

INTERMEDIARIOS EN LAS CONTRATACIONES. TERCERIZACIÓN. VENTAJAS Y RECAUDOS.

Llegan a menudo a nuestro Estudio consultas sobre el alcance y los supuestos de hecho en base a los que se configuraría la “Responsabilidad Solidaria en el Derecho del Trabajo”. Este Instituto conlleva a confusiones en el manejo de las empresas e incluso a la hora de definir la estrategia dentro de una contienda judicial entre algunos colegas no especializados en esta rama del derecho. Tiene diversas aristas que deben ser analizadas para su acabada comprensión, las que intentaremos desgranar en esta entrega.

Son de aplicación para la temática a tratar los artículos 29 a 31 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) 20.744 y sus modificatorias.

En los párrafos primero y segundo del artículo 29 LCT, surge que quien contrate a un trabajador para brindarlo a prestar servicios (intermediario) a una tercera empresa, será responsable solidariamente con quien en definitiva use la fuerza laboral del trabajador por todas las obligaciones que surjan de la relación laboral y las de la Seguridad Social. La empresa que aprovecha en su beneficio los servicios del trabajador (usuaria), será la titular de la relación laboral. Esto significa, que deberá pagar las deudas con el trabajador, ya sea directamente o a modo de repetición al intermediario (si este último hubiera obrado con buena fe e hiciera el reclamo pertinente).

No contemplan los párrafos del artículo mencionado la contratación de personal por Empresa de Servicios Eventuales, dicho supuesto se explicará más adelante. Tampoco es necesario para incurrir en este tipo de contratación anómala, que se trate de una actividad eventual a desarrollarse en el usuario.

La complicación que puede traer a la empresa usuaria del trabajador (devenida en titular de la relación laboral) es que, por ejemplo, si se ve obligada al pago de indemnización laboral alguna, no podrá repetir contra el intermediario, ya que está pagando sus propias deudas. En el caso contrario, el intermediario sí podrá repetir para la restitución de las sumas pagadas contra el titular de la relación laboral (la empresa usuaria), siempre que haya obrado de buena fe.

La empresa de servicios eventuales

El último párrafo del artículo 29 LCT legisla la contratación de trabajadores a través de Empresas de Servicios Eventuales. En primera medida la empresa usuaria debe controlar e investigar que la Empresa que brindará los trabajadores eventuales sea una Persona Jurídica legalmente constituida, esté debidamente registrada, autorizada únicamente para tal fin, etcétera, conforme LCT y Ley Nacional de Empleo.

La empresa usuaria quedará obligada a la retención y pago de las obligaciones previsionales de los trabajadores y estos serán regidos por los Convenios Colectivos de Trabajo aplicables al sector. También resultan de aplicación los reglamentos internos de empresa, los trabajadores serán representados por el sindicato correspondiente, tendrán acceso a la Obra Social, etcétera. Por exceder el contenido de la presente entrega, se analizarán las particularidades de estas empresas en otra entrega.

La eventualidad. Requisitos

Ahora bien, hemos venido hablando de la eventualidad como un concepto pétreo y conocido por todos, de hecho cada lector se podrá hacer una idea de qué estamos hablando. Sin embargo para los alcances del derecho laboral, debe determinarse exactamente qué consideramos "eventual".

Puede tratarse tanto de una actividad que sea esporádica en el funcionamiento de una empresa (mantenimiento pintura del establecimiento), que se trate de un una demanda de trabajadores por el incremento de trabajo en un período determinado del año (sin saber el plazo cierto donde terminará el trabajo, ni con vocación de perdurabilidad), para cubrir puestos por ausencias, etcétera.

Para resolver la necesidad de fuerza de trabajo mencionada, el empresario cuenta con tres posibilidades:

- Contratar directamente con la debida registración a los trabajadores a realizar esa actividad, no pudiendo aplicar el período de prueba si se trata de una contratación eventual.
- Recurrir a una empresa de servicios eventuales (que cumpla con los requisitos establecidos por ley) que aporte los trabajadores necesarios. Con este tipo de contratación la empresa usuaria, podrá solicitar el envío de otro trabajador, sin penalidad, si el original no cumple con las expectativas para el puesto a cubrir
- Tercerizar el trabajo, debiendo tomar los recaudos necesarios para no incurrir en la responsabilidad emanada del artículo 30 LCT. En tal caso, podría eximirse de responsabilidad.

En cuanto a los requisitos para que el trabajador sea considerado eventual (para los casos 1 y 2), además de la actividad en sí, debe cumplirse con un contrato escrito, que en el libro mencionado en el art. 52 LCT, se registre en lugar específico a este tipo de trabajadores.

A lo expuesto se agrega una limitante por el tiempo, (conforme LCT): El trabajador no podrá prestar servicios por más de 6 meses dentro del mismo año y no exceder tampoco de 1 año de prestar su fuerza laboral para esa misma empresa en 3 años consecutivos. Sin pretender abundar en normativas podría verse en colisión con el límite antedicho el decreto 1694/96. Para un juego armónico de las normas, sugerimos se contacten con un profesional del derecho, ya que cada caso es particular.

Cumpléndose estos requisitos, se traduce en la ausencia de necesidad de preaviso al trabajador y tampoco se devengan a su favor sumas indemnizatorias. De no cumplirse los mismos, podría convertirse la relación en una de tiempo indeterminado con todas las regulaciones habituales para este tipo de relación laboral.

Por último debemos mencionar que las Empresas de Servicios Eventuales y las usuarias serán responsables solidariamente por las deudas e indemnizaciones originadas de la relación laboral, sin perjuicio de las compensaciones o repeticiones a realizarse posteriormente conforme al contrato suscripto entre las partes.

Dada la complejidad del tema y la necesidad de análisis de cuál será el medio de contratación más eficiente para su empresa, lo invitamos a que nos consulte lo que sea necesario, nuestro staff de abogados está altamente capacitado para responder a todas sus necesidades.

Andrés G. Nunes
Abogado
Estudio Nunes &Asoc.

Art. 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. (Párrafo sustituido por art. 75 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)

Art. 29 BIS. — *El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquella 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.*

(Artículo incorporado por art. 76 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)