

# LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL, SU ABUSO Y SU REGLAMENTACIÓN EN MÉXICO

Dr. Jacinto García Flores<sup>1</sup>  
Dr. José Arturo Fuentes Rojas<sup>2</sup>  
M.A. Ana Lilia Silva Ambríz<sup>3</sup>  
Alumna: María Luisa Flores Hernández<sup>4</sup>

## INTRODUCCIÓN.

En la segunda mitad del siglo XX las empresas se caracterizaron por concentrar en sí mismas todas las actividades necesarias para la elaboración de productos terminados, lo que originó que fueran enormes u obesas. La multitud de departamentos resultaba un obstáculo cuando se trataba de tomar decisiones rápidas para introducir innovaciones tecnológicas o implantar nuevos esquemas de producción, pues los directivos de cada uno de ellos no las aceptaban o chocaban con los procesos que tenían instalados que les daban resultados a ellos en particular pero no al conjunto de la empresa. Ante tales obstáculos se empiezan a buscar soluciones al respecto, siendo una de ellas, precisamente la subcontratación de personal con las consecuencias que de ella se desprenden.

La subcontratación a la que también se denomina externalización, tercerización o outsourcing, es el proceso por el cual una empresa mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas hacia una empresa externa contratada al efecto. Es decir, existe un contrato de prestación de servicios mediante el cual la empresa subcontratante transfiere parte de las labores administrativas y operacionales a la empresa subcontratada, para que esta última realice el trabajo encomendado.

---

<sup>1</sup> Profesor investigador en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Coordinador del Centro de Investigación y Director de la Revista Numersci de dicha Facultad. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

<sup>2</sup> Profesor investigador en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Líder del Cuerpo Académico “Sistema Tributario, Administrativo y Contable” de dicha Facultad.

<sup>3</sup> Profesora investigadora en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del Cuerpo Académico “Sistema Tributario, Administrativo y Contable” de dicha Facultad.

<sup>4</sup> Alumna del sexto cuatrimestre de la Licenciatura en Contaduría Pública en la Universidad y Facultad mencionadas.

## LA REINGENIERÍA DE PROCESOS Y LA SUBCONTRATACIÓN

El acatamiento de los postulados del liberalismo económico, la conclusión de la guerra fría, la reducción de los Estados Nación a su mínima expresión y la competencia entre las empresas de todos los países para satisfacer la demanda de productos terminados de alta calidad y a precios muy accesibles para el público consumidor, las han obligado a adoptar medidas que: 1. Aumenten su productividad, y 2. Les permitan seguir obteniendo grandes utilidades.

Para lograr ambos objetivos han implantado la reingeniería de sus diversos procesos productivos, así:

- a) Se han ido reduciendo en tamaño, esto es, en lugar de ser una sola empresa en la que se fabriquen todos los componentes de un determinado producto, por estrategia, han creado una o más empresas pequeñas, colocadas alrededor de la gran empresa y que aparentemente no tienen nada que ver con ella, pero que en realidad siguen formando parte de la misma, o en efecto son completamente independientes.
- b) Utilizan la información y estrategia de negocios que les permiten seguir siendo exitosas y liderando los mercados, o bien, posicionarse en nuevas industrias.
- c) Hacer más con menos, esto es, utilizar el abanico de soluciones que les ofrece la consultoría externa.

Dicho en otros términos, la subcontratación es el resultado de la reingeniería de procesos productivos tendiente a maximizar la producción y la competitividad entre empresas.

## BENEFICIOS QUE BUSCAN LAS EMPRESAS CON LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL

Mediante la subcontratación laboral, la empresa usuaria de los servicios busca obtener, entre otros, los siguientes beneficios:

- 1) Que no exista relación laboral con los trabajadores que le prestan servicios para quedar exenta del pago de prestaciones laborales y de Seguridad Social.
- 2) Quedar exenta de responsabilidad laboral cuando ya no requiera los servicios proporcionados por los trabajadores, traducida en el pago de indemnizaciones, y
- 3) La flexibilidad laboral, tanto en la forma de contratación, como en las labores que va a desarrollar el trabajador.

#### CONDICIONES A FAVOR DE LA EMPRESA SUBCONTRATANTE

Si la empresa subcontratante busca disminuir sus nóminas salariales y de prestaciones económicas y no contraer obligaciones derivadas de despidos, al celebrar el contrato de prestación de servicios con la empresa subcontratada, en tal documento debe estipular a su favor:

1. Que la prestadora del servicio o subcontratada será la que contrate a los trabajadores;
2. Que cubrirá sus salarios y prestaciones laborales;
3. Que les proporcionará Seguridad Social;
4. Que pagará las cuotas obrero patronales correspondientes;
5. Que efectuará a los trabajadores las retenciones que procedan;
6. Que asumirá toda la responsabilidad en los juicios laborales que los trabajadores llegaran a promover, y
7. Relevará de toda responsabilidad a la empresa usuaria.

#### RIESGOS LABORALES DERIVADOS DE LA SUBCONTRATACIÓN

El riesgo laboral que corre la empresa subcontratante consiste en que la subcontratada y a la vez prestadora del servicios no les cumpla a los trabajadores el pago de sus derechos laborales (horas extras, vacaciones, prima vacacional, capacitación y adiestramiento, prima de antigüedad) y de seguridad social (afiliación al IMSS, Infonavit) con lo que les da derechos para que demanden tanto a ella en su calidad de prestadora del servicio y patrón de ellos (de acuerdo al artículo 21 de la LFT, se presume que existe relación laboral) como

a la subcontratante, en virtud de la responsabilidad solidaria que pueda tener. Los artículos 13, 14 y 15 de la LFT establecen que si la empresa prestadora de servicios no cuenta con elementos propios para responder de sus obligaciones laborales, la empresa beneficiaria (subcontratante) será solidariamente responsable con la primera.

Como consecuencia de lo expuesto, lo primero que debemos tomar en cuenta al contratar una empresa prestadora de servicios es su seriedad y solvencia. Lo anterior, obedece a que si la empresa prestadora de servicios no responde de las obligaciones contraídas con los trabajadores contratados para prestar sus servicios a favor de sus clientes, éstos últimos, serán considerados solidariamente responsables con la prestadora de servicios de esas obligaciones laborales, ya que estos fueron los que se beneficiaron de sus servicios.

#### LA RECOMENDACIÓN 198 DE LA OIT

Ante la trascendencia que ha adquirido la subcontratación en el mundo, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 95 reunión se dio a la tarea de abordar la subcontratación. Fruto de esta reunión fue la redacción de la Recomendación número 198, adoptada el 15 de junio de 2006 que es citada como la recomendación sobre la relación de trabajo, 2006.

Tal Recomendación consta de un preámbulo y cuatro partes.

En el preámbulo se dan las razones del por qué es necesario regular la subcontratación, tomando en consideración, entre otros aspectos "...las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencia o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación;" Además se argumenta: "... hay situaciones en las cuales los acuerdos contractuales pueden tener como consecuencia privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho;"

La primera parte titulada “Política Nacional de Protección de los Trabajadores vinculados por una relación de trabajo” establece que los diferentes países del mundo al formularla deben aplicar, de conformidad con su legislación y práctica nacionales, “...medidas tendientes a:

a) proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes;

b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;

c) adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho;

d) asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén;

e) proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo;

f) asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, y

g) prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los

mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo.”

La Segunda parte titulada “Determinación de la existencia de una relación de trabajo”; establece que la relación de trabajo “...debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.” Asimismo, los países miembros “...deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo.

Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.”

Finalmente, “... los Miembros deberían establecer medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas.”

La Tercera parte titulada “Seguimiento y aplicación” establece:

Los Miembros deberían establecer un mecanismo apropiado, o valerse de uno existente, para seguir la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo, y ofrecer asesoramiento para la adopción y aplicación de medidas relativas a la relación de trabajo en el marco de la política nacional.

La Cuarta parte titulada “Párrafo final” establece:

“La presente Recomendación no supone una revisión de la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), ni puede revisar el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).”

## CRÓNICA DE LA REGULACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO

Al darse el *boom* de la subcontratación en México, varias empresas prestadoras de servicios actuaron de manera poco ética hacia los trabajadores, pues no les llegaban a pagar su salario durante determinado tiempo, el pago de prestaciones era nulo, no eran afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con lo que los afectaban al no poder contar con seguridad social si se enfermaban igual que a sus dependientes económicos, no les repartían utilidades, no cotizaban para la afore del trabajador, no cotizaban ante el Infonavit y correlativamente afectaban tanto al IMSS por no cubrir la cuota obrero patronal y al Sistema de Administración Tributaria (SAT) por no pagar los impuestos correspondientes, aunado al hecho de que si eran demandados por algún trabajador y éste les ganaba el juicio, hacer efectivo el laudo correspondiente, de hecho era imposible por ser insolventes, es decir, el local donde se encontraban instaladas era rentado, los vehículos que tenían en su poder eran adquiridos mediante *leasing*, igual que el mobiliario que poseían, razón por la cual tenían que fincarle responsabilidad solidaria a la empresa beneficiaria de sus servicios, la cual preguntaba porque debía pagar si ella no los había contratado.

Además de lo anterior, muchas veces a los trabajadores se les llegaba a incorporar como cooperativistas en cierta cooperativa de servicios cuando en realidad eran verdaderos

trabajadores o se disfrazaba su relación de trabajo mediante contratos de prestación de servicios profesionales.

Ante estos abusos el Estado tuvo que intervenir a efecto de reglamentar el uso y abuso de dicha figura, así, con fecha 13 de marzo de 2008, el Diputado Patricio Flores Sandoval del Partido Revolucionario Institucional, presentó una iniciativa de ley para reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, la cual es un retrato hablado de la forma en que eran violados los derechos de los trabajadores, tal como se aprecia en la exposición de motivos, que se reproduce a continuación:

“Es más que preocupante el deterioro observado en la realidad del mercado laboral contemporáneo de México.

En los últimos años, el entorno laboral ha cambiado, pero no por eso debemos dejar de pugnar porque los valores del trabajo que deben ser inherentes a los de la persona humana, al respeto y a su dignidad prevalezcan, aun en contra de estructuras, condiciones y realidades injustas.

En el mercado laboral mexicano se impulsan nuevas formas de contratación laboral, algunas incluso por políticas públicas que establecen que ésta es la forma de "hacer negocios" en el mundo globalizado. Así se promueven actividades empresariales donde los esquemas de subcontratación e intermediación laboral pretenden cubrir básicamente los enfoques de procesos, costos y administración "competitiva" para las empresas.

De tal manera, la tendencia a la contratación de los empleos es cada vez más marcada en la economía hacia la "externalización y precarización laboral", sin importar que se haga por encima de lo establecido por las instituciones formales y legales del país.

Para la clase trabajadora mexicana, esas realidades, en cualquiera de sus dimensiones y efectos, sobre todo por los que se concretan en su entorno cotidiano, se significan en nuevas formas de explotación, elusión y conculcación de derechos, así como por la evasión de obligaciones y responsabilidades empresariales, gubernamentales y sociales.



La creciente exteriorización de las relaciones laborales y el establecimiento de nuevas formas de contratación laboral se han convertido en uno de los cambios más significativos del mercado laboral de México, con costos y repercusiones todavía no dimensionados cabalmente, sobre el marco legal e institucional del propio mercado laboral, en especial hacia sus principales componentes donde, además del notable, histórico y acumulado deterioro salarial, se expresan en su mayoría en la seguridad social.

Ciertas evaluaciones estiman que del universo total que integra la población económicamente activa, el número de trabajadores sin seguridad social llega a 60 por ciento de ésta.

Esa realidad es por sí misma impresionante, pues la seguridad social es un derecho constitucional de los trabajadores, a través del cual se busca garantizar, entre otros beneficios, el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y el retiro digno al concluir la trayectoria laboral.

Además, los derechos que considera la seguridad social en el país se merman por las prácticas simulatorias y evasivas que realiza un número creciente de empresas, a fin de ver favorecidas sus finanzas, sin importar los perjuicios que ocasionan a los trabajadores.

Dado que la actividad económica no se sustrae a las dinámicas mundiales, las nuevas formas de contratación laboral buscan reducir los costos laborales sobre todas las cosas.

Ya lo mencionaba: incluso, el gobierno federal, algunos de los gobiernos de los estados y, sobre todo, un número creciente de empresas –como empleadores– contratan externa, preferente y sistemáticamente plantillas laborales "precarizadas" porque entre las dinámicas y prácticas empresariales de los principales empleadores, la demanda de eficiencia en los procesos y costos administrativos es enfrentada de manera invariable en las áreas de recursos humanos, con lo que se ha dado en llamar "esquemas de contratación de proveedores laborales externos".

Muchos empresarios se justifican con que tienen que enfrentar mayores competencias en el ámbito local y en el global, y han asumido que sólo pueden resolverlo por medio de ahorros

en la mano de obra, invariablemente aduciendo la reducción de costos de las nóminas de las empresas.

Resulta claro que la subcontratación y la intermediación laboral –que no son prácticas privativas de nuestra sociedad– se presentan cada vez con mayor frecuencia y en diversas formas, como la subcontratación de producción, la de obra, la de servicios, la de tareas y la de mano de obra; así como por la contratación de servicios laborales temporales, la contratación por tiempo parcial, la eventual, la contratación de servicios profesionales por honorarios o, incluso, contrataciones con la férula de "asociados en servicios independientes", simples asociados o socios de diversas personas jurídicas, entre algunas de las formas, todas ellas sin duda fuera de los esquemas salariales y previsionales de la economía formal e institucional.

Las figuras no responden a la dimensión de las relaciones laborales legales establecidas, sino que se trata de intermediaciones simuladas entre el trabajador y el verdadero patrón, o incluso con falsas fórmulas de autoempleo o de asociaciones, en las que el trabajador aparentemente presta servicios por su cuenta, cuando en realidad lo hace por subordinación.

En el fondo, hablamos de simulaciones de actos jurídicos, que aunque no son nuevas, se han incrementado y tienden a extenderse, pues quienes las utilizan han advertido deficiencias en el marco normativo de la seguridad social, con lo que se dificulta una intervención oportuna y eficaz del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Por todos es conocido que en los últimos años el IMSS ha enfrentado sucesivas situaciones económicas y financieras graves que han puesto en riesgo su viabilidad y el futuro de los derechos de los trabajadores.

Los motivos que han orillado al IMSS a tales situaciones han sido diversos, pero uno de ellos, insoslayable, es el incumplimiento, la evasión y la elusión por parte de algunos patrones, precisamente en el pago de las cuotas obrero-patronales.

Teniendo en cuenta que los patrones se encargan de retener el importe de la cuota del trabajador y son por tanto los responsables de realizar esos pagos. Pero sucede en muchas ocasiones que los patrones retienen indebidamente y no las entregan al instituto o reportan

cantidades menores de las correspondientes.

Tales situaciones vulneran las finanzas y el patrimonio del IMSS y ponen en riesgo el futuro de los derechos de los trabajadores. Por cierto, el actual director general del instituto, Juan Molinar Horcasitas, ha reconocido que tal evasión puede representar hasta 30 por ciento de los ingresos actuales.

El IMSS, por ser un organismo fiscal autónomo, enfrenta la actitud proveniente de las omisiones dolosas como las que inducen los esquemas de la subcontratación y la intermediación laboral.

Esa situación es posible merced a las ficciones jurídicas que asumen la subcontratación y la intermediación laboral en los distintos esquemas que adoptan y que determinan las principales desventajas de esta particular situación, tanto para el IMSS como para los trabajadores: Una es la dificultad que se presenta para identificar oportunamente los casos en que se está dando este fenómeno y para establecer la responsabilidad real de los sujetos que participan en ella, lo que incentiva el incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley del Seguro Social, pues las empresas que se benefician con la labor de los trabajadores se escudan y excepcionan en gran número de casos en contratos de prestación de servicios celebrados con otras empresas, sin que éstas cuenten efectivamente con medios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Por lo expuesto, y frente a la importancia de que el IMSS cuente con un marco legal que le permita garantizar y hacer efectiva la seguridad social a los trabajadores que laboran en auténticas relaciones de trabajo, independientemente de que su patrón pretenda desconocer u ocultar esa relación, se hace indispensable proponer una serie de medidas para facilitar el control y la vigilancia de esos patrones, imponiendo obligaciones a las empresas que otorgan servicios a través de los trabajadores que contratan para tal fin.

Asimismo, es necesario dar y precisar el carácter de sujeto obligado y, en su caso, de responsable solidario a los patrones que se benefician con los trabajos y servicios contratados, e imponerles igualmente deberes específicos que permitan al IMSS contar con elementos de registro y de control que faciliten una actuación oportuna ante el

incumplimiento de las obligaciones a cargo de la empresa prestadora de los servicios, así como para proporcionar la información que les sea requerida por el instituto y recibir las visitas o inspecciones que éste ordene.

La iniciativa de reformas y adiciones que presento plantea evitar que se continúen desarrollando efectos y simulaciones que permitan incumplimientos en la recaudación de las cuotas obrero-patronales por las empresas que desarrollan los esquemas empresariales de subcontratación e intermediación laboral que, en su mayoría, se consolidan como actividades empresariales donde los trabajadores no disfrutan de los beneficios que la Ley del Seguro Social establece, y que afectan a importantes núcleos de trabajadores que integran de manera relevante el enorme universo de **trabajadores mexicanos sin seguridad social** referido.

Ése es el sentido de mi iniciativa, comenzar a actuar sin esperar a las publicitadas y grandilocuentes reformas que sólo a algunos interesan. Mi propuesta legislativa es para que de inmediato comencemos a precisar aspectos de la legislación y reglamentación en materia laboral y de seguridad social para incidir así en el mejoramiento concreto de las condiciones de trabajo y de vida de muchos trabajadores.

Actuemos en favor de la seguridad social con la institución en la cual nuestro país tiene a uno de los más amplios, avanzados y estructurados esquemas para protección y beneficio de la clase trabajadora y del pueblo mexicano.”

Al terminar la participación del Diputado mencionado, la Cámara de Diputados turnó tal iniciativa a la Comisión de Seguridad Social, cuyos integrantes la discutieron y votaron el 24 de abril de 2008, siendo aprobada por 267 votos a favor y 0 en contra; ordenándose a continuación su envío a la Cámara de Senadores que en su carácter de Cámara Revisora la recibió el 28 de abril de 2008 y la turnó a las Comisiones Unidas de Seguridad Social y de Estudios Legislativos.

Las Comisiones mencionadas contando con la presencia de la Comisión de Hacienda y Crédito Público, un año después, o sea, el 28 de abril de 2009, la analizaron e hicieron las adecuaciones correspondientes, dictaminándose favorablemente con 75 votos a favor, 0 en contra y 9 abstenciones, en los siguientes términos:

“... las dictaminadoras estiman conveniente la aprobación de la minuta que se estudia y dictamina con las modificaciones reseñadas en el presente, y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 72, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 86 y 94 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 87 y 88 del Reglamento para el Gobierno Interior del propio Congreso, las Comisiones se permiten someter a la consideración del Honorable Senado de la República, la aprobación del siguiente dictamen con proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social.”

Aprobado el Dictamen por la Cámara de Senadores, el mismo fue remitido a la Cámara de Diputados para el análisis, discusión y aprobación de las reformas, adiciones y modificaciones aprobadas a la Ley del Seguro Social, enviándose posteriormente al titular del Poder Ejecutivo para su promulgación y publicación en el Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de julio de 2009 entrando en vigor al día siguiente, tal como lo ordenó el artículo primero transitorio de dicho Decreto.

Igual que la Ley del Seguro Social, la Ley Federal del Trabajo (LFT), mediante la figura de iniciativa de trámite preferente, también fue reformada en materia de subcontratación o outsourcing, lo que sucedió en virtud de la reforma que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, que entró en vigor al día siguiente y cuyo artículo 15 A siguió el siguiente derrotero.

A. En los argumentos de la exposición de motivos se lee:

“En efecto, la necesidad de una reforma laboral ha estado en el debate público, por lo menos en los últimos 15 años, en los que se han realizado un sinnúmero de foros, coloquios, seminarios, mesas de diálogo y consultas populares, en los que se han discutido los principales temas en los que es indispensable avanzar, y se han identificado los beneficios que tendría la actualización del marco laboral. Esto sin contar los cientos de iniciativas que se han presentado, por las diversas fuerzas políticas, para tratar de reformar un ordenamiento que en su momento, por el contenido de sus disposiciones, fue motivo de orgullo nacional, pues colocó a nuestro país a la vanguardia en el concierto internacional.

La realidad y condiciones que actualmente enfrenta México, resultan diametralmente distintas a las que prevalecían en la década de los setentas, del siglo pasado, cuando se expidió la Ley Federal del Trabajo que nos rige. Estas condiciones no son ajenas para el mundo del trabajo.

Prácticamente todos los diagnósticos serios coinciden en que es impostergable impulsar una reforma laboral como condición para avanzar hacia mejores niveles de bienestar, y que al mismo tiempo contribuya a favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo.”

Ya en el texto de la exposición de motivos de la reforma mencionada, su numeral 3 de manera textual establece:

“3. Regular la subcontratación de personal u outsourcing, con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón. Para tal efecto, se define la figura de “subcontratación”; se determina que el contrato de prestación de servicios deba constar por escrito; se prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud. Se señala expresamente que en todo caso los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.”

Fruto de esta reforma fue la redacción de los artículos 15 A, 15 B, 15 C, 15 D que regulan la subcontratación en los siguientes términos:

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que resulte beneficiaria de los servicios y un contratista o subcontratista que ponga a su disposición trabajadores, deberá constar por escrito.

La empresa beneficiaria deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista o subcontratista cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

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

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

Artículo 15-D. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que se utiliza el régimen de subcontratación en forma dolosa, cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, las contratistas o beneficiarias de los servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil, respecto a los mismos trabajadores.

Quienes incurran en la conducta señalada en el párrafo anterior, serán sancionados en términos del artículo 1004-C de esta Ley.

Como nos damos cuenta, la LFT haciéndose eco de las reformas a la LSS y para evitar los abusos contra los trabajadores también se dio a la tarea de reformar la parte correspondiente a la subcontratación u outsourcing, mediante la incorporación en la LFT del artículo 15 A. que ha venido a poner orden en este aspecto en el caso de México.

## CONCLUSIONES.

La subcontratación ha permitido a las empresas que lo utilizan, elevar su productividad y ser más competitivas en el campo en el que se desarrollan, e incluso incursionar en otras actividades, aprovechando que no tienen carga patronal, pues les permite flexibilizar

la contratación y la jornada de trabajo, sin embargo, es pertinente que al celebrar este contrato, verifiquen la solvencia económica de la prestadora de servicios, a fin de evitar que en un posible conflicto laboral, entre el trabajador que demande la prestadora del servicio, la demanda se enderece contra ellas y les lleguen a fincar responsabilidad solidaria, pues en tal caso, lo que hubiera ahorrado, probablemente lo tengan que pagar como consecuencia de la responsabilidad laboral en que incurre la prestadora del servicio.

Respecto a los trabajadores, podemos afirmar que el marco jurídico señalado ha disminuido en gran medida los actos que antaño violaban sus derechos, pues tanto las autoridades fiscales, el IMSS y las empresas beneficiarias de los servicios de los trabajadores han actuado de manera diligente en el cumplimiento de la parte que la ley les ha asignado con esta reforma; sin embargo, en algunos casos aun podemos ver que sigue ocurriendo la violación de derechos laborales mencionada, pero que afortunadamente, poco a poco van disminuyendo.