La duodécima iniciativa presentada ante el Pleno de la Cámara de Diputados en el transcurso de la LXIV Legislatura, plantea adicionar un artículo 15-E en la Ley Federal del Trabajo, conforme a la propuesta del diputado Edelmiro Santiago Santos Díaz, integrante del Grupo Parlamentario de Morena,⁴⁴ a efecto de establecer que corresponderá al Estado (por conducto de la STPS, así como de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo) garantizar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la subcontratación laboral.

Para sustentar dicha propuesta, el diputado proponente destaca que la figura jurídica de la subcontratación laboral comenzó a desarrollarse desde hace algunas décadas a nivel mundial, pero fue en los últimos lustros cuando en

⁴⁴ Véase Iniciativa con Proyecto de Decreto, que adiciona el artículo 15-E de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Edelmiro Santiago Santos Díaz, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5477-V, de fecha 12 de marzo de 2020.

México cobró su mayor impulso, lo que provocó importantes consecuencias en el derecho del trabajo, ya que fue utilizada para desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores y dificultar su acción colectiva, o para evadir o eludir el cumplimiento del pago de las cuotas obrero-patronales.

Asimismo, señala que la subcontratación laboral, ha sido tema de interés en el orden internacional, como es el caso de la OIT, que ha fijado postura en el sentido de que quienes son contratados bajo este régimen, no deben ser privados de ciertos derechos como, por ejemplo, el de la libertad sindical, negociación colectiva, salarios mínimos, tiempo de trabajo y demás condiciones laborales, prestaciones de seguridad social obligatorias, acceso a la información, seguridad y salud en el trabajo, indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, enfermedad en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales, protección y prestaciones de maternidad y prestaciones parentales.

Así y no obstante, las prescripciones existentes, apunta el legislador, no se ha logrado disminuir la presencia de compañías informales, lo cual ha provocado evasión de impuestos, competencia desleal entre negocios informales, y sobre todo, afectación a las personas trabajadoras respecto al incumplimiento de las obligaciones del patrón en materia laboral y de seguridad social.

Por ello, la propuesta normativa que se incluye en la iniciativa, plantea que sea el Estado mexicano, quien garantice el cumplimiento de las disposiciones relativas al régimen de subcontratación, mediante la implementación de mecanismos de vigilancia, auditoría y verificación a las empresas que se dediquen a esta rama de la industria, para lo cual, proponen adicionar el artículo 15-E, en el que se disponga que el Estado (por conducto de la STPS y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, garantizará el cumplimiento de las disposiciones que regulan la subcontratación, implementando y haciendo uso de mecanismos de vigilancia, auditoría, inspección y verificación.

Cabe señalar que en la misma fecha de presentación de la iniciativa antes referida, el propio diputado Edelmiro Santiago Santos Díaz, suscribió una

diversa Iniciativa con Proyecto de Decreto para reformar el artículo 357 y adiciona el artículo 1004-D, ambos de la Ley Federal del Trabajo, en materia de subcontratación,⁴⁵ con la finalidad de dotar de certeza y seguridad jurídica a los trabajadores y sus familias, respecto a sus derechos laborales y de seguridad social desde la figura jurídica de la subcontratación laboral, para que entre otros derechos, puedan afiliarse a un sindicato o formar uno, en los términos que permite el marco legal actual en nuestro país, así como sancionar a quien intente mermar esa libertad.

Para justificar la pertinencia de su propuesta, el legislador que la suscribe presenta un amplio análisis de la situación que enfrentan los trabajadores contratados bajo la modalidad de *outsourcing* o subcontratación y describe, particularmente lo relativo a falta de claridad en aspectos diversos que los ubica en desventaja respecto de otros tipos de contratación, lo cual pone en evidencia las prácticas elusivas que muchos empleadores tienen como hábito, como es el caso de la prohibición a los trabajadores subcontratados de formar sindicatos, o afiliarse libremente a alguno.

La décima cuarta iniciativa presentada con objeto de regular la subcontratación laboral, corrió a cargo de la diputada Martha Angélica Zamudio Macías, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano,⁴⁶ con la finalidad de reformar los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, y adicionar los artículos 15-E, 15-F, 15-G y 15-H, todos de la Ley Federal del Trabajo.

La autora de la iniciativa efectúa un amplio y detallado análisis de la problemática que enfrentan los trabajadores sujetos al régimen de subcontratación laboral en nuestro país, que ha derivado en inestabilidad laboral y precarización salarial, pues si bien, las disposiciones existentes

⁴⁵ Véase Iniciativa con Proyecto de Decreto, que reforma el artículo 357 y adiciona el 1004-D, de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Edelmiro Santiago Santos Díaz, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, publicada en la Gaceta Parlamentaria, número 5477-V, de fecha 12 de marzo de 2020.

⁴⁶ Véase: Iniciativa con Proyecto de Decreto, que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la diputada Martha Angélica Zamudio Macías, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5482-II, del jueves 19 de marzo de 2020.

para regularla responde a los ideales proteccionistas que caracterizan nuestro derecho laboral, tales ideales, sin embargo, son frecuentemente quebrantados en la práctica cotidiana, en donde cientos de empresas aplican esquemas violatorios de los derechos laborales de las y los trabajadores, que generan que cientos de miles experimenten abusos sistemáticos en su espacio de empleo.

A partir de tal diagnóstico, la proponente reconoce que aun cuando en nuestro país, la subcontratación es una realidad en el ámbito laboral, existen múltiples empresas que utilizan esquemas tendenciosos para evadir sus responsabilidades patronales, simulando actos en perjuicio de los trabajadores, a través de la contratación por honorarios; la evasión del pago de cuotas obreiro-patronales en una tercera parte del año; así como el registro del personal subcontratado ante el IMSS, con salario inferior al realmente pactado, entre otros, causan graves afectaciones personales contra las y los trabajadores y con ello, contra el Estado mexicano, por lo cual, a su juicio resulta necesario mejorar la redacción de los artículos que regulan la subcontratación laboral; eliminar las lagunas legales que hoy en día permiten la evasión y el abuso; crear un Registro Nacional de Empresas de Subcontratación que permita a la STPS mejorar sus capacidades de regulación en la industria; y crear un Consejo de Coordinación que funcione como un espacio institucional para que las diversas dependencias involucradas en el combate a las prácticas ilícitas en materia de subcontratación puedan concertar sus esfuerzos tendientes a dicho fin.

Con base en ello, la propuesta legislativa contenida en la iniciativa, plantea reformar los artículos 15- A, 15-B, 15-C, y 15-D, y adicionar los artículos 15- E, 15-F, 15-G, y 15-H, de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo, en materia de regulación de la subcontratación (*outsourcing*), presentada por el diputado Benjamín Saúl Huerta Corona, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, en la Cámara de Diputados,

representa la propuesta más reciente que ha sido planteada ante la denominada Cámara Baja, la cual continúa pendiente de dictaminación.⁴⁷

El autor de la iniciativa refiere en el apartado de exposición de motivos, las consideraciones que en su concepto, dan sustento a la reforma normativa que plantea para disuadir a las empresas que recurren a la subcontratación como mecanismo para limitar, e incluso, evadir el cumplimiento de obligaciones laborales para con sus trabajadores. Asimismo, reconoce que inicialmente la subcontratación tuvo como objetivo primordial, aligerar la carga de las empresas, ayudarlas para su mejor desempeño y desarrollo, aunque con el paso de los años, se ha distorsionando su uso como medio para evitar el cumplimiento de cargas fiscales y laborales, porque así lo permite la Ley, dejando de lado el objetivo de la figura, en el sentido de utilizarla para la administración de la empresa.

Con la iniciativa en comento, el autor de la iniciativa plantea modificar el artículo 15– C de la Ley Federal de Trabajo, cuya regulación considera, omisa para prever sanciones ante el empleo indebido de la subcontratación, en perjuicio no solo de los trabajadores, sino también del Estado, derivado de la evasión o elusión fiscal que pudiera generarse.

Por ello, el legislador proponente estima que lo pertinente sería establecer como obligación de las empresas interesadas en la subcontratación, el corroborar (cerciorarse), que la empresa contratista que le ofrece servicios, cumple cabalmente con las disposiciones correspondientes en materia de seguridad social, salud y medio ambiente en el trabajo, que la ley impone y ante la inobservancia de tal obligación, exista una sanción, que en el texto vigente no se contiene.

Por lo cual, la propuesta específica alude a adicionar un tercer párrafo al artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de precisar que se atribuirá el carácter de patrón a la empresa contratante que omita cerciorarse

⁴⁷ Véase la Gaceta Parlamentaria número 5507-I-1, de la Cámara de Diputados, del martes 28 de abril de 2020.

de que la contratista cumple con las disposiciones referidas en los artículos 15-B y 15-C.

Una vez revisadas las agendas legislativas planteadas por los grupos parlamentarios, así como las iniciativas presentadas en relación con la subcontratación laboral, resulta dable señalar que se trata de un tema que ha generado interés en diversas fuerzas políticas representadas en la Cámara de Diputados, sin que a la fecha, dicha instancia legislativa haya fijado postura al respecto.

Del análisis a las iniciativas presentadas hasta el momento, puede establecerse que diputados de cinco fuerzas políticas, han mostrado interés por legislar en materia de subcontratación (Morena, PAN, Movimiento Ciudadano, Partido del Trabajo y PRD).

En tratándose del Grupo Parlamentario del PRI, no obstante haber referido el tema de la subcontratación laboral en al menos tres de sus agendas legislativas, hasta el momento no ha formulado propuesta alguna para regular o derogar las disposiciones existentes en materia de subcontratación laboral.

Los grupos parlamentarios del PAN y Movimiento Ciudadano, han planteado sendas iniciativas en materia de subcontratación, aun y cuando no fue considerado dicho tema en sus respectivas agendas legislativas.

Las propuestas del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, así como eventualmente algunas de Movimiento Ciudadano, se han encaminado a derogar la regulación existente en materia de subcontratación laboral, al considerar que atenta contra los derechos humanos y laborales de los trabajadores sujetos a dicho esquema contractual.

V. Conclusiones

Primera. Contrato de trabajo es aquél por el que se da origen a una relación de trabajo que tiene por objeto, la prestación continuada de servicios por

Q¹³²

parte del trabajador, subordinado a la dirección y dependencia del empleador, en el centro de trabajo y con el horario que éste determina, a cambio de una contraprestación denominada salario.

Segunda- La subcontratación laboral se considera una forma atípica de crear un vínculo laboral, pues genera una relación triangular, donde la contratante encomienda o delega, a otra persona o empresa denominada contratista, la realización de determinadas actividades de un proceso productivo, para que las lleve a cabo utilizando su personal propio, en el lugar que determine la contratante y sin que entre ésta y el trabajador se genere un vínculo laboral.

Tercera. La subcontratación laboral se encuentra prevista en los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, diversas corrientes de opinión argumentan la necesidad de formular una regulación más amplia y precisa, para evitar la simulación de actos jurídicos y la elusión de responsabilidades por parte de los contratantes y contratistas

Cuarta. En el tiempo transcurrido de la LXIV Legislatura en la Cámara de Diputados, únicamente cuatro grupos parlamentarios, han incluido en sus agendas legislativas, el tema de la subcontratación laboral - Morena (5), PRI (3), Partido del Trabajo (5) y PRD (4) -.

Quinta. Durante la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados, se han presentado a trámite 15 iniciativas para regular la subcontratación laboral, de las cuales tres fueron retiradas y 12 aparecen en proceso de dictaminación.

Sexta. El mayor número de iniciativas presentadas para regular la subcontratación laboral, corresponde a diputados integrantes del Grupo Parlamentario de Morena con seis casos; correspondiendo cuatro a Movimiento Ciudadano; dos al PAN; dos al PRD y una al Partido del Trabajo.

Séptima. De la totalidad de iniciativas presentadas para regular la subcontratación laboral, solo en dos casos, las propuestas se referían a derogar las disposiciones existentes en la Ley Federal del Trabajo, correspondiendo

dichas iniciativas a diputados integrantes de los grupos parlamentarios del Partido del Trabajo y Movimiento Ciudadano.

Octava. El mayor número de iniciativas presentadas para regular la subcontratación laboral, corresponde a diputados integrantes del Grupo Parlamentario de Morena con seis casos; correspondiendo cuatro a Movimiento Ciudadano; dos al PAN; dos al PRD y una al Partido del Trabajo.

Novena. Entre las propuestas planteadas en las iniciativas presentadas, se pretende facultar a la STPS, para dictar las normas que sean necesarias a efecto de que las empresas de *outsourcing* en México, acrediten de manera pública y fehaciente que cumplen las condiciones y obligaciones previstas en la ley en materia de subcontratación.

Décima. Se han presentado iniciativas proponiendo derogar las disposiciones existentes en la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación, bajo la consideración de que vulneran los derechos humanos de los trabajadores sujetos a dicho régimen contractual, consagrados tanto en el orden constitucional y convencional como a nivel legal.

Décima Primera. Entre las propuesta presentadas para regular la subcontratación laboral, se encuentra la referente a establecer la responsabilidad patronal solidaria entre la empresa contratante y la contratista, como medida para evitar la elusión de responsabilidades por parte de la beneficiaria de los servicios prestados por los trabajadores sujetos a ese régimen contractual y para garantizar la protección de derechos de los trabajadores.

VI. Bibliografía

Fuentes documentales

BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO, *Derecho del Trabajo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1990.

BARRADO SORIA Beatriz I., *La relación de trabajo y la protección de los trabajadores. Una revisión de la normativa de la Organización Internacional del Trabajo desde la perspectiva de género*, Revista de Derecho UNED, núm. 19, 2016, disponible en: revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/viewFile/18478/15517

BENSUSÁN Graciela, *La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?*, en Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, Cámara de Diputados (GPPRD) LX Legislatura/ Universidad Nacional Autónoma de México, 2007.

BUEN LOZANO Néstor de, Clases de Contratos de Trabajo en: Buen Lozano Nestor de y Morgado Valenzuela Emilio (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Universidad Nacional Autónoma de México/ Instituto de Investigaciones Jurídicas/ Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios doctrinales, núm. 188, 1997.

CANTARD ALBOR Ángel, *Descentralización productiva. Impacto sobre las tradicionales formas de contratación y sobre el binomio trabajador autónomo/ trabajador dependiente. Escenarios futuros*, en: Kurczyn Villalobos Patricia (coord.), *Derecho social Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2005.

CAVAZOS FLORES Baltasar, *Las 500 preguntas sobre temas laborales. Orientaciones teórico - prácticas*, 3ª. edición, México, Trillas, 1989, 2011.

CUEVA Mario de la, *El nuevo Derecho mexicano del trabajo*, Tomo I, México, Porrúa, 1972.

JARAMILLO JASSIR Iván Daniel, *Del Derecho laboral al Derecho del trabajo*, Colección Textos de Jurisprudencia, Bogotá, Universidad del Rosario, 2011.

KURCZYN VILLALOBOS Patricia, *Nuevas formas de contratación*, en Kurczyn Villalobos Patricia (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social/ Universidad Nacional Autónoma de México/ Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000.

MARQUET GUERRERO Porfirio, *El contrato y la relación de trabajo*, en: Kurczyn Villalobos Patricia y Puig Hernández Carlos Alberto (coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, Universidad Nacional Autónoma de México/ Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *El ámbito de la relación de trabajo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91^a. Reunión, Ginebra, 2013.

PASCO COSMÓPOLIS Mario, *Relaciones de Trabajo especiales: El caso de las modalidades formativas*, en: Kurczyn Villalobos Patricia (coord.), *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, México, Universidad Nacional Autónoma de México/ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, núm. 296, 1997.

PÉREZ Benito, *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1983.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA Alfredo, REYNOSO Castillo Carlos y PALLI Bárbara, *La subcontratación: Un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*. México, Universidad Nacional Autónoma de México/ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie de Estudios Jurídicos, núm. 185, 2016.

Fuentes jurisprudenciales.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. PROCEDE ANALIZAR SU VALIDEZ CUANDO EL PATRÓN OPONE COMO EXCEPCIÓN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VENCIMIENTO DEL TÉRMINO PACTADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR

Q¹³²

NO HAYA DEMANDADO SU PRÓRROGA O NULIDAD, [Jurisprudencia], Décima Época. Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro 37, Tomo 1, Diciembre de 2016, Tesis: 2ª./J.164/2016 (10ª.), (Contradicción de tesis 170/2016, entre las sustentadas por el Pleno en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Tercer tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, cinco de octubre de 2016, cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

RELACIÓN LABORAL, EXISTENCIA DE LA, [Tesis Aislada], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, Marzo de 1996, Tesis: VI.2º.27 L, p. 1008.

RELACIÓN LABORAL. LA SUBORDINACIÓN ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA, [Jurisprudencia], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, Mayo de 1995, Tesis: IV.2o. J/1, p. 289.

Otras fuentes

Agendas Legislativas para el Primer Periodo Ordinario de Sesiones del Primer Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura, Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXI, número 5107, de fecha 5 de septiembre de 2018.

Agendas Legislativas para el Segundo Periodo Ordinario de Sesiones del Primer Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura, Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXII, número 5214, de fecha 8 de febrero de 2019.

Agendas Legislativas para el Primer Periodo Ordinario de Sesiones del Segundo Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura, Gaceta Parlamentaria de

la Cámara de Diputados, año XXII, número 5360, de fecha 6 de septiembre de 2019.

Agendas Legislativas para el Segundo Periodo Ordinario de Sesiones del Segundo Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura, Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXIII, número 5463, de fecha 21 de febrero de 2020.

Agendas Legislativas para el Primer Periodo Ordinario de Sesiones del Tercer Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura, Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, año XXIII, número 5607, de fecha 11 de septiembre de 2020.

Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma el artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Ernesto Alfonso Robledo Leal, del Grupo Parlamentario del PAN, publicada en la Gaceta Parlamentaria número 5131-II, de fecha 9 de octubre de 2018.

Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma el artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de la diputada Ana Priscila González García, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, publicada en la Gaceta Parlamentaria número 5141-II, de fecha 23 de octubre de 2018.

Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Juan Martín Espinoza Cárdenas, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5184-IV, del martes 23 de octubre de 2018.

Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Juan Martín Espinoza Cárdenas, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5218-V, de 14 de febrero de 2019.

Q¹³²

Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma los artículos 15-A, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de los diputados Raymundo García Gutiérrez, Verónica Beatriz Juárez Piña y Claudia Reyes Montiel, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, 5321-I, correspondiente al miércoles 17 de julio de 2019.

Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de diputados del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5363-II, martes 10 de septiembre de 2019.

Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Ulises Murguía Soto, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5402-V, martes 5 de noviembre de 2019.

Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Manuel Gómez Ventura, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5415-III, de fecha 3 de diciembre de 2019.

Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma los artículos 12 a 14 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la diputada Anita Sánchez Castro, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5415-IV, del 3 de diciembre de 2019.

Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma el artículo 15-C, de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Ernesto Alfonso Robledo Leal, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5415-II, del 3 de diciembre de 2019.

Iniciativa con Proyecto de Decreto, para reformar los artículos 15-A, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Raymundo García Gutiérrez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5455-II, de fecha 11 de febrero de 2020.

Iniciativa con Proyecto de Decreto, que adiciona el artículo 15-E de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Edelmiro Santiago Santos Díaz, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5477-V, de fecha 12 de marzo de 2020.

Iniciativa con Proyecto de Decreto, que reforma el artículo 357 y adiciona el 1004-D, de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Edelmiro Santiago Santos Díaz, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, publicada en la Gaceta Parlamentaria, número 5477-V, de fecha 12 de marzo de 2020.

Iniciativa con Proyecto de Decreto, que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por la diputada Martha Angélica Zamudio Macías, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 5482-II, del 19 de marzo de 2020.

Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo, en materia de regulación de la subcontratación (*outsourcing*), presentada por el diputado Benjamín Saúl Huerta Corona, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, publicada en la Gaceta Parlamentaria número 5507-I-1 del 28 de abril de 2020.

Q uórum 132 Legislativo