

Boletín Informativo

Criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Sobre el Trabajo en Régimen de Subcontratación

El pasado jueves 9 de abril, el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje adoptó un nuevo criterio de interpretación y aplicación de lo dispuesto en el nuevo Artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, relativo al Trabajo en Régimen de Subcontratación (*outsourcing*).

El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se conforma con todos los Presidentes de las Juntas Especiales y con el Presidente de la Junta; los criterios que adopta este Pleno se establece mediante la deliberación y el voto directo de sus miembros y puede ser aprobado por mayoría de votos. Una vez establecido, su aplicación es obligatoria en la resolución de casos concretos por las diversas Juntas Especiales que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los efectos jurídicos e intención de este criterio es el uniformar el principio de interpretación de esta cuestión para todas las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Este criterio tiene una especial importancia porque nos indica y orienta sobre cómo esta autoridad laboral federal entiende el contenido y alcances de esta nueva figura legal laboral, y como resolverá los conflictos que sobre esta materia se le presenten.

El texto completo de este criterio es el siguiente:

“Es de explorado derecho, tanto para la doctrina como para la jurisprudencia, que el elemento característico de la relación de trabajo es la subordinación,

av. coyoacán 1878 - 602, col. del valle, ciudad de México, d. f., c. p. 03100

5524 0645 | 5524 7011 | 5534 4455

www.guaida.com | guaida@guaida.com

entendida como el poder de mando del patrón correlativo a un deber de obediencia del trabajador, en todo lo relacionado con el trabajo contratado.

En el régimen de subcontratación, el contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores, a favor de una persona física o moral denominada contratante, quien tiene derecho a fijar al primero las tareas a realizar, supervisar el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas; esto es, por sus características constituye una excepción a la regla general, por virtud de la cual, la relación de trabajo debe ser directa y por tiempo indeterminado.

Para que produzcan plenos efectos los acuerdos tomados entre la persona física o moral denominada contratante y el contratista, la forma del contrato debe ser escrita y satisfacer todos los requisitos previstos en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo.

Los requisitos de configuración, definatorios del alcance de la subcontratación, son los siguientes:

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

El incumplimiento de estas condiciones, conlleva una sanción para el contratante beneficiario de los servicios, consistente en considerarlo patrón, con el consecuente deber de responder de todas las obligaciones laborales y de seguridad social contraídas con los trabajadores, de conformidad con el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

El incumplimiento de uno de los requisitos hará innecesario el estudio de los restantes.

Por ello, en principio, el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales será el contratista, pero en caso de que éste incumpla con los salarios y prestaciones o con el entero de las cuotas y aportaciones de seguridad social, corresponderá al contratante como beneficiario de las obras ejecutadas o de

los servicios prestados, responder de las obligaciones nacidas de las relaciones de trabajo.

En ese contexto, cuando en un juicio laboral la parte demandada niegue la elación de trabajo y aduzca la existencia de un régimen de subcontratación, la Junta deberá estudiar la litis de forma pormenorizada y correlacionada con el material probatorio desahogado, para cerciorarse del cumplimiento de todos los requisitos previstos en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal de Trabajo.

Por tanto, si del material probatorio se desprende que fueron satisfechos todos los requisitos a que se refiere el artículo 15-A mencionado, pero consta que el contratista incumplió sus obligaciones laborales y de seguridad social ante sus trabajadores, se determinará la responsabilidad del contratante como beneficiario de sus servicios.

La determinación de la responsabilidad del contratante no revela al contratista del cumplimiento de las obligaciones ante los trabajadores.

Consecuentemente, en uso de las facultades previstas en el artículo 615, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a fin de uniformar el criterio de resolución, de las Juntas Especiales con jurisdicción federal, aprueba el siguiente criterio:

RELACIÓN DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. En el régimen de subcontratación, el contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores, a favor de una persona física o moral denominada contratante, quien tiene derecho a fijar al primero las tareas a realizar, supervisar el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas; esto es, por sus características constituye una excepción a la regla general, por virtud de la cual, la relación de trabajo debe ser directa y por tiempo indeterminado.

Para que la subcontratación produzca plenos efectos en juicio, la parte demanda deberá acreditar la existencia de un contrato escrito, en el que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que no abarque la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Que se justifique por su carácter especializado.

- Que no comprenda tareas iguales o similares a las que realizan el reto de los trabajadores al servicio del contratante.

El incumplimiento de uno de los requisitos hará incensario el estudio de los restantes.

Consecuentemente, si en un juicio laboral la parte demanda niega la relación de trabajo y argumenta la existencia de un régimen de subcontratación, la Junta deberá estudiar la *litis* de forma pormenorizada y correlacionada con el material probatorio desahogado, para cerciorarse del cumplimiento de todos los requisitos previstos en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal de Trabajo; toda vez que, en principio, es el contratista el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales, pero en caso de que conste que éste incumplió con los salarios y prestaciones o con el entero de las cuotas y aportaciones de seguridad social, corresponderá al contratante como beneficiario de las obras ejecutadas o de los servicios prestados, responder de las obligaciones nacidas de las relaciones de trabajo.

La determinación de la responsabilidad del contratante no releva al contratista del cumplimiento de las obligaciones ante los trabajadores, de conformidad con el artículo 13 de la Ley Federal de Trabajo.”

ANALISIS

Con objeto de entender el contenido y los efectos de este criterio, realizaremos el estudio de su texto, contenido y, muy especialmente, de sus objetivos e intención.

Es claro que lo que busca es la protección de los derechos fundamentales del trabajador y el evitar fraudes al sistema de seguridad social y al fisco. Todo esto es, en principio, positivo y procedente.

Sin embargo, lamentablemente, al intentar estas metas y aclarar la obligación contenida en el citado Artículo 15-A, incurre al igual que el legislador en confusiones, repeticiones inútiles de la norma jurídica, y en poco clarifica esta obligación.

A pesar de esta circunstancia, y para poder entender y en su momento aplicar este criterio, compartimos este análisis y comentamos nuestra interpretación de este.

El criterio emitido por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje consiste en dos partes, la primera contiene reflexiones jurídicas y comentarios, y la segunda propiamente el texto formal del criterio.

En una especie de exposición de motivos o relatoría de antecedentes, el Pleno reitera la característica básica de la relación de trabajo, contenida en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la que determina su existencia y la naturaleza laboral de la relación, que es el nexo de subordinación.

Más adelante, comentándolo, casi reproduce el contenido del interpretado Artículo 15-A, incluyendo las obligaciones y la prohibición que impone, sin aportar en esta parte interpretación o aclaración alguna.

Sin embargo, aparece en estos comentarios o preámbulo una afirmación interesante y valiosa, que cito:

“El incumplimiento de estas condiciones, conlleva una sanción para el contratante beneficiario de los servicios, consistente en considerarlo patrón, con el consecuente deber de responder de todas las obligaciones laborales y de seguridad social contraídas con los trabajadores, de conformidad con el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.”

[SUBRAYADO NUESTRO]

El Pleno afirma entonces que en el caso de no haber el contratante (receptor de los servicios) cumplido la obligaciones o haber incurrido en alguna de las prohibiciones establecidas en el 15-A y por ello fuese considerado como patrón de los trabajadores del contratista (proveedor de los servicios), las obligaciones patronales que se le transfieren son aquellas que el contratista asumió con sus propios trabajadores, mas sólo esas y no otras.

Dicho de manera diferente, el contratante será responsable subsidiario, asumiéndolo como patrón, del cumplimiento de las condiciones de trabajo contratadas por el contratista con sus trabajadores, incluyendo la participación

en las utilidades que este haya generado, pero sólo y únicamente de esas obligaciones.

Esta circunstancia y limitación queda confirmada con más amplitud y claridad en la siguiente explicación:

“Por ello, en principio, el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales será el contratista, pero en caso de que éste incumpla con los salarios y prestaciones o con el entero de las cuotas y aportaciones de seguridad social, corresponderá al contratante como beneficiario de las obras ejecutadas o de los servicios prestados, responder de las obligaciones nacidas de las relaciones de trabajo.”

[SUBRAYADO NUESTRO]

Con esta aclaración, reestablece que la obligación del contratante es subsidiaria, pues para que se convierta en obligado sustituto del contratista (o en patrón de sus trabajadores), es necesario que el contratista deje de cumplir sus obligaciones patronales laborales o de seguridad social, y es hasta entonces que opera la obligación transferida al contratante.

Reitera que las obligaciones transferidas al contratante son las contratadas e incumplidas por el contratista, mas no otras, no alguna adicional.

Más adelante señala que el incumplimiento de alguno de los requisitos que establece el citado 15-A hace innecesario el estudio de los restantes, con lo que establece de manera clara que los tres requisitos (una obligación y dos prohibiciones) tienen que cumplirse, y que el incumplimiento por parte del contratante de alguno de ellos, conlleva el efecto de considerarle como patrón de los trabajadores del contratista. Sin embargo, si relacionamos esta consecuencia con lo citado en el párrafo anterior, encontramos que tal responsabilidad debe limitarse exclusivamente a asumir y cumplir las condiciones de trabajo asumidas con por el contratista con sus propios trabajadores.

Yendo mas allá del contenido y alcance del Artículo 15-A, este criterio llega a implantar la noción de que aunque se hayan cumplido todos los requisitos que ordena este artículo, si el contratista incumple con sus obligaciones patronales, el contratante por ser beneficiario de los servicios de los trabajadores del

contratista, también será responsable (por responsabilidad subsidiaria) del cumplimiento de sus obligaciones. Lo establece así:

“Por tanto, si del material probatorio se desprende que fueron satisfechos todos los requisitos a que se refiere el artículo 15-A mencionado, pero consta que el contratista incumplió sus obligaciones laborales y de seguridad social ante sus trabajadores, se determinará la responsabilidad del contratante como beneficiario de sus servicios.”

[SUBRAYADO NUESTRO]

Analizando el texto y contenido del texto formal del criterio, el cual se contiene debajo de su rubro o título, este texto, de manera sucinta, reproduce y confirma lo ya arriba comentado, aunque precisa de nuevo la responsabilidad subsidiaria del contratante (que la obligación se transfiere al contratante sólo cuando el contratista incumple), al decir que:

“Consecuentemente, si en un juicio laboral la parte demanda niega la relación de trabajo y argumenta la existencia de un régimen de subcontratación, la Junta deberá estudiar la litis de forma pormenorizada y correlacionada con el material probatorio desahogado, para cerciorarse del cumplimiento de todos los requisitos previstos en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal de Trabajo; toda vez que, en principio, es el contratista el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales, pero en caso de que conste que éste incumplió con los salarios y prestaciones o con el entero de las cuotas y aportaciones de seguridad social, corresponderá al contratante como beneficiario de las obras ejecutadas o de los servicios prestados, responder de las obligaciones nacidas de las relaciones de trabajo.”

[SUBRAYADO NUESTRO]

CONCLUSIONES

1. Este Criterio emitido por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es de aplicación obligatoria para todas las Juntas Especiales de ese tribunal federal, y con ello, tiene efectos y se aplicará en todas las empresas cuya actividad está sujeta a la jurisdicción federal.

2. Su importancia reside en que establece su propia interpretación del contenido, efectos y aplicación del Artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, el que creó la nueva figura legal laboral de Trabajo en Régimen de Subcontratación, establecida y redactada de manera muy confusa.
3. Este criterio contiene interpretaciones positivas y negativas para la operación de las empresas.
4. Las positivas que percibimos son estas:
 - ✓ Determina que la responsabilidad del contratante es subsidiaria, mas no solidaria. Responsabilidad subsidiaria significa que para que el contratante se convierta en obligado, primero el contratista tiene que incumplir sus obligaciones. Si fuera solidaria la responsabilidad, ambas partes estaría obligadas simultáneamente, y a ambas se les podría exigir el cumplimiento de las obligaciones, independientemente y en cualquier momento, sin necesidad de que el contratista incumpla.
 - ✓ Establece que en el caso de que el contratante fuese declarado patrón de los trabajadores del contratista, sólo estará obligado a cumplir las obligaciones laborales y de seguridad social contraídas por el contratista con sus trabajadores, lo que significa que el contratante no tendrá que otorgar o cumplir las condiciones de trabajo convenidas con sus propios trabajadores, ni participar de sus utilidades con los trabajadores del contratista.
5. Las negativas son estas:
 - ✓ Confirma el criterio de que se tiene que satisfacer y cumplir con todos los requisitos que establece el Artículo 15-A, especialmente las dos prohibiciones y la obligación, pues afirma que si una sólo no se cumple, la consecuencia de que el contratante será considerado patrón se da.
 - ✓ Independientemente del cumplimiento cabal y completo de los dispuesto por el citado 15-A, el contratante (receptor de los servicios)



siempre será responsable subsidiario de las obligaciones patronales y de seguridad social del contratista (prestador de los servicios).

6. Se confirma la importancia legal y especialmente financiera de contratar los servicios de un contratista o proveedor de estos servicios que sea una empresa profesional, seria, responsable y que cumpla completa y oportunamente con todas sus obligaciones patronales.
7. Es necesario e importante revisar y adecuar los contratos civiles que tengan celebrados con el o los proveedores de estos servicios para adecuarlos y esta nueva realidad legal y prevenir riesgos financieros importantes en el futuro. También recomendamos que los contratos individuales de trabajo del contratista o proveedor sean adaptados con las cláusulas convenientes, para lo cual pueden y deben pedirle a su proveedor el contenido de los mismos para adicionarlo.
8. Es conveniente establecer sistemas o programas de verificación del cumplimiento de las obligaciones patronales del contratista.

Anticipamos que esta cuestión puede provocar más dudas y necesidad de información y retroalimentación, para los cual quedamos a las órdenes de nuestros clientes.

Ciudad de México, D. F., a 11 de abril del 2014.