

There are no translations available.

Circular 287

Estimados Amigos:

En la presente, haremos una síntesis de un amparo en revisión resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la Constitucionalidad de la subcontratación, que determina varios criterios de la Corte respecto a esta figura legal.

SÍNTESIS DEL AMPARO EN REVISIÓN 206/2015, RESUELTO POR LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EL 5 DE AGOSTO DE 2015, QUE DETERMINÓ DECLARAR CONSTITUCIONALMENTE VÁLIDO EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN U *OUT* SOURCING (ARTÍCULOS 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

I. SECONSA DIVISIÓN OUTSOURCING, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE, promovió amparo indirecto en contra de la aprobación y publicación de los artículos 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D de la Ley Federal del Trabajo que regulan el nuevo **régimen de subcontratación u outsourcing** *outsourcing* o considerarlos violatorios de los derechos fundamentales contenidos en los artículos 1º, 5º, 14 y 16 de la Constitución Federal.

II. Seguidos los trámites de ley, el 5 de agosto de 2015, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó negar el amparo a la sociedad quejosa y recurrente. En dicha sentencia se explicó lo siguiente:

A. EN QUÉ CONSISTE EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. La Corte determinó que **la figura de la subcontratación consiste**

en la contratación externa sobre recursos humanos **especializados**

que realiza una empresa a la que se le denomina “contratante” a otra llamada “contratista”, con el fin de que aquella se dedique exclusivamente a la actividad básica de su negocio, pues la contratista le proporcionará los recursos

[especializados]

para realizar dicha actividad. En este caso, la contratante delega a un prestador externo (contratista) la operación de una parte de sus procesos o servicios, buscando agilizar, optimizar la calidad de sus productos y reducir los costos del proceso subcontratado.

B. SUJETOS QUE INTERVIENEN EN EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. Las partes que conforman este régimen son: contratista y contratante, a la que se le agrega el trabajador, sujeto activo, quien es finalmente el que presta sus servicios.

1. Contratista: Es quien proporciona el servicio o ejecuta las labores –a través de sus trabajadores– a otra empresa o institución contratante, es decir, el patrón original.

2. Contratante: Es quien solicita los servicios del contratista, por lo que debe determinar sus tareas y supervisar las mismas.

3. Trabajador: Es quien realiza el trabajo, originalmente labora para el contratista pues fue con éste con quien celebró un contrato, aunque presta sus servicios con el contratante.

C. REDEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE “SUBORDINACIÓN”. Con la regulación de esta nueva modalidad laboral (subcontratación) se redefinió la concepción clásica de subordinación, al intervenir tres sujetos (contratista, trabajador y contratante) en ella.

Así, en la subcontratación, el trabajador se sitúa bajo una **doble subordinación**: a la empresa que constituye el lugar donde se realizan las tareas, a cuyas reglas de organización se subordina por un lado y a la

empresa que lo contrata en forma

directa

, con

la cual establece su dependencia contractual. En este caso, el trabajador es contractualmente independiente de la empresa beneficiaria de su trabajo pero **subordinado** a la organización del trabajo fijado por ésta.

D. OBJETIVO DE LA SUBCONTRATACIÓN. La Corte determinó que la reforma laboral buscó evitar que se sigan provocando importantes consecuencias en el derecho laboral, puesto que, en algunos casos, fue utilizada para desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores, para dificultar la acción colectiva de los mismos o para evadir o eludir el cumplimiento del pago de las cuotas obrero patronales.

E. REQUISITOS PARA CELEBRAR LA SUBCONTRATACIÓN. La Corte determinó que los requisitos necesarios para celebrar y/o aplicar el régimen de subcontratación, son los siguientes:

1. El contrato de prestación de servicios debe constar por escrito.

2. No puede abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

3. Debe **justificarse por el carácter especializado** de la actividad a realizar.

4. No puede comprender tareas iguales o semejantes a las que realizan los trabajadores de la empresa contratante.

Si no se dan estas condiciones, el contratante (o sea la empresa beneficiaria) se considera patrón para todos los efectos legales.

F. OBLIGACIONES DEL CONTRATANTE O EMPRESA BENEFICIARIA DE LOS SERVICIOS. La Corte determinó que la sociedad beneficiaria de los servicios subcontratados tiene a su cargo las siguientes obligaciones:

1. 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.

2. La beneficiaria deberá cerciorarse de manera **permanente** que la empresa contratista cumple con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo. Esto es, la beneficiaria o contratante tiene la obligación de garantizar que el proveedor de los servicios (contratista) cumple legalmente con sus responsabilidades patronales y que, además, **cuenta con los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.**

G. DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. La Corte determinó que el régimen de la subcontratación, tal como se planteó en el Decreto de reformas a la Ley, permite que trabajadores externos contratados por una empresa contratista se vinculen directamente a la actividad productiva de una empresa principal (la del contratante) e, incluso, **que la propia duración de su relación de trabajo dependa de la vigencia del contrato que vincula a ambas empresas**

H. EL NUEVO RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN ¿IMPLICA VIOLACIÓN A LOS “DERECHOS ADQUIRIDOS” DE LOS TRABAJADORES? No, la Corte determinó que si se aceptara que una reforma legal no puede modificar –que no es el caso– el estatus legal **previamente adquirido**, para sostener que toda ley debe mantenerse inmutable en el tiempo, ello implicaría desconocer la facultad constitucional del legislador de promover leyes que organicen socialmente el trabajo (art. 123 constitucional), pues está claro que en ejercicio de esa competencia suprema, atendiendo a las condiciones económicas y sociales que imperan en determinada época, el legislador puede introducir enmiendas a la legislación laboral sin más límites que los que le imponga la propia Constitución y los derechos fundamentales de las personas.

Así lo consideró el legislador al regular la subcontratación. En esa medida, la Segunda Sala consideró que **dicha regulación está plenamente justificada** porque derivó de la necesidad de la conveniencia social que imperaba en la época de la emisión del acto legislativo, **sin que en modo alguno pueda afirmarse que, con tal regulación, se hayan violado derechos adquiridos,** pues la ley rige hacia el futuro y nadie tiene derecho a una eterna reglamentación de sus derechos y obligaciones, salvo en los casos en que se actualice alguna excepción.

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

Cesar Roel Abogados