

# CONTRATO TRIPARTITA EN EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN, ALTERNATIVA EN CONTRA DE LA DESLABORALIZACIÓN

## *Tripartite Contract in the Subcontracting Regime, an Alternative Against De-Laboration*

Recepción: 12/08/2019

Aceptado para su publicación: 30/09/2019

ARTURO DE LA GARZA COLEMAN\*

**RESUMEN:** El posicionamiento de la subcontratación dentro del Derecho Laboral, en adición a la falta de una conceptualización puntual de la misma, constituyen, a nuestra manera de ver, dos errores esenciales que provocan un sinnúmero de malas interpretaciones por parte de todos los actores y especialmente de los administradores de justicia, al momento en el que intentan dilucidar cualquier cuestión o problema relacionado con la figura en estudio. En la legislación laboral mexicana no existe obligación para el proveedor y el contratista de participar de sus relaciones a los trabajadores, quienes finalmente serán los que realicen la actividad productiva, por lo tanto, consideramos que al estar esta figura legal (subcontratación) integrada en el Derecho Laboral, los proveedores y contratistas deben tener la obligación de participar en conjunto en el proceso de contratación de cada trabajador, para que desde el principio se definan los derechos y obligaciones de cada una de las tres partes contratantes.

**PALABRAS CLAVE:** Derecho Laboral, outsourcing, contrato de trabajo.

**ABSTRACT:** The positioning of subcontracting within labor law and the lack of a specific conceptualization of it, constitute, in our view, two essential errors that cause endless misinterpretations by all actors and especially by the administrators of justice, at the moment in which they try to elucidate any question or problem related to the issue under study. In Mexican labor law, there is no obligation for the supplier and the contractor to participate in a relationship with the workers, who will

---

\* Licenciado en Derecho, Especialista en relaciones laborales, Maestro y Doctor en Derecho laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo Individual, Colectivo, Procesal y Administrativo Laboral. Conferencista. Director Adjunto en la firma "Martínez y González Asociados, S.C". Miembro de número de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Miembro de la Barra Mexicana, Colegio de Abogados A.C.; Miembro de la Academia Mexicana del Derecho Procesal del Trabajo.

ultimately be the ones to carry out the productive activity. Therefore, we consider that, as this legal figure (subcontracting) is integrated into labor law, suppliers and contractors should have the obligation to participate together in the process of hiring each worker, so that from the beginning, the rights and obligations are defined for each of the three parties in the contract.

**KEYWORDS:** Labor law, outsourcing, labor contract.

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN. 2. ANTECEDENTES. 3. GENERALIDADES. 4. DEFINICIONES. 5. CONSECUENCIAS. 6. REFORMA LABORAL DE DICIEMBRE DE 2012 (SUBCONTRATACIÓN). 7. PROPUESTA. 8. BIBLIOHEMEROGRAFÍA.

## 1. INTRODUCCIÓN

La subcontratación como figura jurídica, necesariamente implica una relación comercial entre cuando menos dos sujetos, un contratante del servicio y un proveedor del mismo. Ahora bien, está claro que cualquiera de los integrantes de este binomio mercantil pueden ser personas físicas o morales, por ende quien solicita el servicio y quien lo proporciona pueden indistintamente revestir tal carácter, con la única diferencia de que el proveedor deberá en todo caso ser patrón o empleador de aquella persona o personas que constituirán la fuerza de trabajo de la que el éste último se va a valer para cumplir con el objeto materia del contrato en cuestión; de lo contrario, si no tuviera esa condición (patrón), se trataría de una persona quien en todo caso, será considerada como una persona física prestadora de servicios.

De acuerdo con lo anterior, la primera reflexión que podemos realizar en lo que a la subcontratación se refiere, es: ¿Por qué se encuentra insertada en el derecho laboral? Efectivamente, como ya hemos señalado, la esencia del proceso de subcontratación tiende a regular la relación entre cuando menos dos entidades comerciales, evento que compete al Derecho Mercantil. Éstos contratantes, dependiendo de en que parte de la ecuación se encuentren, podrán a su vez tener o no a sus propios trabajadores, y serán precisamente esas relaciones las que serán reguladas por la Ley Federal del Trabajo; y no así la que armonice las relaciones entre el contratante y el proveedor.

Parte del texto del artículo 15-A del también llamado código obrero, indica que “el trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servi-

cios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas”;<sup>1</sup> es decir, regula las relaciones por medio de las cuales dos seres productivos se deberán administrar; y no las que cada uno tenga para con sus trabajadores.

## 2. ANTECEDENTES

Con anterioridad al año 2012, en México la subcontratación no había sido objeto de una regulación específica, por lo que, ante la gran popularidad y excesivo uso que se le dio a esta figura desde las últimas décadas del siglo pasado, su inserción en alguna regulación además de necesaria era inminente. A finales del año 2012 la Ley Federal del Trabajo, fue objeto de una Reforma con la cual se pretendía actualizar el rezago que durante más de tres décadas (la última reforma realmente relevante fue en 1980) se había acumulado sobre ese compendio legislativo vigente desde 1970. De esta manera, fue por vez primera que apareció la figura del *régimen de subcontratación*,<sup>2</sup> así como un intento por regularla. Previo a ello, la misma legislación solo contemplaba al *intermediario*<sup>3</sup> como lo que ahora sería un precario símil de lo que podemos identificar como un *agente de colocación*.

Así las cosas, la *intermediación* aparentemente no merecía mayor estudio, más allá del hecho de considerar si el intermediario contaba o no con elementos propios, necesarios y suficientes para realizar sus actividades, de ser así, se le consideraba empleador y no intermediario; en caso contrario, la empresa beneficiaria sería considerada como responsable solidario de las obligaciones contraídas por el primero para con sus trabajadores.<sup>4</sup>

A pesar de que en México desde mediados de los años 80’s la subcontratación adquirió gran popularidad, convirtiéndose en una herramienta de uso cotidiano, esa figura no contaba con un marco regulatorio, esto

<sup>1</sup> cfr. Artículo 15, Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970. Última reforma publicada el 02 de julio de 2019.

<sup>2</sup> *Idem*.

<sup>3</sup> *vid. Ibidem*, artículos del 12 al 14.

<sup>4</sup> *Ibidem*, artículo 15.

es, no se encontraba contemplada en ninguna legislación. Ello resultaba particularmente problemático debido a que, como ahora sabemos, la subcontratación es un fenómeno que se puede abordar de manera interdisciplinaria, esto es, su aplicación genera repercusiones en prácticamente todas las ramas del Derecho, como la civil, fiscal, administrativa, mercantil y por supuesto la laboral; debido a que siempre existirán puntos de conexión entre todos los participantes de esta forma de contratación; lo que desde luego dificulta la determinación del grado de responsabilidad de cada uno de los actores al momento en que se generan las controversias.

Como señalamos, a partir del primero de diciembre del dos mil doce, la subcontratación en nuestro país se contempló de otra manera, debido a la inclusión en la legislación laboral mexicana de cuatro nuevos artículos que de manera directa pretendían regularla como una nueva figura jurídica dentro del Derecho Laboral, esto es, se crearon los artículos 15 A, B, C y D, como complementos del ya existente artículo 15; en adición a otros tres preceptos que también hacen referencia a esa figura; uno en lo que respecta a la temática de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (127 IV Bis) y los otros dos con respecto a la posibilidad de imponer multas y sanciones a las personas que no cumplan o acaten las otrora nuevas disposiciones (1004 B y C).

### 3. GENERALIDADES

El *outsourcing* es un anglicismo para identificar a lo que nosotros conocemos como *subcontratación*, el cual, bajo un esquema explicativo exageradamente somero, se genera cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a otra que la suplirá en la realización de los mismos; siempre y cuando (de acuerdo a la reforma del 2012) el proceso o actividad no forme parte de las *prácticas principales* de la organización. Por *prácticas principales* debemos entender a todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto de la competencia.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Regino, Alberto, *La Regulación Jurídica de la Subcontratación, Tercerización u Outsourcing para evitar la Violación de Derechos Sociales*, Tesis Doctoral, México, agosto de 2011, pp. II y III.

No cabe duda de que, a lo largo de los últimos años, la subcontratación laboral se ha convertido en una tendencia a nivel internacional; y en nuestro país se ha visto como una herramienta de flexibilización aplicada a nuevos modelos de negocio, con el objetivo principal de reducir costos, efficientizar procesos, delegar actividades secundarias, adquirir tecnología e infraestructura propia, logrando con ello, dirían algunos, que el productor haga lo que mejor sabe hacer.

El uso de esta figura alcanza su auge gracias a la necesidad de delegar responsabilidades y compromisos que no son inherentes a la esencia del negocio; para que así las empresas sean más competitivas en los mercados globales, permitiéndoles a otras que asuman algunas de sus responsabilidades no productivas, por poseer la capacidad suficiente de servicios para coadyuvar con ellos las estrategias de crecimiento.

No podemos pasar por alto el lamentable hecho de que algunas empresas la han utilizado como vehículo para evadir responsabilidades de diversas índoles, especialmente las de corte fiscal y laboral por medio de simulaciones con las que se pretende y de hecho lo hacen, desvincularse de las responsabilidades que tienen para con aquellas personas que a fin de cuentas realizan las actividades productivas, y de esta manera evadir el pago de impuestos y obligaciones sociales.

En efecto, la subcontratación de servicios, en su concepción pura debe buscar la agilización y economía de los procesos productivos para el cumplimiento eficiente de los objetivos de las empresas, de modo que ellas se concentren en lo que les son propios.

Encontrar nuevos proveedores y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios, significa utilizar el conocimiento la experiencia y la creatividad de nuevos proveedores a los que anteriormente no se recurría.<sup>6</sup>

En otras palabras, la figura de la subcontratación u *outsourcing*,<sup>7</sup> originalmente se generó como una solución de las empresas para efectuar funciones que no son su objeto principal y con ello poderse centrar en lo que mejor saben hacer, al permitirles con ello focalizar su atención y

<sup>6</sup> Rothery, Bryan y Robertson, Ian, *Outsourcing. La Subcontratación*, México, Editorial Limusa, 2008, p. 4.

<sup>7</sup> En Inglés *outsourcing*, (cuyo significado es “abastecimiento de fuera”).

sus recursos en sus procesos esenciales; de ésta manera se delga la realización de una actividad concreta a un especialista, con lo que la empresa se releva de la obligación de destinar una buena parte de sus recursos (humanos y materiales) a la realización de una actividad que en esencia le es ajena a su fin principal, logrando con ello ahorrar al eficientizar sus procesos, maximizando así sus ganancias, buscando con ello generar mayores recursos a efecto de, en el mejor de los casos, destinarlos a la producción.

La subcontratación como consecuencia es un mecanismo de soporte que permite, entre otras cosas, que las empresas asimilen, que transiten hacia los procesos de globalización, para lograr mayor competitividad; con ello se busca ahorrar tiempos y costos, centrando la atención en labores específicas propias de su objetivo central, que al final de cuentas son para lo que fueron creadas; por ello, podemos aseverar que el surgimiento de esta figura es netamente económico (con consecuencias laborales) pero con una característica esencial: la búsqueda de elaboración de bienes y servicios a un costo menor.

#### 4. DEFINICIONES

Diversos tratadistas en el ámbito laboral –unos más radicales que otros– pero a fin de cuentas con algunos puntos de coincidencia, han abordado el fenómeno de diferentes maneras:

Néstor De Buen<sup>8</sup> señala que: “el *outsourcing* es un fraude empresarial pues ha permitido incrementar el empleo en los países de menor desarrollo en la misma proporción en que disminuye en los países en los que radican las grandes empresas.”

El maestro Juan Raso de la República Oriental del Uruguay nos señala que el concepto de *outsourcing*, en cuanto a su traducción literaria es el “*de fuente externa, de origen externo*”. Y refiriéndose a Purcell, se define como “la utilización de servicios subcontratados ofrecidos por proveedores especializados”.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> De Buen Lozano, Néstor, *El Outsourcing. Visión Iberoamericana*, México, Porrúa, 2011, p. 38.

<sup>9</sup> *Idem*, citando a Raso, Juan, pp. 135-138.

*Emilio Morgado Valenzuela*, tratadista chileno establece que desde el marco conceptual “se puede sostener que en Chile el outsourcing puede ser entendido como un conjunto de modalidades mediante las cuales la contratación laboral deja de ser directa entre el que recibe el trabajo y el que lo realiza. En consecuencia, migra desde el ámbito de las vinculaciones directamente establecidas entre el empleador y el trabajador –base de la relación laboral del contrato de trabajo clásico– y se domicilia en un ámbito externo, se externaliza.”<sup>10</sup>

*Rivero Llamas* define al *outsourcing*: “como una forma de organizar el proceso productivo para la obtención de bienes y servicios basada en una técnica de gestión que consiste en contratar con proveedores externos ciertas fases o actividades de la empresa no consideradas competencias básicas de ésta, con independencia de que con anterioridad las viniera o no desempeñando.”<sup>11</sup>

Para *Mariana Domenzain* el outsourcing es “la subcontratación de procesos productivos, administrativos o de soporte, con la finalidad de optimizar la eficiencia, la efectividad y/o calidad en las operaciones de una empresa.”<sup>12</sup>

Como podemos observar, existe una vorágine de términos y conceptos en los que a ciencia cierta los tratadistas no terminan de ponerse de acuerdo, empero, precisamente ante esta falta de definición, nosotros nos permitimos afirmar que la *subcontratación* debe entenderse como: *El proceso por medio del cual una entidad productora de bienes o servicios (física o moral) denominada Contratista le transfiere a otra (física o moral) la responsabilidad del desarrollo de una parte del proceso productivo directamente relacionado con su objeto principal, para suplirla y así realizarla con elementos y recursos propios.*

En contrapartida con lo indicado en el párrafo precedente, también concluimos que todo lo que la entidad productora pacte con cualquier tercero para la realización de actividades diversas a su objeto principal se

<sup>10</sup> *Ibidem* Citando a Morgado, Emilio, pp. 79-80.

<sup>11</sup> Rivero, *cit.* Alburquerque F., Rafael *et. al*, *El Outsourcing. Visión Iberoamericana*, México, Porrúa, 2011, p. 22.

<sup>12</sup> Domenzain, Mariana, *Las Empresas Prestadoras de Servicios de Subcontratación y Outsourcing en el Derecho laboral Mexicano*, Tesis Profesional, México, 2002, p. 62.

debe identificar simple y sencillamente como un *contrato* sin condicionarlo o etiquetarlo con el prefijo *sub*.

### 5. CONSECUENCIAS

Como ya hemos señalado, el régimen de subcontratación si bien tiene beneficios para quien lo utiliza correctamente, también, como cualquier proceso tiene su contraparte: su aplicación puede generar desventajas.

En el año 2008 en un estudio realizado en materia de subcontratación por parte de la Cámara de la Industria de Transformación (Canacintra) y su Comisión de Subcontratación (México) se encontró que el proceso podía generar indistintamente:

Oportunidades	Obstáculos
<ol style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer los procesos, la interdependencia y la complementariedad entre empresas.</li> <li>Sustituir las importaciones.</li> <li>Permitir una mayor integración de las empresas de menor tamaño a los procesos de manufactura y ensamble de bienes.</li> <li>Alternativa idónea para seguir operando e iniciar su incursión en el mercado internacional, ya sea en forma directa o indirecta.</li> <li>Mejoramiento de la calidad.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dificultades de las empresas micro, pequeñas y medianas para incorporarse al sistema de subcontratación por la falta de conocimiento de los mercados.</li> <li>Baja calidad de los productos de los subcontratistas.</li> <li>Falta de conocimiento.</li> <li>Poca capacidad técnica.</li> <li>Incumplimiento de plazos de entrega.</li> <li>Falta de una adecuada gestión empresarial.</li> </ol>

Fuente: García, Anselmo, Mertens, Leonard y Wilde, Roberto, *Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores. Estudios de caso en México*, CEPAL, <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/4652>

Si entendemos que las unidades elementales de toda sociedad son los propios seres humanos, siendo éstos los que a su vez generan y realizan actividades con fines productivos (riqueza), tenemos entonces que el conjunto de estas unidades generadoras de riqueza se traduce en empresas; en consecuencia, la conducta de las empresas se encuentra in-

trínsecamente relacionada con la conducta humana. Con ello en mente, no podemos negar que la gran mayoría de las empresas tienen como fin fundamental la creación de riqueza, por ello, cualquier proceso que le permita incrementar éstas, será bien recibido.

La subcontratación en esencia no es ilegal, sin embargo, el mal uso de ella, desvirtuando su finalidad si lo es. En muchos países, como lo es lamentablemente el caso de México, esta figura desgraciadamente ha involucionado, ya que lejos de ser utilizada como una herramienta destinada a incrementar la productividad, en consecuencia, las ganancias y en general el bienestar de todos los elementos que integran a la empresa, especialmente a los trabajadores; muchas veces se ha utilizado como un vehículo para simular la existencia de la relación jurídica laboral entre un empleador y sus trabajadores, para y con el principal propósito de evadir obligaciones.

En los casos en los cuales el trabajador se encuentra en régimen de subcontratación, su vida laboral se desarrolla dentro de un parámetro de incertidumbre, ya que las constantes variaciones en sus condiciones de trabajo convierten la actividad en sí en algo totalmente inestable y como consecuencia de ello, su vida productiva será, necesariamente ínfima en relación con otros trabajadores que no laboren bajo ese mismo régimen.

Al haberse tergiversado la naturaleza de esta figura, se realizan actos “jurídicos” que en sustancia no tiene nada que ver con el régimen laboral, como son la celebración de los contratos de suministro de personal, de maquila, de prestación de servicios profesionales, entre otros; se comercia con algo que por su naturaleza jurídica se encuentra fuera del mercado,<sup>13</sup> destruyendo con ello pilares fundamentales del Derecho Laboral como lo son, entre otros, la estabilidad en el empleo, que en esencia es el derecho del que gozan los trabajadores cuando, de no existir una causa razonable para ser separados de la fuente de trabajo, gozan de inamovilidad en el mismo.

En el caso de la subcontratación el principio de *estabilidad en el empleo* no existe, ya que la inamovilidad no depende más que de la voluntad de la empresa proveedora como de la que lo recibe, esto es, del “cliente”, ya que aún y cuando nos encontráramos en el supuesto de que no concu-

---

<sup>13</sup> cfr. Artículo 3º Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

rrieran las causas razonables, establecidas en la Ley Federal del Trabajo, para dar por terminada la relación de trabajo, la simple voluntad de éste binomio comercial, afecta de manera fundamental e inmediata a los trabajadores, es decir, día con día los trabajadores están en el supuesto de que, si así se decide, pueden ser removidos de su empleo.

## 6. REFORMA LABORAL DE DICIEMBRE DE 2012 (SUBCONTRATACIÓN)

La ahora no tan novedosa reforma laboral realizada a finales del año 2012, tuvo como uno de sus principales rubros el intento de regularizar lo que tuvo a bien denominar el *trabajo en régimen de subcontratación*, figura que como ya observamos tenía plena vigencia desde hacía más de tres décadas. La inclusión formal de esta figura en el código obrero tuvo dos fines principales; establecer la responsabilidad *solidaria* entre los contratantes y procurar el pago de la participación de utilidades a los laborantes bajo este régimen.

Debemos precisar que, para lograr los fines precitados, el legislador incluyó seis artículos al ya existentes 15 de la Ley Federal del Trabajo, pretendiendo con ello definir, regular y sancionar la que se había venido realizando desde hacía muchos años.

No podemos pasar por alto que con anterioridad al año 2012, en México se consideraba una práctica común el que una empresa con estructura, activos, ingresos, elementos y bienes, no tuviera empleados (se conocen como empresas huecas) y aun así generaban ganancias, sin embargo éstas ganancias (ni siquiera parte de ellas), no tenían como destino final a los trabajadores, por el contrario, en su totalidad se enviaban a los corporativos transnacionales en el extranjero bajo las etiquetas de *regalías*, *pago de asesoría*, *uso de tecnología*, etc.

Prácticas como la señaladas en el párrafo anterior, se lograban y se siguen logrando, mediante el uso de empresas prestadoras de servicios, las cuales eran utilizadas sin restricción o regulación alguna, a fin de que tuvieran contratados a la totalidad de los trabajadores; desde el más modesto de los empleados hasta el director general; sin que existiera ninguna normatividad que lo impidiera; tan era así, que era común que estas empresas compartieran no solo el nombre de la empresa hueca, sino su cuerpo accionario, la participación directa a nivel administrativo de una sobre la otra y hasta sus domicilios, tanto el físico como el fiscal.

Ahora bien, la reforma de 2012, como ya hemos señalado, tuvo por objeto, entre otros, el de regular la figura de la subcontratación y so pena de que “el contratante sea considerado patrón para todos los efectos de la ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social”<sup>14</sup> se establecieron, precisamente en el artículo 15-A, en una redacción poco afortunada, tres condicionantes básicas que, todo aquel que utilice a este tipo de *servicios* debe cumplir, a fin de que no se materialice la sanción antes transcrita.

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

En adición a lo anterior, también se agregaron al texto de la legislación laboral, tres artículos sobre el mismo tema y con el mismo fin esencial.

El primero, en adición a las tres condicionante ya analizadas, nos proporciona la definición de lo que se debe entender por el régimen de subcontratación:

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

El segundo nos indica las características que debe contener el contrato que se celebra para recibir o proporcionar el servicio de subcontratación; pero principalmente le impone al contratante la obligación de convertirse en un ente fiscalizador que deberá, cuando menos al momento de celebrar el contrato, verificar que el contratista cuente con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

---

<sup>14</sup> *Ibidem*, Segundo párrafo del artículo 15-A.

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

En tercer lugar, nuevamente encontramos la intención del legislador de hacer al contratante un ente inspector transfiriéndole la obligación de verificar en todo momento que el proveedor de los servicios cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.

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

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

Por último y no menos importante, establece la sanción cuando sea evidente un daño a la colectividad laborante.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

Este último, es decir el artículo 1004-C, en concordancia con el 14-D, a título de sanción económica establece:

Artículo 1004-C.- A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

La sanción, de acuerdo con el también reformado con el artículo 992 será aplicada por cada violación generada y por cada trabajador afectado.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Penúltimo párrafo del artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo: “Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas

## 7. PROPUESTA

No cabe la menor duda que, ante la globalización y con la constante evolución de la tecnología, las fronteras físicas y jurídicas que existen entre los países día a día se van disolviendo, es por ello que la subcontratación fue, es y seguirá siendo uno de los métodos más comunes para contratar y suministrar talento laboral. Por ello, es nuestra responsabilidad como juristas que ésta figura no sirva como un medio de evasión, sino que, por el contrario, se fomente su uso a efecto de emplear para incorporar a las filas productivas la mayor cantidad de personas que hoy día, como consecuencia de las practicas económicas en Latinoamérica (y gran parte del resto del mundo), no cuentan con un trabajo estable.

Desde luego que estamos totalmente en contra de la creación y uso de empresas huecas, ya que éstas únicamente benefician a ellas mismas, esto es, no generan ninguna derrama de beneficios sociales, ni en su entorno inmediato ni en el nacional; por el contrario, es claro que éstas sirven principalmente como trampolín para enviar los beneficios generados en un país a otro.

Consideramos que cuando exista justificación la subcontratación no solo debe ser utilizada, sino que debe ser fomentada, ya que, si los gobiernos lejos de estrangular a esta *industria* se proponen regularlas con más detalle, procurando que los trabajadores tengan cuando menos una estabilidad relativa, beneficios sociales y una garantía de reinserción al mundo productivo en caso de terminaciones anticipadas, estamos seguros que el fantasma del desempleo empezaría a desvanecerse.

Si tomamos en consideración lo estricto que es cada gobierno para autorizar la creación de cualquier empresa; por ejemplo, las de corte financiero (bancos) ¿Por qué no se hace lo mismo con las que manejan no los recursos económicos, sino los humanos? es decir, los trabajadores que son sino el más, si uno de los eslabones más importantes en las cadenas productivas.

Todos los gobiernos delegan a sus departamentos o secretaria del trabajo la obligación de *controlar* en mayor o menor medida, los procesos

---

infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.”

productivos que se generan en cada entidad; desde su creación, administración, desarrollo y hasta su cierre, pero esto por lo regular se realiza desde un punto de vista económico. Se debe ver al trabajador como lo que es, un ser humano, el que gracias a su trabajo, cualquiera que este sea, genera riqueza; de tal suerte que deberán ser los gobiernos quienes *certifiquen la existencia* y buena operación de cada una de estas empresas prestadoras de servicios, aval sin el cual las mismas legalmente no deberían de operar, al no premiárseles justificar sus transacciones comerciales, especialmente en lo que al aspecto impositivo se refiere.

Por último, con el propósito de quitarle la venda con la que la gran mayoría de los trabajadores laboran, al desconocer quién o quiénes son su empleadores y por ende los responsables de sus relaciones de trabajo, proponemos que en adición a la certificación gubernamental antes señalada, que todas las contrataciones en las que se requieran los servicios de subcontratación deberán estar documentadas (contrato) con toda precisión, no solo por el subcontratista y sus trabajadores, sino también por el solicitante del servicio a título de aval o garante del primero, para que de esta manera todos los extremos de la operación queden perfectamente delimitados, de tal suerte que los derechos y responsabilidades de cada uno de los tres integrantes que participaran en y durante el proceso productivo conozcan de manera recíproca sus derechos y obligaciones; generando con ello certeza no solo entre los particulares, sino en las autoridades que por cualquier circunstancia conocerán de los mismos.

## 8. BIBLIOHEMEROGRAFÍA

### Bibliografía

De Buen Lozano, Néstor, *El Outsourcing. Visión Iberoamericana*, México, Porrúa, 2011.

Domenzain, Mariana, *Las Empresas Prestadoras de Servicios de Subcontratación y Outsourcing en el Derecho Laboral Mexicano*, Tesis Profesional, México, 2002.

Regino, Alberto, *La Regulación Jurídica de la Subcontratación, Tercerización u Outsourcing para evitar la Violación de Derechos Sociales*, Tesis Doctoral, México, agosto de 2011.

Rothery, Bryan y Robertson, Ian, *Outsourcing. La Subcontratación*, México, Editorial Limusa, 2008.

### **Documentos publicados en Internet**

García, Anselmo, Mertens, Leonard y Wilde, Roberto, “Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores. Estudios de caso en México”, *CEPAL*, <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/4652>

### **Legislación**

Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970. Última reforma publicada el 02 julio de 2019.

