



**“Responsabilidad respecto al vínculo laboral del trabajador contratado
mediante empresas de servicios eventuales”.**

Carrera: Abogacía

Alumna: Rivero Lorena

Trabajo Final de Grado

Junio, 2016

Resumen ejecutivo

La modalidad de contratación eventual, la cual abordaremos en el siguiente trabajo, ha suscitado desde sus orígenes en el mundo laboral diferentes controversias en cuanto a su particularidad en las formas de contratación, la responsabilidad respecto a los empleadores y más aún cuando esta contratación es efectuada, no ya directamente por el empleador, sino a través de las denominadas empresas de servicios eventuales, produciendo de esta forma una triangulación de la relación laboral (empresa usuaria, empresa de servicios eventuales y trabajador eventual).

Uno de los grandes problemas que se les presenta a los jueces al momento de resolver controversias con relación a este tipo de contratación, es poder fijar el grado de responsabilidad de las Empresas de Servicios eventuales y de las Empresas Usuarias respecto al vínculo laboral con los trabajadores.

Otra dificultad se encuentra al momento de analizar los presupuestos que fundan la eventualidad en cada uno de los casos en concreto. Esto es debido a la existencia de abusos en la utilización de dicha modalidad.

Por ultimo otro rasgo importante es poder diferenciar si realmente el trabajador se encuentra contratado bajo esta modalidad o se trata de un fraude en su contratación.

Abstract

The form of any contract, which we address in the next job, has raised since its inception in the workplace different controversies regarding its particularity in the forms of contracting, the responsibility for employers and more so when this contract is made no longer directly by the employer, but by the so-called temporary services companies, thereby producing a triangulation of the employment relationship (user company, temporary work agency and temporary worker).

One of the big problems that are presented to the judges when resolving disputes in relation to this type of contract, is to set the degree of responsibility of the companies of any services and user companies regarding the employment relationship with workers.

Another difficulty is when analyzing the budgets that founded the event in each particular case. This is due to the existence of abuses in the use of this modality.

Finally another important feature is able to distinguish whether or not the worker is hired under this type or is a fraud in hiring.

Índice

Introducción

Marco Metodológico

Capítulo 1: Aspecto generales

- 1.1 Conceptos: Tercerización o descentralización productiva - subcontratación
- 1.2 Concepto de Empresas eventuales
- 1.3 Concepto de Empresa Usuaría

Capítulo 2: Contrato de trabajo

- 2.1 Definición
- 2.2 Comparación de las diferentes modalidades contractuales.
- 2.3 ¿Cuándo un trabajador está registrado?

Capítulo 3: Marco Legal Argentino de las Empresas de Servicios Eventuales

- 3.1 Antecedentes
- 3.2 Contrato de trabajo a través de una ESE
 - 3.2.1 Tipos de trabajadores de las Empresas de Servicios Eventuales.
 - 3.2.2 Normas que rigen la contratación eventual.
 - 3.2.3 Funcionamiento de las Empresas de Servicios Eventuales

Capítulo 4: Responsabilidad respecto a la relación laboral

- 4.1 Conceptos
- 4.2 Definición de responsabilidad solidaria de las empresas de servicios eventuales respecto al contrato laboral.
- 4.3 Encuadre jurídico de la responsabilidad en las ESE.

Capítulo 5: Análisis jurisprudencial

- 5.1 C.N.A.T. - Vásquez María Laura c/ Telefónica de Argentina S.A. y otro s/despido, 30/06/2010.
- 5.2 C.N.A.T. Sala II, “Natali Nadia c/Citibank N.A. y otro s/despido”, 14/06/2007.
- 5.3 C.N.A.T. Sala VII, “Albarracín, Hugo c/ Clorox Argentina SA y otro s/ despido”, 24/5/07.
- 5.4 “C.N.A.Trab, Sala I, 25.11.98, “Díaz, José D. c/ Alpargatas S.A. y otro”
- 5.5 C.N.A.Trab., Sala IV, 18.05.01, “Gemellini, Valeria V. c/ Johnson & Son de Argentina S.C.S.A. y otro s/ Despido”
- 5.6 C.N.A.Trab., Sala X, 13.07.04, D’Ottavio, Mariana c/ Laboratorio Bagó S.A.

Capítulo 6: Conclusiones

Bibliografía

Introducción

Durante los años noventa y bajo la denominada flexibilidad laboral las empresas comenzaron a implementar diversos mecanismos destinados a aligerar sus organizaciones productivas. Uno de los instrumentos implementados fue la subcontratación de actividades a trabajadores. (Battisini, 2010)

Si bien en un primer momento la subcontratación fue desarrollada por grandes empresas transnacionales, luego con el correr del tiempo esto fue cambiando y esta modalidad también se utilizó en las empresas locales.

Desde la perspectiva económica y empresarial, entre las posibles causas de subcontratación de las empresas se mencionan, la reestructuración económica, el aumento de la competencia comercial, y la necesidad de reducir costos, la revolución tecnológica, la necesidad de adaptarse a cambios del mercado, desempleo y debilidad sindical, la eficiencia técnica y el perfeccionamiento del producto final (Uriarte y Colotuzzo, 2009)

En la práctica la subcontratación laboral, ha sido conocida como una forma eficaz de enfrentar las condiciones de un mercado cada vez más competitivo, esto se debe a la reducción de los costos laborales y de los compromisos que éstos pueden generar en el largo plazo.

Pero la situación de los trabajadores subcontratados ha provocado situaciones de precariedad laboral como era en los comienzos del siglo XX. Por tal motivo surgió la necesidad de regular la vinculación laboral que se realiza por medio de terceros, buscando siempre proteger al trabajador, parte a la cual se calificada como débil en ese tipo de relación, con normas de responsabilidad patrimonial de forma solidaria o subsidiaria del último beneficiario de ese trabajo subordinado.

En la actualidad son muy pocos los empleados que desconfían y recurren a un asesor legal. La ley 24.013 introdujo un mecanismo de regularización de empleo no registrado con sanciones económicas importantes. El Decreto 1694/2006 (que derogó al 342/92) también prevé sanciones para las Empresas que no cumplen con los requisitos que el mismo exige, estableció responsabilidad directa y solidaridad.

En el Derecho Laboral, por medio de la institución de las obligaciones se busca proteger en las relaciones tercerizadas la realidad del vínculo, por eso se ordena la solidaridad del contratista y beneficiario de la obra, limitada a salarios, prestaciones e indemnizaciones y de quien figura como empleador sin expresar cual es el verdadero beneficiario de ese contrato.

Debido a la controversia que surge en la actualidad a la hora de identificar al sujeto empleador de una relación laboral “eventual”, es fundamental conocer y analizar bajo qué condiciones los jueces establecen quien es responsable por la relación laboral de un trabajador contratado bajo este tipo de modalidad.

En el presente trabajo hace referencia a regímenes de contratación laboral específicos que tienen trascendencia a nivel social, ellos son los Contratos Laborales a través de las Empresas de Servicios Eventuales. Es importante conocer la legislación vigente para combatir el desempleo, el trabajo no registrado y establecer la responsabilidad laboral en las relaciones triangulares para la protección del trabajador, puesto que sabemos que es un terreno propicio para el fraude.

Garantizar el trabajo registrado y establecer la responsabilidad laboral requiere la toma de conciencia de los legisladores, jueces, abogados y los propios protagonistas de la relación laboral.

A raíz de ello, el objetivo general del presente trabajo consiste en analizar el grado de responsabilidad en la contratación de las Empresas de Servicios eventuales respecto al vínculo laboral con los trabajadores.

En lo que refiere a los objetivos específicos de la presente investigación se plantean:

- Analizar los diferentes grados de responsabilidad laboral atribuibles.
- Analizar bajo qué condiciones los jueces establecen si los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual, serán considerados empleados directo de la empresa usuaria.
- Analizar la necesidad de registrar a los trabajadores provistos por empresas de servicios eventuales.
- Indagar los conceptos generales sobre empresas de servicios eventuales.

- Identificar la normativa nacional más relevante sobre responsabilidad de las empresas usuarias respecto al personal contratado a través de empresas de servicios eventuales.
- Analizar las diferentes posturas doctrinarias respecto a la responsabilidad de la empresa usuaria y la ESE.
- Analizar los fallos jurisprudenciales más relevantes relacionados a esta problemática.

Marco Metodológico

En el presente trabajo de graduación se utilizara el tipo de estudio denominado descriptivo debido a que este tipo de investigación “apunta a hacer una descripción del fenómeno bajo estudio, mediante la caracterización de sus rasgos generales. Estos estudios no implican la comprobación de hipótesis, ya que su finalidad es describir la naturaleza del fenómeno a través de sus atributos”. (Yuni y Urbano, 2006)

Las fuentes en la que se basara la información sobre la investigación serán:

- Las fuentes primarias de investigación: para ello, el estudio se basara en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y sus decretos reglamentarios 342/92,951/99 y el nuevo decreto 1694/06. También se utilizará jurisprudencia sobre la temática a abordar.
- Las fuentes secundarias: en las cuales se encuentra la doctrina y las diferentes opiniones y pensamientos relacionados con la responsabilidad por la relación laboral de un trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales; y de que manera se acoge en los tiempo actuales por los autores, los comentarios a fallos y diferentes artículos en revistas sobre el tema.

Capítulo 1: Aspecto generales

Si bien la tercerización y la subcontratación laboral son fenómenos que se vienen desarrollando mundialmente desde hace varias décadas, en los últimos años han cobrado gran impulso en el marco del surgimiento de nuevas formas de organización del trabajo. Esta situación provoca diferentes consecuencias en materia laboral.

Para poder hacer un análisis del grado de responsabilidad de las empresas que utilizan estas formas de contratación, en el presente capítulo se expondrán los conceptos claves que nos permitirán poder desarrollar el objetivo del trabajo de investigación. Para ello, se analizará el concepto de tercerización y subcontratación así como también el concepto de empresas de servicios eventuales y empresas usuarias.

1.1 Concepto de tercerización – subcontratación

La externalización de operaciones y de trabajo constituye una forma de organización empresarial sumamente extendida en todo el mundo, que genera importantes consecuencias sobre las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Es común señalar que esta externalización o bien como es conocida en nuestro país “tercerización” provoca la precarización del empleo, el ocultamiento del verdadero empleador del ámbito de la relación de trabajo, el incremento del riesgo de incobrabilidad de los créditos laborales por insolvencia del empleador que actúa como intermediario, los obstáculos para la creación de sindicatos, las dificultades de cubrir trabajadores “terciarizados” mediante la negociación colectiva, entre otros. Desde el punto de vista jurídico laboral, la tercerización puede articularse a través de diversos mecanismos, siendo algunos de ellos la subcontratación, intermediación y el suministro de mano de obra (Castello, 2009).

Conceptualmente, la tercerización debe entenderse dentro del desarrollo capitalista de la sociedad moderna, que en su afán por tecnificar y aumentar la producción, ha desarrollado nuevos procesos y técnicas. Así, la configuración y el desarrollo del régimen de tercerización del trabajo obedecen en gran medida a relaciones específicas que se desarrollan entre trabajadores y empresario (Aguilera Donnay y Villalobos Dintrans, 2008).

La tercerización, nombrada también como “outsourcing”, “externalización”, “deslocalización”, implica el traslado de determinadas partes del proceso productivo a otras unidades económicas, ajenas a veces real y a veces sólo formalmente a la empresa, generando en cualquiera de los casos relaciones “triangulares” (Esponda, 2012).

Básicamente, existe tercerización cuando una empresa contrata con otra u otras la realización de actividades propias o no de su giro comercial, o la continuación del proceso productivo. Es decir, y hasta parece innecesaria la aclaración, para que exista tercerización se requiere la presencia de un tercero que realiza parte de las operaciones que antes realizaba la propia empresa (Hierrezuelo, 2012).

Sin embargo la expresión no es unívoca. Hay quienes exigen que estos terceros asuman el riesgo de los servicios efectuados, tengan recursos materiales, técnicos y financieros propios, se responsabilicen por el resultado de sus actividades y contraten trabajadores bajo su exclusiva dependencia. (Hierrezuelo, 2012).

Uriarte y Colotuzzo (2009) establecen a los fines de dar una precisión conceptual diferentes tipos de subcontratación:

- Subcontratación en sentido amplísimo, la identifica con la tendencia empresarial y productiva a realizar parte de sus actividades a través de otras unidades más o menos independientes (en rigor, esto es descentralización productiva o tercerización).

- Subcontratación en sentido amplio, que se utiliza para referirse a uno de los instrumentos jurídicos utilizados para realizar esa tercerización o descentralización empresaria.
- Subcontratación en sentido estricto, es necesario precisar que la subcontratación no es la única forma jurídica de tercerizar o descentralizar. En efecto, la descentralización productiva y la tercerización pueden realizarse también a través del recurso a intermediarios o a suministradores de mano de obra, que pueden distinguirse de la subcontratación propiamente dicha o subcontratación en sentido estricto. Sucede que algunos autores y algunas legislaciones nacionales utilizan la palabra subcontratación en un sentido amplio, incluyendo la intermediación y el suministro de mano de obra

En nuestro país, las relaciones triangulares más usuales son las que se establecen entre la persona que ordena una obra o servicio (empresa principal), la persona se encarga de su realización (contratista o subcontratista) y los trabajadores de ésta última. Otras modalidades son la recurrencia a empresas de trabajo temporal o servicios eventuales o las que se establecen por medio de contratos comerciales como los de concesión, suministro o fabricación de productos, distribución o franquicias (Uriarte y Colotuzzo, 2009).

1.2 Concepto de Empresas de Servicios Eventuales.

Hasta la sanción de la Ley de contrato de Trabajo, la regulación no aceptaba la intromisión de un tercero entre el trabajador y el dador de trabajo, y en los casos que lo preveía, disponía ya en ese entonces la solidaridad por las obligaciones laborales. Fue la esta Ley, quien introdujo por primera vez, con alcance general, una regulación sistemática sobre este fenómeno de la tercerización laboral, imponiendo la solidaridad laboral entre el trabajador y el empleador, contratista, interpuesto o intermediario (Hierrezuelo, 2012)

La Ley de contrato de trabajo define a la empresa como “la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo

una dirección para el logro de fines económicos o benéficos” (art. 5º, 1er. párrafo, LCT).

Una empresa, como la concibe la Ley, puede estar formada por una o más personas jurídicas, por empresas unipersonales, o por sujetos irregulares (cuando no llenan los requisitos de un tipo legal), y por instituciones con o sin fines de lucro (De Diego, 2002).

Se ha definido a las agencias de servicios eventuales como aquellas que “cuentan con trabajadores en relación de dependencia destinados a 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” (De Diego, 2002).

Estas empresas están destinadas a proporcionar trabajadores a otras empresas, esta particularidad es una de las excepciones al artículo 14 de la LCT.

La legislación Argentina admite este tipo de empresas, definiéndolas como:

“Se considera Empresa de Servicios Eventuales a la entidad que, constituida como persona jurídica, tenga por objeto exclusivo poner a disposición de terceras personas —en adelante empresas usuarias— a personal industrial, administrativo, técnico, comercial o profesional, para cumplir, en forma temporaria, 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” (art 2, decreto 1694/2006)

La Ley de Empleo N° 24.013 establece que “las empresas de Servicios Eventuales están obligadas a constituirse exclusivamente como personas jurídicas y con objeto único. Estas únicamente podrán mediar en las contrataciones de trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual” (Art. 77)

En estos casos, los trabajadores son considerados dependientes de la empresa de servicios temporarios en virtud de un contrato de tiempo indeterminado y de prestación discontinua. La prestación es discontinua por la peculiar modalidad

de estos trabajadores que son asignados a las distintas empresas, según sus requerimientos, y tienen períodos de carencia entre una de las asignaciones y la siguiente. (De Diego, 2002).

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 (De Diego, 2002).

1.3 Concepto de Empresa Usuaria.

Se considera que una empresa es usuaria cuando requiere los servicios de uno o más trabajadores en forma temporal y recurre a otra empresa (denominada ESE) para que esta última realice un proceso de búsqueda y selección de dichos trabajadores.

Los motivos más relevantes por los cuales las empresas usuarias contratan trabajadores a través de empresas de servicios eventuales pueden ser tanto económicos como también prácticos. Económicos porque les significa menores costes y prácticos porque la empresa usuaria se libera de la selección del personal idóneo para cubrir el puesto, dejándolo en manos de las empresas de servicios eventuales.

Mayormente las empresas usuarias acuden a este tipo de contratación cuando se incrementa la demanda o tienen demanda estacional, es decir que su volumen de trabajo, producción, distribución o venta aumenta en determinadas épocas del año.

Las Empresas de Servicios Eventuales se distinguen de las simples empresas de colocación de personal, en primer lugar, porque el objeto de la contratación es “eventual”; y, asimismo, en que aquéllas toman a su cargo la contratación del trabajador. “De esta manera, no estarían lisa y llanamente intermediando a cambio de una retribución en la contratación de trabajadores, sino dando el servicio de provisión de trabajadores propios a terceros “empresas usuarias” (Corradeti, 2009).

Capítulo 2: Contrato de trabajo

En el presente capítulo se resaltarán los rasgos más característicos del contrato de trabajo formalizado en este tipo de relación laboral. Para ello, se describirá por un lado, las diferentes formas de contratación laboral que están incorporadas en la normativa nacional, como es la correcta registración de los trabajadores y como esta regulación se aplica a los trabajadores de empresas de servicios eventuales.

2.1 Definición

Según lo establecido en el art. 21 de la LCT:

“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”.

Y decimos que hay relación laboral cuando una persona en forma voluntaria y personal desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio.

La Ley de Contrato de Trabajo presume que si se cumplen las condiciones anteriores, aun cuando las partes -trabajador y empleador- no celebren un contrato de trabajo por escrito, existirá una relación de trabajo, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.

La dependencia que caracteriza la relación laboral puede ser:

Dependencia jurídica: El trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador, debe cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan, lo cual implica la sujeción del trabajador a cierta disciplina, e implica obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo, prestación personal (indelegable) y reconocimiento de la autoridad funcional del empleador a quien debe obediencia.

Dependencia económica: Se identifica con el concepto de trabajo por cuenta ajena. El trabajador presta los servicios en beneficio o provecho del empleador, quien asume los riesgos del negocio o la empresa.

Dependencia técnica: El trabajador debe ajustarse a los procedimientos y modalidades de ejecución de sus tareas indicadas por el empleador, para la producción de los bienes o la prestación de servicios en que consiste la actividad de éste.

Siempre que exista prestación de trabajo en condiciones de dependencia o subordinación, existirá contrato de trabajo, siendo indiferente la modalidad de contratación, así como la duración de la vinculación. <http://www.trabajo.gob.ar>

Las labores llevadas a cabo por el trabajador encuadradas dentro de lo que se denomina una relación laboral siempre generan el derecho a cobrar una remuneración y por lo tanto crea a su vez la obligación del empleador de abonar dicha remuneración.

2.2 Diferentes modalidades contractuales

El derecho individual del trabajo se plasma en el contrato de trabajo que por el modo de predeterminar su vigencia, puede asumir dos formatos distintos. El primero de ellos es el contrato de tiempo indeterminado, el cual no tiene previsto un plazo de vigencia y, por ende, tampoco prevé una fecha de extinción. El segundo es el contrato a plazo, que tiene la característica distintiva que cuenta con un plazo preestablecido de vigencia. A su vez, cada uno de estos dos tipos

de contratos tiene formas distintas de extinción con procedimientos y consecuencias diversas (De Diego, 2002).

La Ley de contrato de Trabajo define las diferentes modalidades en su Título III, art. 90 al 102.

Debemos resaltar que la LCT en su art. 90 establece como regla general la presunción de que todo contrato de trabajo se entiende que ha sido celebrado por tiempo indeterminado, a menos que medie prueba en contrario por parte del empleador que justifique la existencia de un plazo determinado. En este tipo de contratos, con la excepción del contrato de temporada se entenderá que es a prueba durante los 3 primeros meses de vigencia. Dentro de ese período de tiempo, tanto el empleador como el trabajador pueden extinguir la relación laboral sin expresión de causa y sin derecho a indemnización. Es preciso aclarar que el empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. También está reglado el contrato trabajo a tiempo parcial que es aquella contratación mediante la cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad.

Siguiendo a De Diego (2002) podemos establecer que, la LCT como mencionamos anteriormente, contiene diferentes modalidades ordinarias de contrataciones a plazo que se relacionan con formas especiales de prestación o características atípicas de la contratación o de la forma y oportunidad en las que se prestan los servicios. Estas modalidades ordinarias son cinco (5), a las que debemos agregar una sexta creada por la ley 25.013, a saber:

- 1) contrato de plazo fijo;
- 2) contrato de trabajo eventual;
- 3) contrato de temporada;
- 4) contrato de trabajo en grupo o por equipo;
- 5) contrato de trabajo de tiempo parcial;
- 6) contrato de aprendizaje.

El **contrato de trabajo a plazo fijo** establecido en el artículo 93 de la LCT es aquel en el cual se fija en forma expresa y por escrito el tiempo de duración del mismo, quedando establecido que no puede celebrarse por más de cinco años.

También la ley define al **contrato de trabajo de temporada**, podemos decir que es una modalidad contractual donde la prestación se realiza en forma discontinua, destinada a que se realice en determinadas épocas del año, pero está sujeta a poder repetirse en razón de la naturaleza de la actividad (art 96, LCT).

El art 99 de la LCT nos define al **contrato de trabajo eventual**:

“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”.

La particularidad de esta caracterización es que incluye todas las modalidades de trabajo transitorio (accidentales, suplentes, eventuales, etc.) dentro de una categoría única. (Perez Crespo, 1999).

La Ley de Empleo N° 24.013 establece algunas disposiciones específicas en materia de contrato de trabajo eventual.

Así, dispone que

“para el caso que el contrato de trabajo eventual tuviera por objeto sustituir transitoriamente trabajadores permanentes de la empresa que gozaran de licencias legales o convencionales o que tuvieran

derecho a reserva del puesto por un plazo incierto, en el contrato deberá indicarse el nombre del trabajador reemplazado.

Si al reincorporarse el trabajador reemplazado, el trabajador contratado bajo esta modalidad continuare prestando servicios, el contrato se convertirá en uno por tiempo indeterminado. Igual consecuencia tendrá la continuación en la prestación de servicios una vez vencido el plazo de licencia o de reserva del puesto del trabajador reemplazado” (art. 69).

Se prohíbe la contratación de trabajadores bajo esta modalidad para sustituir trabajadores que no prestaran servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical (art. 70).

Asimismo, las empresas que hayan producido suspensiones o despidos de trabajadores por falta o disminución de trabajo durante los seis meses anteriores, no podrán ejercer esta modalidad para reemplazar al personal afectado por esas medidas (art. 71).

El plazo de estos contratos no puede determinarse con anterioridad, sino que su duración estará dada por la tarea o actividad desarrollada, la relación laboral comenzará y terminará con la ejecución de la obra o prestación del servicio. (Fernández Madrid, 1993)

No obstante, la Ley Nacional de Empleo en su art. 72, nos dice que “si el contrato tuviera por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado, la duración de la causa que lo origina no puede exceder de 6 (seis) meses por año y hasta un máximo de un 1 (un) año durante un período de 3 (tres)”.

El artículo 101 LCT establece que habrá **contrato de trabajo por 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 aquel. Así mismo,

el empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en la LCT.

El art. 92 TER establece que **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, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad.

Por último, podemos mencionar el Contrato de Aprendizaje, que es celebrado por un empleador y un joven sin empleo (de entre 15 y 18 años), y que tiene como finalidad una formación teórico-práctico. Este contrato de trabajo tiene una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año.

2.3 Trabajador Registrado

Un trabajador está debidamente registrado cuando el empleador lo haya inscripto en el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo y en el Sistema Único de Registro Laboral.

El artículo 52 de la LCT establece específicamente que

“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”.

Por su parte, el art. 7 de la Ley de Empleo N° 24.013 establece un trabajador está registrado cuando el empleador hubiese inscripto al trabajador en:

- a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;
- b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a), que se refieren a el Sistema Único de Registro Laboral que implica la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente, y el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.

La ley además establece 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, para el empleador que no registrare una relación laboral (artículo 8).

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 (t.o. 1976).

El artículo 9 y 10 El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computada a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente (artículo 9)

El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración (artículo 10)

El artículo 11 establece que

“Las indemnizaciones previstas en los artículos 8°, 9° y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo representen cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones:

- a. intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y
- b. proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.

Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas.

A los efectos de lo dispuesto en los artículos 8°, 9° y 10 de esta ley, solo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia”.

La ley impone la obligación de registrar el contrato de trabajo tanto a la empresa de servicios eventuales como a la empresa usuaria. El art. 13 del Decreto N° 1694/2006 establece que

“Las empresas usuarias y deservicios eventuales deberán llevar una sección particular del libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, que contendrá:

1. EMPRESAS USUARIAS: a) Individualización del trabajador que preste servicios a través de una empresa de servicios eventuales; b) categoría profesional y tareas a desarrollar; c) fecha de ingreso y egreso; d) remuneración denunciada por la empresa de servicios eventuales o el importe total de la facturación; e) nombre, denominación o razón social, número de C.U.I.T., número de habilitación y domicilio de la empresa de servicios eventuales a través de la cual fue contratado el trabajador.

2. EMPRESAS DE SERVICIOS EVENTUALES: a) Individualización del trabajador que preste servicios bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual; b) categoría profesional y tarea a desarrollar; c) fecha de ingreso y egreso en cada destino; d) remuneración; e) nombre, denominación o razón social, número de C.U.I.T. y domicilio de las empresas usuarias donde fuera destinado el trabajador” .

Capítulo 3: Marco Legal

En este capítulo se analizará el marco normativo vigente en la legislación nacional que rige para las empresas de servicios eventuales.

Para ello, se hará un breve recorrido por los antecedentes normativos existentes, para luego desarrollar los puntos más importantes que se ven reflejados en los contratos de trabajo a través de una Empresa de Servicios Eventuales.

3.1 Antecedentes

Las Empresas de Servicios Eventuales comenzaron a funcionar en Argentina aproximadamente a partir de la segunda mitad del siglo XX. Su actuación, si bien no estaba normativamente reglamentada, era tolerada, ya que ni se prohibían, ni se regulaban (Hierrezuelo, 2005).

Di Sabatino (1996) indica que en esta etapa las entonces llamadas empresas de trabajo temporario actuaban tímidamente con el estigma de una actividad prohibida, mal vista y apenas tolerada, sin perjuicio de lo cual fueron expandiéndose. Esta situación, al igual que la LCT, se modifica en 1976 con la promulgación de la ley núm. 21.297, artículo 29, que establece:

“Los trabajadores contratados por terceros para desempeñarse en otras empresas serán considerados empleados directos de quienes utilicen sus servicios. Las empresas contratantes serán solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanen de la relación laboral y fiscal. Se exceptúa de esta norma las empresas que sean reconocidas por el Ministerio de Trabajo”

Esta ley marcó el instante en que las empresas dedicadas a la prestación de servicios eventuales comenzaron a dejar de ser una realidad tolerada, para transformarse en una figura reconocida por el ordenamiento jurídico. De los términos del mencionado artículo 29, se infiere que la ley supeditaba el funcionamiento de este tipo de empresas a que las mismas estuvieran

reconocidas por el Ministerio de Trabajo, y a que sólo mediaran en la contratación de trabajo eventual (Goldflus Wasser, 2014)

En 1985, se dictó el Decreto núm. 1455/85 que derogó los dos decretos anteriores, y estableció una nueva regulación más rigurosa y restrictiva, en un intento por desalentar el funcionamiento de las ESE, se constituyó en la primera norma que sistematizó rigurosamente la regulación de las mismas.(Goldflus Wasser, 2014)

En 1991, la ley núm. 24.013 sobre el Empleo, en sus artículos 75 a 80 modificó el artículo 29 de la LCT e incorporó el artículo 29 bis de la ley citada, y estableció pautas y requerimientos a los que debieron ajustarse las ESE para ser habilitadas por la autoridad administrativa. Estas normas son las que están vigentes.

El Decreto núm. 342/92, artículo 2 – Reglamentación de los artículos 75 a 80 de la ley de Empleo núm. 24.013- , prevé en que se podrá realizar la puesta a disposición de terceras personas toda vez que no pueda preverse un plazo de cierto para la finalización del contrato. Antes de la sanción de la ley núm. 24.013, era habitual la contratación de trabajadores a través de las ESE, muchas veces creadas por la propia usuaria, para eximirse de responsabilidad por las obligaciones laborales y de la seguridad social. De este modo, la actividad de estas empresas debe ser objeto de especial atención legislativa, para que no se constituyan en instrumento de interposición fraudulenta, ya que fuera de la órbita en la cual se justifica su actuación podrían ser utilizadas por las empresas usuarias para tareas relativas a necesidades de trabajo permanente y no meramente temporarias (Goldflus Wasser, 2014).

3.2 Contrato de trabajo de trabajo a través de una ESE

Cuando hablamos de un contrato de trabajo a través de empresas de servicios eventuales (ESE) nos referimos a una figura triangular formada por la empresa usuaria (EU), que es la demandante de los servicios, la empresa proveedora (ESE) que es la encargada de seleccionar y buscar el personal acorde a la

necesidades requeridas y por último el trabajador provisto por la ESE para prestar servicios eventuales en la EU. Ese trabajador sigue siendo personal de la empresa de servicios eventuales, sin perjuicio de ser cedido a otra empresa usuaria en la que temporalmente prestará servicios.

3.2.1 Tipos de trabajadores de las Empresas de Servicios Eventuales.

a) Permanentes continuos: Son aquellos trabajadores que desempeñan tareas en la sede misma de la empresa de servicios eventuales, por ejemplo un administrativo, un telefonista, dentro de la empresa. Es decir que son aquellos que no son destinados a prestar tareas en otros establecimientos (empresas usuarias), sino que desempeñan su trabajo en la misma agencia eventual (art. 4 decreto 1694/06).

La agencia de servicios eventuales también puede contratar trabajadores para sí a través de las modalidades permitidas por la LCT (a plazo fijo, por temporada, por equipos). A su vez si contratara bajo la modalidad del contrato eventual, estos trabajadores serán permanentes discontinuos.

En síntesis Trabajadores permanentes continuos son:

- Empleados que desempeñan funciones dentro de la agencia u otras sedes de la agencia contratados por plazo indeterminado.
- Empleados que desempeñan funciones dentro de la agencia u otras sedes de la agencia contratados por plazo determinado (a plazo fijo)
- Empleados que desempeñan funciones dentro de la agencia u otras sedes de la agencia contratados por temporada.
- Empleados que desempeñan funciones dentro de la agencia u otras sedes de la agencia contratados por equipos.

b) Permanentes discontinuos: Son aquellos empleados que desempeñan funciones dentro de la agencia u otras sedes de la agencia contratada por un contrato de trabajo eventual y aquellos que son destinados a prestar tareas en las empresas usuarias.

3.2.2 Normas que rigen la contratación eventual.

Los trabajadores discontinuos (los proporcionados a las empresas usuarias) se rigen por las siguientes normas: (art. 5 decreto 1694/06):

- * El período de suspensión entre las asignaciones para prestar servicios bajo la modalidad eventual en las empresas usuarias, no podrá superar los CUARENTA Y CINCO (45) días corridos o los NOVENTA (90) días, alternados en UN (1) año aniversario.
- * El nuevo destino de trabajo que otorgue la empresa de servicios eventuales podrá comprender otra actividad o convenio colectivo sin menoscabo de los derechos correspondientes del trabajador.
- * El nuevo destino de trabajo que otorgue la empresa de servicios eventuales podrá modificar el régimen horario, pero el trabajador no estará obligado a aceptar un trabajo nocturno o insalubre, o a tiempo total o parcial cuando no lo haya aceptado anteriormente.
- * El lugar de prestación de tareas deberá estar comprendido dentro de un radio de TREINTA (30) kilómetros del domicilio del trabajador.
- * Durante el período de suspensión, previsto en el inciso a), la empresa de servicios eventuales deberá notificar al trabajador, por telegrama colacionado o carta documento, su nuevo destino laboral, informándole nombre y domicilio de la empresa usuaria donde deberá presentarse a prestar servicios, categoría laboral, régimen de remuneraciones y horario de trabajo.
- * Transcurrido el plazo máximo fijado en el inciso a) sin que la empresa de servicios eventuales hubiera asignado al trabajador nuevo destino, éste podrá denunciar el contrato de trabajo, previa intimación en forma fehaciente por un plazo de VEINTICUATRO (24) horas, haciéndose acreedor de las indemnizaciones que correspondan por despido sin justa causa y por falta de preaviso.
- * En caso de que la empresa de servicios eventuales hubiese asignado al trabajador nuevo destino laboral en forma fehaciente, y el mismo no

retome sus tareas en el término de CUARENTA Y OCHO (48) horas, la empresa de servicios eventuales podrá denunciar el contrato de trabajo en los términos y condiciones previstos en el artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

El artículo 6° del decreto se encarga de dejar constancia de las causas que permiten a las empresas de servicios eventuales asignar trabajadores a las empresas usuarias:

- a) Ante la ausencia de un trabajador permanente, durante ese período.
- 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) Cuando se tratase de un incremento en la actividad de la empresa usuaria que requiera, en forma ocasional y extraordinaria, un mayor número de trabajadores.
- d) Cuando deba organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones.
- e) Cuando se requiera la ejecución inaplazable de un trabajo 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 por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.

La inobservancia a estas previsiones, dará lugar a la aplicación del artículo 25 del presente decreto y a las sanciones previstas en el artículo 20, inciso b), de este decreto, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderles a los trabajadores involucrados

A su vez existen dos límites insoslayables en la contratación de trabajadores para proporcionarlos a empresas usuarias; el primero se refiere al quantum de posibles trabajadores contratados, y el segundo a la temporalidad de la contratación.

En este sentido, el artículo 7° del decreto establece que “las empresas deberán respetar una proporción razonable y justificada de trabajadores eventuales en relación con el número de trabajadores permanentes de la empresa usuaria, así como también una extensión temporal adecuada con los servicios eventuales a brindar”

La obligada a efectuar el pago en los organismos de la seguridad social es la empresa usuaria.

En el plano concreto, la empresa usuaria (el verdadero empleador para el empleado) abona a la agencia de servicios eventuales la remuneración del trabajador, reteniendo los aportes de ley. Luego quien abona y otorga el recibo de haberes al empleado es la agencia de servicios eventuales. Contrariamente quien tiene la obligación de abonar las cuotas sindicales y de obra social es la agencia de servicios eventuales (Dacuña, 2010).

Siempre los aportes de ley se harán conforme el convenio colectivo que se aplique conforme la actividad del trabajador desarrollada en la empresa usuaria.

Así lo expresa el art. 12 del decreto 1694:

“Las empresas usuarias que ocupen trabajadores a través de empresas de servicios eventuales, habilitadas por la autoridad competente, serán agentes de retención de las obligaciones derivadas de los regímenes de la Seguridad Social. Las empresas de servicios eventuales abonarán en forma directa a los sindicatos que correspondan las cuotas sindicales, los aportes empresariales y las retenciones a los trabajadores que resulten del convenio colectivo de trabajo aplicable a la actividad de la empresa usuaria”.

Ahora bien, el contrato suscripto por la empresa de servicios eventuales y el trabajador en violación a lo dispuesto a las normas citadas, es decir para realizar

tareas del giro normal y habitual de la empresa usuaria o en violación a los límites de cantidad o temporalidad, es nulo de conformidad a lo dispuesto en el art. 14 de la LCT, sanciona con la nulidad todo contrato celebrado con simulación y fraude, al declarar "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".

3.2.3 Funcionamiento de una Empresa de Servicios Eventuales

Cuando la Empresa de Servicios Eventuales (ESE) toma conocimiento de las necesidades que tiene la Empresa Usuaria (EU) de cubrir temporalmente un puesto de trabajo, comienza un proceso selección entre los candidatos a ocupar ese puesto determinado, teniendo en cuenta todas especificaciones dadas por parte de la EU y elige al trabajador adecuado para cubrir dicho puesto.

La ley 24.013 (art. 70 al 80) y su decreto reglamentario 1694/2006 establecen una serie de requisitos para que una agencia de servicios eventuales pueda funcionar a saber:

- 1) Deben estar constituidas exclusivamente como personas jurídicas y tener un objeto único (Art 77 ley de empleo)
- 2) Están obligadas a caucionar una suma de dinero o valores además de una fianza o garantía real. Los montos y condiciones de ambas serán determinadas por la reglamentación. (art. 78, ley de empleo)
- 3) Deben estar autorizadas para funcionar por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (autoridad de aplicación), quien otorga una licencia especial.

Si las agencias no cumplieran con todos los requisitos se les impondrá sanciones de multas, clausura o cancelación de la habilitación para funcionar, las que serán aplicadas por la autoridad de aplicación.

En caso de que la agencia fuera sancionada con la cancelación de la habilitación para funcionar, la caución no será devuelta y la autoridad de aplicación la

destinará a satisfacer los créditos laborales que pudieran existir con los trabajadores y los organismos de la seguridad social. En su caso, el remanente será destinado al Fondo Nacional de Empleo. En todos los demás casos en que se cancela la habilitación, la caución será devuelta en el plazo que fije la reglamentación.

4) En toda documentación, especialmente laboral, perteneciente a las empresas de servicios eventuales, en sus folletos, tarjetas, contratos con las empresas usuarias, carteles que las anuncien y cuando se las promocióne, publicite o se las dé a conocer por cualquier medio, deberán colocar en forma destacada la leyenda "EMPRESA DE SERVICIOS EVENTUALES" y su número de habilitación. (Art. 3 decreto 1694/06)

5) Bimestralmente, las empresas de servicios eventuales deberán proveer al Ministerio de Trabajo un resumen de su actividad, en el que constará el detalle de la nómina completa de los trabajadores contratados para prestar servicios bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual, individualizando respecto de cada uno de ellos:

a) Su número de C.U.I.L.;

b) la empresa usuaria en la que presta o prestó tareas, señalando su número de C.U.I.T. y lugar de prestación de servicios;

c) la fecha en que el trabajador eventual comenzó sus prestación de servicios en la empresa usuaria;

d) calificación profesional y remuneración del trabajador;

e) si al cese en esas tareas fue incorporado como trabajador por tiempo indeterminado de la usuaria.

Capítulo 4: Responsabilidad de las empresas de servicios eventuales respecto de la relación laboral

A lo largo este capítulo se desarrollara el eje central del presente trabajo, que se refiere a la responsabilidad de las empresas de servicios eventuales. Para ello, es oportuno primero formular consideraciones generales en torno a la responsabilidad del empleador, para luego hacer un análisis doctrinario y legislativo del tema en cuestión.

4.1 Responsabilidad del empleador.

Decimos que el empleador, es quien contrata al empleado, éste debe garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores. También debe proveer en el establecimiento los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

El empleador asumirá las implicancias económicas, legales y de cualquiera otra índole, como consecuencia de un accidente, enfermedad o falta en los deberes de empleador.

4.2 Definición de responsabilidad solidaria

La responsabilidad solidaria de acuerdo a lo establecido en el artículo 29 de la LCT es aquella en que la EU responde conjuntamente con la ESE, respecto de las deudas laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores. La responsabilidad solidaria permite perseguir el pago de las obligaciones adeudadas tanto a la ESE como a la EU.

4.3 Encuadre jurídico: la responsabilidad de las Empresas de Servicios Eventuales.

Hoy en día es frecuente el uso de las “Empresas de Servicios Eventuales” como intermediarias en la contratación de trabajadores para labores que no revisten la calidad de eventualidad.

En la actualidad la figura del fraude laboral está íntimamente ligada a la contratación a través 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. (Prandoni, 2010)

Muchas empresas realizan una intermediación fraudulenta a través de estas empresas, se aprovechan obteniendo beneficios respecto de muchísimos trabajadores. Éste es presumiblemente uno de los tipos de fraude más común en el derecho laboral actual. Probablemente este tipo de fraude se produce porque los trabajadores contratados bajo esta figura eventual no tienen real conciencia del engaño y desconocen sus derechos.

Se considera que estamos frente a un fraude laboral cuando el sujeto interpuesto toma la apariencia de una empresa en los términos del Art. 5 LCT¹. En este caso, la figura 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, simulando ser una empresa que es contratada por otra para realizar determinada tarea en ella, resultando ser la propia beneficiaria de la labor que se presta en la empresa para tratar de eludir el vínculo laboral. (Corradetti, 2009).

La responsabilidad laboral para la contratación de personal a través de ESE se encuentra regulada por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y sus decretos reglamentarios 342/92,951/99 a los que se le suma la nueva regulación, el decreto 1694/06 que reglamenta a las empresas dedicadas a la prestación de servicios eventuales en sus artículos 68 a 74, de acuerdo con lo establecido en la L.C.T. (t.o. 1976).

El nuevo decreto define a la Empresas de Servicios Eventuales. en forma casi idéntica a la redacción del anterior decreto 342/92².

¹ Art. 5° LCT — 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".

²El artículo 2° establece que "Se considera Empresa de Servicios Eventuales a la entidad que, constituida como persona jurídica, tenga por objeto exclusivo poner a disposición de terceras personas —en adelante empresas usuarias— a personal industrial, administrativo, técnico, comercial o profesional, para cumplir, en forma temporaria, servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación

Debemos resaltar que como hemos visto en el capítulo anterior, el contrato de trabajo eventual está siempre referido a servicios extraordinarios o a exigencias momentáneas de la empresa, constituye una excepción a la regla general de continuidad del vínculo laboral.

Si alguna de las partes omitiera el cumplimiento de alguno de los requisitos exigidos para este tipo de modalidad (eventual), la empresa usuaria será solidariamente responsable de todos los créditos laborales con la agencia de servicios eventuales; esto significa que el trabajador podrá reclamar sus derechos incumplidos o vulnerados a cualquiera de ellos.

Lo antes dicho se encuentra plasmado en el Artículo 29 bis de la LCT, modificado por la ley 24.013:

“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”.

Establece el primer párrafo del art. 29 de la LCT 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”.

Lo importante de este párrafo, es que tiende a imposibilitar la interposición fraudulenta, ya que surge la responsabilidad solidaria existente entre el empleador directo y el titular de la relación laboral, que es quien se beneficia de la prestación, es decir que los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores prestan servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones surgidas de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de seguridad social, además del registro previsto en el art. 52 LCT. Se trata de una imposición legal de la relación de trabajo con el empresario que utiliza los

o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato"

servicios, una relación directa con supresión del agente intermediario (Justo Lopez, Fernandez Madrid, 1989).

El segundo párrafo del artículo 29 establece que:

“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”.

Como podemos observar este párrafo al igual que el primero, resulta claramente aplicable en los supuestos de intermediación fraudulenta, en los cuales el verdadero empleador hace aparecer a un tercero como contratante del trabajador, pero el único beneficiario de la prestación es quien la recibe y aprovecha. (Alejandro S. 2000).

Pero, el párrafo tercero producto de la reforma del año 1976 a la ley 20.744 por la regla estatal 21.297, introduce una excepción importante a la norma (Pérez Crespo, 1999):

“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”.

En este supuesto el titular directo de la relación es la Empresa de Servicios Eventuales, sin perjuicio de la solidaridad en el cumplimiento de las obligaciones (Joaquín, 2000).

La norma es clara, para excepcionarse de la regla general deben darse dos supuestos: 1) que el trabajador hay sido contratado por una empresa de servicios eventuales habilitada por el Ministerio de Trabajo; 2) y que el trabajador haya sido contratado para realizar tareas eventuales (Pérez Crespo, 1999).

Estas dos condiciones se suman, por lo que el incumplimiento de cualquiera de ellas hace inviable la excepción, retomando toda su vigencia la regla general del primer párrafo del artículo 29 (Pérez Crespo, 1999).

En síntesis, conforme lo ordena el art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo ante el intermediario -en nuestro caso la empresa de servicios eventuales- como la empresa usuaria son solidariamente responsables por las obligaciones que nazcan del contrato de trabajo. Sin embargo, tal como enseña la Dra. Estela Ferreirós (2007) esto no puede hacernos perder de vista que el empleador directo en este caso, es quien utiliza la prestación.

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 al empresa principal respondan frete al trabajador por los incumplimientos que pudieran existir (Grisolia, 1999).

Mientras las empresas de servicios eventuales cumplan su cometido en los términos de la ley, ninguna responsabilidad puede caber a la usuaria, ya que ambos sujetos de derecho están actuando una norma jurídica que las habilita para llevar a cabo el negocio expuesto. Pero si no se cumpliera con alguno de esos requisitos, como por ejemplo que las tareas no fueran eventuales entonces cae todo el andamiaje y se produce un verdadero fraude a la ley, porque se ha utilizado el art. 29 LCT como norma de cobertura, generando una tensión entre ella y el orden público laboral. Se produce un vicio en la causa fin del negocio jurídico y la normativa pretendida pasa a ser automáticamente reemplazada por la que corresponde en su conjunto. De tal manera la usuaria deja de ser tal y pasa a ser empleadora y la empresa de servicios eventuales la acompaña en la solidaridad de que, en este caso, el legislador la ha impuesto con fuente legal, como sanción (Grisolia, 1999).

Si la contratación del trabajador no se hizo respetando los presupuestos erigidos, sino para cubrir una actividad permanente y propia del giro empresario, ante la asignación de un nuevo destino por parte de la empresa de servicios eventuales, el trabajador podría oponerse, sosteniendo la aplicación de los dos primeros párrafos del art. 29 de la LCT y reclamando el cumplimiento del deber de ocupación a su verdadera empleadora (la empresa usuaria). (Hierrezuelo y Nuñez, 2008).

Es importante además, diferenciar la responsabilidad directa consagrada en el artículo 29 de la responsabilidad que establece el artículo 29 BIS de la LCT:

“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”.

Como podemos observar el art. 29bis (incorporado por art. 76 LNE) establece la responsabilidad solidaria con la intermediaria en la medida en que esta última no cumpla en forma debida con sus obligaciones laborales, debiendo la usuaria retener los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de seguridad social y depositarlos en término.

Como hemos visto, el artículo 29 tiende a evitar la intermediación fraudulenta, en cambio, el artículo 29 bis no presupone necesariamente la existencia de fraude laboral. Además, en el primer artículo la responsabilidad es directa, mientras que en el segundo, es solidaria con la intermediaria en la medida que esta última no cumpla con sus obligaciones laborales (Pérez Crespo, 1999).

Por último, es importante diferenciar que, mientras que en el supuesto del artículo 29 la empresa usuraria es el empleador directo y de ello se desprende la responsabilidad, en el otro, es la empresa de servicios eventuales la empleadora directa, y la existencia de responsabilidad de la usuraria es de carácter solidaria, no incorporando a este trabajador como dependiente. (Pérez Crespo, 1999).

Nuestra doctrina mayoritaria ha entendido que existen responsabilidad laboral tanto de las empresas usuarias (empleadores directos) como de las agencias eventuales en los casos de grave incumplimiento de toda la normativa aplicable,

más aún en los casos de existencia de pagos en negro y fraude laboral por encubrimiento del verdadero empleador.

Así se ha entendido que:

“La falta de habilitación administrativa para funcionar o la contratación de trabajadores bajo este método para cumplir funciones permanentes de la empresa tomadora del servicio torna aplicable los dos primeros párrafos del art. 29 de la LCT, y por ende, convierte a la empresa usuaria en empleadora y a la empresa de servicios eventuales en tercero solidario”
(Hierrezuelo y Núñez, 2008: 154)

Como consecuencia de esta reglamentación el trabajador que es defraudado, está habilitado para reclamar su reconocimiento como dependiente de una empresa usuaria contando con herramientas de gran eficacia para la defensa de sus derechos laborales.

Como se puede notar, a partir del reconocimiento las empresas de servicios eventuales fueron pasibles de sucesivas reglamentaciones que tendieron a regular su funcionamiento. Sin embargo, conviene recordar que cuando la contratación es lícita, es la empresa de servicios eventuales la empleadora mientras que la usuaria es solidariamente responsable por las obligaciones laborales y de la seguridad social. En cambio, cuando la contratación es fraudulenta, se considera empleadora a la usuaria y la empresa de servicios eventuales pasa a ser deudora solidaria. Esto acontece cuando se destina a los trabajadores a cumplir tareas en las empresas usuarias para una finalidad no eventual (Hierrezuelo, 2012).

Capítulo 5 Análisis Jurisprudencial

A partir del aumento en la utilización de la subcontratación, surgen diferentes interpretaciones por parte de los jueces para darle tratamiento a este tema. Dos fallos contrapuestos de distintos momentos históricos dan la pauta de las diferentes interpretaciones que pueden existir sobre esta problemática.

En el fallo Rodríguez con Embotelladora, de 1993³, la Suprema Corte de entonces falló contra el demandante (Rodríguez), por considerar que el trabajo que se realizaba en embotelladora no correspondía a la actividad principal de Pepsi Cola, que en este caso era la marca de la gaseosa producida, en definitiva, por Embotelladora. Según aquel fallo, la responsabilidad de la empresa que terceriza un servicio debía quedar limitada a los casos de actividades que tuvieran una vinculación directa con la actividad «normal y específica» de la empresa que realiza la subcontratación.

Por el contrario, en el caso Benítez contra Plataforma Cero (contratista) y el Club River Plate (contratante), la Corte Suprema deja en pie un fallo en el que el contratante debe afrontar las obligaciones del empleador, no cumplidas por el contratista.

Al respecto, existen dos líneas de interpretación, una rígida que establece que por la mera falta de inscripción en el registro, el principal es solidariamente responsable y una postura amplia que sostiene que el principal acreditando simplemente que el contratista o subcontratista está inscripto, queda liberado de la responsabilidad solidaria.

El fallo Plenario “Vásquez María Laura c/ Telefónica de Argentina S.A. y otros/despido” de la Cámara Nacional de apelaciones del trabajo del 30/06/2010 marca la diferencia de interpretación entre los jueces.

Por un lado tenemos el voto de la mayoría que surge del análisis de la cuestión y parte del hecho que la empresa Telefónica de Argentina S.A. actuó en fraude a la ley, y porque la sistemática general del derecho del trabajo es de carácter

³ Fallo: "Rodríguez, Juan c/ Cía Embotelladora Argentina SA". Fecha: 15/4/93

protectorio y esta interpretación resulta congruente con la finalidad del art. 29 de la LCT que es la de evitar el fraude. Y el fraude laboral es de carácter objetivo, simplemente se configura cuando la conducta se traduce en una sustracción del trabajador a las leyes protectorias laborales. Es decir, no debe probarse el dolo o la intención del empleador de evadir las normas del orden público laboral: basta la comprobación de que ello ocurre (art. 14 LCT).

Por el otro lado tenemos el voto de la minoría, consideró que la inscripción del trabajador por parte de la empresa intermediaria, cumple los requisitos de registración laboral que exige el art. 7 de la LNE, entonces no corresponde condenar a la usuaria a pagar la indemnización del art. 8 de la LNE. El argumento al que recurren los jueces de la minoría es que la LNE destaca entre sus objetivos, el de "Promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras" (art. 2º, inc. j). Y este argumento es el que han utilizado para eximir de condena al pago de las indemnizaciones de la LNE a las empresas usuarias, porque consideran que si hay registración laboral no hay evasión, el trabajador que fue registrado no es un trabajador "clandestino" y no puede equipararse a otro que nunca fue registrado, y al no verificarse una relación laboral total o parcialmente clandestina, el objetivo del art. 7 de la LNE queda cumplido, sin importar si quien registra es el real empleador o un tercero que intenta aparecer como empleador, sin serlo.

Diferentes posturas del alcance de los arts. 29 y 29 bis L.C.T. Fallo "Natali Nadia c/Citibank N.A. y otro s/despido". CNAT Sala II, 14/06/2007

Según el Dr. Maza: La empresa de servicios eventuales y la usuaria no deben ser considerados un sujeto empleador pluripersonal cuando la usuaria utiliza personal provisto por la agencia para cubrir una vacante o necesidad no eventual. El art. 29 L.C.T. descarta al sujeto intermediario para considerar que el empleador es sólo aquél que pidió la provisión del personal, lo incorporó a su estructura empresarial, lo dirigió y aprovechó los frutos de tal trabajo. El hecho de que el esquema legal responsabilice solidariamente al sujeto intermediario, al que en estas hipótesis cabe reputar de "interpuesto", con quien la ley juzga como empleador, no implica reconocerle el rol de co-empleador y se justifica plenamente ya que la maniobra objetivamente fraudulenta de interposición de

sujetos que el art. 29 párrafo primero procura desbaratar no se podría verificar sin el concurso de los intermediarios. La responsabilidad adicional solidaria de los sujetos interpuestos entre los trabajadores y quienes deben ser considerados sus auténticos empleadores se justifica por su intervención en la maniobra que la ley reputa objetivamente fraudulenta y no por considerarlas co-empleadoras. El art. 26 L.C.T., amén de no definir la idea de co-empleador, alude sin dudas, al caso de que quienes requieran los servicios de un trabajador sean más de una persona (física y/o jurídica). Y a su vez, debe tenerse en cuenta el concepto de “empresa” que brinda el art. 5 de dicha ley, ya que en la lógica de dicho cuerpo legal “empleador” y “empresa” son sinónimos como regla, dado que en esa ley “se llama empresario a quien dirige la empresa por sí...y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores”. Y por “requerimiento de los servicios de un trabajador” se entiende, en este contexto normativo, la incorporación de aquél a la estructura organizativa que pueda conceptualizarse como empresa según el ya citado art.5.

Según el Dr. Piroló: La modalidad eventual de contratación, se trata de 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. Mientras estas empresas cumplan su cometido en los términos de la ley, ninguna responsabilidad puede caber a la usuaria, pues ambos sujetos de derecho están actuando conforme a una norma jurídica que las habilita para llevar a cabo el negocio expuesto. Más, si no se cumpliera algunos de esos requisitos, como por ejemplo que las tareas no fueran eventuales, entonces cae todo el andamiaje y se produce un verdadero fraude a la ley, porque se ha utilizado el art. 29 de la L.C.T., como norma de cobertura, generando una tensión entre la misma y el orden público laboral. Es decir, se ha invocado a los efectos de violar el orden jurídico imperativo “in totum”. Se produce entonces un vicio en la causa fin del negocio jurídico (el contrato de trabajo en el caso) y la normativa pretendida pasa a ser automáticamente reemplazada por la que corresponde en su conjunto. De tal manera, 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.

Otro fallo interesante en el que se ha aplicado el art 29 es: “Albarracín, Hugo c/ Clorox Argentina SA y otro s/ despido” CNAT Sala, 24/5/07.

Breve reseña: El actor se vinculó con la empresa de servicios eventuales mediante un contrato de trabajo permanente discontinuo, para ser asignado a diversas empresas usuarias que, eventualmente, pudieran requerir sus servicios en virtud de circunstancias extraordinarias y picos de trabajo generados en su ámbito. Sin embargo, las tareas desempeñadas por el actor fueron la de repositor en varios supermercados, pero de productos de una sola empresa (Clorox Argentina SA). Si bien el accionante fue contratado como personal eventual para cumplir tareas de reposición, al hacerlo solo de los productos de limpieza fabricados por Clorox SA, lo cierto es que no se cumplieron los requisitos exigidos y las condiciones en que debe llevarse a cabo la contratación eventual, por lo que debe aplicarse al caso lo dispuesto por el art. 29 LCT y la empresa usuaria deja de ser tal, para pasar a ser la verdadera empleadora, y la empresa de servicios eventuales la debe acompañar en la solidaridad por haber formado parte del fraude configurado en grave perjuicio al trabajador.

Siguiendo con la aplicación del último párrafo del art. 29 de la LCT, en el fallo “CNac.A.Trab, Sala I, 25.11.98, “Díaz, José D. c/ Alpargatas S.A. y otro” se dispuso que no basta con que el trabajador haya sido suministrado por una empresa de servicios eventuales reconocida al efecto por la autoridad de aplicación, sino que es necesario que los servicios prestados por el trabajador encuadren en las hipótesis contempladas en el art. 99 de dicha ley.

Otro fallo nos dice que “Si no se acreditaron los requisitos sustanciales y formales a los que se supedita la validez del contrato de trabajo eventual, la relación no puede encuadrarse en las normas de la ley 24.013 sino en la primera parte del art. 29 de la LCT entendiéndose que la verdadera empleadora fue la supuesta usuaria y la agencia un tercero intermediario, ambos solidariamente

responsables” Cnac.A.Trab., Sala IV, 18.05.01, “Gemellini, Valeria V. c/ Johnson & Son de Argentina S.C.S.A. y otro s/ Despido”

También considero importante lo expuesto en el fallo “CNac.A.Trab., Sala X, 13.07.04, D’Ottavio, Mariana c/ Laboratorio Bagó S.A.” cuando nos dice que “...para que la empresa usuaria de los servicios del trabajador no sea considerada empleadora directa de éste, no basta con la sola circunstancia de que la empresa de servicios eventuales que lo proporcionó se encuentre debidamente habilitada sino que, además y desde el punto de vista práctico, para que la excepción contemplada en la parte final del art. 29 LCT resulte operativa es indispensable que las prestaciones efectuadas por el trabajador sean de naturaleza eventual, siendo la empresa quien tiene la carga de demostrar ese extremo.....la prestación efectivizada por el trabajador eventual debe estar destinada a satisfacer una necesidad específica y concreta del empleador, por lo que no puede haber trabajo eventual que corresponda a servicios inconcretos y/o a exigencias ordinarias y permanentes de la empresa”.

Conclusiones

Como hemos visto tanto en la doctrina como en la jurisprudencia a través de sus fallos judiciales habilitan al trabajador a reclamar el reconocimiento como dependiente de la usuaria contando con una herramienta de mayor eficacia para la defensa de sus derechos laborales.

Cabe aclarar que la eventualidad en el ámbito laboral es una excepción, y como tal procede únicamente en las situaciones que se dan las razones objetivas que justifican su procedencia y se cumplan con los recaudos legales.

En la medida en que la empresa usuaria es considerada empleadora directa en los casos de fraude, por comprobarse la no eventualidad de las tareas llevadas a cabo por el trabajador, y que el registro del empleado en el libro del art. 52 LCT por parte de la intermediaria no supe la obligación registrable de aquélla, la procedencia de la intimación del art. 11 LNE y de las consecuentes multas previstas en los arts. 8 y 15 LNE se puede convertir en sumamente costosa esta variante de fraude laboral.

Por supuesto que ello no frena el despido, salvo en casos muy especiales, pero sí le hace sentir a la empresa usuaria las consecuencias gravosas de su accionar fraudulento.

Si esta tendencia se consolida en el ámbito judicial con el correr del tiempo, no sólo por la acción de los jueces sino también y fundamentalmente por la de los abogados de la parte trabajadora, al encarar el reclamo desde este ángulo cuando los elementos del caso concreto lo permitan, esta variante tan usual de fraude laboral sufrirá un retroceso importante.

Bibliografía

Doctrina

- Alejandro S. (2000). “Las empresas de servicios eventuales y el decreto 951/99”, Derecho del Trabajo, Volumen: 2000-A. Buenos Aires, La Ley.
- Aguilera Donnay, L. y Villalobos Dintrans, C. (2008). El proceso de subcontratación en el Siglo XXI. Relaciones sociales y trabajo en los subcontratistas de Codelco, Cuadernos de Estudios del Trabajo, Núm. 8.
- Battisini R. O. (2010). “La subcontratación en Argentina”. Buenos Aires, Impremac.
- Castello, A. (2009) La Subcontratación y las Relaciones de Trabajo en Uruguay, en Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 9.
- Corradeti S. (2009) “Responsabilidad Solidaria en el Derecho del Trabajo”
- De Diego, J. (2002) Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social.- 5ª ed.- Buenos Aires. Abeledo Perrot,
- Duran Lopez F. (1988) "Modalidades de Contrataciones" Madrid.
- Esponda, M (2012). Tercerización y modalidades de contratación en Siderar Planta Ensenada: el caso de empresas de ex trabajadores. VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata, Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales.
- Justo Lopez, Fernandez Madrid J.C. (1989) "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo", T I, Buenos Aires, Ed. La Ley.
- Goldin A. (1995). “Regulaciones Laborales y Empleo”, Libro Blanco sobre empleo en la Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- Grisolia, J.A. (1999). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo 1. Ed. Lexis Nexis.
- Hierrezuelo R, y Nuñez P. (2008) Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo, Editorial Hammurabi.
- Hierrezuelo R, (2012). La tercerización laboral. Su regulación en el derecho comparado y en la Argentina. Actualidad jurisprudencia.

Ponencia del 4 Congreso de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo, Maipú, Mendoza.

- Fernandez Madrid, J. C. (1993) *Leyes Fundamentales del Trabajo*. Ed. Pulsar
- Perez Crespo, G (1999), *La intermediación Fraudulenta a través de las empresas de servicios eventuales y las multas de la Ley 24.013*. Ponencia referida a Nuevas formas de fraude y simulación Laboral. XXV Jornadas de Derecho Laboral de la Asociación de Abogados Laboralistas.
- Prandoni, E. A. (2010) "Empresas de Servicios Eventuales, Fraude y Multas de la Ley de Empleo", *Doctrina Laboral Errepar (DLE)*, T° XXIV,
- Scavone G. (2002) "Como se escribe una Tesis" Ed. La Ley,
- Uriarte O. E. y Colotuzzo N. (2009). *Descentralización, tercerización y subcontratación*. Lima. Oficina Internacional del Trabajo.
- Goldflus Wasser, S. (2014). *Las agencias de empleo privadas en Argentina, Chile y Uruguay*. Oficina Internacional del Trabajo, - Documento de Trabajo de Actividades Sectoriales No. 294. Ginebra: OIT.
- Yuni, José A. y Urbano Claudio A. (2006). *Técnicas para investigar: Recursos Metodológicos para la Preparación de Proyectos de Investigación* - Ed. Brujas.
- Di Sabatino, Alejandro (1996). *Análisis de las empresas de servicios eventuales en nuestra legislación. Su realidad, bases para una futura regulación*. DT, 1996-A, 1168 y ss. Ed La Ley.
- Dacuña, Carolina M. (2010). *Agencias de servicios eventuales y fraude laboral*. Ed. IJ Editores.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Guía de Orientación para la Contratación de Trabajadores* Pag. 13-14. Recuperado de http://www.trabajo.gob.ar/downloads/infoutil/Guia_Contrataciones.pdf

Normativa

Ley de Contrato de Trabajo, 20.744

Ley Nacional de Empleo, 24.013

Decreto Nacional 342/92

Decreto Nacional 951/99

Decreto Nacional 1694/06

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Mariela Lorena Rivero
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	26.053.980
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	Responsabilidad respecto al vínculo laboral del trabajador contratado mediante empresas de servicios eventuales
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	Lolly_2577@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial</i>	Buenos Aires, AUU Encuadernaciones

(en el caso que corresponda).

junio de 2016

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis <i>(Marcar SI/NO)^[1]</i>	Si
Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: Buenos Aires, junio de 2016

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:
_____ certifica
que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.