

LA CORTE Y EL *OUTSOURCING*

José DÁVALOS MORALES*

La Suprema Corte de Justicia de la Nación acaba de pronunciarse en jurisprudencia sobre la no relevancia del *outsourcing* para negar la relación de trabajo entre una empresa que recibe los servicios y un empleado que se los proporciona. Si en un juicio laboral se comprueba que el servicio del trabajador lo recibe la empresa que se beneficia con ese trabajo y no la empresa que lo contrató, la empresa beneficiaria debe responder solidariamente de todas las prestaciones del trabajador cuando la empresa que lo contrató alega no tener recursos propios y suficientes para pagarle al trabajador.

Sobre esta posición jurídica, este servidor ya había tenido oportunidad de escribir varias veces en las generosas páginas de *La Prensa*. Insistentemente he sostenido la responsabilidad de la empresa beneficiaria sobre los servicios que le presta el trabajador. Por eso mi gozo de que la Suprema Corte se haya pronunciado sobre esta cuestión tan importante. Es decir, en lo sucesivo las juntas de Conciliación y Arbitraje tienen obligación de asumir este criterio cuando les toque conocer de asuntos semejantes.

El distinguido colega Néstor de Buen Lozano recientemente escribió en *La Jornada* (domingo 26 de octubre) un artículo sobre este tema. Señala que desde hace algunos años se ha puesto de moda un sistema, propiciado por empresarios deshonestos, sindicatos corporativos y la bendición no tan remota de las autoridades laborales, mediante el cual una autodenominada

* Profesor de derecho laboral en la Facultad de Derecho de la UNAM (jdavalos@yahoo.com.mx).

“empresa de administración de personal” celebra contratos de arrendamiento con un patrón cualquiera y pone a disposición a los trabajadores que necesite, garantizando, inclusive con fianzas, que no tendrá problemas laborales. A eso le agrega la existencia de un contrato colectivo de trabajo firmado con el dueño de un registro sindical (probablemente empleado del arrendador), en el que se borran las posibilidades de emplazamientos a huelga al arrendatario, ya que los trabajadores con que cuenta no son, supuestamente, sus trabajadores, sino del arrendador. ¡El contratante, un arrendador de trabajadores!

Al resolver la contradicción de tesis suscitada entre tribunales colegiados de circuito, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación expuso que para determinar si existe responsabilidad solidaria entre una persona que ejecuta obras o servicios para otra, es necesario que se acredite, entre otros hechos, el relativo a que las obras o servicios se ejecuten en forma exclusiva o principal para una persona distinta de la que contrató al trabajador, esto es, que la persona que se beneficia con el servicio del empleado es diversa de la que lo contrató. Así, cuando un trabajador afirma en su demanda que la persona física o moral que se beneficia con sus servicios es distinta de aquella que lo contrató, y al contestar la demanda la supuesta beneficiaria niega en forma lisa y llana tal hecho, el trabajador tiene la carga de probar que prestó servicios a esa empresa, para lo cual, entre otros elementos de convicción, puede ofrecer la prueba testimonial.

“Yo no te contraté, acude a quien te contrató para que le cobres tu salario y todo lo que te corresponda por tus actividades”. Así le contesta al trabajador la empresa que se beneficia del trabajo, tratando de quitarse de encima toda la responsabilidad laboral. La empresa que directamente ocupa los servicios del trabajador hace un contrato civil o mercantil con otra empresa, su socia, la que con los trabajadores contratados por ella se encarga de hacer el trabajo de limpieza, vigilancia, construcción de obras, transporte, etcétera.

En esta situación irregular, en primer término aparece la diferencia de salarios. Ejemplo: una persona contratada directamente por la empresa beneficiaria recibe un salario de 100; en cambio, una persona que hace los mismos servicios pero que fue contratada por la empresa que “suministra” los trabajadores recibe un pago de 50. Frente a esta injusticia, la Constitución y la ley ordenan que a trabajo igual debe corresponder salario igual. Los dos

trabajadores deben recibir un salario de 100. O les paga correctamente la empresa que los contrató o lo hace la empresa beneficiaria del trabajo. En esos pagos también están las cuotas patronales al IMSS, al SAR y al Infonavit.

Es necesario tener presente que el patrón que se beneficia del trabajo es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores de la empresa que los contrató. El problema del pago no es de los trabajadores. Una o las dos empresas cubrirán las prestaciones de los trabajadores conforme a las obligaciones que hayan pactado entre ellas. Los trabajadores señalarán para quién trabajan o trabajaron. ¿Cuál es la empresa responsable de las relaciones de trabajo? La carga de la prueba es de ellas; ellas tienen los documentos ordenados por la ley (artículos 784, 804 y 805).

La ley y la jurisprudencia dan la solución. ¿Por qué buscarle tres patas al gato? 