

INICIATIVA QUE ADICIONA UN TERCER PÁRRAFO AL ARTICULO 15 - C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO BENJAMÍN SAÚL HUERTA CORONA DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

El suscrito, Benjamín Saúl Huerta Corona, Diputado Federal de la LXIV Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71 fracción II y 72, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta Soberanía la presente Iniciativa con proyecto de decreto por el que se **ADICIONA UN TERCER PÁRRAFO AL ARTICULO 15 - C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, al tenor de las siguientes consideraciones:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La subcontratación, o como es conocido el "outsourcing", fue permeando en el sistema mexicano, motivado sin duda alguna por el fenómeno de la globalización, para la administración de las empresas.

La figura como tal, no es indebida, por el contrario su nacimiento tuvo como objetivo primordial, aligerar la carga de las empresas, ayudarlas para su mejor desempeño y desarrollo, sin embargo, al paso de los años, se fue utilizando de manera indebida, conociendo al outsourcing en su lado malo, haciendo de esa herramienta, un medio corriente de aligerar y flexibilizar la gestión del personal confiado al exterior las tareas que propiamente no tienen relación

directa con su actividad, y ganó terreno malo, en la seguridad, la restauración, la limpieza, contabilidad, entre otras.

Debemos entender que la subcontratación como tal, supone de dos contratos de tipo civil o comercial entre dos empresas: un contrato base entre quien se da en llamarse comitente y el contratante, y otro derivado o subcontrato entre este último y un subcontratista. Luego, son tres los sujetos que intervienen en la subcontratación. Los trabajadores involucrados son aquellos vinculados laboralmente con este último y que realizan la prestación laboral en beneficio del contratante, de ahí que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, le haya definido como beneficiario del servicio, o tengamos también, nombres como contrato de proveimiento como lo señala Mascaro Nascimento.

Por la complejidad y la connotación que se le ha dado a esta forma de administración de una empresa, existen diversas denominaciones a la misma, tales como: "subcontratación" "tercerización", "externalización", "reubicación"; todas estas palabras han generado no tener una definición cierta, que crea una ausencia de legalidad y cada quien entiende lo que quiere entender, siempre, lamentablemente en perjuicio del trabajador, ahí está el problema de regulación al tema de la subcontratación.

Así, puntualmente debemos entender que la subcontratación tiene 3 aristas básicas, a saber:

a) la transferencia que incluya mano de obra o fuerza de trabajo; esboza de manera inocua a la subcontratación;

c) visión de compromiso, compartiendo riesgos mutuos entre la empresa y el proveedor, y

d) la definición de derechos y obligaciones con una visión de derechos humanos en materia laboral.

El hecho de no considerar las aristas anteriores, provoca regulación débil de las normas aplicables a la subcontratación, por ello, el capítulo de referido en la Ley Federal del Trabajo, tiene lamentablemente, libertades legales perjudiciales para los trabajadores, y que, además no atienden de alguna manera las recomendaciones de la OCDE, para esta materia, en el sentido de hacer más atractivo el empleo formal (el seguro del desempleo) y establecer políticas que *“aborden las barreras que las personas enfrentan para acceder a empleos de salarios más altos y de mejor calidad y que reduzcan las desigualdades en el mercado laboral”*, por el contrario, las empresas usen la figura del outsourcing, como un medio para evitar el cumplimiento de cargas fiscales y laborales, porque así lo permite la Ley, dejando de lado el objetivo de la figura, en el sentido de utilizarla para la administración de la empresa.

Así, se propone modificar el artículo 15 – C de la Ley Federal de Trabajo, cuya regulación no tiene propiamente, una sanción, ante su incumplimiento, por lo que, para tal efecto, deben establecerse sanciones directas a las empresas, que, cuya actuación, provoque evadir sus obligaciones, derivado del contubernio entre los actores de la subcontratación, en pleno perjuicio, no sólo de los derechos laborales, sino también, en afectación directa al Estado.

En este sentido, actualmente se encuentra vigente el artículo 15 – C de la Ley Federal del Trabajo que prevé básicamente el “cercioramiento” permanente que debe darse ante en la subcontratación, en supervisión hacia la empresa contratista con relación al cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de la contratante.

Las normas al prever una obligación, deben para su efectividad, tener la materialización de la consecuencia a través de sanciones, de tal manera que exista esa correlación entre las partes involucradas, como es el caso que nos ocupa, donde existe una contratante y la contratista y sus obligaciones contraídas.

El cercioramiento señalado en el artículo en estudio, es débil, ya que no establece la consecuencia jurídica al posible incumplimiento que pudiese darse ante la falta del mismo.

En este sentido, no sólo se trata de arrojar la carga de cercioramiento, sino la trascendencia que tiene el incumplimiento, y cuál sería la consecuencia, de tal manera que, quien se coloque en el supuesto, cumpla íntegramente, y no, por el contrario, que busque la laguna de ley, para tener un beneficio, basado en la misma norma.

No es la intención generar la eliminación de la subcontratación, pues como se ha dicho la subcontratación *per se* no es mala; lo indebido es la forma en que se ha operado, basado en la regulación que los anteriores gobiernos permitieron. En el mundo del deber ser, la continuación de la actividad empresarial, su administración y operación es lo que debe permitirse, para efecto de cumplir el ciclo económico de la misma.

En efecto, el objetivo es continuar con la actividad empresarial, evitando que una y otra empresa no actúen con la intención de ocultar responsabilidades, sino que la actuación se dé en conjunto, pues estamos en presencia de una conexión superlativa con la relación de trabajo, de tal manera que se traiga aparejado el compromiso de dar cumplimiento a la Ley, y si no lo hicieren, para ello se necesita que las obligaciones que les haya conferido el marco legal, lleven consigo las consecuencias jurídicas ante un incumplimiento.

Precisamente el artículo 15-C de la Ley Federal de Trabajo, establece como obligación de "cercioramiento" por parte de la empresa contratante para con la contratista respecto del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social, salud y medio ambiente en el trabajo, sin establecer sanción en caso de que la empresa no cumpla la obligación otorgada, es decir, no cumpla con ese cercioramiento.

No cumplir, debe tener una consecuencia, marcada en la misma norma, de lo contrario, sería como sucede en el presente, la empresa contratante, solo arroja a la contratista, las cargas, un tanto como entregarles a los trabajadores sin ninguna responsabilidad, ni fiscal ni laboral.

Propongo mediante esta iniciativa, que se adicione tercer párrafo, en el que se delimite sanción correspondiente en caso de que la empresa no cumpla con la obligación de cercioramiento -hoy el articulado no lo regula-. De esta manera, ambas empresas resultaran responsables solidariamente ante las autoridades competentes, es decir, se generará mayor compromiso y conciencia social respecto del cumplimiento de las obligaciones, con ello, se pretende evitar que las empresas abusen de la figura de subcontratación en perjuicio de sus propios trabajadores, y de igual manera se haga valer, el respeto irrestricto a los derechos laborales.

Para lograr lo anterior, se propone, adicionar un tercer párrafo al artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo, para ello, se realiza el siguiente cuadro comparativo para mayor entendimiento:

| | |
|--|---|
| <p>Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables</p> | <p>Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en</p> |
|--|---|

| | |
|---|--|
| <p>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>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>Se considerará patrón a la contratante, en caso de que incumpla, las obligaciones señaladas en el presente artículo, así como a las señaladas en el numeral 15-B de esta Ley, con independencia a lo establecido en el numeral 1004-C y siguientes de esta Ley.</p> |
|---|--|

Con la anterior reforma, el beneficiario de los trabajos o servicios está en posibilidad material y jurídica de responder solidariamente

en el cumplimiento de los deberes de seguridad social; materia de suma importancia para los trabajadores.

Fundamento legal

Por las consideraciones expuestas, en mi calidad de Diputado Federal del Grupo Parlamentario de Morena de la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6o. numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración del Pleno de esta Soberanía, la Iniciativa con proyecto de:

DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA un tercer párrafo al artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo

Artículo ÚNICO. – **Se ADICIONA** un tercer párrafo al artículo 15-C de la Ley Federal del Trabajo, *para quedar como sigue;*

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.

Se considerará patrón a la contratante, en caso de que incumpla, las obligaciones señaladas en el presente artículo, así como a las señaladas en el numeral 15-B de esta Ley, con independencia a lo señalado en el numeral 1004-C y siguientes de esta Ley.

Transitorio.

Artículo Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Suscribe

Dado en la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, el 27 de abril de 2020.

Dip. Benjamín Saúl Huerta Corona