

There are no translations available.

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por **empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios** y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Artículo 13. No serán considerados intermediarios, **sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores**

Artículo 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

La reforma laboral aprobada introduce a la legislación el concepto de la “**subcontratación**” y

al respecto, el artículo 15 A determina que por medio de esta figura es por medio de la cual un patrón denominado

Contratista,

ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un

Contratante

que puede ser una 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.

Este nuevo precepto, determina que dicho trabajo debe de cumplir con las condiciones que se establecen en el referido artículo 15 A y que de no cumplirse con todas ellas, se considerará al contratante como patrón para los efectos de la ley incluyendo las obligaciones de seguridad social.

Para su conocimiento, transcribimos textualmente el artículo 15 A que señala:

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.

Este tipo de trabajo deberá cumplir con las siguientes condiciones:

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.

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.

Por lo tanto, las condiciones que se deben de cumplir para ser considerado como subcontratista, son las siguientes:

a) No pueden abarcar los servicios la totalidad de las actividades iguales o similares a las que se desarrollen en el centro de trabajo ; Lo que implica que la prestadora de servicios no puede abarcar la totalidad de los trabajadores de la empresa beneficiaria, llamada también contratante.

b) Debe justificarse el carácter especializado; La contratante debe de contratar labores especializadas y un ejemplo de ello sería la limpieza, vigilancia, publicidad, etc.

c) No pueden comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante ; No se pueden tener vigilantes contratados por la prestadora y a su vez contratados por la beneficiaria (contratante).

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará como patrón para todos los efectos de esta ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Los nuevos artículos 15 B, 15 C y 15 D, determinan lo siguiente:

a) Que **el contrato** que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista **debe constar por escrito** y que **la empresa contratante debe cerciorarse al momento de celebrar el contrato**

,
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.

b) Que **la empresa contratante debe cerciorarse permanentemente, el 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 la contratista).

c) Que **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.**

Con el objeto de ser más claros, se transcriben a continuación los referidos artículos:

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.

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

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.

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.

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

Por otra parte en la Exposición de Motivos del proyecto de la reforma de la Ley Federal del Trabajo, se establece en relación a la subcontratación, lo siguiente:

“3. Regular la subcontratación de personal u outsourcing, **con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón.**

Para tal efecto, se define la figura de

“subcontratación”

; se determina que el contrato de prestación de servicios deba constar por escrito; se prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud. Se señala expresamente que en todo caso los patrones y los intermediarios

serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores

.”

La intención que se desprende de los artículos de la reforma analizados, es la siguiente:

- Tiene el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón.

- Define una nueva figura de la “subcontratación”, pero no cancela la figura de la prestación de servicios a que se refiere el artículo 13 de la Ley.

- Determina que el contrato de prestación de servicios debe constar por escrito.

- Prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud.

- Señala expresamente que en todo caso, los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Por lo señalado debemos concluir que la ley Federal del Trabajo, actualmente reglamenta 3 esquemas distintos:

1) La de Intermediario. Al que se refiere el artículo 10 segundo párrafo y los artículos 12 y 14 de la LFT. Es decir, aquel que no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones para con los trabajadores, por lo que debe concluirse que el patrón lo es el que utiliza los servicios de los trabajadores y por lo tanto es el responsable de las obligaciones que derivan de la Ley y de los servicios prestados.

2) La de Prestador de Servicios, (Patrón), El cual cuenta con elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones para con sus trabajadores; Por lo que si el patrón cumple con las obligaciones, libera al que recibe los servicios de las responsabilidades laborales.

3) La de Subcontratación, que reglamentan los nuevos artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D de la Ley Federal del Trabajo.

Del análisis anterior puede entenderse, que conforme al régimen vigente:

a) La empresa beneficiaria es solidariamente responsable de las obligaciones laborales de la empresa de servicios, únicamente en aquellos casos en que la empresa de servicios no tenga recursos para cumplir con dichas obligaciones frente a sus trabajadores y que no lo haga.

b) Al tratarse de una “obligación solidaria”, la empresa beneficiaria únicamente deberá cumplir las obligaciones laborales calculadas en base a los resultados y características de la empresa de servicios, y no calculados en base a los resultados y características de la empresa beneficiaria.

Es importante señalar, que existe Jurisprudencia y diversas tesis aisladas emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de diversos Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral, que otorgan una protección adicional a los trabajadores, al reconocer que:

1. En aquellos casos en que hay una verdadera subordinación de los trabajadores frente a un beneficiario, no obstante cuando ésta relación esté documentada en un contrato de prestación de servicios, se entenderá que hay una relación laboral entre el beneficiario y el trabajador.

2. Cuando sea posible el determinar que hay un verdadero patrón, aun cuando los trabajadores estén contratados al través de una empresa de servicios, ambas sociedades se entenderán como una sola “unidad económica” en los términos del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, **siendo ambos responsables de las obligaciones laborales frente a los trabajadores, es decir, obligados solidarios** .

3. Lo anterior de tal forma que no importando el que una empresa de servicios cuente con los recursos suficientes para hacer frente a sus obligaciones para con sus trabajadores, éstos, (los trabajadores) podrían denunciar como su patrón real a la empresa beneficiaria de los servicios correspondientes, esto si dichos trabajadores pueden demostrar una relación de subordinación con dicha empresa beneficiaria.

El conflicto que deriva de la interpretación de las disposiciones de los artículo 13 y 15 y el artículo 15 A, de la Ley Federal del Trabajo, es que un mismo contratante se considere obligado solidario (artículos 13 y 15) y además patrón, en cuyo caso consideramos que se le aplicaría el tratamiento de obligado solidario de la relación de trabajo.

Sin embargo podría considerarse, que al establecerse que el contratante será “patrón” y no solo “obligado solidario” (como señala lo previsto en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo vigente), si podría eliminar la posibilidad de que el contratante repita en contra del contratista por los daños que sufra, derivado del incumplimiento de las obligaciones a que este sujeto en el contrato celebrado entre ambos.

Es también importante analizar, la resolución que el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito emitió como tesis de Jurisprudencia [No. I.3º.T.J/28 (9ª)]:

“CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRÓN REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, AMBAS EMPRESAS CONSTITUYEN LA UNIDAD ECONÓMICA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y, POR ENDE, **LAS DOS SON RESPONSABLES DE LA RELACIÓN LABORAL PARA CON EL TRABAJADOR**

Conforme al artículo 3º. De la Ley Federal del Trabajo, el trabajo no es artículo de comercio. Por otra parte, el numeral 16 de la citada legislación establece que la empresa, para efectos de las normas de trabajo, es la Unidad Económica de producción o distribución de bienes o servicios. En este contexto, cuando una empresa interviene como proveedora de la fuerza de trabajo a través de la celebración de un contrato civil de prestación de servicios profesionales, o de cualquier acto jurídico y otra aporta la infraestructura y el capital, lográndose entre ambas el bien o servicio producido, cumplen con el objeto social de la Unidad Económica a que se refiere el mencionado artículo 16; de ahí que

para efectos de esta materia constituyen una empresa y, por ende, son responsables de la relación laboral para con el trabajador

”

Con independencia de lo anterior, el pasado jueves 9 de abril de 2014 el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, adoptó el 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), cuya aplicación es obligatoria en la resolución de casos concretos por las diversas Juntas Especiales que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El texto completo del 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, 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, definitorios 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 resto 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 ...”.

De la transcripción anterior, podemos llegar a las siguientes conclusiones en relación con el criterio asumido por la Juntas Federales:

1. El 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. 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. Determina que la responsabilidad del contratante es subsidiaria, más no solidaria. Entendiéndose como “Responsabilidad Subsidiaria” el hecho de que para que el contratante se convierta en obligado, primero el contratista tiene que incumplir con sus obligaciones. Si fuera solidaria la responsabilidad, ambas partes estarían obligadas simultáneamente y a ambas se les podría exigir el cumplimiento de las obligaciones en forma independiente y en cualquier momento, sin necesidad de que el contratista incumpla.

4. Establece que en el caso de que el contratante fuese declarado patrón de los trabajadores del contratista, sólo estará obligado a cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social contraídas por el contratista para 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.

Es importante señalar, que se trata de un criterio que no es de obligatorio cumplimiento en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del País y que esta sujeto a la resolución y criterio definitivo que emitan los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo del País, no obstante lo cual, es un avance importante para la fijación del criterio de la autoridad federal y un punto de partida del criterio final que se asumirá a este respecto.

Conclusiones aplicables:

1. Analizando las empresas que existen en el grupo, consideramos que se puede cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, para el efecto de que las empresas que proporcionen el personal, sean exclusivamente consideradas como patrones de dichos trabajadores y podamos con ello evitar el pago de PTU de la empresa madre.

2. Que las empresas participantes, son sociedades que cuentan con los recursos técnicos, financieros y humanos, así como con los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones para con sus trabajadores, quienes tendrán la capacitación necesaria para la prestación de los servicios a que se obligan.

Por lo anterior resulta importante recalcar, que:

1. Del Artículo 13 de la ley, se desprende que es **Patrón** la empresa que presta servicios y cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones para con sus trabajadores.

Tal y como lo es el caso de las empresas Contratistas que prestarán los servicios y que si estas empresas prestadoras de servicios tienen elementos propios para cumplir con sus obligaciones y cumplen las mismas, esto libera de responsabilidades a las empresas

involucradas y a las demás empresas a las que se les presten servicios.

2. Que el Artículo 15 de la ley determina, que en las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se tendrán las siguientes consecuencias:

- La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores de la prestadora del servicio.

- Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Sin embargo, si las Contratistas ejecutan las obras y servicios en forma exclusiva y principal para las empresas involucradas y disponen de elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones para con los trabajadores y cumplen con las mismas, obviamente no les son aplicables las consecuencias que señalan estos artículos de la ley.

3. Que el nuevo artículo 15 A define la **subcontratación**, como aquella por medio de la 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 en la ejecución de las obras contratadas.

Se establece que este tipo de trabajo debe cumplir con tres condiciones y que si no se cumple con todas y cada una de ellas, el contratante se considerará como **patrón para todos los efectos de la ley**, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

La reforma laboral introduce a la legislación el concepto de la “**subcontratación**”, en el artículo 15 A que **reglamenta el trabajo en dicho régimen** y en él se determina:

“Que es aquel por medio del cual un patrón es 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.”

Las condiciones que se establecen y deben cumplirse son:

1. No pueden abarcar los servicios la totalidad de las actividades iguales o similares a las que se desarrollen en el centro de trabajo .

Esta condición no se da en nuestro caso, ya que **la empresa madre** no contará con ningún empleado.

Pero contará también con varias empresas que le prestarán servicios y quienes contratarán el personal.

2. Debe justificarse el carácter de especializado.

Esta condición si se cumplirá, ya que todos los servicios que prestarán tienen ese carácter.

3. No pueden comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

Esta condición si se podría cumplir, si se celebra el contrato con las empresas de servicios, ya que las labores de estas empresas son de carácter directivo, administrativo, ventas y labores diversas a las de **la empresa madre**.

Habrá que recordar, que de no cumplirse con todas esas condiciones, el Contratante se considerará como patrón para todos los efectos de esta ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Si los contratos se celebran entre las empresas del grupo que pagarán a los empleados y la empresa madre, no se cumplirán las condiciones y por lo tanto la empresa madre podrá ser considerada como Patrón de los trabajadores asignados al Proyecto.

Pero si el contrato lo celebran las empresas del grupo dejando a un lado a la empresa madre, si se cumplirían las condiciones y no se aplicaría la consecuencia señalada.

Ahora bien, si en el primero de los supuestos se le considerará Patrón a la empresa madre, se aplicaría el presupuesto a que se refiere el artículo 13 de la Ley, es decir, que si la prestadora de servicios cuenta con los elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones y las cumple, ello liberará a la empresa madre de las obligaciones laborales, ya que éstas no se pueden duplicar.

Los nuevos artículos 15 B, 15 C y 15 D, determinan que:

- El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, debe necesariamente constar por escrito.

Esto en nuestro caso se cumpliría, ya que el contrato se celebrará por escrito.

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

Es algo que administrativamente deberá hacerse.

- Que la empresa contratante debe cerciorarse permanentemente, de 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 la contratista.

Esto está previsto por la Ley y habrá que cumplirlo.

- Que 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 nuestro caso, los trabajadores no se transferirán de manera deliberada a la empresa madre.

Todo lo analizado sin duda, dará lugar a interpretaciones que generarán litigios y demandas de pago, sobre todo de PTU, sin embargo existen defensas sólidas que pueden sustentarse y oponerse a estas posibles demandas, que serán determinadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y posteriormente serán interpretadas por los Tribunales Colegiados.

En la argumentación legal respectiva, se podrá afirmar que:

- No puede haber dos patronos de una misma relación laboral.

- Si puede haber dos responsables solidarios, pero si el patrón cumple con las obligaciones, estas se deben tenerse por satisfechas.

- No pueden cobrarse dos veces las mismas obligaciones, no hay dos aguinaldos, dos pagos de vacaciones o dos prestaciones de naturaleza laboral que se hayan devengado en la relación de trabajo.

- Solo si las prestadoras no cumplen, operará la solidaridad en el cumplimiento de las obligaciones con las empresas involucradas, pero solo en ese supuesto.

- Finalmente en caso de demandas de PTU, debe considerarse que las reglas de la misma no cambian, es decir, es el mismo 10% del ISR y se repartirá entre los trabajadores según salarios percibidos y días trabajados, de acuerdo a lo que determine la Comisión Mixta que se integre para tal efecto, es decir, seguido de todo el procedimiento que para ello establece la Ley y que debe cumplirse, por ello aún estas demandas será difícil que prosperen.

Por ello nuestra sugerencia, es que el contrato se celebre entre las empresas del grupo excluyendo a la empresa madre.

Con los elementos propios suficientes (patrimonio) de las empresas prestadoras, **se podrá** acreditar su capacidad económica para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones para con sus trabajadores.

La empresa prestadora de los servicios, deberá ser la única que celebre contratos de prestación de servicios de personal con empresas de outsourcing.

Deben revisarse y corregirse en su caso, los contratos de prestación de servicios de personal que se tengan celebrados, porque estos contratos deben especificar que la empresa prestadora de servicios cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones para con sus trabajadores, además de establecerse auditorías periódicas para cerciorarse de que se cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.

Sin más por el momento, estamos a sus órdenes para cualquier duda o comentario al tema.

Sin mas por el momento, nos ponemos a sus órdenes para cualquier aclaración en relación con la presente.

Cesar Roel Abogados

