

TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Prof. Claudio Palavecino

Aspectos generales

- La empresa tradicional suponía una forma centralizada y concentrada de capital y trabajo, autosuficiente y autónoma, que controlaba la totalidad del ciclo productivo.
- Sólo se relacionaba con el proveedor de insumos y con el comprador de su producto.
- En el nuevo método de producción “en red” la empresa desarrolla una extensa trama de interconexiones con otras empresas que la auxilian en la realización de las distintas etapas del ciclo productivo.

Aspectos generales

- La empresa se concentra exclusivamente en sus competencias esenciales, centrales o nucleares.
- Reducción de la plantilla de personal y de activos fijos y desplazamiento de funciones hacia otras empresas.
- Si esta estrategia es llevada hasta sus límites, la empresa se desmaterializa, se convierte en una entidad virtual que no posee bienes ni empleados: caso de Nike.

Causas y objetivos de la descentralización

- Frente a los desafíos de la globalización económica y liberalización de los mercados, la empresa busca:
- Estrategias de reorganización flexible de la producción frente a mercados muy cambiantes.
- Claridad y reducción de los costos del proceso de producción.
- Obtención de un bien final con mayor valor agregado como consecuencia de la especialización.
- Desprenderse de actividades no rentables.

Subcontratación / Suministro

Dos criterios de distinción:

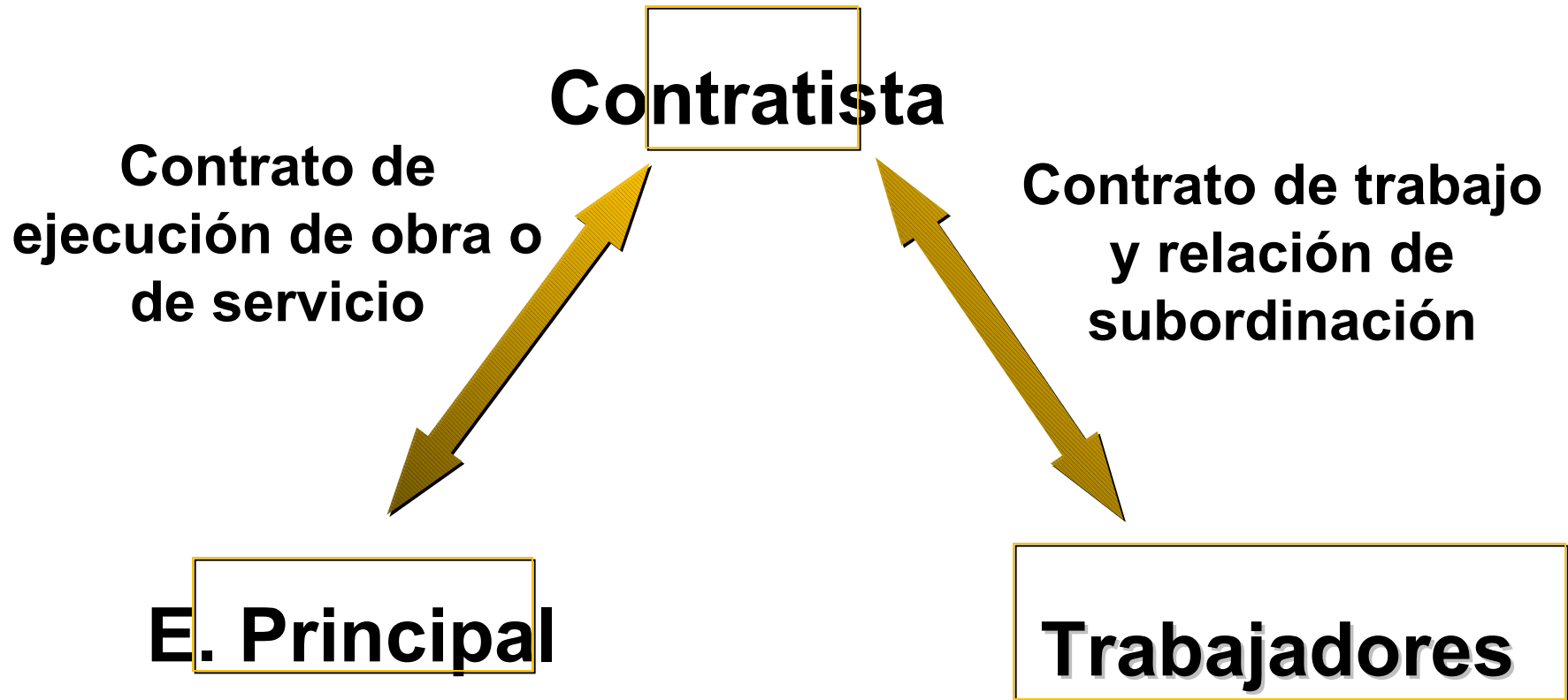
1) **Objeto del contrato.** ¿A qué se obliga la empresa contratista?

- A ejecutar una obra o un servicio = Subcontratación.
- A ceder uno o más trabajadores = Suministro.

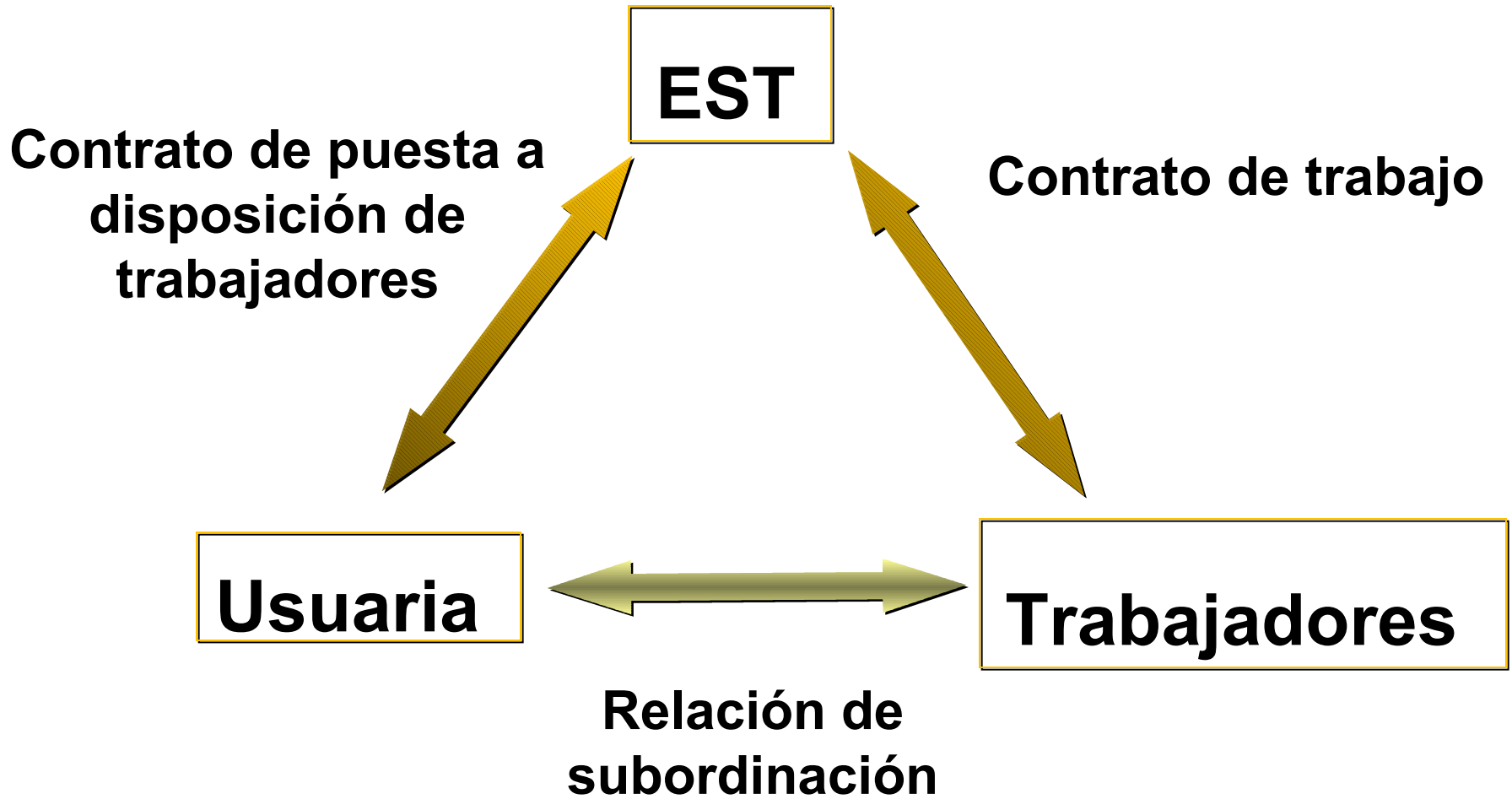
2) **Vínculo de subordinación.** ¿A quién queda subordinado el trabajador.

- A la empresa contratista = Subcontratación.
- A la empresa principal = Suministro.

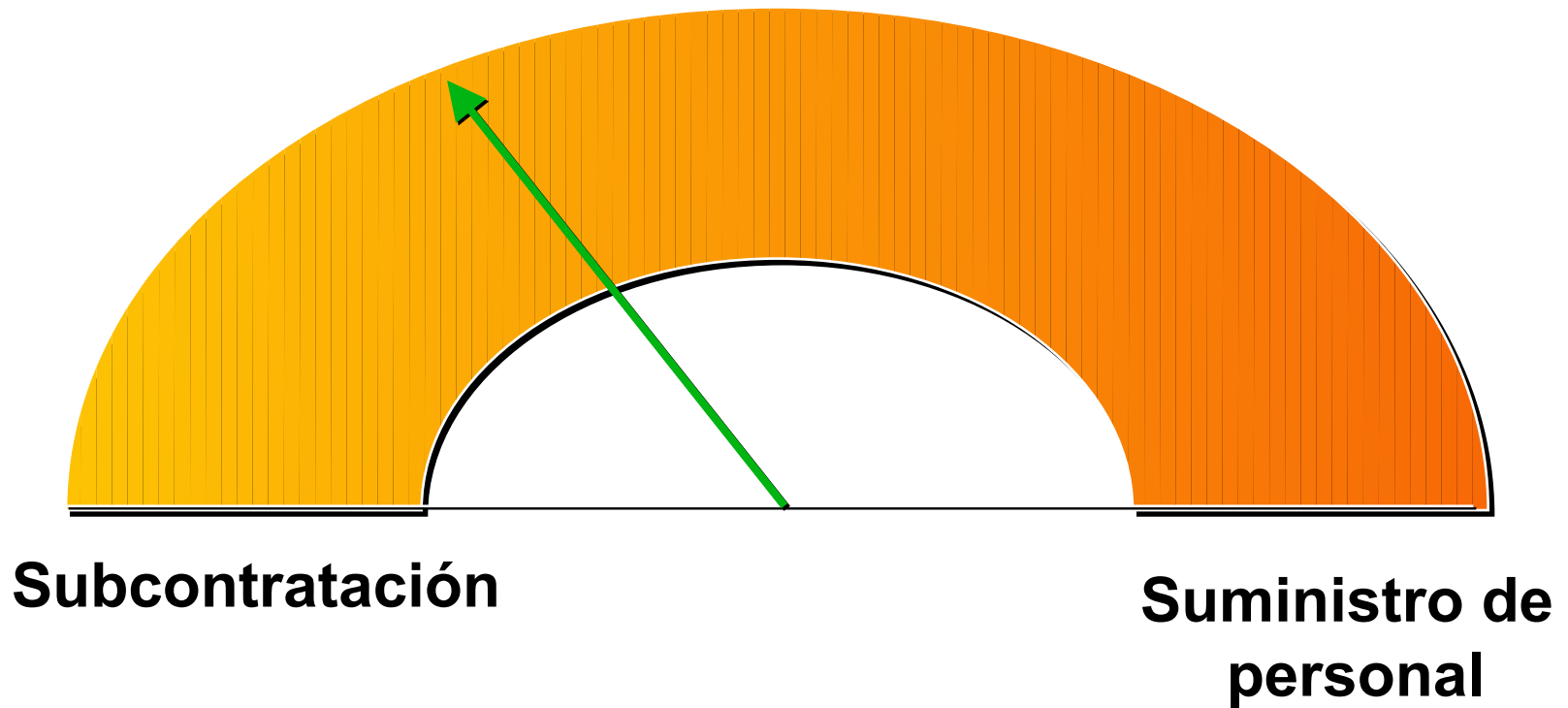
Trabajo en régimen de subcontratación



Suministro de personal



¿Subcontratación o suministro?



Contrato y subcontrato de obra o de servicio

- Art. 183-A CT el contratista “*en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, para una tercera persona...*”
- Incluye modalidades arrendaticias del CC y contratos innominados. Objeto común: obligación *de hacer*.
- Exclusión de contratos cuyo objeto es un *dare*: Compraventas; suministro de mercaderías o insumos.
- ¿Qué sucede con los contratos de distribución comercial? (distribución; concesión; agencia; franquicia).

Supuestos excluidos/ subcontratación impropia o atípica

- **Subcontratación discontinua o esporádica.**
- **Persona natural no empresaria que encarga obras o servicios.** Art. 183-B inc. final: *“en los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado [...] cuando quien encargue la obra sea una persona natural. Amplitud de la excepción discutida por la doctrina (en contra: Lizama y Ugarte).*
- **Ausencia del elemento locativo, geográfico o espacial.** Supuesto negado por parte de la doctrina (en contra: Lizama y Ugarte) y por la DT

Supuestos excluidos/ subcontratación impropia: Negación del elemento locativo

- DT (**ORD N° 141/05** de 10-01-2007): “existirá subcontratación, tanto si las obras o servicios [...] se desarrollan en las instalaciones o espacios físicos propios de la persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, como fuera de éstos”.
- No son trabajo en régimen de subcontratación “las asesorías jurídicas o contables en la medida que exista autonomía funcional respecto del cliente y cuenta con sus propias oficinas desde las cuales se desarrolla el servicio.”
- Tampoco los “servicios de bodegaje y/o almacenamiento, cuando la empresa que ofrece este servicio cuenta con sus propias instalaciones y organización”.

Las responsabilidades empresariales: Ámbito subjetivo

- DT (ORD. N° 141/05) “...resulta también aplicable a las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que sus funcionarios o trabajadores no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, o que estando sujetos a un estatuto de tal naturaleza, éste no contemple disposiciones que regulen el trabajo en régimen de subcontratación”.
- CGR (ORD. N°2594 de 21.01.2008) Coincide, pero excluye aplicación del inc. 2° del art. 183 A CT al Estado. La subcontratación simulada no puede dar lugar a relación laboral ni funcional con el Estado.

Las responsabilidades empresariales: Ámbito subjetivo.

- La ley opera bajo el esquema básico:
Empresa principal-contratista-subcontratista.
- Cadenas más complejas, con varios grados de subcontratistas plantean problemas:
- ¿La empresa principal responde por todos los subcontratistas *ad infinitum*?
- ¿El subcontratista de 1er grado, responde por los subcontratistas de grado posterior?

Las responsabilidades empresariales: Ámbito objetivo.

- **Art. 183-B CT**, “...obligaciones laborales y previsionales de dar [...] incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral”.
- Interpretado por la DT (ORD.N° 141/05):

Laborales: “todas aquellas que emanan de los contratos individuales o colectivos de trabajo de los dependientes del contratista o subcontratista, según el caso [...] como asimismo las que deriven del Código del Trabajo”.

Previsionales: “...las relacionadas con el integro de las cotizaciones de seguridad social y con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales respecto de los mismos trabajadores”.

De dar: “todas aquellas obligaciones que [...] consistan en el pago de una suma de dinero determinada”.

Las responsabilidades empresariales: Ámbito objetivo.

- “...sólo procederá respecto de [...] la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 y la sustitutiva del aviso previo, si correspondiere, prevista [...] en los incisos 2° del artículo 161 y 4° del artículo 162”.
- “...debe hacerse extensiva a las indemnizaciones que, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, debe fijar el juez que conoce del reclamo por despido...”

Las responsabilidades empresariales: Ámbito temporal.

- La responsabilidad “*estará limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.*” (**art. 183-B CT**).
- Prescripción. Simulación: 5 años. ¿Y en los demás casos? DT **ORD. N°0544/32** (02.02.04) aplica **art. 480 [510] CT**. 2 años.
- Efecto de la Ley 20.123 en el tiempo.

Los derechos de información y de retención (arts. 183-C y 183-D)

- **Derecho de información:** *“la empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales...”*
- **Forma de acreditar su cumplimiento:** *“mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.”*
- **Derecho de retención:** si el contratista no acredita oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales *“la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable...”* En tal caso, la empresa principal queda obligada *“a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora”*.
- **Posibilidad de pago con subrogación.**
- **Atenuación de la responsabilidad:** *“la empresa que hiciera efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención [...] responderá subsidiariamente...”*