

Responsabilidad solidaria al contratar trabajadores mediante empresas *outsourcing* de personal

De acuerdo con el artículo 123, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el patrón que contrate trabajo mediante un intermediario será responsable solidario de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, así como de las obligaciones patronales que derivan de la relación laboral, ya que conforme al artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo (LFT) esta relación surge independientemente del acto que le dé origen.

De esta manera, cuando un patrón celebra un contrato de prestación de servicios profesionales con una empresa que –en términos del artículo 12 de la LFT– tiene la calidad de intermediario, en virtud de que a través de su actividad contrata o interviene en la contratación de personal para que preste sus servicios a un patrón, éste será responsable solidario de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Ahora bien, cuando el patrón –conforme al artículo 13 de la LFT– contrata los servicios profesionales con empresas que cuentan con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, la empresa no se considerará intermediario sino patrón. Por el contrario cuando ésta no cuenta con medios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, la empresa se considerará intermediario, y el patrón contratante de los servicios será responsable solidario conforme lo dispuesto por el artículo 15, fracción I, de la LFT.

Lo antedicho reviste vital importancia, pues cuando se presentan controversias de trabajo donde el subordinado argumenta despido injustificado, y el patrón ante el cual se prestan los servicios manifiesta la existencia de un contrato de suministro de personal que lo libera de su

responsabilidad, tal posición es improcedente, pues en principio se debe tomar en cuenta que en términos del artículo 3o. de la LFT el trabajo no debe ser considerado como “artículo de comercio”, y en tal sentido el patrón al suscribir un contrato de servicios profesionales con una empresa de las denominadas de intermediación laboral, adquiere algo más que un servicio, pues de comprobarse que no disponen de elementos propios y suficientes para asumir su responsabilidad, conforme al artículo 15, fracciones I y II, de la LFT, el patrón beneficiario de los servicios proporcionados por los trabajadores se convierte en responsable solidario de las obligaciones contraídas con éstos, ya que es evidente la utilización de los llamados “patrones virtuales” para eludir la responsabilidad frente a los trabajadores contratados, los cuales tendrán derecho a disfrutar de las mismas condiciones y prerrogativas de trabajo proporcionadas a los demás trabajadores.

De lo anterior, se concluye que al no ser el trabajo un artículo de comercio, no pueden existir contratos de suministro de personal o intermediación laboral, a menos que éste cuente con bienes propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Así lo confirma la tesis aislada I.9o.T191L, emitida por el Noveno Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito.

DESPIDO INJUSTIFICADO. SI EL PATRON SE EXCEPCIONA MANIFESTANDO QUE NO EXISTE RELACION LABORAL CON EL, SINO UN CONTRATO CIVIL DE SUMINISTRO POR VIRTUD DEL CUAL UN TERCERO LE PROPORCIONA TRABAJADORES Y LO LIBERA DE CUALQUIER OBLIGACION DE CARACTER LABORAL EN RELACION CON AQUEL, DICHA EXCEPCION RESULTA IMPROCEDENTE. Si en un conflicto de tra-

bajo se alega despido injustificado y el patrón se excepciona manifestando que no existe relación laboral con el trabajador, por existir un contrato de naturaleza civil de suministro de personal, por virtud del cual una tercera empresa suministra trabajadores al beneficiario a cambio de una determinada cantidad por los servicios prestados, y aquélla lo libera de cualquier obligación de carácter laboral en relación con el trabajador "suministrado", dicha excepción resulta improcedente, porque los extremos en que se apoya contravienen un principio esencial del derecho social contenido en el artículo 3o. de la legislación laboral, consistente en que "el trabajo no es artículo de comercio", así como las demás disposiciones que garantizan los derechos mínimos de los trabajadores contempladas en él, que son de orden público y deben observarse por todos los individuos en la Federación, ya que, por una parte, la empresa que suministra el personal a la beneficiaria no se constituye en intermediario laboral en términos de los artículos 12 a 15 de la Ley Federal del Trabajo, sino

que en realidad utiliza el trabajo del personal que contratan las empresas beneficiarias como materia prima y, por otra, al relevar de todo compromiso laboral al verdadero patrón, pretende establecer nuevos actores en la relación entre el capital y el trabajo, como serían los "trabajadores suministrados" (que no gozan de todos los derechos que los demás trabajadores tienen en la empresa beneficiaria), convirtiéndose en patrones virtuales que por medio de contratos civiles se subrogan a los patrones en sus obligaciones laborales, lo cual está prohibido tanto por el apartado A del artículo 123 constitucional, como por su ley reglamentaria.

Tesis I.9o.T.191 L, emitida por el Noveno Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XXI, marzo de 2005, página 1112.

Amparo directo 11589/2004, 12 de enero de 2005. Unanimidad de votos.