



Consideraciones finales

Este cuaderno de jurisprudencia reúne y sistematiza las decisiones de la Suprema Corte en materia de subcontratación laboral y trabajo temporal. Al indagar en los buscadores de la Corte cuántas decisiones había sobre subcontratación, encontramos varias cosas interesantes. La primera es que hay pocas decisiones sobre el asunto. Aunque la precarización de los trabajadores derivada de la subcontratación creciente de empleados ha sido señalada frecuentemente, eso no se reflejaba en los litigios laborales que decidió la Corte.

La segunda es que, entre esos pocos litigios, en su mayoría los actores son las empresas que prestan o reciben servicios de subcontratación de personal. En esos casos, las empresas atacan las leyes que restringen su objeto social, les imponen obligaciones en materia de seguridad social y sujetan las exenciones tributarias al cumplimiento de esas obligaciones.

La tercera es que o bien los juicios iniciados por trabajadores subcontratados no llegan a la Suprema Corte o bien el volumen de litigio de este tipo de empleados es bajo también a nivel local y federal de jueces de distrito y tribunales colegiados.

La cuarta es que hay una cantidad muy importante de sentencias que deciden contradicciones de tesis. Esto permite formular la hipótesis, que habría que probar, de que las diversas instancias de la justicia federal laboral suelen interpretar la normatividad y formular reglas contrapuestas para decidir casos iguales en lo relevante.

Esa misma indagación en los buscadores de la Corte nos permitió advertir que el tema de la subcontratación se englobaba, entre otros, en el de la temporalidad de los contratos laborales. Esto es, los asuntos se plantean más respecto del término de la vinculación, fijo o indeterminado. Este tipo de vinculación tiene diferentes características y denominaciones, según la ley de que se trate, entre éstas, trabajadores temporales, por obra o tiempo determinado, transitorios, eventuales, interinos o por obra.

Otro de los temas que, antes de hacer la búsqueda, creíamos que había sido objeto de más decisiones de la Corte es el de vinculación por honorarios. Dado que, al menos en la doctrina laboral, el principio de

primacía de la realidad sobre las formalidades contractuales podría afectar de manera importante la calificación de civil de las vinculaciones, este tema ha sido objeto de muy pocas —ninguna desde 2018— sentencias del Tribunal Constitucional de cierre.

Dividimos los asuntos en nueve escenarios constitucionales de litigio. En el primero, reunimos los asuntos sobre subcontratación laboral. Es interesante que, como dijimos antes, sólo hay una sentencia en la que el demandante es un trabajador subcontratado, la ADR 1106/2012. En las otras decisiones, los demandantes son empleadores que ofrecen o reciben servicios de subcontratación o similares y que atacan la reforma laboral por temas de obligaciones de seguridad social y tributarias. Esas demandas, en términos generales, tachan de inconstitucional a la reforma laboral y la acusan de violar los derechos a la libertad de comercio, de trabajo y el principio de irretroactividad de la ley.

En el segundo escenario agrupamos las sentencias que deciden casos de personas vinculadas por honorarios y trabajadores interinos. Uno de los temas recurrentes en estas resoluciones es el de los derechos laborales de este tipo de personal; por ejemplo, si son titulares del derecho a la inamovilidad en el empleo y la prohibición de despido sin justificación. En tercer lugar, ubicamos las decisiones sobre trabajadores eventuales del campo y transitorios.

En cuarto lugar, tenemos los asuntos en los que se litiga el cómputo y los efectos de la antigüedad en un trabajo. En este escenario encontramos decisiones sobre cómo se debe computar la antigüedad de empleados eventuales que aspiren a un cargo de base y derechos de preferencia para ocupar esas plazas. En el numeral quinto están los casos sobre estabilidad en el empleo e inamovilidad de trabajadores temporales.

En sexto lugar, se encuentran los asuntos sobre trabajadores temporales, en términos generales, y su acceso a la seguridad social. Aunque éste no es un tema estrictamente laboral, el tipo de vinculación de estos empleados impacta de manera directa su derecho a la seguridad social y, en consecuencia, la cobertura de riesgos sociales. Uno de los temas más recurrentes en estos casos, por ejemplo, en las sentencias ADR 6616/2016, ADR 7308/2017 y ADR 416/2020, es el derecho de estos trabajadores a que sus empleadores, públicos o privados, hagan los aportes correspondientes a pensiones. Esto permite conjeturar que este tipo de empleados no sólo tienen problemas relativos a la estabilidad laboral, sino también a la manera en la que su vinculación impacta su protección en materia de seguridad social.

En el séptimo escenario agrupamos las cuestiones procesales que suelen discutirse en estos casos. Los temas centrales de las decisiones son los requisitos de procedencia de la acción de nulidad de contratos temporales, la aplicación supletoria de la legislación laboral y la definición de la carga de la prueba en los procesos laborales. En el escenario de litigio octavo reunimos los asuntos sobre terminación de la relación laboral. En estos casos, se discute si los trabajadores temporales pueden ser despedidos o sólo se aplica el término de la vigencia del contrato.

En el escenario constitucional noveno están los casos en los que, de manera explícita, los demandantes, ya sean trabajadores o empleadores, alegan que se violó su derecho a la igualdad y no discriminación. Dado que éste es un alegato recurrente en este tipo de casos, en este numeral se encuentran varias decisiones que ya se habían reseñado en numerales anteriores.