



Gaceta Parlamentaria

Año XXIV

Palacio Legislativo de San Lázaro, jueves 19 de noviembre de 2020

Número 5655-A

CONTENIDO

Iniciativas

Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Impuesto sobre la Renta, suscrita por diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional

Anexo A

Jueves 19 de noviembre

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, A CARGO DE LAS Y LOS DIPUTADOS DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL.

**DIP. DULCE MARÍA SAURI RIANCHO
C. PRESIDEN TA DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL
H. CONGRESO DE LA UNIÓN
P R E S E N T E.-**

Las Diputadas y los Diputados Federales del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional e integrantes de la LXIV Legislatura, con fundamento en la fracción II del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 6 numerales 1, y los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, sometemos a consideración de esta asamblea la presente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y de la Ley del Impuesto Sobre la Renta**, al tenor de la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La subcontratación es una actividad legal en México que genera empleos formales y promueve el desarrollo económico. Además, es una modalidad de empleo compatible con los países más desarrollados, en especial, con nuestros principales socios comerciales, Canadá y Estados Unidos.

El sector privado se ha manifestado en contra de la eliminación de esta figura ya que tendría un impacto directo en la economía nacional y generaría incertidumbre para invertir, al mismo tiempo que atravesamos la peor crisis económica y de empleo del último siglo.

Se calcula que hay 4 millones de trabajadores en esta modalidad, los cuales representan el 17% de todo el empleo formal del país; la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH) ha calculado que la prohibición podría resultar en una pérdida la mitad de estos empleos.

Por su parte, la Confederación Mexicana de Trabajadores (CTM) ha manifestado que se debe de llevar a cabo un análisis legislativo antes de decidir prohibir este esquema laboral, ya que existen muchas empresas que sí cumplen con sus pagos y obligaciones de seguridad social correspondientes, lo que ha permitido una mayor generación de empleos.

Cabe señalar que organizaciones empresariales como la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) han argumentado la relevancia que tiene esta herramienta para la flexibilidad del mercado laboral. También han resaltado que cualquier definición unilateral respecto a la prohibición de esta figura podría convertirse en un atentado contra el espíritu del Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el cual promueve el tripartismo y el diálogo social para la toma de decisiones.

Adicionalmente, la especialización laboral que se presta conforme a derecho debe ser un servicio de recursos humanos y gestión de la temporalidad, el cual es una actividad lícita que significa una fuente importante de empleo para millones de personas en México y el mundo, que fomenta la productividad y cuando es realizada correctamente brinda mejores salarios y mayores prestaciones a las contenidas en la ley.

El primer párrafo del artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece lo siguiente:

“Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

En efecto, la subcontratación debe de regularse, pero no prohibirse ya que se violaría el artículo 5 Constitucional. Cuando es realizada correctamente y conforme a ley, esta herramienta brinda mejores salarios y mayores prestaciones a las contenidas en la legislación vigente.

Acción Nacional está a favor de combatir las prácticas de simulación, evasión y elusión fiscal. Se debe de buscar la correcta aplicación de sanciones a las empresas que incumplen con lo estipulado en la ley, que provocan precarización del trabajo y/o disminuyen los derechos de los trabajadores.

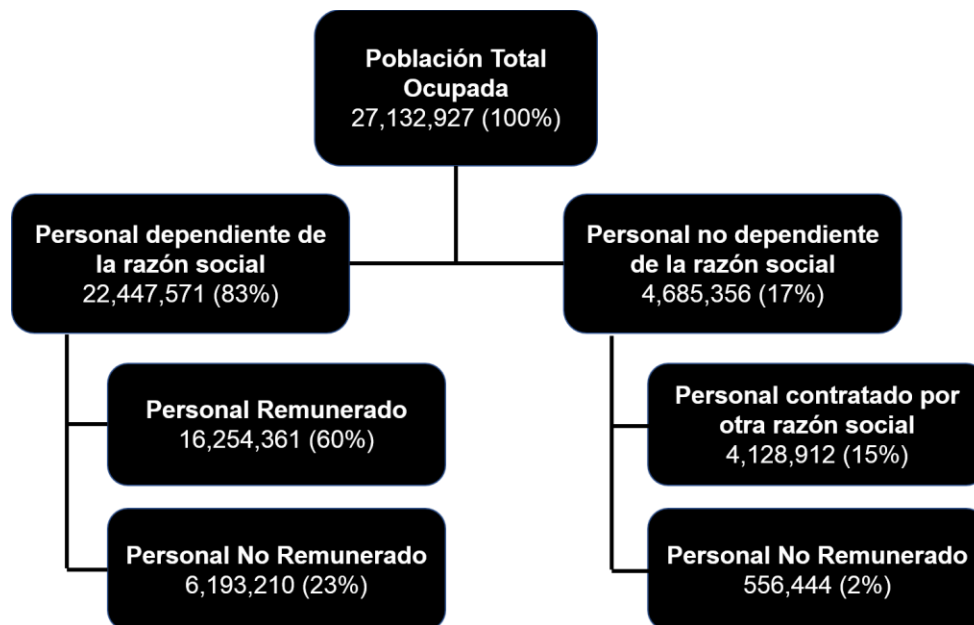
Es cierto que han existido casos de simulación y evasión al fisco en el que empresas de más de 500 trabajadores solo tienen a un número reducido de su personal ocupado dependiente de la razón social y el resto se vinculan a ella por medio de la subcontratación. Otra práctica común, e ilegal, es la subcontratación de servicios que son parte de la actividad primaria de la empresa.

También existen casos de mal uso de la figura de subcontratación cuyo resultado son afectaciones directas a la Hacienda Pública a través de la evasión de impuestos y defraudación fiscal, la evasión de las cuotas del IMSS y la evasión de cuotas del INFONAVIT. En este sentido, es e advertirse que por fortuna son proporcionalmente pocos casos, frente a aquellos en que la subcontratación se realiza de forma correcta y legal; No obstante, estamos ciertos que debe haber una mayor precisión en la regulación de la industria, con la finalidad de mejorar las prácticas de subcontratación y evitar la irregularidad, siempre en beneficio de los trabajadores. Las malas prácticas deben sancionarse y corregirse, la presente iniciativa tiene esa finalidad, perfeccionar la legislación vigente para seguir contribuyendo a la competitividad del país mediante esquemas legales y flexibles que fortalezcan nuestro mercado laboral.

Impactos negativos de la prohibición de la subcontratación

A) *Eliminar la subcontratación implica desaparecer una fuente muy relevante de empleos.*

Datos de Censo Económico 2019 muestran que hay 4.6 millones de personas que trabajan en unidades económicas, pero no dependen de la razón social en la que trabajan. Entre ellas, 4.1 millones (87%) son trabajadores que han sido contratados por otra razón social. Esta población es a la que nos referimos que se encuentra bajo la modalidad de subcontratación o *outsourcing*.



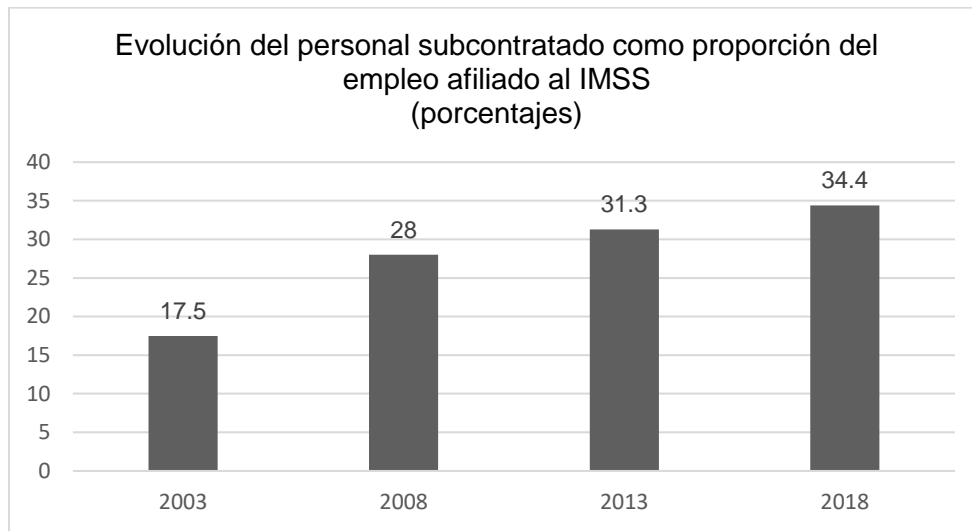
La tasa de crecimiento de las personas contratadas bajo esta modalidad es mayor a la que se ha experimentado en resto del empleo formal. De 2013 a 2018, la tasa de crecimiento quinquenal de la subcontratación ha sido del 37% mientras que para el empleo formal en su conjunto ha sido de 24% durante el mismo periodo. En este sentido, la subcontratación ha adquirido relevancia como promotor de la generación de empleo, con más de un millón de empleos generados en los últimos 5 años.

	Tasa de crecimiento quinquenal	
	Personal subcontratado	Personal no subcontratado
2003-2008	134%	17%
2008-2013	29%	4%
2013-2018	37%	24%

En ese sentido, si se decide prohibir la subcontratación, dado que las empresas no podrán absorber de manera inmediata a todo el personal que se encuentre bajo este esquema, muy posiblemente se optará por dejarlos en la informalidad (tomando en cuenta el contexto económico derivado de la pandemia del SARS-CoV2) o utilizar esquemas como el regreso a los contratos de honorarios, el resultado final será la precarización de los empleos y, en el peor escenario, el incremento del desempleo.

B) La subcontratación incentiva la formalidad

La subcontratación ha incrementado su participación en el empleo formal afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al pasar del 17.5% en 2003 al 34.4% en 2018, lo que implica que se ha duplicado en un lapso de 15 años, como se muestra en la siguiente gráfica:



Además, los trabajadores bajo este esquema cuentan con un contrato laboral y están registrados en el IMSS, por lo que sus derechos (salario, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, entre otros) están protegidos según lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Un estudio de El Colegio de México (Colmex) muestra que en los sectores que hacen uso intensivo de la subcontratación se ha reducido la informalidad del 33 al 22% de la población ocupada, mientras que en los que no hacen uso de este esquema, ha crecido la informalidad del 46 al 49%.

C) Eliminar la subcontratación afectaría a todos los sectores económicos

La actividad de las unidades económicas en México que es capturada por los Censos Económicos se clasifica, para fines estadísticos y de análisis, en 19 sectores económicos. Como se puede observar en la gráfica, donde se muestra la proporción de personal suministrado por otra razón social respecto al personal ocupado total por sector económico, en 2018 al menos una unidad económica perteneciente a cada uno de dichos sectores contrató servicios de suministro de personal.

Los sectores de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización de Energía eléctrica y de Servicios Financieros y de Seguros emplearon a más de una tercera parte de su personal bajo esta modalidad con 41.5% y 36.3%, respectivamente. Le siguieron los sectores correspondientes a Servicios de Medios Masivos (34.7%), Minería (33.0%) y Comercio al por mayor (23.7%).

En cambio, los sectores de Agricultura, ganadería y pesca (5.3%), Servicios Educativos (5.2%) y Otros Servicios (excluyendo los gubernamentales) (2.3%), registraron la menor proporción de trabajadores subcontratados.



Destacan dos sectores que han sido fuertemente perjudicados por el COVID-19. Este es el caso de servicios turísticos (alojamiento temporal y restaurantes) y servicios de esparcimiento, culturales y deportivos. Ambos sectores han perdido más del 25% de todo el empleo formal que había en el sector.

D) Eliminar la subcontratación implicaría desaparecer una fuente de empleo para sectores vulnerables.

La subcontratación ofrece oportunidades a las mujeres y madres solteras para integrarse al mundo laboral en la formalidad pues les permite equilibrar su vida profesional y laboral gracias a la flexibilidad de horarios. Según datos oficiales, cuatro de cada 10 personas subcontratadas son mujeres y, de ellas, el 33% son madres solteras.

Además, este esquema apoya a los jóvenes impulsando sus habilidades, otorgándoles experiencia y apoyando sus ingresos. Los trabajadores entre 15 y 29 años de edad, representan casi el 25% del personal empleado en la subcontratación.

E) Eliminar la subcontratación supondría perder competitividad con respecto a otros países.

La figura de subcontratación está presente en la mayor parte del mundo pues países como Estados Unidos y Canadá la han permitido gracias a los beneficios que se obtienen en la reducción de costos de las empresas. En ambas naciones, la regulación respecto a esta figura es prácticamente nula, aunque existen ciertas normas que aseguran los derechos laborales de los trabajadores.

En Canadá, las empresas contratantes son responsables de la salud y seguridad de los empleados subcontratados, además de ser corresponsables de las obligaciones hacia los empleados. En el caso mexicano, la empresa contratante está encargada de asegurar que la empresa contratista otorgue a sus empleados las prestaciones de ley.

Por el contrario, en Estados Unidos las obligaciones son negociadas entre ambas empresas, acuerdo que queda plasmado en el contrato del empleado. En ninguno de los tres países existe alguna restricción sobre el tiempo que se subcontrata a las personas.

En el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) no se menciona la subcontratación laboral de manera explícita, pero sí menciona que cada país es responsable de cumplir con su legislación laboral, aunque no prevea disposiciones sustantivas o específicas en lo laboral.

La eliminación de la figura de subcontratación, no permitiría que empresas americanas y canadienses tuvieran la capacidad de establecer en México sus cadenas productivas. Desalentaría la inversión puesto que imposibilitaría que tuviesen acceso a un menor costo de mano de obra que es un factor decisivo para la inversión y por ello restaría potencial a la generación de empleos en nuestro país.

F) Eliminar la subcontratación en el contexto actual sería un golpe a la economía nacional

Todo lo anterior se suma a que el país atraviesa una de las peores crisis económicas y sociales del último siglo. Durante la jornada de Sana Distancia, 12 millones de personas salieron del mercado laboral y se espera una caída del (-)10% al cierre de 2020, la peor desde que se tiene registro.

Hemos constatado una recuperación lenta ya que aún hay 4 millones de personas que no han logrado reincorporarse al mercado laboral, de las cuales un millón corresponden al sector formal. En este sentido, la prohibición de la subcontratación implicará más dificultades para la recuperación del empleo y se estima que resultaría en una pérdida de al menos dos millones de empleos que utilizan esta figura.

Un indicador muy revelador y que es preciso resaltar es que a pesar de la crisis sanitaria por la pandemia de COVID-19, de enero a agosto del 2020, los 28 grupos empresariales asociados a la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH) han generado un promedio mensual de 158 mil 750 empleos formales, han invertido más de 19 mil millones, aportado un monto total de \$2,192,256,765 en cuotas al IMSS y un total de \$997,139,478 en cuotas al INFONAVIT. En 2019, invirtieron más de 30 mil millones de pesos en México.

En ese sentido, se proponen reformas y adiciones a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, a saber:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
LEY VIGENTE	PROPUESTA
<p>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.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p>	<p>Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquél por medio del cual un patrón debidamente autorizado denominado Contratista, cuyo objeto y/o actividad es proporcionar servicios especializados de personal, de manera temporal y/o permanente, para realizar actividades específicas, poniendo a</p>



<p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012</i></p>	<p>disposición de otra persona física o moral denominada Contratante, trabajadores para que ejecuten los servicios especializados que acuerden contratante y Contratista, bajo la dirección de la Contratante y en las instalaciones que ésta determine.</p> <p>Todos los patrones que operen dentro de este régimen, inclusive si pertenecen al mismo grupo corporativo, deberán cumplir con todas las obligaciones descritas en los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D y 15-E de esta Ley.</p> <p>Los trabajadores bajo el régimen de subcontratación deberán ser contratados y se les deberá pagar dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 5, fracciones XIV y XV, así como el 20 de esta Ley, por lo que no podrán utilizarse esquemas como honorarios, asimilados a salarios, derechos de autor, sindicatos, ni cooperativas, primas de seguros, ganancias financieras, o cualquier otro cuyo objeto sea reducir los derechos de los trabajadores o disminuir las cargas fiscales o de seguridad social.</p> <p>Será nulo cualquier acto que pretenda afectar la generación de derechos de antigüedad de los trabajadores contratados bajo este régimen.</p> <p>El Contratista, será responsable en cualquier tiempo de asumir todas las obligaciones patronales respecto de sus trabajadores, incluyendo las de seguridad social y fiscales que imponen las leyes correspondientes a los patrones, excepto las relacionadas con Seguridad e Higiene, las cuales serán a cargo</p>
---	---



del Contratante. Sin embargo, cuando el Contratista omite su cumplimiento, la Contratante asumirá las obligaciones contenidas en esta Ley, en relación con los trabajadores puestos a su disposición, de manera solidaria.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social deberá crear en un plazo no mayor 4 meses contados a partir de la entrada en vigor de este artículo, un Registro Nacional de Empresas de Subcontratación el cual contará con las siguientes atribuciones:

I. Autorizar la operación y actuación a los patrones que pretendan realizar la actividad de subcontratación.

Para obtener la autorización referida, el Contratista deberá justificar ante el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- a) Disponer de una estructura que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.
- b) Incluir en su objeto social las actividades de contratación y administración de personal especializado, sin perjuicio de que puedan desarrollar actividades de formación para la



	<p>capacitación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.</p> <p>c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social y no tener créditos fiscales determinados por resolución firme o ejecuciones pendientes derivadas de los mismos.</p> <p>d) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones por parte de la autoridad fiscal.</p> <p>e) Estar debidamente inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes (R1, R2 o Constancia de Situación Fiscal) y estar inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social como patrón.</p> <p>f) En el caso de personas morales, exhibir escritura pública que contenga la constitución como sociedad de la Contratista, debidamente protocolizada ante Notario Público e inscrita en el Registro Público de Comercio de la entidad federativa que corresponda.</p> <p>g) El caso de personas morales, exhibir escritura pública que contenga el Poder Notarial de su representante legal</p>
--	---



	<p>debidamente protocolizada ante Notario Público.</p> <p>h) Registro para el pago del Impuesto Sobre Nóminas o su equivalente en la entidad federativa de que se trate.</p> <p>i) Las facturas correspondientes a los servicios de subcontratación deberán contener los requisitos establecidos en las disposiciones fiscales vigentes.</p> <p>II. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación resolverá la solicitud de autorización en el plazo de un mes contado a partir de su presentación. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud se entenderá otorgada.</p> <p>III. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación cancelará las autorizaciones otorgadas cuando las empresas de subcontratación dejen de realizar la actividad durante un año ininterrumpido.</p> <p>IV. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación verificará que las empresas de subcontratación cuenten con los elementos propios y suficientes para responder a las obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales relativos a la actividad efectivamente desarrollada.</p> <p>V. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación iniciará de oficio los</p>
--	---



	<p>procedimientos de revocación de las autorizaciones otorgadas en los casos en que, como consecuencia de una visita de verificación, se advierta el incumplimiento intencional y/o doloso de las obligaciones patronales de la Contratista, garantizando el derecho de presentar pruebas en su descargo en plazo legal.</p> <p>VI. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación contará con un registro de los contratos de servicios especializados de subcontratación celebrados entre empresas contratantes y contratistas.</p> <p>VII. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación deberá disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas y denuncias por prácticas violatorias de los derechos de los trabajadores o de las leyes laborales y de seguridad social.</p> <p>VIII. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación verificará el cumplimiento de las obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social y dar vista a las autoridades respectivas cuando se considere necesario. Las acciones y omisiones cometidas por los servidores públicos contrarias a las disposiciones correspondientes serán sancionadas en términos de la Ley Federal de</p>
--	--



	<p>Responsabilidades de los Servidores Públicos y las leyes penales.</p> <p>IX. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación llevará un registro de empresas de subcontratación autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa, nombres de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración, domicilio y número de autorización administrativa, así como si la empresa de subcontratación actúa también como agencia de colocación. Asimismo, será objeto de registro ante el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación la suspensión y/o terminación de actividades.</p>
<p>Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012</i></p>	<p>Artículo 15-B. El Contratista se encuentra obligado a garantizar en su totalidad, los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras que contrate bajo este régimen.</p> <p>El contrato que se celebre entre la Contratante y Contratista, deberá constar por escrito e incluir disposición o cláusula por la que la empresa de subcontratación pone a disposición para consulta in situ de la contratante, bajo los términos y periodicidad que acuerden, los documentos que permitan cerciorarse de que se cumple con las obligaciones que derivan de las relaciones entre la empresa de subcontratación</p>



	<p>y sus trabajadores, mencionando los documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones laborales de seguridad social y fiscales, respecto a los trabajadores involucrados en la prestación de los servicios.</p> <p>Asimismo, la Contratante deberá cerciorarse, al momento de celebrar el contrato, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con todas las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>
<p>Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012</i></p>	<p>Artículo 15-C. El Contratante deberá cumplir con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, en sus respectivos centros de trabajo.</p> <p>Lo anterior, podrá ser verificado a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p>
<p>Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.</p> <p><i>Artículo adicionado DOF 30-11-2012</i></p>	<p>Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la Contratante al Contratista 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.</p>

<p>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 la Unidad de Medida y Actualización.</p>	<p>1004-C. En caso de violación o incumplimiento a la regulación en materia de subcontratación por parte del Contratante o Contratista se harán acreedores a una multa de 5000 veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización y las autoridades laborales, fiscales y de seguridad social tendrán la facultad de dar vista a las Agencias del Ministerio Público correspondiente para que determinen si existe o no una acción penal que ejercer, además de perder de inmediato la autorización que le haya otorgado el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación y por lo tanto no podrá continuar desarrollando su actividad.</p>
--	--

LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA	
LEY VIGENTE	PROPUESTA
<p>Artículo 28. ...</p> <p>I a XXXII. ...</p> <p>XXXIII. Sin correlativo.</p>	<p>Artículo 28. ...</p> <p>I a XXXII. ...</p> <p>XXXIII Los pagos que se realicen por concepto de subcontratación de personal en términos de los artículos 15, 15-A, 15-B de la Ley Federal del trabajo cuyo comprobante fiscal de ingresos no haya sido emitido por una empresa cuyo objeto social sea la prestación de servicios de subcontratación de personal.</p>

--	--

Por lo anteriormente expuesto, someto a su consideración la siguiente iniciativa con proyecto de

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

ARTÍCULO PRIMERO. Se reforman los artículos 15 A, 15 B, 15 C, 15 D y 1004-C de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquél por medio del cual un patrón debidamente autorizado denominado Contratista, cuyo objeto y/o actividad es proporcionar servicios especializados de personal, de manera temporal y/o permanente, para realizar actividades específicas, poniendo a disposición de otra persona física o moral denominada Contratante, trabajadores para que ejecuten los servicios especializados que acuerden contratante y Contratista, bajo la dirección de la Contratante y en las instalaciones que ésta determine.

Todos los patrones que operen dentro de este régimen, inclusive si pertenecen al mismo grupo corporativo, deberán cumplir con todas las obligaciones descritas en los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D y 15-E de esta Ley.

Los trabajadores bajo el régimen de subcontratación deberán ser contratados y se les deberá pagar dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 5, fracciones XIV y XV, así como el 20 de esta Ley, por lo que no podrán utilizarse esquemas como honorarios, asimilados a salarios, derechos de autor, sindicatos, ni cooperativas, primas de seguros, ganancias financieras, o cualquier otro cuyo objeto sea reducir los derechos de los trabajadores o disminuir las cargas fiscales o de seguridad social.

Será nulo cualquier acto que pretenda afectar la generación de derechos de antigüedad de los trabajadores contratados bajo este régimen.

El Contratista, será responsable en cualquier tiempo de asumir todas las obligaciones patronales respecto de sus trabajadores, incluyendo las de seguridad social y fiscales que imponen las leyes correspondientes a los patrones, excepto las relacionadas con Seguridad e Higiene, las cuales serán a cargo del Contratante. Sin embargo, cuando el Contratista omita su cumplimiento, la Contratante

asumirá las obligaciones contenidas en esta Ley, en relación con los trabajadores puestos a su disposición, de manera solidaria.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social deberá crear en un plazo no mayor [*] días contados a partir de la entrada en vigor de este artículo, un Registro Nacional de Empresas de Subcontratación el cual contará con las siguientes atribuciones:

I. Autorizar la operación y actuación a los patrones que pretendan realizar la actividad de subcontratación.

Para obtener la autorización referida, el Contratista deberá justificar ante el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- a) Disponer de una estructura que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.
- b) Incluir en su objeto social las actividades de contratación y administración de personal especializado, sin perjuicio de que puedan desarrollar actividades de formación para la capacitación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.
- c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social y no tener créditos fiscales determinados por resolución firme o ejecuciones pendientes derivadas de los mismos.
- d) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones por parte de la autoridad fiscal.
- e) Estar debidamente inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes (R1, R2 o Constancia de Situación Fiscal) y estar inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social como patrón.
- f) En el caso de personas morales, exhibir escritura pública que contenga la constitución como sociedad de la Contratista, debidamente protocolizada ante Notario Público e inscrita en el Registro Público de Comercio de la entidad federativa que corresponda.
- g) El caso de personas morales, exhibir escritura pública que contenga el Poder Notarial de su representante legal debidamente protocolizada ante Notario Público.

h) Registro para el pago del Impuesto Sobre Nóminas o su equivalente en la entidad federativa de que se trate.

i) Las facturas correspondientes a los servicios de subcontratación deberán contener los requisitos establecidos en las disposiciones fiscales vigentes.

II. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación resolverá la solicitud de autorización en el plazo de un mes contado a partir de su presentación. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud se entenderá otorgada.

III. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación cancelará las autorizaciones otorgadas cuando las empresas de subcontratación dejen de realizar la actividad durante un año ininterrumpido.

IV. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación verificará que las empresas de subcontratación cuenten con los elementos propios y suficientes para responder a las obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales relativos a la actividad efectivamente desarrollada.

V. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación iniciará de oficio los procedimientos de revocación de las autorizaciones otorgadas en los casos en que, como consecuencia de una visita de verificación, se advierta el incumplimiento intencional y/o doloso de las obligaciones patronales de la Contratista, garantizando el derecho de presentar pruebas en su descargo en plazo legal.

VI. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación contará con un registro de los contratos de servicios especializados de subcontratación celebrados entre empresas contratantes y contratistas.

VII. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación deberá disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas y denuncias por prácticas violatorias de los derechos de los trabajadores o de las leyes laborales y de seguridad social.

VIII. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación verificará el cumplimiento de las obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social y dar vista a las autoridades respectivas cuando se considere necesario. Las acciones y omisiones cometidas por los servidores públicos contrarias a las disposiciones correspondientes serán sancionadas en términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y las leyes penales.

IX. El Registro Nacional de Empresas de Subcontratación llevará un registro de empresas de subcontratación autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa, nombres de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración,

domicilio y número de autorización administrativa, así como si la empresa de subcontratación actúa también como agencia de colocación. Asimismo, será objeto de registro ante el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación la suspensión y/o terminación de actividades.

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

El contrato que se celebre entre la Contratante y Contratista, deberá constar por escrito e incluir disposición o cláusula por la que la empresa de subcontratación pone a disposición para consulta in situ de la contratante, bajo los términos y periodicidad que acuerden, los documentos que permitan cerciorarse de que se cumple con las obligaciones que derivan de las relaciones entre la empresa de subcontratación y sus trabajadores, mencionando los documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones laborales de seguridad social y fiscales, respecto a los trabajadores involucrados en la prestación de los servicios.

Asimismo, la Contratante deberá cerciorarse, al momento de celebrar el contrato, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con todas las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. El Contratante deberá cumplir con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, en sus respectivos centros de trabajo.

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

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la Contratante al Contratista 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.

1004-C. En caso de violación o incumplimiento a la regulación en materia de subcontratación por parte del Contratante o Contratista se harán acreedores a una multa de 5000 veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización y las autoridades laborales, fiscales y de seguridad social tendrán la facultad de dar vista a las Agencias del Ministerio Público correspondiente para que determinen si existe o no una acción penal que ejercer, además de perder de inmediato la autorización que le haya otorgado el

Registro Nacional de Empresas de Subcontratación y por lo tanto no podrá continuar desarrollando su actividad.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona la fracción XXXII al artículo 28 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, para quedar como sigue:

Artículo 28. ...

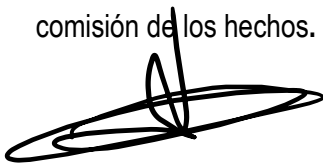
XXXIII Los pagos que se realicen por concepto de subcontratación de personal en términos de los artículos 15, 15-A, 15-B de la Ley Federal del trabajo cuyo comprobante fiscal de ingresos no haya sido emitido por una empresa cuyo objeto social sea la prestación de servicios de subcontratación de personal.

TRANSITORIOS

Primero. El presente Decreto entrará en vigor 6 meses después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Dentro de los cuatro meses siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la Federación del presente Decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá expedir las disposiciones de carácter general sobre el Registro a que se refiere el artículo 15-A, párrafo quinto, de la Ley Federal del Trabajo.

Tercero. Las conductas delictivas que hayan sido cometidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, serán sancionadas de conformidad con la legislación vigente al momento de la comisión de los hechos.



Palacio Legislativo de San Lázaro, 19 de noviembre de 2020.

Las Diputadas y los Diputados del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional.

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXIV Legislatura

Junta de Coordinación Política

Diputados: Moisés Ignacio Mier Velazco, presidente, MORENA; Juan Carlos Romero Hicks, PAN; René Juárez Cisneros, PRI; Reginaldo Sandoval Flores, PT; Izcóatl Tonatiuh Bravo Padilla, MOVIMIENTO CIUDADANO; Jorge Arturo Argüelles Victorero, PES; Arturo Escobar y Vega, PVEM; Verónica Beatriz Juárez Piña, PRD.

Mesa Directiva

Diputados: Dulce María Sauri Riancho, presidenta; vicepresidentes, María de los Dolores Padierna Luna, MORENA; Xavier Azuara Zúñiga, PAN; Ma. Sara Rocha Medina, PRI; secretarios, María Guadalupe Díaz Avilez, MORENA; Karen Michel González Márquez, PAN; Martha Hortensia Garay Cadena, PRI; PT; Carmen Julieta Macías Rábago, MOVIMIENTO CIUDADANO; Héctor René Cruz Aparicio, PES; Lyndiana Elizabeth Bugarín Cortés, PVEM; Mónica Bautista Rodríguez, PRD.

Secretaría General

Secretaría de Servicios Parlamentarios

Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldivar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>