CONCEPTO DE INTERMEDIARIO Y CONTRATISTA

El concepto de intermediario y contratista en el derecho laboral mexicano está regulado en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y desarrollado en la doctrina para distinguir sus funciones y responsabilidades dentro de la cadena laboral.

El intermediario, según el artículo 7 de la LFT, es toda persona que, sin ser representante conocido del empleador, interviene por cuenta de este en la contratación de los servicios de uno o varios trabajadores. Es decir, actúa como un enlace o agencia de colocación que recluta, selecciona y contrata a los trabajadores para prestar servicios a un patrón, pero no necesariamente cuenta con los elementos o condiciones propias para desempeñar las obligaciones laborales completas, por lo que puede ser solidariamente responsable con el empleador principal.

Por su parte, el contratista es la persona física o moral que se obliga mediante contrato para ejecutar una obra o prestar servicios con sus propios trabajadores bajo su dependencia, a favor de una persona física o moral denominada contratante, que tiene derecho a fijar al contratista las tareas a realizar y supervisar el desarrollo de los servicios o la ejecución de la obra contratada. Esta relación se regula actualmente en los términos del artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones aplicables sobre subcontratación, que funcionan bajo reglas estrictas para evitar abusos y garantizar los derechos de los trabajadores.

Doctrinalmente, Mario de la Cueva (1991) y José María Paredes Candia (2025) explican que la distinción entre intermediario y contratista es esencial para asignar responsabilidades claras frente a los trabajadores y para evitar simulaciones en la relación laboral que menoscaben derechos. El intermediario es un facilitador de la contratación sin contar con la infraestructura empresarial propia, mientras que el contratista actúa como empresario autónomo con control directo sobre el personal y la ejecución de la obra o servicio.

La regulación busca evitar prácticas que fragmenten falsamente la relación laboral para eludir obligaciones legales.

Ambas figuras son clave para la regulación contemporánea del mercado laboral, especialmente en sectores donde la subcontratación es común, y la normatividad mexicana establece mecanismos para proteger los derechos laborales frente a posibles abusos derivados de estas modalidades.

Referencia:

De la Cueva, M. (1991). Derecho del Trabajo. Porrúa.

Paredes Candia, J. M. (2025). Derecho Laboral: teoría y práctica. Tirant lo Blanch. México.

Ley Federal del Trabajo (2025). Última Reforma DOF 21-02-2025.