



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Autores: Correa, Paula Natalia
Nain, Ana Judith
Valor, Ariel Eduardo

Director: Formoso, Marianela

2014

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

RESUMEN

El derecho del trabajo sufrió cambios importantes a partir de la influencia de la flexibilización laboral. Esto provocó modificaciones contractuales entre los trabajadores y empleadores, originando la aparición de nuevas figuras como el fraude y la simulación que buscan conseguir un resultado similar al previsto por la ley.

En Argentina existen distintas figuras jurídicas utilizadas para evadir las normas laborales imperativas. Así, el Art. 29 de la L.C.T. establece que quien contrate trabajadores mediante un tercero será considerado empleador principal, con la consecuencia jurídica de responder en forma directa por las obligaciones laborales y previsionales derivadas de aquella relación de trabajo. Asimismo, la Ley hace la salvedad de la contratación a través de agencias de servicios eventuales, donde los trabajadores serán considerados en relación de dependencia con la agencia y no con el usuario de los servicios.

Bajo la figura de subcontratación y delegación, el Art 30 menciona a los trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento competiéndole al mismo controlar la realización de determinadas obligaciones laborales y de la seguridad social del tercero, a fin de que su incumplimiento no obste la aplicación de la solidaridad de manera indebida.

Finalmente, el Art. 31 trata aquellos casos donde la empresa empleadora se encuentra subordinada o relacionada con otra u otras infiriéndose la existencia de un conjunto económico de carácter permanente. La extensión de la solidaridad se producirá al mediar maniobras fraudulentas o conducción temeraria perjudicando la garantía de los créditos laborales del trabajador.

PROLOGO

La Responsabilidad Solidaria es aquella en que la empresa principal responde conjuntamente con el tercero contratante, respecto de las deudas laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores. Para hacer efectiva la responsabilidad solidaria el trabajador debe entablar la demanda en contra de su empleador directo y en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos.

El presente trabajo tiene por objeto analizar uno de los temas más recurrentes y litigiosos del derecho laboral, del cual se desprenden graves consecuencias jurídicas y económicas para las empresas: la extensión de responsabilidad solidaria por incumplimientos laborales de terceros. Como se sabe, el derecho laboral es una derivación del derecho civil que emerge como disciplina autónoma con la finalidad de dotar de mayor protección al trabajador, al cual la ley considera en desventaja respecto del empleador en términos de poder de negociación.

A continuación exponemos un análisis minucioso respecto de aquellos supuestos en los cuales la ley prevé la extensión de la responsabilidad por incumplimientos laborales en forma solidaria a terceros ajenos a la relación laboral, haciendo hincapié en los elementos que deben existir para determinar en cada caso si se está en presencia o no de una contratación que pueda extender sus efectos, a quienes no han sido parte de ella.

CAPITULO I

INTRODUCCION AL FRAUDE Y LA SIMULACION

Sumario: 1.- Concepto de Fraude. 2.- Concepto de Simulación. 3.- Diferencias entre Fraude y Simulación. 4.- Derecho positivo. Normativa Vigente. 5.- Modos de prevención en la Legislación Positiva. 6.- Formas de Fraude y Simulación. 7.- Principios generales de la Solidaridad.

1.- Concepto de Fraude

El Fraude podría definirse como aquella situación aparentemente regular pero que elude la finalidad de la norma sobre la que se sustenta. Dicho con otras palabras, se trata de obtener resultados contrarios a los recogidos en el ordenamiento jurídico mediante el uso de normas sujetas a derecho. Obra en fraude de la Ley el que, respetando sus palabras, elude su sentido.

De esta forma, podríamos decir que Fraude significa engaño, y en este caso el engaño cuando se produce en el ámbito laboral lo hace tratando de “disfrazar” un contrato de trabajo con un ropaje que excluye al empleador de las cargas que puede ocasionarle encuadrar dentro de ese régimen, sobre todo en caso de despido del trabajador, que no tendría derecho a indemnización como tampoco gozaría de los derechos de vacaciones, licencias, o de los beneficios de la seguridad social.

Así, los negocios fraudulentos son serios, reales y realizados para conseguir un resultado prohibido. Consisten en una violación lisa y llana de la ley por medio de un negocio real.

”El fraude a la ley frustra la finalidad de la norma, aunque el negocio es real e indirecto y tiende a buscar un resultado similar al que la norma prohíbe.

Se produce cuando, amparado en una disposición legal, se obtiene un resultado prohibido por otra norma jurídica. Por ejemplo, el fraude por interposición de persona, cuyo objeto es eludir deliberada y maliciosamente las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, y la interposición sucesivas de renunciadas, a fin de fragmentar la antigüedad del trabajador.”⁽¹⁾

⁽¹⁾ GRISOLIA, Julio Armando, Manual de Derecho Laboral, 5ª Edición (Buenos Aires, 2009), Pág.129.

El que defrauda no contradice las palabras de la ley; al contrario, se atiene respetuosamente a su letra pero en realidad va contra el sentido de la disposición, viene a frustrar el fin a que tendía el principio jurídico. Si de la realización del acto resulta una situación jurídica contraria al espíritu de la ley, se estará en presencia de fraude sin que sea necesario acreditar el propósito de las partes de eludir el texto legal.

Tras estas definiciones podemos observar que el incumplimiento de la norma por omisión no puede considerarse fraude de ley pues de lo que se trata es de obtener un resultado mas beneficioso con el cumplimiento aparente de la misma. El incumplimiento directo de la norma deriva en meras irregularidades formales. Sin embargo existen dos figuras que sí conllevan al fraude de ley. De un lado el enmascaramiento de la norma con conductas recogidas en ella pero que persiguen un fin distinto; y del otro lado, el recurso a conductas regulada por otras normas y que conlleva el incumplimiento de la ley defraudada.

Para que se produzca fraude de ley, es necesaria la concurrencia de una serie de elementos entre los que se encuentran: una ley defraudada, una ley de cobertura con la que se pretende legitimar la actuación fraudulenta y un resultado contrario al ordenamiento jurídico y que trata de ocultarse mediante la ley de cobertura.

La jurisprudencia ha señalado que no es necesaria la intencionalidad a la hora de determinar si una actuación ha sido llevada a cabo en fraude de ley. Es decir, que fraude y mala fe no necesariamente deben ir unidos, aunque la tendencia de la jurisprudencia no siempre haya ido en este camino.

2.- Concepto de Simulación

En una primera aproximación, se puede decir que “simular” significa “hacer parecer lo que no es, mostrar una cosa que en realidad no existe”.

Producto de la simulación es el “simulacro”, que es una imagen vacía de realidad; Significa dar aspecto y semejanza a lo no verdadero. Así podemos decir que la simulación tiene por finalidad ocultar una relación o un acto verdadero para producir una situación jurídica aparente, privando al trabajador de sus derechos y eludiendo el cumplimiento de las obligaciones laborales.

El Art 955 del código civil dispone que: “la simulación tiene lugar cuando se encubre el carácter jurídico de un acto bajo la apariencia de otro, o cuando el acto contiene cláusulas que no son sinceras, o fechas que no son verdaderas, o cuando por él se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten”

La evasión pretendida puede ser total, por medio de la creación aparente de una figura contractual no laboral, o parcial, al aparentar una figura (renuncia) que encubre el acto real (despido).

En nuestra disciplina la simulación absoluta resulta inoficiosa, ya que mediante ella se intenta hacer aparecer un acto que nada tiene de real. Justamente, de lo que se trata es de disimular una realidad que existe y esta protegida por el derecho del trabajo, por lo que se la cubre para que no se pueda determinar su carácter laboral, para así poder legalizar el incumplimiento y, evitar las respectivas consecuencias.

“En cambio, son variados los supuestos de simulación relativa que se verifican en la práctica, caracterizada por el ocultamiento de la relación verdadera o del acto verdadero con el propósito de producir una situación

jurídica aparente y privar de derechos al trabajador por la vía de eludir el cumplimiento de las prestaciones laborales obligatorias”².

En la simulación relativa, por el contrario, lo que existe es un disimulo del contrato real, sustituyéndolo ficticiamente por un contrato distinto. En este caso, las partes emplean, intencionalmente, el acto o negocio simulado como pantalla, "puesta en escena" o disfraz para ocultar, ante los ojos de terceros, el acto real y verdadero que se ejecuta en la práctica. Por tanto, en la simulación relativa no es que falte voluntad negocial; ella existe, pero se presenta de modo distorsionado, toda vez que la simulación no afecta a la existencia misma del negocio jurídico, sino a su tipo.

Con todo, la simulación relativa también traerá como consecuencia el hecho de que el negocio simulado sea declarado nulo, debiendo prevalecer el contrato oculto. Esta hipótesis, de usual ocurrencia por lo demás en el ámbito laboral, se encuentra, por ejemplo, en los servicios prestados bajo la fórmula jurídica de un contrato civil, cuando en verdad lo que existe es una prestación personal e intransferible, dentro del ámbito directivo del empleador; en los casos de interposición ficticia. Todo esto pone de manifiesto una apariencia que no se condice con la verdadera intención de las partes.

3.- Diferencias entre Fraude y Simulación

“Entre la simulación el fraude existen diferencias: en la primera hay una mera apariencia- el negocio simulado es ficticio-, mientras que en el fraude hay una situación real, ya que el negocio es serio y busca conseguir un resultado prohibido. Mientras la simulación es un medio para encubrir la

² GRISOLIA, Julio Armando, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Tomo I, Editorial LexisNexis, (Buenos Aires, S.f.), Pág. 358.

violación de la ley, el fraude es una violación a la ley mediante un negocio real”³

La intención del que “simula” es la de engañar acerca de su comportamiento; consecuente con ello, se puede decir que existe un punto de contacto entre intención fraudulenta e intención de simular.

En el primer caso se quiere eludir la ley, y en el segundo llevar por un falso camino a los terceros, al Juez, a la administración pública, a los sindicatos, etc.

Las diferencias se mantienen dentro del plano objetivo; es decir, en el medio técnico usado por sus autores, que en los dos casos es diverso: acto o negocio efectivo que se propone conseguir un fin análogo al prohibido (acto o negocio fraudulento) y contrato aparente que se propone violar la ley (contrato simulado).

“La simulación no se confunde con el fraude a la ley. En la simulación relativa existe un negocio sin causa y un negocio real. En el negocio en fraude a la ley, hay un negocio sin causa y, además, una causa ilícita, pues el negocio lícito se emplea para obtener un fin ilícito”⁴

El negocio simulado y el fraudulento tienen por objeto producir un daño o eludir el cumplimiento de obligaciones laborales o no laborales.

Las cláusulas contractuales que contrarían el orden público laboral se reemplazan por las normas imperativas que se acumulan a las válidas y vigentes del contrato.

4.- Derecho positivo. Normativa vigente

Los negocios simulados y las conductas fraudulentas se presentan cuando el empleador pretende disminuir sus responsabilidades en orden a la

³ GRISOLIA, Julio Armando, op.cit. Pág.130.

⁴ FERNANDEZ MADRID, Diego, Simulación y Fraude en el Derecho del Trabajo. La evasión de normas imperativas, Tomo XXVII, Junio 2014, Pág. 6.

ley laboral y a las leyes de la seguridad social, efectuando maniobras o valiéndose de ardidés para evadir la aplicación del orden legal imperativo.

En la actualidad, existen diversas manifestaciones del fraude y la simulación, muchas veces utilizadas por quienes desean abaratar costos económicos y sociales, pero que en el largo plazo se ven perjudicados por las futuras acciones legales que pueden realizar los trabajadores cuando se advierten irregularidades en los contratos laborales. Dichas modalidades afectarían el principio de supremacía de la realidad previsto en el **artículo 14** de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), el cual claramente establece: “Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley”

Esta disposición se refiere, por un lado, al contrato simulado (apariencia de un contrato regido por normas contractuales no laborales) y, por otro, a la contratación en la cual se intenta desviar la responsabilidad a través de un sujeto intermediario del verdadero empleador en el cual se introduce una cláusula con apariencia de legitimidad pero que vulnera el orden público laboral por vía indirecta.

En definitiva, se trata de todas aquellas conductas desviadas que tienen lugar durante la celebración, ejecución y extinción del contrato, sean ellas simuladas o fraudulentas.

A su vez, esto debe ser necesariamente relacionado con los artículos 7, 8, 9, 12 y 13 de la LCT que establecen el carácter irrenunciable del marco normativo.

Art. 7. Condiciones menos favorables. Nulidad. Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales

actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta Ley (Nulidad por ilicitud o prohibición).

Art. 8. *Condiciones mas favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo.* Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

Art. 9. *El principio de la norma más favorable para el trabajador.* En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Art. 12. *Irrenunciabilidad.* Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Art. 13. *Substitución de las cláusulas nulas.* Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas.

5.- Modos de prevención en la Legislación Positiva

“Los supuestos de evasión de normas imperativas son, en definitiva, casos de incumplimientos- desde la perspectiva del sujeto de la obligación- o de la insatisfacción- desde la del sujeto de derecho, poder o facultad-, es decir, supuestos de conducta contraria a aquellas normas, y por tanto, ilícitas”⁵.

En caso de que se dejen de cumplir las normas imperativas directamente y **sin disimulo**, la solución consiste en la imposición coactiva de la norma eludida (o, en su defecto, una reparación satisfactoria); igualmente, cuando una norma imperativa se deja de cumplir **con disimulo**, el remedio consistirá en la imposición de la norma evadida.

Sin embargo, el tratamiento adecuado de la simulación ilícita y el fraude queda bajo la responsabilidad de los jueces.

Además de esta prevención general, la LCT contiene numerosas disposiciones destinadas a la prevención específica de situaciones de simulación ilícita o de fraude a la ley que la experiencia y la jurisprudencia han posibilitado descubrir:

- Artículo 18 y 19: prevención del fraude por fragmentación de antigüedad.
- Artículo 23, 2do párrafo: simulación mediante adopción de figuras contractuales no laborales.
- Artículo 27 a 31: prevención por fraude por interposición de persona individual o colectiva.
- Artículo 60: prevención de la simulación por abuso de firma en blanco.
- Artículo 61: Prevención de la simulación documental.

⁵ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Editorial Astrea (Buenos Aires, 1999), pág.

- Artículo 90 a 92: Prevención del fraude por imposición de plazo.
- Artículo 102: Prevención del fraude por interposición de sujeto colectivo.
- Artículo 124 2do párrafo, 129, 130 párrafo último, 138 a 146 y 149: Prevención de la simulación de satisfacción de créditos laborales.
- Artículo 227 a 229 y 235: Prevención de la fragmentación de antigüedad por transferencia del establecimiento.
- Artículo 178, 181, 182, 240 y 241: Prevención del fraude en la extinción.

6.- Formas de Fraude y Simulación

Las técnicas utilizadas básicamente para la evasión de normas laborales imperativas son la simulación ilícita y el fraude a la ley, entre las cuales las formas más comunes en que se manifiestan son:

1. Figuras contractuales no laborales: “la vía más usual de arribar a la simulación es la adopción de figuras contractuales no laboral a través de las cuales se pretende eludir en forma total las normas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Así, detrás de un contrato comercial o civil se disfraza un contrato de trabajo que, generalmente con la connivencia forzosa del trabajador, se obtiene el fin buscado que es la burla de la correcta normativa aplicable”⁶.

2. Interposición de persona, testaferro u hombre de paja: “En la interposición se reconoce a un sujeto la facultad de inmiscuirse en la esfera de otro sujeto, volcando en ella su propia actividad, y supone el

⁶ CAUBET, Amanda B., Trabajo y Seguridad Social, 1ª Edición, Editorial Errepar, (Buenos Aires, 2002), pág. 281.

consentimiento del propio interesado o, en casos especiales, su admisión por el ordenamiento jurídico (por ejemplo, el mandato, la gestión de negocios, la comisión y la expedición”⁷.

Se trataría de un tercero que puede ser real (si la persona interpuesta es el verdadero contratante), colocado por el interesado para que sus negocios recaigan directamente sobre el; o ficticio, cuando el sujeto interpuesto es solo un prestanombre; en estos casos se trata de una simulación relativa de quien hace aparecer al testaferro insolvente como si fuera el verdadero empleador.

3. Falsas empresas. Personas Jurídicas: Esta forma de fraude puede surgir de la iniciativa de un falso empresario que recluta personal para asignarlo a empresas verdaderas, actuando como si se tratara de una agencia, figurando ser una empresa que es contratada por otra para realizar determinada tarea en ella. “En estos casos se produce fraude, ya que el sujeto interpuesto o testaferro, unipersonal o no, no tiene organización, y por el principio de primacía de la realidad, se desestima esa persona aparente que se interpone como una empresa, para que surja la autentica relación entre el trabajador y la empresa que lo incorpora efectivamente en su organización y se beneficia con su trabajo”⁸.

4. Cooperativas de trabajo: El último párrafo del Art. 40 de la ley N° 25.877 establece que las cooperativas de trabajo no podrán actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencia de colocación.

La actividad de una cooperativa de trabajo se considera fraudulenta cuando el supuesto socio no realiza su aporte al grupo, sino a un tercero que

⁷ GRISOLÍA, Julio Armando, *op. Cit.*, Pág. 132.

⁸ *Ibidem*, Pág. 133.

lo utiliza en la elaboración de un bien o servicio, que este transfiera a otro que lo adquiere. Es evidente que, en este proceso, la tarea realizada por el socio de la cooperativa de trabajo no se integra al bien o servicio que ésta produce, sino que se limita a brindar el servicio de un trabajador a un tercero, por lo que este es su verdadero empleador.

5.- Trabajo no registrado o trabajo en negro: El trabajo no registrado, definido como el conjunto de asalariados a quienes no les realizan aportes al sistema de la seguridad social, constituye una problemática central para el mercado de trabajo argentino, ya que implica la carencia general de los derechos y beneficios que prevé la normativa para los trabajadores en relación de dependencia. De este modo, un empleo no registrado se configura como una inserción laboral precaria que, en definitiva, no brinda las condiciones mínimas para que los trabajadores y sus familias puedan llevar una vida digna.

La Ley Nacional de Empleo (Ley 24013), parcialmente modificada por la Ley 25345 es la norma que ha fijado, en sus artículos 7 al 17, importantes sanciones contra los empleadores que registren falsamente, en forma total o parcial, la remuneración o la fecha de ingreso de los trabajadores.

6.- Utilización desvirtuada de contratos eventuales. Se reconoce que las empresas incurren en fraude laboral al funcionar éstas como verdaderas agencias de colocaciones de trabajadores sin estabilidad, en abierta violación de la normativa legal.

También en este caso es notoria y evidente la ausencia de una política oficial, siendo clara la complicidad de la autoridad administrativa respecto de esta ilicitud.

7.- Abusos evidentes en la figura del período de prueba. “Desde antes de su aprobación por ley 24.465 se advirtió sobre el hecho de que el período de prueba abría las puertas a nuevas formas de fraude laboral”⁹.

Pese a ello, los legislados aprobaron por mayoría un texto que no oponía límites que permitieran evitar conductas fraudulentas, como el contratar a trabajadores por tres (según la incorporación convencional) para tareas no especializadas, y despedirlos al finalizar el período respectivo, generando una rotación permanente de trabajadores precarizados y de bajo costo, no solo por la imposibilidad de reclamos sino también por el ahorro en aportes.

8.- Contratos de aprendizaje y pasantías. “El contrato de trabajo de aprendizaje es un tipo de contratación de naturaleza jurídica laboral, por el cual una empresa capacita a una persona joven, desempleada, en los aspectos teóricos y prácticos de los trabajos que se hacen en la empresa, con la finalidad de que adquiera experiencia en el rubro de que se trate, lo que le será acreditada mediante un certificado firmado por quien acredite ser el responsable legal de la institución contratante”¹⁰. Se le abona una remuneración, y se pagan aportes y contribuciones como en todo contrato de trabajo, debiendo ser registrados en el libro de empleados que establece el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo. Para proteger al empleado, y en vistas de evitar el fraude laboral, pues podría utilizarse esta forma de contratación para encubrir un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, la ley lo convierte en un contrato de este tipo si el empleador no cumple lo dispuesto en la presente ley (por ejemplo no respeta las edades previstas, o el horario de trabajo o el tiempo de duración de la contratación).

⁹ Consulta en Internet: www.tel.org.ar/lectura/fraude.html

¹⁰ Consulta en Internet: <http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/contrato-de-trabajo-de-aprendizaje>

Las pasantías no generan relación de empleo alguna, pero no puede ser usada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar a personal de las empresas, ya que esto desnaturaliza la pretensión del legislador y los derechos de los trabajadores en relación de dependencia.

El caso de las pasantías utilizadas en forma deficiente no solo han sido forjadas en el sector privado, sino también en el sector público. El Estado (Nacional, Provincial o Municipal) utiliza esta forma de contratación para cubrir vacantes propias de la planta permanente, evitando así el pago de cargas sociales y el tener que realizar concursos para cubrir cargos.

9.- Extensión de la jornada sin pago de horas extraordinarias.

Se ha multiplicado esta violación a la ley, ya no solo en las pequeñas y medianas empresas, sino también en las grandes. No se trata de trabajadores aislados sino de planteles íntegros que son obligados a prestar tareas por sobre el límite de la jornada normal sin contraprestación en dinero.

En muchos de estos casos se hace fichar al personal en la hora de salida correspondiente a la jornada normal. En otros casos no fichan. En los recibos de sueldo no figura la existencia de estas horas.

Los controles de la autoridad administrativa son mínimos y hay una importante tendencia jurisprudencial que sostiene que si el trabajador reclama recién el pago de horas extras terminada la vigencia del contrato existe una presunción en su contra, debiendo ser más estricta la prueba al respecto

Conforme las encuestas del Ministerio de Trabajo los argentinos que tienen trabajo cumplen jornadas muy superiores a la máxima legal, en la mayoría de los casos sin contraprestación alguna.

10.- Tercerización en las contrataciones de personal. En este caso se solicita a un tercero la realización de determinados servicios que el principal requiere para que otro lo ejecute.

En el entendimiento que ese proveedor de los servicios tiene una determinada especialización en el proceso adjudicado que el principal no tiene y como consecuencia lo podrá hacer en forma más eficiente y eficaz por contar con el know how, equipos y personal especializado adecuado.

Otro aspecto que no se debe descuidar es la adecuada preparación de un acuerdo comercial escrito entre las partes, que establezca una clara diferenciación de las personas o entidades jurídicas, las responsabilidades y obligaciones que asume cada parte, de forma de evitar cualquier posible violación a disposiciones legales que pueda ser interpretada o relacionadas como un fraude laboral, lo cual a la luz de las últimas sentencias requiere cada vez más la intervención de los profesionales que las garanticen.

11- Contrataciones de personal por parte del Estado. Es un claro ejemplo de fraude laboral realizado directamente por organismos estatales, con la anuencia de la justicia, miles de trabajadores son contratados a través de locaciones de servicios, becas, contratos especiales temporarios, etc., que no cuentan con derecho a la estabilidad.

A través de la nueva orientación impuesta por la Corte, el fraude se facilita con el desconocimiento de cualquier derecho indemnizatorio, aun el previsto por la LCT para los trabajadores de la actividad privada, precarizando totalmente la relación laboral y desconociendo la garantía constitucional de protección al trabajo.

7.- Principios generales de la Solidaridad

En el ámbito del derecho laboral la solidaridad responde a un principio esencial de este derecho: el protectorio del trabajador.

Es una solidaridad pasiva, cuya fuente es la ley. Se trata de una obligación de garantía que tiene por objeto la tutela del crédito del trabajador, en las circunstancias previstas por la norma específica. La L.C.T. consagra la solidaridad en los casos de interposición y mediación (Art. 29), de empresas de servicios eventuales (Art. 29 bis), de cesión parcial o total del establecimiento, y de subcontratación y delegación (Art. 30), de empresas relacionadas o subordinadas que constituyan un conjunto económico, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria (Art. 31), de transferencia del establecimiento (Art. 228) y de cesión del personal (Art. 229).

Conforme al orden público laboral, derivado del ya citado principio protectorio, las disposiciones del derecho del trabajo establecen condiciones mínimas, irrenunciables para el trabajador e inderogables para el empleador (Arts. 12 y 13, L.C.T.).

“Sin embargo, no debe olvidarse que a partir de las transformaciones del mercado y de las nuevas técnicas de comercialización, marketing y colocación de productos terminados, observamos el nacimiento de formaciones contractuales tendientes a comercializar dichos productos objeto de su actividad obteniendo en tanto mayores recursos, economizando tiempo, organizando la producción y disminuyendo los riesgos”¹¹.

Con motivo de las exigencias del tráfico comercial y de la globalización de las relaciones económicas, nacen los denominados

¹¹ Consulta en Internet:
<http://seoca.org/secretarias/internacionales/apuntes/0119%20Solidaridad.pdf>

"contratos de empresa", entre los más frecuentemente mencionados: los de agencia, concesión, distribución, franchising y suministro.

Estas nuevas figuras contractuales tienen importantes efectos en las relaciones laborales y, en especial, en la solidaridad de los Arts. 30 y 31 de la L.C.T.

CAPITULO II

INTERPOSICION Y MEDIACION. SOLIDARIDAD

Sumario: 1.- Alcance de los Artículos 29 y 29 bis. 2.- Aspectos generales de la interposición de personas. 3.- Interposición y mediación. Cooperativas de trabajo. 4.- Empresa de Servicios Eventuales: Concepto, caracteres. 5.- Reglamentación. Disposiciones del Decreto 342/92. Sanciones. Garantías. 6.- Autoridad de aplicación. Registro de las empresas de servicios eventuales. 7.- Empresas Usuarias. Régimen de retención. 8.- Jurisprudencia.

1.- Alcance de los artículos 29 y 29 bis

El Art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo, establece que los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados “empleados directos” de quien utilice su prestación, en estos casos, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

A su vez, el mismo Artículo establece que los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.

Si una empresa intermediaria, o tercero contratante, registró al trabajador, pero el mismo fue destinado a prestar servicios en una empresa usuaria, mediante la modalidad fraudulenta, nos encontramos frente a una situación en la cual, por un lado, hay un trabajador registrado por quien legalmente no es su empleador, y por el otro, ese mismo trabajador no se encuentra registrado por quien, de hecho y de derecho, es su verdadero empleador, que es la empresa usuaria, titular de la relación laboral.

La ley de empleo estableció que tanto el tercero intermediario como quien utilice la prestación son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas del contrato.

Pero teniendo en cuenta que quien utiliza la prestación es el empleador directo, éste es el titular de la relación jurídica, sin perjuicio de que, a posteriori, tanto el tercero como la empresa principal respondan frente al trabajador por los incumplimientos que pudieran existir.

“Dicha regulación resulta aplicable a los supuestos de intermediación fraudulenta, en los cuales el verdadero empleador hace aparecer a un tercero como contratante del trabajador, resultando el único beneficiario de la prestación quien la recibe y aprovecha, mientras que el contratante aparente no pasa de ser un testaferro o prestanombre, por lo general insolvente, lo cual perfecciona la maniobra”¹².

Distinto es el caso de una empresa de servicios eventuales habilitada para desempeñarse en los términos de la Ley de contrato de trabajo, donde el titular directo de la relación es la agencia de servicios eventuales, sin perjuicio de la solidaridad en el cumplimiento de las obligaciones.

Por el contrario, cuando se trata de una agencia de servicios eventuales no habilitada, el trabajador que preste servicios en la empresa usuaria es considerado permanente continuo respecto del tipo de relación que lo vincula con esta empresa que utiliza su prestación, sin perjuicio de la solidaridad que corresponde a la empresa de servicios eventuales.

Por otro lado, el artículo 29 bis establece que el empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de este tipo de empresas estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

¹² GRISOLIA, Julio Armando, op. Cit., Pág. 134.

2.- Aspectos generales de la interposición de personas

Los sujetos típicos del contrato de trabajo son la empresa y el trabajador. El Artículo 5 de la L.C.T. define el concepto de empresa como la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. Por otro lado, el artículo 25 de la misma Ley caracteriza al trabajador como la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 (Habrà contrato de trabajo siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración) y 22 de la ley (Habrà relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen).

Por ultimo, el articulo 26 de la L.C.T. dispone que se considera empleador a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador. Así se puede concluir que “La empresa es la que toma del mercado la mano de obra y crea el escenario adecuado para que los sujetos que no trabajan en forma autónoma o por cuenta propia, desarrollen sus aptitudes laboratibas”¹³.

Esta relación típica entre los sujetos del Derecho del Trabajo puede verse interferida por la intervención de terceros. Esa interposición de sujetos extraños al contrato primitivo ofrece varias posibilidades lícitas o ilícitas, según la calidad del tercero en cuestión (interposición de personas, empresas de servicios eventuales, artículos 29 y 29 bis de la L.C.T.)

¹³ CAUBET, Amanda B., op. cit., Pág. 286

3.- Interposición y mediación. Cooperativas de trabajo.

EL Artículo 40 de la Ley 25877 establece que las cooperativas de trabajo no pueden actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación, pues es una forma sencilla de alterar toda la estructura de la ley laboral y privar de la tutela respectiva al personal, so pretexto de la existencia de actos cooperativos entre el trabajador y la empresa donde presta servicios y, en tal caso, se torna aplicable lo normado por el Art. 29 de la LCT y por ello, el trabajador será considerado empleado directo de quien utilice su prestación. Además, ello evidencia la existencia de una interposición fraudulenta que justifica la responsabilidad solidaria de la cooperativa por todas las obligaciones derivadas de dicha relación laboral.

4.- Empresa de servicios eventuales.

Concepto

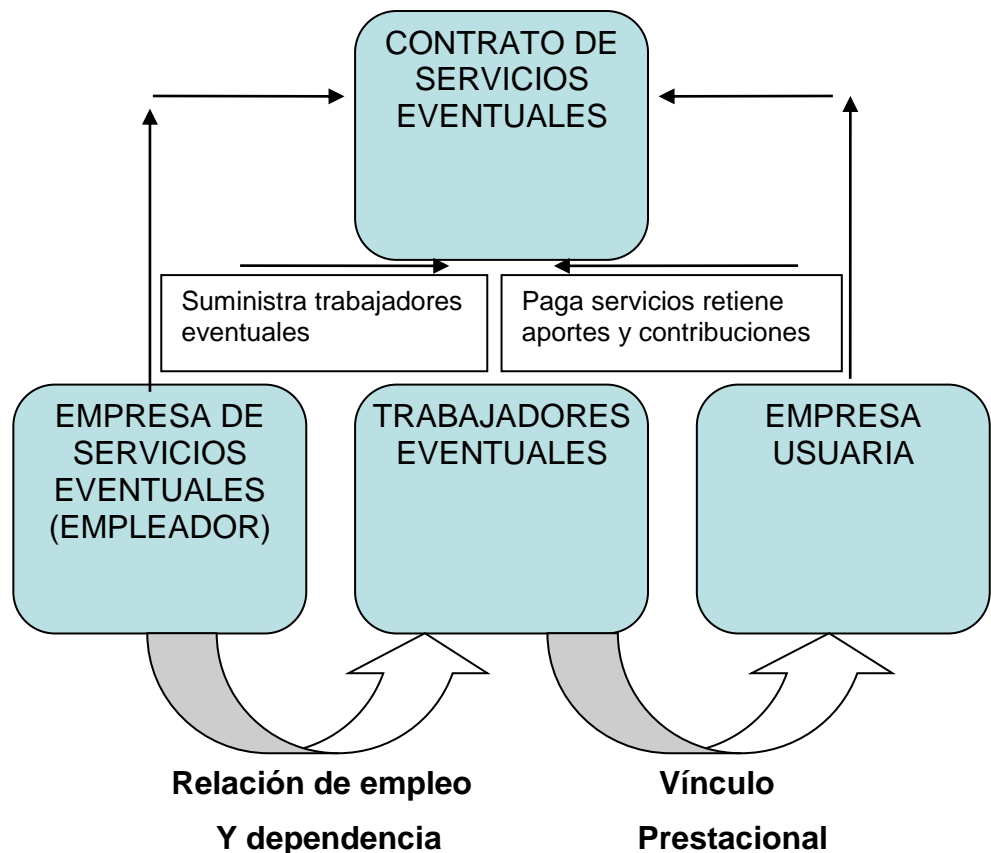
“Una de las modalidades vinculadas con el fraude, más frecuentes en nuestro mercado laboral, sobre todo en el ámbito de las grandes empresas, está dada por la utilización de las empresas de servicios eventuales a los fines de cubrir puestos de trabajo que no obedecen a necesidades extraordinarias y transitorias que así lo justifiquen”¹⁴.

Las empresas de servicios eventuales son aquellas que cuentan con trabajadores en relación de dependencia previstos para cubrir necesidades eventuales de otras empresas por el tiempo que se extienda la eventualidad, y en función de un contrato comercial entre ella y la empresa usuaria.

¹⁴ Consulta en Internet: <http://www.ijeditores.com.ar>, (10/10/2012)

“Las empresas de servicios eventuales deben estar expresamente habilitadas por la autoridad de aplicación, y deben ofrecer, asimismo, una serie de garantías patrimoniales para poder operar, asegurando con ello que afrontarán cualquier deuda u obligación que sea exigible”¹⁵.

Para poder funcionar como tales deben estar constituidas como personas jurídicas y tener como único objeto la intermediación en la contratación de trabajadores eventuales. Deben caucionar una suma de dinero o valores y otorgar una fianza o garantía real, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo ser sancionada con multa, clausura o cancelación de la habilitación en caso de violación a las disposiciones que regulan su funcionamiento.



¹⁵ DE DIEGO, Julián A., Manual del Derecho de Trabajo y la Seguridad Social, 7ª Edición, (s.d), pág. 150.

Caracteres

El decreto 1694/2006 estableció una serie de pautas que tienden a afianzar la condición de eventual de los servicios requeridos por la empresa usuaria. Tales pautas son las siguientes:

- Empresas de servicios eventuales son aquellas cuyo objeto único y determinado sea la provisión de personal para tales servicios;
- Las empresas de servicios eventuales se deberán registrar como tales y exhibir su número de habilitación;
- Los trabajadores permanentes de la empresa de servicios eventuales serán contratados por tiempo indeterminado por prestación continua;
- Los trabajadores contratados por la empresa de servicios eventuales para ser suministrados a las empresas usuarias, serán contratados por tiempo indeterminado por prestación discontinua;
- Los periodos de carencia o suspensión entre asignaciones, no podrá ser superior a cuarenta y cinco (45) días corridos o a noventa (90) días alternados, en un año aniversario, transcurridos los cuales el trabajador previa intimación se puede considerar injuriado y despedido;
- El cambio de destino no puede importar un menoscabo de los derechos del trabajador, y la distancia de la empresa no puede superar los treinta (30) kilómetros , considerados desde el domicilio del dependiente al nuevo destino;
- El cambio de destino puede importar cambios horarios, pero el trabajador no está obligado a aceptar trabajo nocturno o en ambientes insalubres;
- Los servicios eventuales deberán configurar una determinada proporción del total de la dotación de la empresa usuaria y un determinado lapso para que puedan ser consideradas efectivamente eventuales;

- Las asignaciones se notificarán por carta documento. Si el trabajador no asume dicha asignación en el plazo de 48 horas. Se podrá extinguir el vínculo por abandono del mismo;
- La retribución de los trabajadores y sus beneficios, serán los que correspondan a la convención colectiva aplicable a la actividad de la empresa usuaria, o en su caso al convenio de la empresa si el mismo existiera;
- Las empresas usuarias serán agentes de retención de los aportes a la seguridad social, mientras que la empresa de servicios eventuales tendrá a su cargo la cuota sindical, las contribuciones empresariales y las retenciones dispuestas por el convenio colectivo en el que se encuentre incluida la empresa usuaria;

5.- Reglamentación. Disposiciones del Decreto 342/92

El Decreto 342/92 enumera los casos en que la contratación puede realizarse a través de una empresa de servicios eventuales:

- a) En caso de ausencia de un trabajador permanente, durante el período de ausencia.
- b) En caso de licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período en que se extiendan, excepto cuando la suspensión sea producto de una huelga o por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo.
- c) En caso de incremento en la actividad de la empresa que requiera, en forma ocasional y extraordinaria, un mayor número de trabajadores.
- d) En caso de organización de Congresos, Conferencias, Ferias, Exposiciones o Programaciones.
- e) En caso de un trabajo que requiera ejecución inaplazable para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgente o para reparar

equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la empresa usuaria.

f) En general, cuando atendiendo a necesidades extraordinarias o transitorias hayan de cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.

“A su vez el Artículo 4^a del Decreto Reglamentario caracteriza los contratos celebrados entre agencias de servicios eventuales y los trabajadores, de carácter permanente y continuo, y dice: los trabajadores que la empresa de servicios eventuales contrate para prestar servicios en su sede, filiales, agencias u oficinas, serán considerados vinculados por un contrato permanente y continuo”¹⁶.

Así mismo, los trabajadores que aquella contrate para prestar servicios bajo la forma de contrato de trabajo eventual, serán considerados vinculados a la empresa de servicios eventuales a través de un contrato de trabajo permanente discontinuo.

Sanciones

Las empresas de servicios eventuales que incurrieran en irregularidades previstas las leyes que rigen su funcionamiento serán pasibles de las siguientes sanciones:

- Las personas físicas o jurídicas de cualquier carácter o denominación, sus coautores, cómplices o encubridores, que pretendiesen actuar o actuaren, por si o encubiertamente, como empresas de servicios eventuales autorizadas, o que por cualquier medio invocaren, indujeran o publicitaren esa calidad, sin ajustar su ejercicio a las normas de habilitación y reconocimiento estatuidas por la Ley Nacional de Empleo y sus reglamentaciones, serán sancionados con la clausura de sus oficinas y

¹⁶ CAUBET, Amanda B, op. Cit., pág. 290

secuestro de toda documentación existente y una multa que se graduará de 20 a 100 sueldos básicos del personal administrativo clase A del CCT para empleados de comercio (130/75).

- Las empresas de servicios eventuales que no cumplieran efectivamente, en tiempo y forma con las obligaciones establecidas, serán pasible de una multa en pesos que se graduará entre el 1% y el 4% de la garantía que debiera tener constituida en dicho momento.

- Las empresas de servicios eventuales que perciban del trabajador, alguna suma por su inscripción o contratación o practiquen a éstos por tales hechos otros descuentos que no sean los autorizados por Ley o Convenio, serán sancionados con la pérdida de la habilitación administrativa y cancelación de la inscripción en el registro especial.

- Los trabajadores contratados por empresas usuarias a través de empresas de servicios eventuales que no se encuentren habilitadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, serán considerados como personal permanente continuo de la empresa usuaria.

Asimismo, esta última será solidariamente responsable, con las empresas de servicios eventuales de la multa especificada en el primer punto supra.

Garantías

Al momento de solicitarse la inscripción en el registro especial las empresas de servicios eventuales deberán constituir a favor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las siguientes garantías:

1. Garantía Principal: depósito en caución de efectivo, valores o títulos públicos nacionales equivalentes a cien (100) sueldos básicos del personal administrativo, clase A, del CCT para empleados de comercio N° 130/75 para la jornada legal excluida la antigüedad.

2. Garantía Accesorio: Una garantía por una suma equivalente al triple de la que surja del inciso 1). Esta garantía se otorgará a elección de la empresa de servicios eventuales, a través de los siguientes medios:

- Valores o títulos públicos nacionales.
- Aval bancario o garantía real.

3. La garantía principal establecida en el inciso 1), deberá ajustarse antes del 31 de marzo de cada año, a un valor equivalente al cinco por ciento (5%) del total de las remuneraciones brutas abonadas por la empresa de servicios eventuales a sus dependientes en el año inmediato anterior.

4. La diferencia que pudiese surgir de la aplicación del punto 3) deberá integrarse en efectivo, valores o títulos públicos nacionales.

6.- Autoridad de aplicación. Registro de las empresas de servicios eventuales

El carácter de Autoridad Administrativa en orden a las empresas de servicios eventuales, será ejercido en todo el país por la Dirección de Inspección y Relaciones Individuales del Trabajo, la que entenderá en lo relativo a funciones, facultades y atribuciones emanadas del Decreto 342/92, reglamentario de los Arts. 75 a 80 de la Ley 24013; y de la resolución 217/92 y modificatorias.

Serán funciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo:

1. Receptar las Solicitudes de inscripción y la documentación que corresponda.
2. Verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos por el Dto. 342/92.
3. Llevar un legajo individualizado por empresa al que se le asignará un número de orden correlativo.
4. Verificar el cumplimiento del depósito de garantías.

5. Otorgar a las empresas que hubieren cumplimentado los requisitos establecidos el reconocimiento habilitante, que se formalizará mediante resolución fundada suscripta por el Director Nacional de Policía de Trabajo.

6. Proceder previo dictamen jurídico, a la suspensión o pérdida de la habilitación administrativa o cancelación de la inscripción.

Las Delegaciones Regionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederán a receptar las solicitudes de inscripción presentadas por las empresas interesadas, enviando las actuaciones y documentación pertinente a la Autoridad Administrativa Laboral para la substanciación que correspondiere.

7.- Empresas Usuarias. Régimen de retención

“Actuarán como agentes de retención las empresas que ocupen trabajadores a través de empresas de servicios eventuales. La retención deberá practicarse en oportunidad de efectuarse el pago de cada factura que emita la empresa de servicios eventuales”¹⁷.

El importe a retener se determinará sobre los montos facturados por las empresas de servicios eventuales en concepto de sueldos, jornales o cualquier otra denominación con la que se identifiquen las remuneraciones del personal suministrado a las empresas usuarias, aplicando los porcentajes correspondientes a las contribuciones.

Las empresas usuarias entregarán a los sujetos pasibles de retención, en el momento de efectuar las retenciones y por cada una de ellas, un comprobante en el que deberán consignar.

¹⁷ Consulta en Internet:
<http://www.cpcecba.org.ar/media/download/comisiones/laboral/EMPRESASDESERVICIOSEVENTUALES.pdf>

1. Apellido y Nombre, Denominación o Razón Social, Domicilio y C.U.I.T. del agente de retención.

2. Apellido y Nombre, Denominación o Razón Social, Domicilio y C.U.I.T. del sujeto pasible de la retención.

3. Concepto "S.U.S.S.", identificación de la factura e importe sobre el cual se practica la retención.

4. Importe de la retención y fecha en la que se practica.

5. Firma del responsable.

Los agentes de retención depositarán el importe de las retenciones practicadas hasta el penúltimo día del mes, dentro de los tres (3) días de efectuadas las mismas.

8.- Jurisprudencia

I. Empresas de Servicios Eventuales. Solidaridad

C.N.A.T., Sala IV, 15/4/92, "in re", "Vargas, Luciano c/ Kronez":

S.D. 67242

Hechos: Un trabajador es contratado por una empresa de servicios eventuales constituida como persona jurídica, habilitada por el Ministerio de Trabajo e inscripta en el registro pertinente. El empleado es técnico electrónico y la agencia lo contrata para cubrir por el plazo de tres meses la ausencia de otro trabajador en una empresa usuaria.

Al concluir el plazo de tres meses, el empleado al que reemplazaba regresa a sus tareas, pero dado la existencia de otras tareas atinentes a las que realizaba el trabajador, la empresa usuaria le otorga nuevas tareas y continúa trabajando por espacio de un año. Luego, por razones de reestructuración de la empresa, ésta le comunica que las tareas eventuales han concluido y que debe comunicarse con la agencia para que le asigne nuevas tareas. El trabajador concurre a la agencia y ésta le niega tareas

aduciendo que había quedado en forma efectiva en la empresa usuaria; en consecuencia, el trabajador, previa intimación a ambas empresas, se considera despedido.

Análisis: En primer lugar es necesario recordar que el trabajo eventual es aquel, en principio, transitorio y determinado para una tarea extraordinaria, propia o no del giro normal de la empresa y que, fundamentalmente, no tiene perspectiva de continuar. Por otra parte, la jurisprudencia a señalado que no basta con que la empresa de servicios eventuales sea una empresa reconocida al efecto por la autoridad de aplicación, sino que es necesario que los servicios prestados por el trabajador encuadren dentro de las hipótesis contempladas en el artículo 99 de la L.C.T: Del contrato de trabajo eventual: cualquiera sea su denominación se considera que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

Si bien en este caso el trabajador reemplazó por tres meses a un trabajador permanente en la empresa usuaria, lo cierto es que continuó desempeñándose por espacio de un año más. En este sentido y de conformidad con la Ley 24.013, si al reincorporarse el trabajador reemplazado, el contratado bajo esta modalidad continúa prestando servicios (tal como lo plantea este supuesto), el contrato se convierte en uno por

tiempo indeterminado (Art. 90 L.C.T.). En consecuencia, tanto la agencia de servicios eventuales como la empresa usuaria resultan solidariamente responsables por todas las obligaciones laborales emergentes de la relación laboral (Art. 29 Bis).

II. Empresas de servicios eventuales. Personal continuo y discontinuo

CSJN F 299 XXXVII “Faster SRL c/ AFIP” 19/8/04.

Hechos: Frente a la ausencia de registro de la finalización del vínculo eventual de trabajo, persisten las obligaciones por aportes y contribuciones a la seguridad social de la empresa fiscalizada; procediendo, en consecuencia, la intimación de pago de la Administración Federal de Ingresos Públicos a propósito de todo el personal de la firma cuya baja efectiva no se advierte documentada.

La juzgadora cifró su criterio en orden a la continuidad laboral de ocho empleados de la firma en base a meras presunciones, a saber: la ausencia de una baja registrada y de un alta posterior en un empleador diverso, descartando, en su caso, el dictado de medidas para mejor proveer susceptibles de esclarecer los extremos litigiosos, omitiendo apreciar debidamente: 1) la existencia de una ordenada registración de todo el personal permanente -continuo o discontinuo- de la empresa y el abono regular de sus cargas sociales; 2) declaraciones de los ex-trabajadores de la compañía que confirmaron la fugacidad de la relación eventual mantenida y la ruptura del vínculo laboral habido con la sociedad; 3) diversa documentación laboral y contable.

La recurrente añade a lo dicho que en ocasión de presentar su descargo en sede administrativa, el personal tenido en cuenta a los fines de la determinación de deuda trabajó en la compañía escasas horas o días y que, tratándose de los dependientes de una firma de servicios eventuales, su alta movilidad y frecuente cambio no notificado de empleadores, imposibilitó

que su egreso fuera documentado y asentado en la manera requerida por el organismo recaudador.

Finalmente, el fallo no consideró las declaraciones juradas de los dependientes que confirmaban no sólo la finalización del vínculo con las empresas usuarias, sino también la de la relación de empleo con *Faster*, ni se pronunció sobre el contenido de los informes de las prestaciones de servicios de aquellos cuyos datos coincidían con los asientos de los libros acompañados por su parte como pruebas.

Análisis: “En las empresas de servicios temporarios, reguladas por la ley de contrato de trabajo, la ley de empleo y su decreto reglamentario 342/92, además del personal en relación de dependencia con carácter permanente continuo, hay trabajadores que realizan tareas bajo la modalidad de trabajo eventual y quedan vinculados por un “contrato permanente discontinuo”. En este último caso, el empleado debe estar individualizado bajo la modalidad de su contrato, categoría profesional que reviste y tareas que realiza; también se necesita que conste en los libros de la empleadora la fecha de ingreso y egreso en cada destino, la remuneración pactada y el nombre y la denominación social de la empresa usuaria de los servicios.”¹⁸

III. Empleado Directo de una empresa Usuaria. Aplicación del artículo 8 de la Ley 24013.

Fallo “Vásquez, María Laura c/ Telefónica de Argentina S.A. y otro s/ Despido.

Hechos: En este caso la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se reunió en pleno a los efectos de unificar la jurisprudencia sobre la siguiente cuestión: “Cuando de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 L.C.T. se establece que el trabajador ha sido empleado directo de la empresa

¹⁸ Consulta en Internet:
http://www.ucc.edu.ar/portalucc/archivos/File/Derecho/I.D.T./Jurisprudencia/Camara_apelaciones/Boletines_tematicos/art29y29bisdic07.doc

usuaria de sus servicios, se plantea el interrogante de si procede la indemnización prevista en el artículo 8° de la ley 24.013 aunque el contrato de trabajo haya sido inscripto solamente por la empresa intermediaria”. La cámara decidió, por mayoría de sus miembros fijar esa doctrina.

En consecuencia, el plenario alude a trabajadores que, contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas usuarias, son considerados empleados directos de quien utilice su prestación. Se regula la situación disvaliosa para la ley derivada de la registración del contrato de trabajo por un tercero intermediario que no reviste el carácter de beneficiario de la prestación, no siendo en consecuencia legalmente el real empleador. En cuanto a los hechos analizados en el plenario, del mismo se desprende que la reclamante era empleada de una agencia de servicios eventuales asignada a prestar servicios en Telefónica de Argentina S.A. y que ésta no probó que la trabajadora haya sido destinada a cubrir una verdadera necesidad de índole eventual, no cumpliéndose en consecuencia con los extremos legales que habilitan este tipo de contratación.

Análisis: En primer lugar, debemos recordar lo establecido en el artículo 29 de la L.C.T., el cual dispone que: “Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. Por su parte, el artículo 8 de la Ley N° 24.013 dispone que: “El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo”.

Por lo tanto, la multa del artículo citado equivale a un 25% de todas las remuneraciones devengadas desde que se inició la prestación de servicios, en este caso, a favor de la empresa usuaria. Dicha multa sanciona la deficiente registración de la relación laboral, sea esta total o parcial, y se aplica únicamente si el empleado reclama su correcta registración durante la vigencia de la relación laboral y siempre que se le envíe copia de dicho reclamo a la autoridad impositiva (AFIP) dentro de las 24 horas de realizada la intimación a su empleador.

Los fundamentos utilizados por la Cámara para así decidir, aplicando el principio protectorio y el de la primacía de la realidad, son los siguientes:

a) Un contrato de trabajo no ha sido registrado cuando la inscripción no la lleva a cabo el empleador sino una persona “ajena” a la relación laboral y que no es parte de dicha relación.

b) El hecho de que exista un registro laboral efectuado por un sujeto que se atribuya un carácter que no posee, no es eficaz para desplazar la sanción que prevé la Ley N° 24.013 en su artículo 8.

c) La Ley N° 24.013 dispone una sanción dirigida al “empleador”; la ley ha querido que sea el “empleador” el que registre al trabajador y no otro, desde que la finalidad de la ley es la regularización del empleo y el combate del trabajo “no registrado” por la persona que tiene la carga legal de hacerlo, desalentando las prácticas evasoras.

d) La empresa usuaria del servicio es la verdadera, única y real empleadora (la que está obligada, además, a pagar la remuneración, hacer los aportes correspondientes). La intermediaria, sin perjuicio de su responsabilidad solidaria, no lo es, por lo que la inscripción de la relación laboral a su nombre resulta falsa y no cumple el requisito de la Ley N° 24.013. La empresa usuaria, queda incluida en la descripción de “el

empleador que no registre una relación laboral” y, por lo tanto, resulta deudora de la indemnización prevista en el artículo 8 de la citada ley.

e) Otros camaristas entendieron que resultaba irrelevante la registración realizada por el tercero intermediario, al no haber sido la verdadera empleadora del trabajador que fue quien utilizó de sus servicios; toda vez que entendieron que si el dependiente no se encuentra inscripto en los asientos registrales de la empresa usuaria de sus servicios como dependiente directo de ella no existe técnicamente inscripción a los fines de la Ley N° 24.013. Lo esencial no es que el trabajador se encuentre inscripto por la intermediaria, sino que lo sea por su real y verdadero empleador.

IV. Interposición e Intermediación. Solidaridad

Sala 10ª, 30/4/2001, “Rubio, Ethel M., V. Cooperativa de Trabajo 4 de Septiembre Ltda. Y Otro”.

Hecho: En este caso la actora prestó servicios en la planta de YPF y fue contratada a través de una cooperativa de trabajo.

La cooperativa de trabajo que medió en la relación entre el trabajador y la empresa no puede pretextar que no existe relación laboral con su supuesto socio, ya que el aporte de éste no lo fue en una tarea propia de la cooperativa (que no recibió la labor el trabajador), sino que fue en otra distinta y a favor de un tercero que contrató con ella, situación en la que sólo podría considerarse integrante de la cooperativa al personal de la planta central que actúa como proveedora de trabajadores para terceros (objetivo de la cooperativa de trabajo) cumpliendo, en definitiva, funciones como agencia de colocaciones o empresa de servicios.

Análisis: Las cooperativas de trabajo y la provisión de personal a terceros es el caso más común de fraude que se puede enmascarar bajo esa forma, pues la única finalidad de la cooperativa consiste en proveer servicios a terceros. Los interesados recurren a la misma- como una especie de

agencia- a fin de obtener empleo, deben ser socios de ella y ésta, en tal carácter, los envía a terceros (clientes) que les asignan un trabajo efectivo.

V. Contrato Eventual. Responsabilidad. Solidaridad

***CNAT Sala II, Expediente nº 24593/03 sent. 94320 04/7/2006
“Cedrón, Martín c/ Cosméticos Avon SA y otro s/ despido”***

Antes de la Ley Nacional de Empleo no sólo el carácter de la intermediaria sino, además, la real demostración de que se utilizaron los servicios del trabajador para cubrir una necesidad o exigencia transitoria u ocasional, era lo que autorizaba a eximir de toda responsabilidad a la usuaria. Hoy tal posibilidad liberatoria no existe, no solo porque se ha derogado el 3er párrafo del Art. 29 de la L.C.T. (los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas), sino porque además se agrego como articulo 29 bis una disposición que consagra invariablemente la solidaridad de la usuaria respecto de todas las obligaciones nacidas del vínculo que la intermediaria establece con el trabajador contratado, aún cuando la contratación se hubiera efectuado para cubrir una exigencia eventual de aquella. De acuerdo con ello y con lo dispuesto en los artículos 29 y 29 bis de la L.C.T., cabe concluir que ambas codemandadas deben ser consideradas empleadoras de los servicios del actor, o dicho de otro modo, como integrantes de un sujeto empleador pluripersonal (artículo 26 de la L.C.T.).

VI. Contrato eventual. Relación entre las empresas de servicios eventuales y las empresas usuarias

CNAT Sala VII Expte nº 5647/06 sent. 40741 7/3/08 “Pazzaglini, Carlos c/ Sotyl SA y otro s/ despido”

La modalidad eventual de contratación constituye una cesión temporaria de trabajadores propios que realiza una empresa constituida exclusivamente a tal fin para cubrir tareas en empresas usuarias que requieren trabajadores eventuales. Es decir, que por un contrato comercial entre ambas empresas, la primera facilita a la segunda un trabajador propio, con miras a cubrir necesidades propias de su ciclo de producción y por el tiempo que se extienda la eventualidad a afrontar (encontrándose regulada originariamente por el decreto 342/92, derogado por el actual decreto 1694/06, Pub. BO 27/11/06, que establece los requisitos para la constitución de dichas empresas así como las formas y funcionamiento de las contrataciones de este tipo). Mientras estas empresas cumplan acabadamente con los requisitos de ley, ninguna responsabilidad podría caber a la empresa usuaria, pues ambos sujetos de derecho estarían ajustando su actuación a la norma jurídica que las habilita para llevar a cabo el negocio expuesto. Pero, si no se cumpliera alguno de esos requisitos, como por ejemplo que las tareas no fueran eventuales, se produce un verdadero fraude a la ley, porque se ha utilizado el Art. 29 de la LCT como una cobertura generando una tensión entre la misma y el orden público laboral. En consecuencia la usuaria deja de ser tal y pasa a ser empleadora. La empresa de servicios eventuales la acompaña en la solidaridad que, en este caso, el legislador la ha impuesto con fuente legal como sanción.

CAPITULO III

SUBCONTRATACION Y DELEGACION

Sumario: 1.- Concepto. 2.- Evolución del Art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo. 3.- Características de la Solidaridad. 4.- La Subcontratación y Delegación en Argentina. 5.- Jurisprudencia.

1.- Concepto

La Ley de Contrato de Trabajo hace mención de la subcontratación y delegación en su artículo 30 al disponer:

Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo.

Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250.”

La subcontratación de trabajadores puede ser considerada como una compraventa de suministro de trabajo. El empleador, que contrata originalmente al trabajador, proporciona los servicios de éste a un tercero (principal), sin que exista una relación laboral entre estos últimos.

La subcontratación se efectúa principalmente a través de dos formas:

1. Recurrir a la intermediación en la prestación de servicios

Esta modalidad es la forma más característica de subcontratación y consiste en la utilización de mano de obra que no ha sido contratada directamente por la empresa, pero que presta sus servicios en ella.

Aquí se puede encontrar:

- La intermediación de agencias de empleo temporal, ya que en este tipo de empleo el trabajador no tiene ninguna relación contractual con la empresa en la que desarrolla su actividad laboral.

- La utilización de mano de obra externa, mediante la intermediación de un contratista que introduce trabajadores permanentes en la empresa usuaria. En este caso, se traslada el vínculo contractual del trabajo desde la empresa a un intermediario, lo que hace más difícil determinar quién deberá cumplir las obligaciones laborales que establece la ley.

2. A través de la externalización de funciones o "outsourcing"

Se refiere a la delegación o transferencia de una función o actividad que tradicionalmente se ha desarrollado al interior de la empresa, hacia una empresa externa. Así, se pretende obtener la concentración de las funciones propias o especializadas mediante la delegación de tareas en otras empresas.

También se denomina como "trabajo exteriorizado" al realizado fuera del control estricto del empleador, como el caso del trabajo a domicilio.

Aquí la subcontratación opera como una vía de sustitución de la contratación laboral formal y de duración indefinida, reemplazándola por contratos comerciales de prestación de servicios externos.

Lo que caracteriza el fenómeno de la subcontratación, vista como intermediación laboral, es la inexistencia de vínculo directo entre el trabajador que realiza los servicios y la empresa que aprovecha dicha prestación. Esto se debe a la intervención de un tercer intermediario, que hace de colocador de mano de obra respecto de la principal, y de empleador respecto del trabajador. Por consiguiente, en la intermediación del trabajo concurren tres partes:

1. Empresa principal: Es la empresa beneficiaria de los servicios efectuados por el trabajador subcontratado. En virtud de la intermediación, esta empresa ve una reducción en sus costos ya que se desentiende del cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales que emanan de una relación de trabajo. Esta parte puede ser un particular, una empresa o el Estado.

2. Intermediador o subcontratista: Es la persona que se obliga a entregar determinado número y calidad de trabajadores a una empresa usuaria, para que efectúen en ella ciertas funciones, ya sea por un lapso determinado o en forma indefinida.

Usualmente el vínculo que une a la empresa usuaria con el intermediador se perfecciona a través de un *contrato de arrendamiento de servicios*.

Respecto de los trabajadores, el intermediador opera mediante contratos de trabajo, sujetándolos a su dirección como empleador.

3. Trabajador: Es quien que presta servicios a la empresa principal, pero bajo la contratación laboral con el subcontratista. De esa forma, el

vínculo de subordinación lo unirá a la empresa, debiendo ajustarse a sus instrucciones en la ejecución del trabajo, y el *vínculo contractual* lo ligará al intermediador, debiendo dirigirse a él para el pago de remuneraciones y otras prestaciones que derivan del contrato de trabajo.

2.- Evolución del Art. 30 de la LCT

El Art. 30 de la L.C.T., en la primera parte de su texto original, determinó que quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, o cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación a su nombre para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesoria, tenga ésta o no fines de lucro, deberán exigir a éstos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social, durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado. Estamos en presencia de la solidaridad en su máxima amplitud, para quienes cedan o subcontraten la realización de obras o prestación de servicios "que hagan a su actividad principal o accesoria", respondiendo por las obligaciones contraídas por tal motivo con los trabajadores y la seguridad social.

Con las modificaciones introducidas por la ley 21.297, se limitó esa solidaridad "a los trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito". De tal modo quedan excluidas las actividades accesorias, subsistiendo únicamente los trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, siendo en tales casos el empleador o contratista principal "solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con tal

motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción".

En esta materia la C.S.J.N. fijó la siguiente doctrina: "Para que nazca la solidaridad que establece el Art.30 de la L.C.T., es necesario que una empresa contrate o subcontrate servicios que complementen o completen su actividad normal. Debe existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista".

Finalmente, el Art.17 de la ley 25.013, sustituyó el segundo párrafo del Art. 30 de la L.C.T., por el siguiente texto: Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia del pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables el régimen de solidaridad específico previsto en el Art. 32 de la ley 22.250.

3. Características de la Solidaridad

La ley se refiere a las relaciones existentes entre el personal de contratistas y subcontratistas con la empresa principal, estableciendo la solidaridad en las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que une a ese personal con la empresa contratista o subcontratista.

La solidaridad del Art. 30 de la L.C.T. sólo se aplica como una garantía accesoria de la obligación principal. En consecuencia, no puede ejercerse una acción de responsabilidad subsidiaria cuando no se determina la existencia de un crédito contra el obligado principal, y cuando no se haya accionado en forma conjunta contra éste y el deudor solidario.

De esta manera, se presentan dos clases de contratos: uno de derecho privado (civil o comercial) entre el principal y el cesionario o contratista, y otro de derecho laboral entre éstos y su personal.

“A los efectos del establecimiento de la responsabilidad solidaria no existen límites en cuanto a los grados de contratación, ya que cualquiera haya sido el sistema utilizado, la empresa como organización instrumental para el logro de fines económicos deberá responder como beneficiaria de la actividad del personal contratado por los contratistas o subcontratistas”¹⁹

La solidaridad del cedente o contratista con el cesionario y subcontratista, se refiere tanto a los créditos provenientes de la relación de trabajo como a las obligaciones de la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos al tiempo de su extinción. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto por el Art. 136 de la L.C.T. sobre contratistas e intermediarios.

La cesión a que se refiere la ley no tiene vinculación con la transferencia definitiva o cesión transitoria del establecimiento. En este

¹⁹ RUBIO, Valentín, La Reforma Laboral ley 25013, Rubinzal-Cinzoni editores, año 2010), pág 61.

último caso el que transfiere deja de ser titular del establecimiento o explotación aun cuando sea transitoriamente; mientras que en la cesión regulada por el Art. 30 de la L.C.T., el cedente o principal no pierde ese carácter, tratándose únicamente de una separación entre esa titularidad y la responsabilidad laboral.

Es necesario, para que entre a jugar la solidaridad que establece la norma, que la actividad del principal sea la normal y específica propia del establecimiento. Actividad normal y específica es la habitual y permanente del establecimiento, o sea la relacionada con la “unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa” (Art 6º, L.C.T.).

En la observación de los casos que pudieran presentarse deberá tenerse primordialmente en cuenta la naturaleza de la empresa contratista o subcontratista, ya que de los bienes con que cuenta y de la misma actividad que desarrollen sus titulares se dilucidará si se trata de una empresa verdadera que asumen un riesgo y tiene la responsabilidad para afrontarlo, o si se trata de una figura simulada a fin de eludir el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales.

“No se deja de advertir la amplitud conceptual que la ley le confiere al primero al expresar "cualquiera sea el acto que le dé origen" (Art. 30, primer párrafo, L.C.T.), pero esa normativa no alcanza a los contratos administrativos celebrados por la Administración Pública con los particulares o administrados. Cuando se trata de una persona de derecho público, que está fuera del ámbito de validez de la L.C.T., que conforme a sus fines específicos formaliza un contrato administrativo con un particular, la solidaridad del Art.30 de la L.C.T. resulta incompatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trata y con el específico régimen jurídico a que se halla sujeta (Art. 2º, L.C.T.). En consecuencia, en este caso el trabajador del concesionario o particular que celebró el contrato

administrativo, no goza del beneficio de la solidaridad prevista en el Art. 30 de la L.C.T.²⁰.

La solidaridad del citado artículo, dentro de los límites fijados por la norma, surge en el caso de cesión o subcontratación con empresas reales, ya que los casos de fraude o simulación ilícita dan lugar a la responsabilidad directa del principal (Art. 14, L.C.T.).

4. La Subcontratación y Delegación en Argentina

Durante los años noventa, en pleno auge del modelo neoliberal, y debido a la flexibilidad laboral, las empresas comenzaron a implementar diversos mecanismos destinados a aligerar sus organizaciones productivas. Uno de los instrumentos privilegiados fue la subcontratación de actividades o trabajadores.

En principio, la subcontratación o tercerización fue desarrollada por las grandes empresas, cuyas capacidades técnicas y potencialidades económicas les otorgaban la posibilidad de administrar un sistema asentado en la presencia de varios espacios productivos confluentes y trabajadores pertenecientes a distintas firmas. A partir del aumento indiscriminado en la utilización de la subcontratación, distintas visiones respecto a la misma pudieron generar ciertas confusiones en su tratamiento.

Esto último sucede con las palabras tercerización (subcontratación) y terciarización. En este sentido, se advierte que la palabra tercerización se refiere específicamente a la subcontratación de actividades de una empresa principal a una empresa secundaria, para derivar costos operativos y flexibilizar la producción. En cambio, la palabra terciarización corresponde a la derivación al *sector terciario* (comercio minorista y mayorista, al transporte,

²⁰ Consulta en Internet:
<http://www.seoca.org/secretarias/internacionales/apuntes/0119%20Solidaridad.pdf>

a los servicios gubernamentales, las actividades jurídicas, salud, educación, peluquería, cines, etc.) de actividades de la economía que anteriormente eran realizadas por el *sector primario* (actividades extractivas o productivas de recursos naturales: agricultura, ganadería, forestación, minería, pesca, etc.) o *secundario* (transformación de los recursos naturales: industria y construcción).

Otra de las confusiones que se genera es entre la subcontratación y la precarización del trabajo. Esta segunda palabra se refiere a las situaciones en las cuales las condiciones de empleo y trabajo, para algunos trabajadores, se presentan absolutamente deterioradas. Predomina la existencia de contratos a tiempo determinado, con facilidades para su implementación e interrupción; los contratos no registrados o “en negro”; las pasantías; o los contratos a tiempo parcial, es decir, a todas las formas contractuales que se apartan del contrato por tiempo indeterminado y a jornada completa. También son situaciones donde los salarios de los trabajadores son mucho más bajos, hay un deterioro sustancial del medio ambiente de trabajo, o existen malos tratos o actitudes sumamente despóticas del patrón, etc. Debido a que, en la mayor parte de los casos, la subcontratación avanzó de la mano de fuertes reducciones de costos de las empresas, los empleos generados por ellas, fueron bajo condiciones de precarización. Esta realidad, generó la asimilación de un término al otro y, por lo tanto, la confusión por lo que se advierte no necesariamente la subcontratación implica la precarización, ni la existencia de esta última implica la subcontratación.

La subcontratación de empresas (generalmente, pequeñas o medianas –PYMES-), sobre todo para la producción de partes o insumos productivos, suministrados por otras firmas, se puso en práctica de dos formas:

a) incorporando las contratistas en el espacio de producción de las contratantes, es decir, el modelo de fábrica integrada o consorcio modular. En ese caso, la empresa principal conserva para sí el ensamblado final, pero dentro de su propia planta conviven distintos proveedores, a los cuales se suman los proveedores externos. En Argentina, un caso típico fue la planta de la empresa Volkswagen;

b) los contratistas fabrican las partes en sus propias plantas y trasladan su producto a la planta principal, de acuerdo al plan de producción estipulado por esta última. Para la producción, también pueden señalarse los casos de otras automotrices en Argentina, como ocurre en General Motors y Toyota. Si consideramos la combinación entre provisión de partes o insumos productivos y servicios, lo que ocurre en la mayoría de las grandes empresas, es una combinación de ambas metodologías de aplicación de la subcontratación. Es decir, los proveedores de partes las fabrican en sus propias plantas y las envían a la planta principal y los servicios (limpieza, mantenimiento, etc.) son provistos en su misma planta.

Las actividades típicamente provistas por empresas subcontratistas pueden ser:

- Logística
- Limpieza industrial (directamente relacionada con las necesidades de producción)
- Limpieza de los edificios
- Mantenimiento
- Construcción
- Seguridad
- Producción de partes
- Selección de personal
- Call centers

Al producirse la expansión de la subcontratación comenzaron a proliferar PYMES encargadas de proveer los nuevos servicios, antes desarrollados por la misma empresa principal. Surgieron así, nuevas empresas que se encargaron de las tareas de logística, limpieza, mantenimiento, seguridad, etc. En la producción de partes, lograron reinstalarse las PYMES, anteriormente proveedoras de las grandes empresas industriales. Otras, se desarrollaron en función de las nuevas demandas y algunas fueron atraídas, desde el exterior, por las transnacionales que se instalaban en el país, como sucedió, por ejemplo, en el caso de Toyota Argentina.

En las actividades mencionadas anteriormente se ubican los *call centers*. Esta es una nueva actividad que ha alcanzado una vía de desarrollo inusitada en los años noventa. Esto sucedió por la tendencia sobresaliente de las grandes firmas, a priorizar un seguimiento continuo del mercado, el establecimiento de estrategias agresivas de marketing y la despersonalización de la atención al cliente. Cuando el mercado se tornó un espacio de competencia feroz, las empresas multiplicaron los mecanismos para atraer a los clientes, uno de ellos fue una persistente estrategia de marketing, desarrollada a partir de comunicaciones telefónicas con potenciales clientes. Otro de los mecanismos fue el testeo del mercado y sus tendencias por medio de las encuestas telefónicas (esto también fue utilizado por las encuestas electorales o de opinión pública). Al mismo tiempo se promovieron y vendieron servicios que garantizaron atención personalizada, rápida, permanente, y absolutamente eficiente al cliente. De esta forma, sin embargo, la instalación de *call centers* terminó diluyendo la presencia de la empresa frente a quienes, luego de contar con el servicio o haber comprado un producto, efectuaban reclamos.

Asimismo, estos sistemas se implementaron con una gran presencia de trabajadores precarizados (con contratos a plazo), bajo fuertes

presiones de los patrones, (monitoreo permanente, castigos, normas disciplinarias estrictas, etc.) y de tensión al pasar a representar a la empresa ante el cliente y por lo tanto, responder ante las fallas de la misma.

Otro caso interesante de subcontratación se da cuando una firma internacional contrata todo el proceso productivo en el país, incorporando únicamente la marca y el principal insumo. Este es el caso de las grandes marcas de bebidas gaseosas, como Coca Cola o Pepsi. Ellas traen al país solamente la esencia de la bebida y otras empresas nacionales (embotelladoras), se encargan de generar el producto final. Se hace por el sistema de Franquicia, con lo cual se trata de eludir la normativa referida a la solidaridad relativa a la tercerización.

Otra de las formas de tercerizar, parte del trabajo se lleva adelante mediante la contratación de empresas de servicios eventuales, las cuales proveen de personal eventual a otras empresas y se hacen responsables por la selección de los trabajadores, el pago de sus salarios y los demás derivados de la relación contractual, mientras esta persista.

La empresa madre se desentiende, de esta forma, de la necesidad de generar una relación estable con ciertos trabajadores. Así, puede regular sus planteles de acuerdo a las necesidades productivas coyunturales, contratando eventualmente a una parte de sus trabajadores. Este tipo de subcontratación no debe ser confundido con las empresas que se dedican únicamente a la selección de personal. Estas últimas, solamente actúan en esta tarea y luego, los empleados (generalmente, puestos técnicos, jefaturas o gerencias) pasan a depender de la empresa madre.

“En Argentina también se implementó, como una forma de tercerización o externalización de tareas, la contratación de trabajadores independientes. Generalmente, se trata de profesionales o estudiantes universitarios que son contratados por las empresas para una tarea específica o por un plazo determinado (en ocasiones los contratos se

renuevan por varios períodos), se paga un monto definido de dinero y se le exige al trabajador que entregue a cambio una factura personal. Para esto, el trabajador se debe inscribir en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y pagar allí sus propios impuestos (monotributo), realizar sus propios pagos a la Seguridad Social y contratar un servicio de salud.

Si bien esto puede ser entendido como una forma de subcontratación, para la legislación argentina (Ley de Contrato de Trabajo nº 20.744), si estos trabajadores cumplen con una jornada diaria, trabajan en el local del patrón, bajo directivas emanadas del patrón, se trata directamente de una situación de fraude laboral, como contrato no registrado o "en negro"²¹.

5.- Jurisprudencia

I. CS, Buenos Aires, 15-04-1993. — "Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro" (R. 317.XXIII).

Síntesis: Contra la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que confirma parcialmente la de primera instancia, haciendo extensiva la condena de pago de salarios e indemnizaciones motivadas en la ruptura de la relación laboral habida entre el actor y la demanda principal, la codemandada (Pepsi Cola Argentina S.A.C.I.) dedujo el recurso extraordinario federal cuya denegación dio origen a esta queja.

Análisis: El actor se hallaba vinculado laboralmente a la Compañía Embotelladora Argentina S.A., empresa dedicada, según surge de la sentencia de primera instancia, a la fabricación, venta y distribución de gaseosas de la línea Pepsi en la Capital Federal y Gran Buenos Aires.

²¹ BATTISTINI, Osvaldo, La subcontratación en Argentina, Editorial Imprimac, (Buenos Aires, 2010), Pág. 7.

La recurrente se dedica a elaborar los concentrados de las bebidas gaseosas, vendiéndolos a su vez a otras empresas. Compañía Embotelladora compraba a Pepsi Cola Argentina S.A.C.I. esos extractos, elaboraba el producto final y lo vendía y distribuía.

La recurrente al expresar agravios sostuvo que su actividad normal se limitaba a fabricar el concentrado, sin vincularse en absoluto con la fabricación y ulterior distribución de las gaseosas, realizada por una empresa jurídicamente independiente, cual es Compañía Embotelladora Argentina S.A. A su vez, afirmó, sin que haya sido controvertido por la contraparte, que Pepsi "no participa en manera alguna en la distribución, dirección o supervisión de la actividad desarrollada por Compañía Embotelladora Argentina". Por ello, consideró que no había mediado la contratación o subcontratación prevista por el artículo 30, L.C.T. En apoyo de esta consideración, argumentó que no obstaba a ello el hecho de que el objeto social de Pepsi estuviera formulado en términos amplios (fabricación, industrialización, destilación y/o comercialización de toda clase de concentrados y/o licores y/o bebidas alcohólicas o no; compra, venta, consignación, fabricación, importación, exportación, transporte, almacenaje y distribución de productos y mercaderías de todo tipo y clase y materias primas industrializados o no), entendiéndose que la norma laboral no se refiere al objeto sino a la actividad social.

Fallo: No corresponde la aplicación del artículo 30 de la L.C.T. toda vez que un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución. No media en el caso la contratación o subcontratación prevista en el artículo 30 de la L.C.T., pues los trabajos y servicios de Compañía Embotelladora no corresponden a la actividad normal y específica de Pepsi Cola Argentina S.A.C.I., cual es la fabricación de los concentrados. En el caso no se ha probado vinculación jurídica entre las accionadas. Tampoco

que Pepsi tuviera participación de algún tipo en la actividad de Compañía Embotelladora. El solo hecho de que la primera provea a la segunda de materia prima no compromete, por sí mismo, su responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales de la segunda en los términos del artículo 30 de la L.C.T. .

Por ello, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se rechaza la demanda respecto de Pepsi Cola Argentina S.A.C.I.

II. Domínguez María Noel c/La Gastronomía SRL. y Otro s/despido, C.N.A.T., Sala II, 15/9/04.

Síntesis: Carrefour Argentina S.A., quien fuera condenada en forma solidaria en el pronunciamiento de grado, apela la solución brindada, al sostener que –a su criterio no se habrían acreditado eficazmente en las presentes actuaciones los presupuestos contenidos en el Art. 30 de la L.C.T.

Critica la valoración de las pruebas producidas, remarcando que conforme surgiría del contrato comercial acompañado y celebrado entre ella y la empleadora La Gastronomía SRL., esta última se obligaba a prestar el servicio de comedor para el personal del hipermercado, en el espacio destinado a tal fin, facturando dicho concesionario mediante la caja registradora de su propiedad.

Asimismo puntualiza que la actividad normal y específica de la codemandada no coincide con su objeto principal (conjunto de servicios o de productos producidos por la empresa, con destino a sus clientes), el que señala fue confundido con un beneficio social para los trabajadores de la empresa, alegando que en el caso de que el comedor dejara de funcionar, la actividad normal y habitual no se vería perjudicada ni perturbada.

Asimismo, reseña que la actividad desplegada por la accionante resultaría secundaria, accesoria, accidental o concurrente y no específica y, en tal marco, no genera la responsabilidad solidaria consagrada en el art. 30 de la L.C.T., a lo que añade que tal como se destacara en el pronunciamiento dictado en la instancia previa, la accionante jamás se desempeñó en relación de dependencia directa con ella, insistiendo en la ausencia total de responsabilidad directa y también solidaria de su parte, en tanto no existió subordinación técnica, jurídica ni económica, de la actora con su parte.

Extiende su queja a la condena impuesta en orden a la entrega a la parte actora de los certificados previstos por el Art. 80 de la L.C.T., ya que considera que su parte no resulta obligada –ni laboral ni previsionalmente– respecto de la accionante. Destaca que la actora se encontraba debidamente registrada en la empresa Gastronomía SRL., en tanto que no existió en cabeza de la recurrente la obligación de efectuar los aportes y contribuciones que –en definitiva ha efectuado la codemandada.

Fallo: En efecto, en primer lugar corresponde dejar sentado que no resultan atendibles las argumentaciones derivadas de su carácter de no empleadora, así como también las que se fundan en el análisis de la actividad normal, habitual y específica de la recurrente, en tanto que dichas manifestaciones no se vinculan o no se relacionan –exclusivamente– con los hechos litigiosos, analizados detenidamente en la sentencia de grado, pues corresponde al respecto puntualizar que la condena impuesta a la recurrente fue declarada –exclusivamente en el marco de lo previsto en el primer supuesto contenido en el Art. 30 de la L.C.T..

Se concluye que en el presente caso se configura la hipótesis contemplada en primer apartado del Art. 30 de la L.C.T y que permitiría concluir acerca de la responsabilidad solidaria de la quejosa, aspecto analizado y que merece ser confirmado, en tanto que la misma recurrente reconoce haber cedido parte del establecimiento habilitado a su nombre,

para que la codemandada La Gastronomía SRL. cumpla con su objetivo, o sea prestar servicio de comedor al personal de la cedente, sin que se advierta que en momento alguno la quejosa hubiera invocado o acreditado, la cancelación de la habilitación –aunque sea parcial del espacio físico donde la accionante cumplía su débito laboral, por lo que cabe concluir sin mas que, de dicha cesión parcial del establecimiento, se desprende la responsabilidad solidaria que impone el Art. 30 de la L.C.T., primera parte, dado que todas las instalaciones y muebles del sector del establecimiento destinado a comedor del personal, eran propiedad de la titular del establecimiento.

La quejosa cuestiona la condena por la entrega de los certificados previstos por el Art. 80 de la L.C.T. a la accionante y al respecto si bien se advierte que la trabajadora no fue dependiente directa de la recurrente, lo cierto y concreto es que la responsabilidad solidaria dispuesta en la norma citada se extiende a todas las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, y ello ciertamente incluye el otorgamiento de los certificados analizados en la especie, pues la norma que regula dicha obligación alude a que los que ceden –total o parcialmente un establecimiento habilitado a su nombre deberán exigir del cedente el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de la Seguridad Social, así como también prevé la circunstancia de que se extienda la solidaridad respecto de aquellas obligaciones contraídas con motivo del contrato de trabajo y de la Seguridad Social.

Por lo expuesto precedentemente corresponde confirmar el pronunciamiento dictado en la anterior instancia, en todo lo que fuera motivo de críticas y agravios.

**III. Wangler Nancy Estela c/Tecno Consult SA. y Otro s/despido,
C.N.A.T., Sala III, 8/3/04.**

Síntesis: La accionante apela porque se interpreta erróneamente el artículo 30 L.C.T.

Fallo: Sostiene el juez de grado que el actor en Tecno Consult S.A. realizaba tareas correspondientes a la actividad normal y específica propia de Telecom Personal S.A., lo que – en virtud de lo previsto en el Art. 30, L.C.T. – torna operativa la extensión de solidaridad a ésta, pues – como lo señala la recurrente – tal extensión de responsabilidad no está condicionada a la enunciación por parte de la actora de los incumplimientos de la principal. Nótese, en este aspecto, que la obligación de control que el párrafo segundo del Art. 30 (texto según Ley 25.013) impone al principal no puede ser interpretada como “de medio”, sino que importa un compromiso de aquélla en lograr que la cesionaria adecue su comportamiento a las previsiones de las normas laborales y previsionales aplicables; en otros términos, se trata de una obligación de resultado referida al fiel cumplimiento de las normas referidas por parte de la cesionaria cabe confirmar el fallo de grado en este punto, pues no es posible entender que la actividad de comercialización de los servicios y productos de Telecom Personal S.A. (tarea realizada por Tecno Consult S.A.) no integren su actividad normal y específica propia por cuanto sin ella no podría lograr ganancias, que es el fin último de toda sociedad comercial.

IV. CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, CAPITAL FEDERAL. Sala 07 GOMEZ, JOSE ORLANDO c/ FUNDACION TEATRO COLON DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES s/ DESPIDO SENTENCIA del 25 DE ABRIL DE 2012

Síntesis: El actor ha prestado servicios en relación de dependencia para la demandada, y cabe concluir que lo ha hecho en las funciones y eventos que la misma llevó a cabo en las instalaciones de un tercero. En ese

marco, los contratos de locación de servicios, demuestran que además el tercero citado participó activamente en la configuración del fraude a las normas laborales vigentes, ello por cuanto no contrató al actor como empleado público, y permitió que se desempeñara para la demandada a través de un contrato no registrado.

Fallo: En consecuencia, corresponde hacer extensiva la condena al tercero citado, con fundamento en el Art. 30 LCT, en tanto no cabe duda que las tareas prestadas por el actor para la demandada estuvieron relacionadas con una actividad que es normal, específica y propia del tercero y cuya explotación fue subcontratada a la demandada en autos.

V. CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, CAPITAL FEDERAL Sala 08 Pereira, Juan José c/ Agudia SRL. y otro s/ Ley 22.250.SENTENCIA, 2977/200 del 10 DE FEBRERO DE 2006

Síntesis: La codemandada es una empresa dedicada a la exploración y explotación petrolífera, que contrató con la demandada principal la construcción de obras civiles, la instalación y montaje de sistemas necesarios, por razones técnicas y de seguridad, para la actividad petrolera, y otros accesorios, destinados a alojamiento. No contrató con la empresa de la construcción trabajos o servicios correspondientes a su actividad específica, fraccionándola o generando una unidad técnica de ejecución entre ambas.

Fallo: En el caso el empresario de la construcción realiza la obra y, terminada y recibida, ninguna vinculación permanente establece con la explotación de la unidad productiva. De allí que no deba considerarse a la empresa petrolera solidariamente responsable en los términos del Art. 30 LCT.

VI. CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, CAPITAL FEDERAL. Sala 03 Nocito, Roberto y otro c/ Tibbett & Briten Group Argentina S.A.y otro s/ despido. SENTENCIA, 8264/200 del 15 DE FEBRERO DE 2006

Síntesis: La actividad específica de la codemandada (refinería de Maíz) comprende la elaboración de distintos productos comestibles para su posterior comercialización.

Fallo: No resulta posible cumplir con esta última etapa de su actividad sin hacer uso de los medios de transporte de los accionantes, que lleven la mercadería a los clientes, de lo que resulta usual que las mercaderías por ellos adquiridas le sean entregadas en sede de sus respectivos negocios. Por ello cabe considerar solidariamente responsable en los términos del Art. 30 LCT a la codemandada toda vez que el transporte de mercadería constituye una actividad normal y específica de la misma.

VII. CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, CAPITAL FEDERAL. Sala 03 Chazarreta Héctor Edgardo c/ Emparte SRL y otros s/ despido. SENTENCIA, 90402 del 26 DE NOVIEMBRE DE 2008

Síntesis: En el caso, el actor demandó con fundamento en el Art. 30 LCT a Franquicias Argentinas S.A., Sólo Empanadas S.A. y a Emparte SRL, alegando que constituían un grupo económico con una unidad técnica de ejecución.

Fallo: Cuando existe un contrato de franquicia no resultan aplicables -en principio- las disposiciones del Art. 30 LCT toda vez que las dos partes son independientes una de otra, los franquiciados actúan en su propio nombre y a su propio riesgo, y el franquiciante no ejerce ningún control sobre los dependientes de aquél. En estos contratos no se cede un

establecimiento ni se subcontrata la realización de obras o servicios que hagan a la actividad principal o accesorio del franquiciante, tampoco hay cesión de derechos y de obligaciones.

VIII. CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, CAPITAL FEDERAL. Sala 08 Ríos, Marta Avelina c/ SANITOR SRL y otros s/ despido. SENTENCIA, 38069 del 28 DE FEBRERO DE 2011

“Corresponde atribuir responsabilidad solidaria, en los términos del Art. 30 LCT, a la UADE por las obligaciones laborales contraídas por la empresa de limpieza que contratara, ya que las tareas de aseo o limpieza de un establecimiento educativo complementan y completan el servicio que presta. Resulta imposible pensar que una facultad de la magnitud de la UADE, con numerosa concurrencia de estudiantes que asisten, pueda prestar sus servicios sin el aseo o la limpieza respectiva. Dicho establecimiento educativo necesariamente debe mantener la limpieza del edificio por medio de empleados propios o a través de terceras empresas y ello es así por cuanto dichas obligaciones no pueden ser sustraídas del servicio que presta a la comunidad, es decir, estos servicios resultan coadyuvantes y complementarios de la actividad que desarrolla”²².

IX. CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, CAPITAL FEDERAL. Sala 09 Gómez Florencia René c/ Punto Trading S.A. y otro s/ despido”. SENTENCIA, 16188 del 31 DE MARZO DE 2010

“No se configuran los requisitos del Art. 30 LCT ante el caso de una trabajadora que se desempeñaba bajo las órdenes y dependencia de una empresa que explotaba un comercio dentro de las instalaciones del Shopping

²² Consulta en Internet: www.pjn.gov.ar/publicaciones/00001/000345774.pdf

Abasto, prestando tareas consistentes en la venta de productos de merchandising del club Boca Juniors. El objeto social de dicho Shopping es el de inversión, explotación y desarrollos inmobiliarios, inversiones mobiliarias, construcción y/o explotación de obras, servicios y bienes públicos, creación, desarrollo y operación de emprendimientos, sitios o proyectos vinculados a Internet. Por lo que parece claro que las tareas de la reclamante no pueden considerarse pertenecientes o propias del giro normal y específico de la actividad de dicha codemandada”²³.

²³

Consulta en Internet: www.pjn.gov.ar/publicaciones/00001/000345774.pdf

CAPITULO IV

EMPRESAS SUBORDINADAS Y RELACIONADAS

Sumario: 1.- Concepto. 2.- Alcance del Artículo 31 L.C.T. Solidaridad. 3.- Caracteres de las empresas subordinadas y relacionadas. 4.- Jurisprudencia.

1.- Concepto

Las empresas relacionadas, controladas y controlantes, y el conjunto económico, son empresas que, a pesar de tener personalidad jurídica propia e independiente, están relacionadas o subordinadas entre sí a través del control accionario, de la administración y dirección, o son empresas controladas, o cuando conforman un conjunto económico de carácter permanente que serán consideradas solidariamente responsables de las obligaciones laborales y de la seguridad social contraídas, en la medida en que se hayan producido maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

“Existen empresas que están relacionadas con otras pues éstas realizan un control accionario, teniendo en esas acciones una mayoría absoluta o relativa, lo que en general puede ocurrir en las sociedades anónimas”²⁴.

Otro caso de relación subordinada de una empresa hacia otra es cuando sus resoluciones dependen de las decisiones que tome otra empresa, por ejemplo cuando una de ellas le brinda sus servicios a otra de modo exclusivo.

En otras situaciones, la relación surge por provenir todas las empresas de un tronco común, por ser una red o cadena comercial, por tener un directorio único, o accionistas comunes, conformando un conjunto económico.

Estas empresas al no poseer la calidad de sucursales de la empresa matriz, pueden cometer maniobras fraudulentas, con lo cual la ley

²⁴ Consulta en Internet: <http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/empresas-relacionadas#ixzz3G51fq2hd>

se ha visto en la necesidad de proteger a sus empleados y a los organismos de recaudación.

A ellas se refiere el artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo número 20.744 de la República Argentina, cuando expresa la solidaridad ente empresas subordinadas o relacionadas. Dice que en el caso de que existan empresas (una o más) con personería jurídica propia, pero que se hallaran dirigidas, controladas o administradas por otras, o relacionadas permanentemente conformando un conjunto económico, serán solidariamente responsables por las obligaciones que cada una contraiga con sus trabajadores respectivos y ante las entidades de seguridad social, si hubiere existido conducción temeraria o fraude en su conducción.

2.- Alcance del Art. 31. Solidaridad

La responsabilidad emergente de las relaciones laborales y las obligaciones de la seguridad social de cada una de estas empresas está consagrada en el Art. 31, LCT, al disponer la responsabilidad solidaria con sus trabajadores cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

El fraude laboral es requisito esencial para que se configure la responsabilidad establecida en el mencionado artículo, pero no debe probarse el dolo del empleador o su intención fraudulenta, ya que es suficiente que la conducta del empresario denote la violación de las normas del derecho del trabajo.

Es decir, que para que se verifique lo previsto en el Art. 31 LCT y se extienda la responsabilidad deben darse algunos de estos presupuestos:

1) Maniobras fraudulentas, es decir aquellas conductas tendientes a burlar los derechos del trabajador por medio de empresas relacionadas o subordinadas, traspasos, artificios con la finalidad de sustraerse a la

obligaciones laborales o de seguridad social., por ejemplo cuando se haga aparecer al trabajador como empleado de una empresa en la que efectivamente no presta servicios con la finalidad de evitar la aplicación de un convenio colectivo de trabajo o para fraccionar su antigüedad.-

2) Conducción temeraria, cuando se trata de una manejo de la empresa irresponsable y que por negligencia, imprudencia, o dolo se ocasione un daño al trabajador. Por ejemplo, la insolvencia del empleador por maniobras imprudentes o vaciamiento de una de las empresas que la integran.

3) Conjunto económico de carácter permanente, se da cuando hay una efectiva comunidad económica y de intereses, lo que puede configurarse bajo la forma de sociedades controladas bajo cualquier otra forma, en tanto no dañe a terceros y particularmente que no desconozca los derechos laborales.

El elemento esencial para determinar si hay conjunto económico de carácter permanente es que exista control de dirección, tiene que darse una efectiva subordinación económica en la cual la empresa periférica pierde su independencia para actuar como ente con capacidad propia.

En este punto se encuentran excluidas las uniones transitorias de empresas.

Al extender la responsabilidad solidaria entre empresas independientes pero ligadas entre sí, lo que busca el legislador es evitar que se eludan, con maniobras fraudulentas, las responsabilidades laborales y de la seguridad social de una cuando las otras quedan al margen sin ser alcanzadas por una misma autoridad que las controla.

La finalidad del Art. 31 es evitar la evasión de responsabilidades por intermedio de acciones fraudulentas de las empresas independientes o con personalidad jurídica propia, que en realidad están ligadas entre sí por las figuras de control.

3. Características

Serán más fáciles de distinguir según el tipo de empresa al cual se encuentre subordinada o relacionada. Encontramos Así

“1- Control accionario: son las empresas que se encuentran dirigidas o conducidas por otra u otras, en función de ejercer el control de mayorías relativas o absolutas sobre el paquete accionario, y con ello, se puede ordenar su destino a través de los resortes que el tipo legal permita. Normalmente se trata de sociedades anónimas, en donde la sociedad o sociedades que detentan la mayoría pueden, por ejemplo, designar a los miembros del directorio, y a través de el, a los gerentes que conducen a la compañía.

2- Administración o dirección: son las empresas cuya administración o dirección dependen de la resolución de otra que ejerce sobre la primera alguna de las formas legales que permiten controlar sus destinos. Puede tratarse de una hipótesis en donde los controles no tienen relación con el manejo accionario, pero están cautivas, como es el caso de la compañía que solo le presta servicios a una empresa de forma exclusiva, ya sea por los contratos que suscribió o por los tipos de prestaciones que realiza.

3- Controladas y controlantes: son las empresas que se vinculan por medio de distintos mecanismos (accionarios, contractuales, de complementación, de objeto transitorio común, etc.) en donde una de ellas dirige y conduce los destinos de la otra.

4- Conjunto económico: es el caso de las empresas que responden a un tronco común, ya sea porque son comunes los accionistas locales o internacionales o cuentan con el mismo directorio, o en su caso, porque son parte de una cadena de interrelaciones jurídicas, económicas, financieras y de producción. En la actualidad se utilizan las más variadas combinaciones

societarias con el fin de que las organizaciones se relacionen, interactúen y se expandan o contraigan conforme a su estrategia de negocios”²⁵.

“El conjunto económico se presenta en los siguientes casos: a) cuando existe una unidad, un uso común de los medios personales, materiales e inmateriales; b) cuando una empresa está subordinada a otra, de la que depende económicamente directa o indirectamente; c) cuando las decisiones de una empresa están condicionadas a la voluntad de otra o del grupo a que pertenezca”²⁶.

Algunos autores sostenían que la existencia de grupo económico se da cuando una empresa está en condiciones de determinar, con caracteres de cierta continuidad y permanencia, y por su propia voluntad disponer las normas directrices de su gestión a otra empresa.

Existe el control, que puede ser externo si es que hay una preponderancia por potencia económica, que es lo que se suele dar en el contrato de concesión; el concedente generalmente es una gran empresa. Y también puede ser un control interno, lo que lleva a sociedades controladas y a la normativa específica sobre ello.

El conjunto económico se da cuando hay una efectiva comunidad económica y de intereses, lo que puede configurarse bajo la forma de sociedades controladas o bajo cualquier otra de las formas que libremente adopten los que intervienen en las respectivas relaciones económico-societarias de que se trate. Ello es legítimo en tanto no dañe a terceros; y particularmente que no desconozca los derechos laborales bajo formas fraudulentas.

Para determinar si hay conjunto económico de carácter permanente el elemento esencial es que exista control de dirección (interno o externo), no el de la administración que está sujeto a aquél; la facultad de dirección y

²⁵ DE DIEGO, Julián A. op. Cit. Pág. 153.

²⁶ GRISOLIA, Julio Armando, op. Cit. Pág. 378.

administración no se ejerce libremente, sino que responde a directivas que las autoridades aparentes del ente reciben de la central del grupo que integran.

De cualquier manera, lo decisivo es que a pesar de la aparente libertad del ente subordinado, no puede ejercerla y se comporta como un apéndice del otro, que la dirige.

Existe control externo cuando la influencia es de tal magnitud que se traduce en un auténtico dominio por el que la dirección de las otras empresas cede a las directivas que se le imparten de hecho y cuya aceptación es un requisito para poder sobrevivir. Tiene que darse una efectiva subordinación económica en la cual la empresa periférica pierde su independencia para actuar como ente con capacidad propia.

Diferente es el caso de una empresa concesionaria que se debe ajustar en el cumplimiento de su actividad a ciertas directivas, pero que no impiden mantener la dirección de los negocios sociales.

El control interno se ejerce mediante el manejo de las cuestiones internas que expresa la voluntad social. Por ejemplo, la posesión de todo el capital social o del mayoritario que da la posibilidad de ejercer el control del ente jurídico sumado a otros elementos que acrediten que se ha ejercido un real sometimiento de la empresa a la decisión de una persona física o jurídica que al efecto se ha valido del dominio del directorio de aquella para imponer su control.

“Cabe destacar que el Art. 31, a diferencia de lo que establecía el original Art. 33 ley 20744, no se refiere a los grupos de carácter accidental, sino sólo a los permanentes. Esta norma era evidentemente protectoria, ya que era suficiente para que existiera solidaridad la sola acreditación de que se trataba de empresas integrantes de los denominados grupos económicos.

Esa permanencia que impone el legislador se contrapone, con la mera provisionalidad de la vinculación de los sujetos involucrados con las

denominadas “Uniones transitorias de empresas”. Jurisprudencialmente se ha resuelto que las UTE (Uniones Transitorias de Empresas) no son sociedades ni sujetos de derecho, no responden solidariamente por los actos y operaciones que realicen, no siéndoles aplicable el Art. 31 (LCT) toda vez que no son un conjunto económico de carácter permanente.

Cuando una UTE es empleadora, la relación se da con los integrantes de ella, quienes responden frente al dependiente en los términos acordados, por lo que no hay solidaridad entre ellos si no está convenida (Art 381, LSC) y, de omitirse toda estipulación al respecto, responderán en partes iguales (Conf. Arts 690 y 691, CCiv.)²⁷.

4. Jurisprudencia

I. Causa “Galiñenes Gustavo José y otros c/ Juan Samra SRL. y otros s/despido” (Junio de 2011)

La Cámara del Trabajo, integrada por los vocales Luis Catardo y Víctor Pesino, confirmó una sentencia de primera instancia que rechazó la extensión de la condena por despido respecto de una empresa que formaba parte del mismo grupo económico que la empleadora de los actores.

La Sala VIII del Tribunal Laboral explicó que el atraso en el pago de la remuneración era un hecho que no necesariamente implicaba la dedicación del conjunto empresario a producir maniobras fraudulentas ni una conducción temeraria, sin perjuicio de tratarse de un incumplimiento puntual a las normas laborales.

En el caso, un grupo de trabajadores se colocaron en situación de despido indirecto debido a los atrasos de la empresa empleadora en el pago de los salarios. Al realizar ante la Justicia sus reclamos indemnizatorios, los

²⁷ Ibídem, Pág. 379.

individuos solicitaron que la condena se extendiera en forma solidaria a otra persona jurídica que formaba parte del mismo grupo económico.

En primera instancia los reclamos resarcitorio por el despido indirecto fueron acogidos. Sin embargo, la pretensión de que la condena fuera extendida a la otra entidad del mismo conjunto empresario fue denegada. Entonces, los actores apelaron esta decisión.

En primer lugar, la Cámara del Trabajo afirmó que correspondía dejar sin efecto la extensión de la condena a los codemandados y herederos de la demandada, pues el supuesto de atrasos en el pago era “un hecho que no implica la dedicación del conjunto a producir maniobras fraudulentas, ni su conducción temeraria”.

Tal apreciación es razonable “después de tantos años de explotación de la empresa y de antigüedad de los empleados, sin perjuicio de constituir un incumplimiento puntual a normas laborales”, agregó el Tribunal Laboral.

Acto seguido, la Justicia de Alzada señaló que “no existió prueba sobre una maniobra tendiente a disminuir la responsabilidad patrimonial de alguna de las empresas relacionadas, con la finalidad de defraudar a los acreedores”.

“La empresa, entendida como estructura u organización instrumental de medios materiales, inmateriales y personales destinados al logro de sus fines, sean económicos o benéficos, es la que determina las relaciones sociales que se dan dentro de su esfera, explicó el Tribunal Laboral.

Luego, la Cámara del Trabajo agregó que *si cada una de las empresas tiene un fin estructural independiente se infiere la presencia de una*

*doble unidad empresarial, esto es, dos empresas con relaciones de productividad diferenciadas*²⁸.

“Cada una de las sociedades demandadas son titulares de una empresa u organización empresarial distinta, son empresarios, una está dirigida a una función relacionada con el despacho aduanero, y la otra, a la actividad agropecuaria”, especificó el Tribunal de Apelaciones.

Asimismo “otro hubiera sido el enfoque si la finalidad de una de las empresas fuera ficticia y no operara en el mercado de la manera que se enuncia”, aseveró después la Justicia de Alzada.

Dicho aquello, el Tribunal Laboral añadió que “en los casos de empresas relacionadas o subordinadas, o que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, rige el artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo”.

Esa norma impone a las empresas una “responsabilidad solidaria por los créditos de los trabajadores, sólo cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria, extremos que no se advierten en el caso”, precisó la Cámara del Trabajo.

Por lo tanto, el Tribunal de Apelaciones en lo Laboral decidió confirmar la sentencia apelada, rechazar la apelación deducida por los demandantes e imponer las costas según el orden causado.

II. Causa “Arico Sergio Daniel c/ Texturand S.A y otros s/ despido” (Noviembre de 2010)

“Al determinar la existencia de maniobras fraudulentas dirigidas a fraccionar la antigüedad del trabajador, la Cámara Nacional de Apelaciones

²⁸ Consulta en Internet: <http://www.diariojudicial.com/fuerolaboral/Despidos-la-solidaridad-entre-empresas-no-es-tan-clara-como-parece--20110812-0002.html>

del Trabajo determinó que resultaba aplicable a las sociedades codemandadas la solidaridad establecida por el artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En los autos caratulados “Arico Sergio Daniel c/ Texturand S.A. y otros s/ despido”, las demandadas apelaron la sentencia de primera instancia que admitió la existencia de un conjunto económico en los términos del artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo y que tuvo por acreditados los extremos rupturistas invocados por el accionante”²⁹.

La Sala IX rechazó el recurso presentado al considerar que existen en el presente caso elementos que permiten formar convicción en el sentido de que el vínculo contractual que interesa se dio bajo el marco de actuación de un conjunto económico en el que mediaron maniobras fraudulentas.

Los camaristas encontraron acreditado que “el accionante se desempeñó sin solución de continuidad para las sociedades codemandadas, que se dedican a la misma actividad -venta de indumentaria-, comunicando su renuncia al final de cada período -extremo éste que arriba firme a la Alzada”.

A su vez, resaltaron que las codemandadas reconocieron en la causa desarrollar su actividad en el mismo domicilio y tener el mismo apoderado.

En la sentencia del 16 de noviembre de 2010, los magistrados concluyeron que “*la conducta de las sociedades codemandadas, en razón de la existencia de maniobras fraudulentas dirigidas a fraccionar la antigüedad del trabajador, implicó un supuesto de evasión de las normas laborales que torna aplicable la solidaridad establecida por el Art.31 de la L.C.T*”, por lo que confirmaron la sentencia apelada.

²⁹ Consulta en Internet: <http://www.abogados.com.ar/confirman-responsabilidad-solidaria-de-las-codemandas-por-maniobras-para-fraccionar-antigüedad-del-trabajador/7463>

**III. Causa “Cafora, Carlos c/ Molto S.A. y otros s/ despido”
(Septiembre de 2008)**

“Un trabajador que se desempeñaba como gerente de recursos humanos en una de las sociedades del grupo -dedicada a construcciones civiles- fue trasladado a otra de las sociedades cuyo objeto era la producción y comercialización de alimentos, como gerente de logística, donde comenzó una nueva relación laboral.

Al momento de ser desvinculado, promovió un juicio procurando cobrar las indemnizaciones por despido contra la empresa para la cual trabajaba. Sin embargo, también demandó en forma solidaria a otras empresas vinculadas a su empleadora directa, con quien conformaban un conjunto económico”³⁰.

El tribunal tomó especialmente en cuenta que el trabajador había prestado tareas en distintos períodos para las empresas demandadas y que éstas funcionaban en el mismo lugar, con las mismas autoridades y que había empleados que desempeñaban trabajos simultáneamente para aquéllas.

"Dos o más sociedades conforman un conjunto económico permanente cuando a la comunidad de capitales o directores que hay en las empresas integrantes de aquél se añade la comunidad de personal, el que es intercambiable y pasa –siguiendo a las necesidades del servicio- de una sociedad a otra, de modo que queda configurada una sola relación laboral que vincula al trabajador con aquellas", dijo el juez.

Por lo tanto, el juez dio lugar a la demanda y condenó a las sociedades solidariamente a abonar las indemnizaciones correspondientes.

³⁰ Consulta en Internet: <http://www.iprofesional.com/notas/80064-Solidaridad-condenan-a-empresas-vinculadas-por-el-despido-de-un-trabajador>

IV. Causa “Delgadillo Linares, Adela c/Shatell S.A. y otros” (abril de 1997)

En este caso la trabajadora se desempeñó para la S.A. empleadora, que le pagaba una parte de la remuneración en negro. Demanda a la sociedad anónima empleadora (que se encontraba en quiebra y a dos personas en su carácter de directivos, socios, gerentes, administradores o controlantes de ella, por el pago de las indemnizaciones por despido encausado y las multas de la ley 24.013.-

En Primera Instancia el Juzgado rechazó la extensión de la responsabilidad a los integrantes de la sociedad, pero el Fiscal General del Trabajo dictaminó que correspondía tal extensión de la condena por aplicación de los Arts. 54 y 274 de la Ley de Sociedades 19.550, por cuanto se habría creado una hipótesis automática de la caída del velo societario en supuestos de ilicitud, que como en el caso concreto, excede el mero incumplimiento de las obligaciones emergentes del contrato, al relacionarse con la indebida instrumentación de los importes remuneratorios reales, configurándose fraude laboral .-

La Sala III sostiene que la conducta de la empleadora constituye un típico caso de fraude laboral y provisional ya que tiene por objeto y efecto disminuir ilegítimamente la incidencia del salario normal en las indemnizaciones y en los aportes al sistema de seguridad social. El pago en negro perjudica al trabajador que se ve privado de aquella incidencia, y el sector pasivo es víctima de evasión y la comunidad comercial en cuanto ponen al autor de la maniobra en mejor condición para competir en el mercado, que la reservada a otros empleadores respetuosos de la ley.

V. **"Vega, Claudia c. Julio Guitelman y Cía. S.A. y otro s/ Despido"
(Mayo del 2000)**

En este caso la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió que: "Si la sociedad demandada incurría en la práctica de no registrar ni documentar una parte del salario efectivamente convenido y pagado (práctica prohibida por los Arts. 140, LCT y 10, LE) lo que comúnmente se denominaba lo *en negro*, tal conducta genera la responsabilidad de los socios y los controlantes en los términos del agregado de la ley 22.903 al Art. 54 de la ley 19.550. Tal accionar constituye un recurso para violar la ley, el orden público (Arts. 7°, 12,13 y 14, LCT), la buena fe (Art. 63, LCT) y para frustrar derechos de terceros (el propio trabajador, el sistema de seguridad social, los integrantes del sector pasivo y la comunidad empresarial)".

En estos dos últimos casos, prevalece el fraude laboral de la sociedad para con sus empleados, en este sentido, el artículo 54 de la ley 19.550 en el último párrafo agregado por la ley 22.903 dispone que "la actuación de la sociedad que encubra la consecución de fines extrasocietarios, constituya un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros, se imputará directamente a los socios o a los controlantes que la hicieron posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados". Por lo tanto, el daño ocurrido a la sociedad por dolo o culpa de los socios o de quienes no siéndolo la controlen, constituye a sus autores en la obligación solidaria de indemnizar y tal obligación es operativa también cuando se sustenta en la negligencia y/o desinterés de quien debió asumir la conducta de un hombre de negocios responsable, con el objeto de evitar que los restantes asociados de la entidad la disolviesen en fraude a los derechos crediticios de los trabajadores (Conf. Art. 512, Cód. Civil)".

El Art. 274 de la ley de sociedades comerciales en su párrafo 1º establece que los directores responden ilimitada y solidariamente hacia la sociedad, los accionistas y los terceros por mal desempeño de su cargo, según el criterio del Art. 59, así como por la violación de la ley, el estatuto o reglamento y por cualquier otro daño producido por dolo abuso de facultades o culpa grave.

Podemos concluir respecto de estos últimos que, en virtud de esta corriente jurisprudencial, la obligación laboral de la sociedad se extiende a sus socios, quedando involucradas, inclusive, las sociedades que se encuentren subordinadas y relacionadas a aquélla por formar parte del conjunto económico.

CONCLUSION

Como hemos podido apreciar a lo largo del recorrido efectuado a través de las diferentes figuras jurídicas que persiguen dotar de mayor protección al trabajador, haciendo extensiva la responsabilidad por estas obligaciones a terceros ajenos a la relación laboral, podemos concluir que la regla del derecho civil respecto de que “los contratos no pueden perjudicar a terceros”, sufre en este terreno varias excepciones.

Es por esto que deben analizarse detenidamente las contrataciones realizadas dentro del giro normal de la actividad de la empresa, que puedan encuadrar dentro de los supuestos de extensión de responsabilidad solidaria contemplados por el ordenamiento jurídico vigente, teniendo en cuenta que existe una gran cantidad de factores tendientes a limitar los eventuales reclamos futuros.

De este modo, un buen análisis sobre cuál es la modalidad adecuada de contratación para cubrir las necesidades propias de la actividad, cuáles son las formas que deben observarse para evitar las presunciones que no admiten prueba en contrario establecidas por el ordenamiento laboral, cuál es el control adecuado que debe ejercerse sobre el cumplimiento de estas obligaciones por parte de los contratistas, y cuáles son las defensas a emplear en los casos de planteos judiciales o extrajudiciales referidos a la extensión de responsabilidad, son herramientas que pueden ayudar, o al menos limitar, las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de este tipo de sanciones legales.

ANEXO

CONTRATO DE TRABAJO

LEY 20.744 (B.O 21/5/76). (PARTE PERTINENTE)

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1 (Fuentes de regulación). El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:

- a) Por esta ley.
- b) Por las leyes y estatutos profesionales.
- c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales.
- d) Por la voluntad de las partes.
- e) Por los usos y costumbres.

ARTÍCULO 2 (Ámbito de aplicación). La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.
- b) A los trabajadores del servicio doméstico.
- c) A los trabajadores agrarios (agregado por el art 3 de la ley 22.248)

ARTÍCULO 3 (Ley aplicable). Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio.

ARTÍCULO 4 (Concepto de trabajo). Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

ARTÍCULO 5 (Empresa-Empresario). A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

A los mismos fines, se llama "empresario" a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la "empresa".

ARTÍCULO 6 (Establecimiento). Se entiende por "establecimiento" la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

ARTÍCULO 7 (Condiciones menos favorables. Nulidad). Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley.

ARTÍCULO 8 (Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo). Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

ARTÍCULO 9 (El principio de la norma más favorable para el trabajador). En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose

la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

ARTÍCULO 10 (Conservación del contrato). En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

ARTÍCULO 11 (Principios de interpretación y aplicación de la ley). Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

ARTÍCULO 12 (Irrenunciabilidad). Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

ARTÍCULO 13 (Sustitución de las cláusulas nulas). Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por éstas.

ARTÍCULO 14 (Nulidad por fraude laboral). Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

ARTÍCULO 15 (Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez). Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la

autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

(Sin perjuicio de ello, si una o ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o de que ha sido registrado tardíamente o con indicación de una remuneración inferior a la realmente percibida o de que no se han ingresado parcial o totalmente aquellos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deberá remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia.

La autoridad judicial o administrativa que omitiera actual del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos.

En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorgará la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado, pero no les hará oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones destinados a los sistemas de la seguridad social, en cuanto se refiera a la calificación de la naturaleza de los vínculos habidos entre las partes y a la exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social.) (Texto del segundo párrafo agregado por ley 23.345 (B.O. 17/11/00). Ver decreto reglamentario 146/01 (B.O 13/2/01)).

ARTÍCULO 16 (Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo. Su exclusión). Las convenciones colectivas de trabajo

no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador.

ARTÍCULO 17 (Prohibición de hacer discriminaciones). Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

ARTICULO 17 Bis. Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación. (Art. Incorporado por ley 26.592 (B.O 21/5/10)).

ARTÍCULO 18 (Tiempo de servicio). Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

ARTÍCULO 19 (Plazo de preaviso). Se considerará igualmente tiempo de servicio el que corresponde al plazo de preaviso que se fija por esta ley o por los estatutos especiales, cuando el mismo hubiere sido concedido.

ARTÍCULO 20 (Gratuidad). El trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.

TITULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL

Capítulo I: Del contrato y la relación de trabajo

ARTÍCULO 21 (Contrato de trabajo). Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

ARTÍCULO 22 (Relación de trabajo). Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

ARTÍCULO 23 (Presunción de la existencia del contrato de trabajo). El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

ARTÍCULO 24 (Efectos del contrato sin relación de trabajo). Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley.

Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un (1) mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.

Capítulo II: De los sujetos del contrato de trabajo

ARTÍCULO 25 (Trabajador). Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

ARTÍCULO 26 (Empleador). Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

ARTÍCULO 27 (Socio-empleado). Las personas que, integrando una sociedad, presten a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia.

Exceptúanse las sociedades de familia entre padres e hijos.

Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables.

ARTÍCULO 28 (Auxiliares del trabajador). Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

ARTÍCULO 29 (Interposición y mediación. Solidaridad). Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.(texto según leyes 21.297 y 24.013)

ARTÍCULO 29 Bis. El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria. (Agregado por ley 24.013 (B.O. 17/12/91))

ARTÍCULO 30 (Subcontratación y delegación. Solidaridad). Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones; copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo.

Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de la Solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la ley 22.250. (Texto según ley 25.013)

ARTÍCULO 31 (Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad). Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

Capítulo III: De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo

ARTÍCULO 32 (Capacidad). Las personas desde los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo.

Las personas desde los dieciséis años (16) y menores de dieciocho años (18), pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos. (Texto según ley 26.390 (B.O. 25/06/2008))

ARTÍCULO 33 (Facultad para estar en juicio). Las personas desde los dieciséis años (16) años, están facultados para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, debiéndose cumplir en cualquier circunstancia las garantías mínimas de procedimiento en los procesos judiciales y administrativos establecidos por el artículo 27 de la ley 26.061, que crea el sistema de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes. (Texto según ley 26.390 (B.O. 25/6/2008))

ARTÍCULO 34 (Facultad de libre administración y disposición de bienes). Los menores desde los dieciocho (18) años de edad tienen la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten, regidos por esta ley, y de los bienes de cualquier tipo que adquirieran con ello, estando a tal fin habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

ARTÍCULO 35 (Menores emancipados por matrimonio). Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

ARTÍCULO 36 (Actos de las personas jurídicas). A los fines de la celebración del contrato de trabajo, se reputarán actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales o de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello.

Capítulo IV: Del objeto del contrato de trabajo

ARTÍCULO 37 (Principio general). El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

ARTÍCULO 38 (Servicios excluidos). No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

ARTÍCULO 39 (Trabajo ilícito). Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.

ARTÍCULO 40 (Trabajo prohibido). Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.

ARTÍCULO 41 (Nulidad del contrato de objeto ilícito). El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.

ARTÍCULO 42 (Nulidad del contrato de objeto prohibido - Inoponibilidad al trabajador). El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones o indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

ARTÍCULO 43 (Prohibición parcial). Si el objeto del contrato fuese sólo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación.

En ningún caso tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación.

ARTÍCULO 44 (Nulidad por ilicitud o prohibición. Su declaración). La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 41 y 42 de esta ley y deberá ser declarada por los jueces, aun sin mediar petición de parte. La autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

Capítulo V: De la formación del contrato de trabajo

ARTÍCULO 45 (Consentimiento). El consentimiento debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presentes.

ARTÍCULO 46 (Enunciación del contenido esencial. Suficiencia). Bastará, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, o lo que se conceptúe habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos.

ARTÍCULO 47 (Contrato por equipo. Integración). Cuando el contrato se formalice con la modalidad prevista en el artículo 101 de esta ley, se entenderá reservada al delegado o representante del grupo de trabajadores o equipo, la facultad de designar las personas que lo integran y que deban adquirir los derechos y contraer las obligaciones que se derivan

del contrato, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos.

Capítulo VI: De la forma y prueba del contrato de trabajo

ARTÍCULO 48 (Forma). Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

ARTÍCULO 49 (Nulidad por omisión de la forma). Los actos del empleador para cuya validez esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare. No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador.

ARTÍCULO 50 (Prueba). El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 23 de esta ley.

ARTÍCULO 51 (Aplicación de estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo). Cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se exigiera algún documento, licencia o carné para el ejercicio de una determinada actividad, su falta no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial, salvo que se tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente.

Ello sin perjuicio que la falta ocasione la aplicación de las sanciones que puedan corresponder de acuerdo con los respectivos regímenes aplicables.

ARTÍCULO 52 (Libro especial. Formalidades. Prohibiciones). Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador.
- b) Nombre del trabajador.

- c) Estado civil.
- d) Fecha de ingreso y egreso.
- e) Remuneraciones asignadas y percibidas.
- f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.
- g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.
- h) Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
2. Dejar blancos o espacios.
3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

ARTÍCULO 53 (Omisión de formalidades). Los jueces merituarán en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescritas en el artículo 52 o que tengan algunos de los defectos allí consignados.

ARTÍCULO 54 (Aplicación a los registros, planillas u otros elementos de contralor). La validez de los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, queda sujeta a la apreciación judicial según lo prescrito en el artículo anterior.

ARTÍCULO 55 (Omisión de su exhibición). La falta de exhibición a requerimiento judicial o administrativo de libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los artículos 52 y 54 será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causahabientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

ARTÍCULO 56 (Remuneraciones. Facultad de los jueces). En los casos en que se controvierta el monto de las remuneraciones y la prueba rendida fuera insuficiente para acreditar lo pactado entre las partes el Juez podrá, por decisión fundada, fijar el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

ARTÍCULO 57 (Intimaciones. Presunción). Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles. (texto según ley 21.297)

ARTÍCULO 58 (Renuncia al empleo. Exclusión de presunciones a su respecto). No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido.

ARTÍCULO 59 (Firma. Impresión digital). La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo. Se exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto

dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo.

ARTÍCULO 60 (Firma en blanco. Invalidez. Modos de oposición). La firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador, y éste podrá oponerse al contenido del acto, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

ARTÍCULO 61 (Formularios). Las cláusulas o rubros insertos en formularios dispuestos o utilizados por el empleador, que no correspondan al impreso, la incorporación a los mismos de declaraciones o cantidades, cancelatorias o liberatorias por más de un concepto u obligación, o diferentes períodos acumulados, se apreciarán por los jueces, en cada caso, en favor del trabajador.

Capítulo VII: De los derechos y deberes de las partes

ARTÍCULO 62 (Obligación genérica de las partes). Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

ARTÍCULO 63 (Principio de la buena fe). Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto a celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

ARTÍCULO 64 (Facultad de organización). El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento. (Texto según ley 21.297)

ARTÍCULO 65 (Facultad de dirección). Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin

perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

ARTÍCULO 66 (Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo). El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva. (Texto según ley 26.088 (B.O. 21/4/06))

ARTÍCULO 67 (Facultades disciplinarias. Limitación). El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.

Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 68 (Modalidades de su ejercicio). El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización

del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

ARTÍCULO 69 (Modificación del contrato de trabajo. Su exclusión como sanción disciplinaria). No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 70 (Controles personales). Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medio de selección automática destinados a la totalidad del personal.

Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

ARTÍCULO 71 (Conocimiento). Los sistemas, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación.

ARTÍCULO 72 (Verificación). La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 73 (Prohibición). El empleador no podrá durante la duración del contrato de trabajo o con vista a su disolución, obligar al trabajador a manifestar sus opiniones políticas, religiosas o sindicales.

ARTÍCULO 74 (Pago de la remuneración). El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

ARTÍCULO 75 (Deber de seguridad). 1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.

2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las

normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas. (Texto según ley 24.557 (B.O. 4/10/95))

ARTÍCULO 76 (Reintegro de gastos y resarcimiento de daños). El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

ARTÍCULO 77 (Deber de protección. Alimentación y vivienda). El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

ARTÍCULO 78 (Deber de ocupación). El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijan al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

ARTÍCULO 79 (Deber de diligencia e iniciativa del empleador). El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce

íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviesen a su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

ARTÍCULO 80 (Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Certificado de trabajo). La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o el certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor. Esta indemnización

se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.

ARTÍCULO 81 (Igualdad de trato). El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

ARTÍCULO 82 (Invenciones del trabajador). Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen.

Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad de empleador. Son igualmente de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

ARTÍCULO 83 (Preferencia del Empleador. Prohibición. Secreto). El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento, en el caso del primer párrafo del artículo 82 de esta ley.

Las partes están obligadas a guardar secreto sobre las invenciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas.

ARTÍCULO 84 (Deberes de diligencia y colaboración). El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

ARTÍCULO 85 (Deber de fidelidad). El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

ARTÍCULO 86 (Cumplimiento de órdenes e instrucciones). El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

ARTÍCULO 87 (Responsabilidad por daños). El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 88 (Deber de no concurrencia). El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

ARTÍCULO 89 (Auxilios o ayudas extraordinarias). El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

Capítulo VIII: De la formación profesional (agregado por ley 24.576 (B.O. 13/11/95))

Artículo : La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras.

Artículo : El empleador implementará acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación de los trabajadores y con la asistencia de los organismos competentes del Estado.

Artículo : La capacitación del trabajador se efectuará de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación.

Artículo : La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente tendrá derecho a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y de capacitación profesional.

Artículo : La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente ante innovaciones de base tecnológica y organizativa de la empresa, podrá solicitar al empleador la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema.

Artículo : En el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar a la extinción del contrato de trabajo deberá constar además de lo prescrito en el artículo 80, la calificación profesional obtenida en él o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

Artículo: El trabajador tendrá derecho a una cantidad de horas del tiempo total anual del trabajo, de acuerdo a lo que se establezca en el convenio colectivo, para realizar, fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación que él juzgue de su propio interés.

TITULO III: DE LAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Capítulo I: Principios Generales

ARTÍCULO 90 (Indeterminación del plazo). El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

ARTÍCULO 91 (Alcance). El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

ARTÍCULO 92 (Prueba). La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

ARTÍCULO 92 Bis (Período de prueba). El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.

7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 92 Ter (Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial). 1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial,

generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en el que se hubiera efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.

4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra Social será la que corresponda a un trabajador de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.

CAPITULO II: Del contrato de trabajo a plazo fijo

ARTICULO 93. (Duración). El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

ARTICULO 94 (Deber de preavisar. Conversión del contrato). Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquélla que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo

indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley.

ARTICULO 95 (Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización). En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

CAPITULO III: Del contrato de trabajo de temporada

ARTICULO 96 (Caracterización). Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad. (Texto según Ley N° 24.013 B.O. 17/12/1991)

ARTICULO 97 (Equiparación a los contratos a plazo fijo. Permanencia). El despido sin causa del trabajador, pendientes los plazos

previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 95, primer párrafo, de esta ley.

El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en este capítulo.

ARTICULO 98 (Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo. Responsabilidad). Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo. (Texto según Ley N° 24.013 B.O. 17/12/1991)

CAPITULO IV: Del contrato de trabajo eventual

ARTICULO 99 (Caracterización). Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el

vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración. (Texto según Ley N° 24.013 B.O. 17/12/1991)

ARTICULO 100 (Aplicación de la ley. Condiciones). Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

CAPITULO V: Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

ARTICULO 101 (Caracterización. Relación directa con el empleador. Substitución de integrantes. Salario colectivo. Distribución. Colaboradores). Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

El trabajador que se hubiese retirado, tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

ARTICULO 102 (Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. Equiparación. Condiciones). El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

INDICE BIBLIOGRAFICO

a) General

CAUBET, Amanda B., Trabajo y Seguridad Social, 1ª Edición, (Buenos Aires, 2002).

DE DIEGO, Julián A., Manual del Derecho de Trabajo y la Seguridad Social, 7ª Edición.

FERNANDEZ MADRID, Diego, Simulación y Fraude en el Derecho del Trabajo. La evasión de normas imperativas, Tomo XXVII, Junio 2014.

GRISOLIA, Julio Armando, Manual de Derecho Laboral, 5ª Edición (Buenos Aires, 2009).

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Editorial Astrea (Buenos Aires, 1999).

RUBIO, Valentín, La Reforma Laboral ley 25013, Rubinzal-Cinzoni editores, año 2010).

b) Otras publicaciones

Ley 20.744 t.o. por decreto 390/76 (B.O. 21/05/1976)

Consulta en Internet: www.tel.org.ar/lectura/fraude.html

Consulta en Internet: <http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/contrato-de-trabajo-de-aprendizaje>

Consulta en Internet:

<http://seoca.org/secretarias/internacionales/apuntes/0119%20Solidaridad.pdf>

Consulta en Internet: <http://www.ijeditores.com.ar>, (10/10/2012)

Consulta en Internet:

<http://www.cpcecba.org.ar/media/download/comisiones/laboral/EMPRESASDESERVICIOSEVENTUALES.pdf>

Consulta en Internet:

http://www.ucc.edu.ar/portalucc/archivos/File/Derecho/I.D.T./Jurisprudencia/Camara_apelaciones/Boletines_tematicos/art29y29bisdic07.doc

Consulta en Internet:

www.pjn.gov.ar/publicaciones/00001/000345774.pdf

Consulta en Internet: <http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/empresas-relacionadas#ixzz3G51fq2hd>

Consulta en Internet:

<http://www.diariojudicial.com/fuerolaboral/Despidos-la-solidaridad-entre-empresas-no-es-tan-clara-como-parece--20110812-0002.html>

Consulta en Internet: <http://www.abogados.com.ar/confirman-responsabilidad-solidaria-de-las-codemandas-por-maniobras-para-fraccionar-antiguedad-del-trabajador/7463>

Consulta en Internet: <http://www.iprofesional.com/notas/80064-Solidaridad-condenan-a-empresas-vinculadas-por-el-despido-de-un-trabajador>

INDICE

Prologo.....	Pág. 1
--------------	-----------

CAPITULO I **INTRODUCCION AL FRAUDE Y LA SIMULACION**

1.- Concepto de Fraude.....	3
2.- Concepto de Simulación.....	5
3.- Diferencias entre Fraude y Simulación.	6
4.- Derecho positivo. Normativa Vigente.	7
5.- Modos de prevención en la Legislación Positiva.....	10
6.- Formas de Fraude y Simulación.....	11
7.- Principios generales de la Solidaridad.....	17

CAPITULO II **INTERPOSICION Y MEDIACION. SOLIDARIDAD**

1.- Alcance de los Artículos 29 y 29 bis.....	20
2.- Aspectos generales de la interposición de personas.....	22
3.- Interposición y mediación. Cooperativas de trabajo.....	23
4.- Empresa de Servicios Eventuales: Concepto, caracteres.....	23
5.- Reglamentación. Disposiciones del Decreto 342/92. Sanciones. Garantías.....	26
6.- Autoridad de aplicación. Registro de las empresas de Servicios eventuales.....	29
7.- Empresas Usuarias. Régimen de retención.....	30
8.- Jurisprudencia.....	31

CAPITULO III **SUBCONTRATACION Y DELEGACION. SOLIDARIDAD**

1.- Concepto.....	41
2.- Evolución del Art. 30.....	44
3.- Características de la solidaridad.....	46
4.- La subcontratación y delegación en Argentina.....	48

5.- Jurisprudencia.....	53
-------------------------	----

CAPITULO IV
EMPRESAS SUBORDINADAS O RELACIONADAS. SOLIDARIDAD

1.- Concepto.....	64
2.- Alcance del Art. 31 L.C.T. Solidaridad.....	65
3.- Caracteres de las empresas Subordinadas o relacionadas.....	67
4.- Jurisprudencia.....	70
Conclusión.....	78
Anexo.....	79
Índice Bibliográfico.....	110
Índice.....	112