

¿SIMULACIÓN O RELACIÓN DE TRABAJO?



Lic. Jair I. Anzures Ornelas

El primero de mayo de dos mil diecinueve se publicó la reforma laboral, misma que, en algunos estados de la República Mexicana, está por entrar en vigor en los próximos meses.

El día de hoy trataremos uno de los tantos puntos que resultan de interés, pues con ello, se pretende poner fin a una de las malas prácticas que suele darse en las relaciones de trabajo: la simulación laboral.

¿Qué es la simulación? Legalmente hablando, se puede entender como simulación: el hecho de darle a un acto una apariencia de algo que no es.

Dentro de la reforma laboral, se estableció en el artículo 5, fracción XIV; que la simulación es «encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social».

A menudo escuchamos cosas como: a determinada persona en su trabajo le renuevan su contrato laboral con frecuencia para que no genere antigüedad, que no tiene seguro social porque es un prestador de servicios o comisionista mercantil; estos son ejemplos claros de actos simulados con la finalidad de evadir obligaciones obrero-patronales.

Muchas veces las simulaciones pueden darse por una mala asesoría o por una inexacta interpretación de la legislación laboral, y en caso de una demanda, puede probarse que la relación fue subordinada porque: a) se tenía un horario de labores, b) durante ese horario la persona que presta el servicio está a disposición del patrón, c) las labores eran realizadas en el domicilio indicado por el patrón, entre otros, y con ello podría bastar para tener una resolución en perjuicio del patrón; sin embargo, la mayoría de las personas afectadas no exigen sus derechos a través de una demanda, lo que permite que se continúe con estas prácticas.

En el caso de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, la legislación laboral, establece que solo pueden surgir cuando así lo requiera la naturaleza del trabajo que se va a prestar, por ejemplo, en período de vacaciones, temporadas decembrinas, para la realización de una carretera, aeropuerto, un proyecto en específico, entre otros. Hacer uso de este tipo de contratos de manera continua con un trabajador, lejos de funcionar para que éste no cree antigüedad, denotan la mala fe del patrón y la simulación del acto para evadir su responsabilidad.

No se debe pasar por alto, el hecho de que no es suficiente la denominación que se le dé a un contrato o acto jurídico para que se considere de esa forma, ya que si de acuerdo con el contenido se desprende que se trata de una relación jurídica diferente, predominará el objeto o contenido del contrato sobre la denominación del mismo, tal es el caso de los contratos de comisión mercantil, que muchas veces son utilizados para evadir obligaciones obrero-patronales, pero del contenido de los mismos, se desprende que existen circunstancias de modo, tiempo y lugar con las que se acredita que el objeto del contrato es meramente una relación laboral.

Ahora bien, tratándose de prestadores de servicios o comisionistas mercantiles, no basta solo con suscribir este tipo de contratos para evitar estar ante una relación laboral, dichos contratos deben reunir una serie de requisitos adicionales que lo perfeccionen, además, la relación debe documentarse de tal manera que no exista una subordinación por parte del prestador de servicios, porque al existir subordinación, estaremos ante una simulación.

Al introducirse expresamente esta figura a la legislación laboral, los patrones pensarán dos veces los riesgos que le generará el encubrimiento de la relación laboral al efectuar actos simulados, porque al comprobarse la simulación, el patrón deberá cumplir con todas y cada una de las obligaciones que impone la Ley en beneficio del trabajador y además, podrá ser acreedor de multas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social e incluso se podría dar lugar a la comisión de un delito. Con esta regulación se pretende la eliminación de estas prácticas y proteger a los trabajadores. No tengamos miedo a la responsabilidad laboral y llamemos a las relaciones por lo que son, de lo contrario, esto nos traerá consecuencias jurídicas y económicas, a veces “sale más caro el caldo que las albóndigas”. ¡Evitemos la simulación!