

# JFCA: Criterio sobre la Relación de trabajo en el régimen de subcontratación laboral u *outsourcing*



MIRAMONTES  
CONTADORES PUBLICOS Y CONSULTORES

## C.P.C. Héctor Manuel Miramontes Soto, Socio

Socio fundador y director de la firma  
Actividades: Experiencia en asuntos tributarios; medios de defensa fiscal, y consultoría corporativa  
Tiene 28 años en la firma

### INTRODUCCIÓN

Con el Boletín número 71, del 14 de abril de 2014, visible en la página de Internet de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), ésta hizo del conocimiento del personal jurídico y administrativo de la propia Junta, así como de los litigantes y usuarios, el criterio uniformado de resolución sobre la "Relación de trabajo en el régimen de subcontratación laboral", aprobado por el Pleno de la JFCA en su sesión especial celebrada el 10 de abril del año en curso.

El criterio refiere que el elemento característico de la relación de trabajo tanto para la doctrina como para la jurisprudencia es la "subordinación", entendida ésta como el poder de mando del patrón, correlativo a un deber de obediencia del trabajador, en todo lo relacionado con el trabajo contratado.

No obstante, 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 bien, la ejecución de las obras contratadas. En ese sentido, 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.

Así, 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 (LFT); toda vez que el incumplimiento de estas condiciones deriva en 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 acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la LFT.

De ahí que el Criterio publicado establezca que el “incumplimiento de uno de los requisitos hará innecesario el estudio de los restantes”.

Por tanto, la JFCA señala que, 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.

## MARCO JURÍDICO APLICABLE A LA SUBCONTRATACIÓN

### Definición de “trabajador” y “patrón”

Conforme a lo establecido por el artículo 8 de la LFT, *trabajador* es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; entendiéndose por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. El artículo en cita es del tenor siguiente:

**8.** *Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.*

*Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.*

De manera congruente con lo anterior, el artículo 10 de la referida LFT dispone que *patrón* es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, según se puede apreciar de este otro dispositivo, como sigue:

**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.*

Por tanto, es dable afirmar que la nota distintiva de la relación laboral es la prestación de un **trabajo personal**

**subordinado** de una persona física, en su carácter de trabajador, a otra persona física o moral, en su carácter de patrón.

La **subordinación**, como se ha dicho, es el poder de mando del patrón, correlativo del deber de obediencia del trabajador, en todo lo que concierne al trabajo.

### NOCIÓN DE INTERMEDIARIO

Conforme a lo señalado en el artículo 12 de la ley laboral, se entiende por *intermediario* a la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para que presten servicios a un patrón.

Por su parte, el artículo 13 de la ley en cita, establece que 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.

Esto es así, debido a que si una empresa contrata trabajadores y presta servicios a terceros, para cuya ejecución dispone de los elementos materiales propios y suficientes para cumplir inclusive con las obligaciones hacia sus trabajadores, la relación que surja respecto a éstos habrá de estimarse directa y de carácter laboral.

En caso contrario, es decir, de no contar con elementos propios y suficientes para cumplir con tales obligaciones, la contratista será “solidariamente responsable” con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores, adquiriendo éstos últimos el carácter de “patrón” por disposición expresa de la ley.

Lo anterior se corrobora con el texto de los artículos antes invocados, como sigue:

**12.** *Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.*

**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.*





## SUBCONTRATACIÓN LABORAL

Conforme a lo establecido por el artículo 15-A de la LFT, el régimen de subcontratación se define como aquél 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.

En este supuesto, es claro que conforme a esa definición, el contratista es el patrón de los trabajadores, quienes se encuentran bajo su dependencia y subordinación.

No obstante ello, para que este régimen tenga plena validez es necesario que además se cumplan con las siguientes condiciones: **(i)** este tipo de subcontratación laboral no podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo; **(ii)** la subcontratación de los trabajos deberá justificarse por su carácter especializado, y **(iii)** no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

Lo anterior, en el entendido que, de no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante (beneficiario) se considerará “patrón”, para todos los efectos de la LFT, incluyendo las obligaciones en materia de Seguridad Social.

Ahora bien, para efectos de este régimen, el artículo 15-B de la ley laboral invocada exige que el contrato sea celebrado por escrito, y que la empresa contratante deberá 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.

Esto último es de particular importancia, pues interpretado de manera sistemática y armónica con lo dispuesto a su vez por el artículo 13 de la propia ley, conduce a concluir que en el supuesto de que el contratista no cuente con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones con sus trabajadores, la empresa contratante beneficiaria directa de los trabajos o servicios será considerada como patrón, siendo el contratista responsable solidario por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Así se desprende del contenido de los artículos 15-A y 15-B en cita, cuyo tenor es el siguiente:

**15-A.** *El trabajo en régimen de subcontratación es aquél 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.*

**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.*

## ALCANCE DEL CRITERIO FIJADO POR LA JFCA

Del contenido del criterio uniformado de resolución sobre la “Relación de trabajo en el régimen de subcontratación laboral”, aprobado por el Pleno de la JFCA en su sesión especial celebrada el 10 de abril del año en curso, se desprende con meridiana claridad los siguientes puntos:

**1.** Que en el régimen de subcontratación previsto por los artículos 15-A, 15-B y demás relativos de la LFT, 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.

**2.** Para que la subcontratación produzca plenos efectos en un juicio laboral, la parte demandada deberá acreditar la existencia de un contrato escrito, en el cual se cumplan los requisitos siguientes: **(i)** que no abarque la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo; **(ii)** que se justifique por su carácter especializado, y **(iii)** que no comprenda tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

**3.** El incumplimiento de uno de los requisitos hará innecesario el estudio de los restantes, en el juicio.

**4.** Consecuentemente, si en un juicio laboral la parte demandada niega la relación de un 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 LFT.

Esto, 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.

**5.** Que la determinación de la responsabilidad del contratante no releva al contratista del cumplimiento ante los trabajadores; esto, de conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la LFT.

## CONCLUSIONES

El régimen de subcontratación previsto por la LFT en sus artículos 15-A, 15-B y demás relativos, permite a las empresas contratar determinados tipos de trabajos con un contratista, sin que ello le detone responsabilidad directa en materia laboral.

Lo anterior, siempre y cuando el contrato sea por escrito y el trabajo contratado no abarque la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo; se justifique por su carácter especializado, y no comprenda tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

Ello, en el entendido que, de no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de la ley, incluyendo las obligaciones en materia de Seguridad Social; al igual que en el supuesto de que el contratista no cuente con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Esto último, al tenor de lo dispuesto por el artículo 13 de la ley de la materia, con independencia de la responsabilidad solidaria que le resulta al contratista.

Por lo anterior, el criterio emitido por la JFCA que se analiza viene a mejorar la dicción del Derecho en materia laboral, en los casos sujetos a la jurisdicción de los tribunales competentes, puesto que precisa los lineamientos a seguir para dilucidar los casos en los cuales se detona la responsabilidad directa laboral a la parte contratante –beneficiaria de los servicios– cuando no se cumplan los extremos exigidos por la ley en el régimen de subcontratación, para que sea sólo el contratista el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales. •

