

EL TRABAJO POR HONORARIOS EN MÉXICO. UNA VISIÓN JURISPRUDENCIAL

Óscar ZAVALA GAMBOA*

I. PLANTEAMIENTO

Durante mucho tiempo, la discusión sobre la existencia de una relación laboral proveniente de un contrato civil de prestación de servicios profesionales (CPSP) parecía estar resuelta al establecerse por la ley, la doctrina y la jurisprudencia que no es posible la existencia de un vínculo laboral entre las partes de dicho contrato, pues no existe la subordinación como elemento distintivo de una relación laboral, al considerar a la prestación de servicios profesionales como un ejercicio independiente de determinada función, sujeta a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes.

Incluso los códigos civiles de nuestro país hicieron una importante diferenciación que ponía de manifiesto los límites entre las prestaciones de servicios profesionales y las relaciones de trabajo que debían guiarse por la legislación laboral.¹

En este sentido, la parte inconforme respecto de algún CPSP tenía que recurrir —necesariamente— a los tribunales civiles para ejercitar alguna de las acciones aplicables a los contratos (cumplimiento forzoso, rescisión, nulidad,

* Asistente de investigación en el Área de Derecho Social, en el Instituto de Investigaciones Jurídicas (oscar_zavala@comunidad.unam.mx).

¹ Tal es el caso del artículo 2605 del Código Civil vigente en el Distrito Federal, que establece las prestaciones de servicios que se regirán por la legislación laboral. De igual manera, el artículo 2606, en su segundo párrafo, hace referencia a la prestación de servicios por parte de profesionistas sindicalizados.

etcétera) y con eso resolver cualquier conflicto derivado de la aplicación o interpretación de dicho acuerdo de voluntades.

Por otra parte, la utilización de los CPSP se vio viciada, pues se convirtió en la mejor forma de hacer fraude laboral, simulando una relación diversa a la laboral, mediante la realización de dichos “acuerdos de voluntades”, con lo que el empleador evadía el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación laboral. Más aún, la práctica superó a lo establecido por la ley, pues, en teoría, para la realización de un CPSP se requiere tener la calidad de profesionista y cumplir con los requisitos establecidos en la ley; cosa que no sucedió, pues los empleadores comenzaron a contratar civilmente para cualquier actividad, bajo el argumento del CPSP.

En los procesos laborales iniciados por un “trabajador por honorarios”, ejercitando alguna de las acciones comprendidas en la ley laboral, por algún tipo de despido, normalmente el empleador se excepcionaba con la exhibición de un “contrato de prestación de servicios profesionales”, lo que tenía impacto a la hora de dictar un laudo, pues generalmente los tribunales laborales declaraban la “inexistencia de la relación laboral” y por ende se absolvía al demandado de cumplir con alguna de las prestaciones exigidas.

La situación anterior no hace distinción en los regímenes laborales típicos en México,² pues en las jurisprudencias que revisaremos a continuación encontramos que el estudio de esta circunstancia se ve reflejado en el análisis que realiza el Poder Judicial de la Federación en las ejecutorias respectivas, respecto de la relación laboral en general.

No debemos omitir el carácter doblemente complicado para los trabajadores por honorarios sujetos a empleadores que rigen sus relaciones laborales por el aparato B del artículo 123 de la Constitución federal, pues la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado es expresa al señalar en el artículo 8o. la exclusión de dicha ley a “aquellos que presten sus servicios mediante *contrato civil que sean sujetos al pago de honorarios*”, dejando a estos trabajadores en un plano de trabajadores de confianza, en el mejor de los casos y cuando esto procediera, por lo que sólo eran sujetos de algún procedimiento admi-

² Nos referimos a los trabajadores que rigen sus relaciones laborales mediante la Ley Federal del Trabajo, y a los que se sujetan a las disposiciones de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

nistrativo de responsabilidad de servidores públicos, o de las leyes del servicio profesional de carrera aplicables.

II. EL CPSP Y SU CARÁCTER PRESUNCIONAL

La jurisprudencia bajo el rubro “RELACIÓN DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SÍ SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VÍNCULO EXISTENTE, SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA ECONÓMICA PARA RESOLVER LO CONDUCENTE”,³ establece claramente el criterio de nuestro máximo tribunal respecto de la naturaleza probatoria del CPSP en materia laboral, pues sólo constituye una presunción *iuris tantum*, es decir, que puede tener una prueba en contrario y ser desvirtuada.

Como lo señala la jurisprudencia en comento, lo que determina un CPSP son sus elementos subjetivos y objetivos, como son: que la persona prestataria del servicio sea profesionista; que el servicio lo preste con sus propios medios y se determine expresamente, y que cuente con libertad para realizarlo, tanto en su aspecto de temporalidad como en el aspecto profesional propiamente dicho. Por lo que la simple denominación no debe excluir el análisis del contrato para encontrar elementos que desvirtúen la existencia de una prestación de servicios profesionales y se constituya una relación laboral encubierta.

En el contenido de la ejecutoria se hace un análisis sobre la subordinación como elemento distintivo de la relación laboral, que como bien señala la jurisprudencia en comento, debe ser estudiada y concatenada con las demás pruebas existentes en un proceso laboral, pues el simple hecho de denominar “honorarios” a la retribución brindada al prestador de servicios no implica que nos encontremos con un figura distinta al salario de un trabajador, con lo que tendríamos colmados los extremos de subordinación y dependencia económica, elementos característicos de una relación de trabajo.

Otro punto importante es insistir en que si bien es cierto que cuando un empleador niega la existencia de la relación laboral, la carga de la prueba recae

³ Tesis I.9o.T. J/51, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, abril de 2007, t. XXV, p. 1524.

sobre el trabajador; también lo es que cuando el empleador niega la existencia de la relación de trabajo, argumentando la existencia de una relación de otro tipo, entonces será el mismo empleador quien tenga la obligación de acreditar dicho extremo.

III. EL PAGO DE HONORARIOS. INSUFICIENTE PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN MERAMENTE CIVIL

Otra jurisprudencia importante, cuando nos referimos al tema del trabajo por honorarios en México, es la ubicada bajo el rubro “CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y RELACIÓN LABORAL, EL PAGO DE HONORARIOS NO DETERMINA LA EXISTENCIA DE AQUÉL Y LA INEXISTENCIA DE ÉSTA”,⁴ donde se sostiene el criterio analizado en el apartado anterior, al referirse que el pago de una retribución, bajo el nombre de “honorarios”, no necesariamente implica la presencia de un CPSP.

La narración expuesta en la ejecutoria de dicha jurisprudencia resulta interesante en la exposición detallada que se hace respecto de los hechos, pues en el caso concreto se refería a una relación de trabajo regulada por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en donde a pesar de la existencia de un CPSP se hace un análisis de la prestación del servicio en donde la “trabajadora”:

- a) Era una secretaria.
- b) Realizaba funciones administrativas encomendadas por su “contratante” y en ese supuesto no se involucraba el ejercicio de ninguna profesión.
- c) Era subordinada del director y subdirector del área correspondiente, y por lo tanto no contaba con libertad para desarrollar su trabajo.
- d) Contaba con un horario determinado para desempeñar su labor.

En esos términos, la jurisprudencia en comento confirmó la postura de analizar los elementos del CPSP y las características del servicio prestado, pues la simple existencia de un CPSP no es suficiente para que el empleador

⁴ Tesis I.7o.T. J/25, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, abril de 2007, t. XXV, p. 1396.

sostenga la carga de la prueba, cuando su excepción se fundamenta en negar una relación de trabajo, por la existencia de una distinta.

IV. LOS RECIBOS POR HONORARIOS Y EL CPSP

Ya sea como medio de prueba, o como medio complementario de prueba, los recibos de honorarios tenían la función de sostener o confirmar una relación civil proveniente de un CPSP. Sin embargo, la jurisprudencia ubicada bajo el rubro “CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. LOS RECIBOS DE HONORARIOS NO SON SUFICIENTES PARA ACREDITAR UNA RELACIÓN DE ESA NATURALEZA”,⁵ vino a establecer un precedente bajo argumentos interesantes de analizar.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece que “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, y la jurisprudencia en comento añade el argumento de que será salario “aunque se le denomine de forma distinta”. En ese sentido, el que se les denomine “honorarios” no implica que estemos en presencia de un CPSP, tal y como lo analizamos con anterioridad (III).

Bajo esos argumentos, resulta interesante —desde el punto de vista del derecho procesal del trabajo— el análisis que se hace de los recibos de honorarios como pruebas, pues nos encontramos con una enorme gama de posibilidades de desvirtuar una aparente relación contractual, derivada del derecho civil, para tratarla como toda una relación laboral.

V. RELACIÓN LABORAL DERIVADA DE UN CPSP

De los argumentos y jurisprudencias analizados con anterioridad, encontramos que la jurisprudencia ubicada bajo el rubro “RELACIÓN LABORAL. HIPÓTESIS EN QUE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES OFRECIDO POR EL DEMANDADO NO ACREDITA LA NATURALEZA

⁵ Tesis I.1o.T. J/52, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, junio de 2006, t. XXIII, p. 1017.

DE UNA RELACIÓN DIVERSA A LA LABORAL”,⁶ aparece como la panacea y el resultado de los estudios sobre la relación laboral y el CPSP.

Esta jurisprudencia viene a ser un aporte más a la abundante lucha por proteger a los trabajadores y buscar contrarrestar los efectos de las llamadas “relaciones de trabajo encubiertas”, pues resume y retoma los criterios jurisprudenciales anteriores para plantear claramente la existencia de una relación de trabajo proveniente de un “CPSP” (así entre comillas, pues al dar lugar a una relación laboral, obviamente pierde la función de contrato civil).

Podemos resumir el contenido de la jurisprudencia en comentario en los siguientes puntos:

- 1) El CPSP se debe estudiar en cuanto a su contenido, además de ser concatenado con el legajo probatorio existente en un juicio laboral.
- 2) Si del estudio de un CPSP encontramos la existencia de la subordinación del prestador de servicios a su contratante, nos encontramos en presencia de un vínculo laboral y éste se tendrá por acreditado.
- 3) La denominación que den las partes al CPSP no determina la naturaleza de los servicios prestados.

En la ejecutoria correspondiente, encontramos un ejemplo de estudio detallado de un “CPSP”, pues el Tribunal respectivo realizó un análisis y revisión de cada una de las cláusulas del contrato y a pesar de estar en presencia de una actividad profesional, se determinó que el ejercicio de ésta carecía de independencia, y por lo tanto subsistía el elemento de la subordinación.

VI. CONCLUSIÓN

La jurisprudencia mexicana ha avanzado en la protección de los trabajadores ante las “relaciones laborales encubiertas”; sin embargo, la línea sigue siendo muy delgada para determinar la existencia de un vínculo laboral derivado de un CPSP de naturaleza civil, y una relación meramente civil como tal.

⁶ Tesis I.6o.T. J/96, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, agosto de 2009, t. XXX, p. 1479.

El trabajo de los abogados laboralistas es doblemente complicado, pues, por un lado, nos encontramos con la presencia de abogados y otros profesionistas que tienen la capacidad de encubrir una relación laboral y hacerla ver, en el papel, como una relación civil-contractual. Por el otro lado, nos encontramos con la complejidad de armar un legajo probatorio que desvirtúe el contenido de un CPSP.

Los tribunales del trabajo y los órganos de control de la constitucionalidad deben hacer un análisis profundo respecto de los documentos que tienen frente a ellos, así como llegar a nuevos criterios que continúen con la intención de erradicar la figura del “fraude laboral”, denominado así en algunas legislaciones como la de Argentina. 