

AMPLIFICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO QUE UTILIZA SUBCONTRATISTAS, INTERMEDIARIOS O SUMINISTRADORES DE MANO DE OBRA: EL CASO URUGUAYO A PARTIR DE LA SANCIÓN DE LA LEY N. 18.099

Gustavo Gauthier^{*}

Resumén: El tema de la intermediación con la mano de obra constitui uno de los problemas que determinó el surgimiento de las normas limitativas de la libertad contractual, con la finalidad de proteger a los trabajadores dependientes. Ese trabajo pretende analizar la disciplina de la Ley 18.099, de la República de Uruguay, buscando un nuevo marco normativo para la protección del trabajador ante los procesos de descentralización empresarial. La nueva norma en última instancia, si bien se admite el recurso a la descentralización empresarial sin restricciones, se establecen una serie de condiciones que tienden al desarrollo de una descentralización responsable.

Palavras-chave: responsabilidad del empresario; subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra; protección del trabajador; descentralización empresarial.

Sumario : 1 Introducción; 2 Antecedentes de la Ley n. 18.099, de 24 de enero de 2007; 3 Similitudes y diferencias del artículo 1° de la Ley n. 18.099 con el artículo 3° de la Ley n. 10.449; 4 Amplificación del ámbito de aplicación; 5 Amplificación de la responsabilidad del patrono o empresario; 6 Limite a la responsabilidad solidaria; 7 Limitación para incorporar personal mediante la utilización de subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra; 8 Derechos de los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal; 9 Vigencia y carácter de orden público; 10 Conclusiones; 11 Bibliografía.

^{*}Magister en Derecho (Orientación Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) y Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Montevideo – Uruguay.

1 INTRODUCCIÓN

Desde los albores de la conformación del Derecho del Trabajo, el tema de la intermediación con la mano de obra constituyó uno de los problemas que determinó el surgimiento de las primeras normas limitativas de la libertad contractual en el ámbito de las relaciones laborales.

A partir de la Revolución Francesa de 1848, donde se condenó en forma expresa la especulación sobre la mano de obra, más conocida como *marchandage*¹, hasta las regulaciones más modernas donde se impone algún grado de responsabilidad al empleador que utiliza intermediarios o subcontratistas, se percibe una clara intención de limitar o de hacer más gravoso el recurso a estas figuras con la finalidad de proteger a los trabajadores dependientes o reclutados por empresas subcontratistas.

La razón de tal política normativa, estriba tanto en el recurso a estas formas como manera de eludir las normas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como en el frecuente estado de insolvencia de las empresas subcontratistas que les impide hacer frente a las erogaciones que la ley pone a cargo del empleador.

El alcance del término subcontratación laboral es actualmente uno de los temas sobre el cual no existe consenso en el Derecho del Trabajo a nivel mundial, al extremo de haberse frustrado recientemente la adopción de un Convenio Internacional sobre el trabajo en régimen de subcontratación en el seno de la OIT, precisamente por la confusión reinante acerca del alcance a otorgar al término.

Para poder acercar al lector a la comprensión de la nueva norma, será imprescindible dar cuenta del estado de la cuestión legislativa, doctrinaria y jurisprudencial entorno a la subcontratación y a la intermediación laboral, donde la parquedad de la legislación nacional ha dado lugar a una rica y extensa discusión sobre el alcance de estos términos.

“El alcance del término subcontratación laboral es actualmente uno de los temas sobre el cual no existe consenso en el Derecho del Trabajo a nivel mundial, al extremo de haberse frustrado recientemente la adopción de un Convenio Internacional sobre el trabajo en régimen de subcontratación en el seno de la OIT, precisamente por la confusión reinante acerca del alcance a otorgar al término.”

2 ANTECEDENTES DE LA LEY N. 18.099, DE 24 DE ENERO DE 2007

En Uruguay, la nueva norma reconoce como antecedente el artículo 3º de la Ley de Consejos de Salarios N. 10.449, de 12 de noviembre de 1943, que estableció la responsabilidad subsidiaria de los patronos o empresarios que utilizaran subcontratistas o intermediarios, respecto de los salarios

¹CAMERLYNCK, G.H; LYON-CAEN, G. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Aguilar, 1974, p. 8

mínimos de los trabajadores contratados por éstos.

Esta disposición, cuyo origen respondió a la intención de regular el fenómeno de la subcontratación e intermediación que se verificaba en la industria de la construcción, paulatinamente se fue aplicando a todas los sectores y llegó a constituirse en el único dispositivo de salvaguarda para los derechos de los trabajadores empleados por subcontratistas e intermediarios y aún por las más modernas formas de interposición de mano de obra como puede ser el recurso a las empresas suministradoras de mano de obra temporal.

La anterior cobertura debe interpretarse como una solución que el ordenamiento había previsto para las formas lícitas o genuinas, tanto de subcontratación como de intermediación, en las que tanto intermediarios como subcontratistas son empleadores del personal proporcionado, tomando en consideración que muchas veces estos terceros no cuentan con más capital para responder al pago de los salarios que el entregado por el empresario principal.²

Y ello por cuanto para las formas ilícitas, o sea cuando se utilizan estas figuras con el objetivo de simular la contratación directa de personal mediante la interposición de testaferros, «hombres de paja» o prestanombres, la responsabilidad estatuida en el artículo 3º se

revela como francamente insuficiente, tanto por el grado, como por los rubros excluidos.

En puridad, en estos casos, no estaremos frente a fenómenos de subcontratación o intermediación, sino ante auténticas relaciones de trabajo directas, pero encubiertas, entre los trabajadores del supuesto intermediario o subcontratista y la empresa principal o contratista, según el caso, a las que será necesario alcanzar mediante la verificación de la subordinación, aplicando el principio de primacía de la realidad.

Así, cuando se verificaban fenómenos de subcontratación o intermediación genuinas, operaba la responsabilidad subsidiaria; cuando se trataba de formas ilícitas por fraude o simulación, era necesario hacer valer la responsabilidad directa del que a la postre es el verdadero empleador.

Siendo que la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal dependía de la existencia de una situación de subcontratación o intermediación, la determinación de esta cuestión constituyó, y aún hoy constituye, una de los temas más controvertidos en la doctrina y también en la jurisprudencia uruguaya.

Siendo que el texto la Ley 18.099 replantea prácticamente en los mismos términos el problema del ámbito de aplicación, al adoptar la misma redacción que el artículo 3º de la Ley 10.449 para identificar las

²En este punto nos permitimos discrepar con el Prof. Plá Rodríguez para el cual el artículo 3º no solo contempla la situación del recurso a la subcontratación normal que resulta de la especialización en las diversas industrias, sino “la situación del empleador que trata de eludir sus responsabilidades colocando deliberadamente a un intermediario insolvente”, El salario en el Uruguay, ob. cit., p. 428.

situaciones donde el empresario o patrono es, ahora, solidariamente responsable de las obligaciones laborales, será necesario dar cuenta del estado de aquella discusión.

La redacción de la norma del artículo 3 de la Ley 10.449 ha dado lugar a diversas interpretaciones y controversias, en mérito a que, de una primera lectura, parece resultar que la ley identifica los conceptos de subcontratación e intermediación, contradiciendo de ese modo los conceptos civiles en la materia.

En efecto, si se llega a la conclusión de que la ley identifica el término subcontratista con intermediario, la teoría civilista del subcontrato resulta absolutamente inaplicable, ya que de acuerdo a la misma, el subcontratista no puede ser considerado como un intermediario. Es el contratista quien actúa como intermediario, al valerse de otro empresario, llamado subcontratista, para efectuar el encargo que le ha realizado el comitente y por eso intermedia entre ambos.

Sin embargo, la ley se refiere también a la utilización de intermediarios por parte de los empresarios, creando la duda sobre si existe o no un subcontrato laboral distinto de la figura del subcontrato civil, o si la ley refiere

a dos casos diferentes: por un lado el caso del subcontrato civil, en el que el contratista se vale de un tercero llamado subcontratista, (que es una empresa con sus propios dependientes) para ejecutar el encargo base y por otro, el caso, distinto del anterior, en el cual un empresario utiliza a un intermediario a efectos de contratar mano de obra para ejecutar una obra o servicio que no responde a ningún encargo base o contrato padre.

A nivel doctrinal, Plá Rodríguez³

“No obstante, la doctrina en forma mayoritaria entiende actualmente, posición que compartimos, que nada obsta a considerar a subcontratistas e intermediarios como dos figuras autónomas, ya que de ese modo pueden comprenderse diversas situaciones de interposición de terceros en el empleo de trabajo subordinado, más allá de la figura del subcontrato.”

ha sostenido que “Ni en la ley ni en la discusión parlamentaria se definieron los términos de subcontratista y de intermediario, ni se precisó si eran estos términos sinónimos o si debían mirarse como dos modalidades diferentes.”- Por otro lado, Seré⁴ ha señalado un argumento

de texto para sostener que “la ley utiliza la palabra intermediarios como un calificativo aplicable a los subcontratistas y no como una categoría distinta de aquellos. La ley no habla de subcontratistas e intermediarios, sino de subcontratistas o intermediarios»

No obstante, la doctrina en forma mayoritaria entiende actualmente, posición que compartimos, que nada obsta a considerar a

³PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *El salario en el Uruguay*. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, 1956. Tomo II, p. 428.

⁴SERÉ, Jorge. Subcontratación e intermediación en el trabajo. En: *IX Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ob. cit., p. 110.

subcontratistas e intermediarios como dos figuras autónomas, ya que de ese modo pueden comprenderse diversas situaciones de interposición de terceros en el empleo de trabajo subordinado, más allá de la figura del subcontrato.⁵

Subcontratación laboral

En términos generales, pueden identificarse fundamentalmente dos posiciones sobre el alcance del término subcontratación: una restringida, donde el concepto se asimila más bien a la concepción civilista del subcontrato y una amplia, donde la subcontratación comprende todos aquellos casos donde el empleador contrata con terceros actividades descentralizadas en relación a la organización originaria.

A su vez dentro de estas tendencias es posible discernir algunos matices: dentro de la posición restringida puede detectarse desde la posición que hace coincidir la noción de subcontratación laboral con el concepto civilista del subcontrato, hasta aquella que exige por lo menos la existencia de un encargo base; a su vez, dentro de la posición amplia es posible encontrar autores que, partiendo de un concepto no técnico de subcontrato, incluyen algunos tipos contractuales con terceros dentro del concepto de subcontratación, hasta aquellos que

sostienen que cualquier hipótesis de descentralización productiva es reconducible a la figura del subcontrato.

En la posición restringida, en función de la teoría civilista del subcontrato, la subcontratación presupone necesariamente la coexistencia de dos contratos: un contrato llamado padre o base y un segundo contrato, que deriva del anterior, llamado subcontrato o contrato derivado. En esta estructura negocial, participan tan sólo tres sujetos y no cuatro, ya que uno de ellos (el intermediario) es parte en los dos negocios, en el contrato base y en el subcontrato. El contrato derivado o subcontrato tiene el mismo contenido económico y la misma naturaleza jurídica que el contrato base porque el intermediario o sujeto interviniente en ambos negocios, invierte su posición jurídica: de arrendatario en el contrato base, pasa a arrendador en el contrato derivado o subcontrato⁶.

Por esta razón quienes se afilian a esta posición, entienden que en ausencia de contrato base o principal, no puede sostenerse la existencia de la figura del subcontrato.

Dentro de la posición restringida, y con una lectura laboralista del fenómeno, se ubican en la doctrina extranjera, Alonso Olea y Casas Baamonde quienes han señalado que el elemento distintivo e imprescindible para considerar la existencia del subcontrato es la

⁵En este sentido ver: RACIATTI, Octavio, ob. cit., p. 174; FERNÁNDEZ BRIGNONI, Hugo; GAUTHIER, Gustavo. La tercerización y el derecho del trabajo. En: rev. **Derecho Laboral**, Montevideo, Tomo XL, n. 186, 1997, p. 399 y RASO DELGUE, Juan, ob. cit., p. 243.

⁶GAMARRA, J. **Tratado de Derecho Civil Uruguayo**. 2. ed. Montevideo: M.B.A, 1982. T. XV, p. 217.

presencia de un encargo base, en mérito a que la regulación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, no pretende que el empresario responda por todos con los que tenga relación a través de la miríada de contratos de suministros, servicios, transportes, compras, que forman la trama de las relaciones interempresariales⁷.

No obstante existen otros autores españoles que dentro de esta posición propugnan una interpretación amplia del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de abrir el supuesto normativo a hipótesis efectivamente análogas en el tráfico empresarial, otorgando «más relevancia al elemento objetivo del supuesto de hecho (la subcontratación de obras o servicios correspondientes a la propia actividad del empresario principal) que al elemento contractual y subjetivo del tipo de negocio que articule jurídicamente dicho fenómeno de subcontratación. Pero, sin embargo, tal interpretación extensiva no puede significar, en modo alguno, que ese elemento (contractual y subjetivo) sea

irrelevante en orden a la aplicación del precepto”, en el sentido expuesto por Alonso Olea y Casas Baamonde.⁸

En la doctrina uruguaya, es posible ubicar, dentro de la posición que exige la presencia de un encargo base o contrato principal para determinar la existencia de la subcontratación, a Racciatti⁹, Dieste¹⁰ y recientemente Raso¹¹, siendo ésta además la posición actual de la Suprema Corte de Justicia.

En la posición amplia del término subcontratación puede situarse, en la doctrina comparada a Baylos¹² quien entiende que la noción de subcontratación hace referencia a las situaciones de descentralización productiva en sentido propio, que asumen la forma de contratos civiles de prestación de servicios, empleándose la noción como equivalente a los fenómenos de externalización de servicios y de descentralización productiva de la empresa. En el mismo sentido se ha pronunciado Martín Valverde, señalando que “la

⁷OLEA, M. Alonso; BAAMONDE, M. Casas. **Derecho del Trabajo**. 13. ed. Madrid: Servicio de publicaciones – Facultad de Derecho, Universidad complutense. p. 108.

⁸PEREZ, J. Monereo. **La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación: puntos críticos**. Madrid: , *Ibidem*, 1994, p. 78; y CRUZ VILLALON, J. Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas. En: RL, 1992/I, p. 122, cit. por PEREZ, J. Monereo. **La responsabilidad empresarial...**, cit, p. 78.

⁹RACCIATTI, O. Tercerización: exteriorización del empleo y descentralización productiva. *Rev. Derecho Laboral*, T. XL, n. 185, p. 173.

¹⁰DIESTE, J. **Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas**. Montevideo - Buenos Aires: B de F, 1995. p. 39.

¹¹RASO DELGUE, J. **La contratación atípica del trabajo**. Montevideo: A.M.F., 2000.p. 236-242.

¹²BAYLOS GRAU, A. La información trimestral sobre previsiones de contratación y supuestos de subcontratación. Algunas reflexiones. En: **Rev. de Trabajo**, n. 100, 1990. p. 357-358, cit. por ALBIOL MONTESINOS, I. Derechos colectivos en materia de contratas y subcontratas. En: **Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas**. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno. Valencia: Tirant Lo Blanche, 2000. p. 324.

mención de la subcontratación hace referencia a decisiones empresariales de descentralización productiva que pueden formar parte de su programa de producción, y que se traducen en una exteriorización del empleo con trascendencia indudable en la evolución del mismo.¹³

En la doctrina uruguaya, para quienes sostienen una posición amplia respecto del concepto de subcontrato, existe subcontratación en términos laborales cuando una persona se compromete a entregar a una empresa, una obra, tarea o servicio que hace realizar a obreros. Tal es la posición de Plá Rodríguez quien define como intermediario o subcontratista a toda persona que contrata el trabajo de otros para realizar tareas u obras que no entrega directamente a los clientes sino a otro empresario principal¹⁴.

No obstante pueden distinguirse aquellos autores que se bien participan de una concepción amplia del fenómeno, han hecho un esfuerzo por determinar sus límites. En este sentido, Ameglio señala que en la subcontratación laboral aparecen tres sujetos vinculados por dos contratos: un contrato civil o comercial que lo perfecciona la parte comitente (quien se beneficia del servicio u obra) con el subcon-

tratista que llama contrato base y un contrato derivado, el contrato de trabajo, que vincula al subcontratista con el trabajador¹⁵.

A efectos de delimitar la figura, Ameglio sostiene que se estaría fuera del campo de la subcontratación entrando al campo de la contratación pura y simple entre empresas, cuando existe una razón de negocio que de origen a la relación contractual, el servicio u obra o fase productiva sea ejecutado con autonomía por parte del co-contratante quien asume íntegramente el área de su actividad, y sin que el contratista periférico traslade parte del riesgo de su actividad al co-contratante o que éste subsidie la actividad de aquel¹⁶.

En el mismo sentido, Pérez del Castillo considera como hipótesis de subcontratación o intermediación, aquellos casos de subempresas que realicen tareas de carácter permanente y principal para otras; cuando las tareas sean accesorias o secundarias o refieran a actividades pasajeras, puntuales o transitorias la relación entre las empresas será de carácter independiente.¹⁷

En una posición más amplia, Grzetich manifiesta que no es procedente exigir la existencia de un

¹³MARTIN VALVERDE. La información al personal sobre subcontratación y sobre previsiones de empleo. *Revista de Trabajo*, cit., p. 644, cit. por ALBIOL MONTESINOS, I. *Derechos colectivos en materia ...*, cit., p. 324-325.

¹⁴PLÁ RODRÍGUEZ, A. *Curso de Derecho Laboral*. Montevideo: Acali, 1979. T. I, v. 1, p. 155.

¹⁵AMEGLIO, E. La subcontratación laboral: un intento para delimitar su marco jurídico. In: *IX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Minas, Lavalleja, dic. 1997, p. 115.

¹⁶AMEGLIO, E. La subcontratación..., cit., p. 120.

¹⁷DEL CASTILLO, S. Perez. La subcontratación y otras formas atípicas de aportar trabajo a la empresa. En rev. *Fallos de Casación*, 92-93, Montevideo, p. 320, 1994.

contrato principal y otro derivado en el sentido civilista de los términos, fundamentándose para ello en leyes análogas extranjeras y en interpretaciones doctrinarias juslaboralistas, concluyendo que toda vez que una empresa pública o privada (ya que no caben distinciones), contrate o subcontrate a otra para realizar parte de la obra a entregar o para cumplir tareas pertenecientes a su giro normal, por razones de especialidad, complementariedad o similares, estamos frente a un caso de subcontratación¹⁸.

Intermediación laboral

A su vez, el fenómeno de la intermediación laboral, también es susceptible de registrar variantes que pueden generar otros tantos tipos o grados de intermediación, vinculados principalmente al papel que desempeña el tercero o intermediario.

En primer lugar, es posible encontrar el tipo más puro de intermediación en la mano de obra (*marchandage*), en el cual el intermediario cumple con reclutar al personal y ponerlo a la orden del empresario, obteniendo su ganancia de la diferencia entre lo recibido de éste último y lo abonado a los trabajadores.

En segundo lugar, puede acontecer que el intermediario, además de reclutar el personal,

ponerlo a disposición del empresario y negociar con éste el precio del trabajo, brinde o supervise desde el punto de vista técnico al personal que realiza el trabajo, en base a las indicaciones del empresario.¹⁹

En tercer término, es posible encontrar un intermediario que además de poner a disposición trabajadores de un empresario principal, ejecute personalmente el trabajo junto a su personal.

Por último, además de las anteriores variantes de intermediación laboral, conviene detenerse en las formas y variantes más modernas del fenómeno. Si bien el objetivo principal de las nuevas figuras sigue siendo la obtención de mano de obra por medio de un tercero, resultan más visibles determinados servicios conexos y adicionales a la propia puesta a disposición, tales como la selección y administración del personal, pero que en todo caso no desvirtúan el objeto principal de la figura.

Entre las manifestaciones modernas de la intermediación laboral, puede mencionarse el suministro de personal temporario en sus múltiples manifestaciones, como el fenómeno de mayor importancia desde el punto de vista cuantitativo.

No obstante existir autores que consideran al suministro de

¹⁸GRZETICH, A. El concepto de sub-contratación y algunas de sus consecuencias jurídicas. *RDL*, T. XXXV, n. 166, p. 413-414.

¹⁹En el sector de la construcción se conoce a este tipo de intermediario con el nombre de "jefe de cuadrilla", conf. DIFIURI, Alvaro. La subcontratación laboral. En: *IX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Biblioteca de Derecho Laboral, Montevideo, n. 14, 1998, p. 89.

mano de obra temporal como una hipótesis de subcontratación²⁰, ni los sujetos, ni los negocios jurídicos involucrados, se compadecen con la estructura negocial de dicha figura.

En efecto, si bien en el suministro de mano de obra temporal aparecen dos contratos: uno de naturaleza comercial, entre la empresa cliente y la suministradora y otro de naturaleza laboral entre ésta última y el trabajador temporal, el contrato de trabajo que la suministradora celebra con el trabajador temporal no puede mirarse como un subcontrato o contrato derivado del anterior, ya que en lo fundamental se trata de negocios que poseen naturalezas, objetos y consecuentemente obligaciones diferentes.

En cambio, el fenómeno del suministro de mano de obra temporal se ajusta tanto en su finalidad -proporcionar mano de obra- como en su estructura negocial a la figura de la intermediación laboral: esto es, dos sujetos «partes» -empresa cliente y empresa suministradora- y un contrato de naturaleza comercial para la puesta a disposición de personal.

Igualmente en el campo de la intermediación laboral, pueden situarse algunas variantes del servicio prestado por empresas que suministran personal en modalidad de "staff leasing" o "pay-rolling"²¹, donde además de los servicios de gestión de personal y arrenda-

miento o préstamo de planilla, continúa siendo preponderante el suministro de mano de obra.

Tal el panorama actual de la doctrina uruguaya sobre el alcance del concepto de subcontratación e intermediación laborales al momento de aprobación de la nueva norma, en un derecho donde no existen en principio restricciones -legales o jurisprudenciales- que limiten el recurso a la descentralización empresarial, sea en orden al tipo de actividades susceptibles de ser tercerizadas o al tipo o giro de las empresas que se pueden llegar a subcontratar.

3 SIMILITUDES Y DIFERENCIAS DEL ARTÍCULO 1º DE LA LEY N. 19.099 COM EL ARTÍCULO 3º DE LA LEY N. 10.449

El legislador utilizó una redacción idéntica en el artículo 1º de la Ley n. 18.099 a la contenida en el artículo 3º de la Ley n. 10.449, para delimitar el ámbito de aplicación, el que además de subcontratistas e intermediarios abarca ahora también a los suministradores de mano de obra.

Al no establecerse el alcance del fenómeno de la subcontratación y de la intermediación laboral, ni considerar quiénes son subcontratistas e intermediarios, la norma, en nuestra opinión, mantiene abierta la discusión doctrinaria y jurisprudencial respecto al alcance de estos conceptos.

²⁰AMEGLIO, Eduardo. La subcontratación laboral: un intento para delimitar su marco jurídico. En: IX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ob. cit., p. 119; RASO DELGUE, Juan. La contratación atípica del trabajo. Montevideo: AMF, 2000. p. 243.

²¹Sobre estas figuras ver RASO DELGUE, Juan, ob. cit., p. 264-266.

Ahora bien: ¿Es posible mantener la discusión en los mismos términos? ¿la identidad de los textos, necesariamente lleva a mantener los criterios interpretativos originados a partir del artículo 3º de la Ley n. 10.449? ¿o existen elementos nuevos a considerar a la hora de reinterpretar el ámbito de aplicación?

Como punto de partida de la nueva y necesaria tarea hermenéutica, se impone tener presente que en el Derecho del Trabajo, el alcance del concepto de subcontratación dista mucho de ser unívoco. Debido a ello, se puede considerar que al menos en esta rama del Derecho, el sentido de la ley no es claro en punto a determinar el concepto de subcontratistas e intermediarios, estando a la abundante doctrina y jurisprudencia existente a nivel nacional, a partir del artículo 3 de la Ley n. 10.449, y en el derecho internacional y comparado del trabajo.

El problema tampoco encuentra solución, si se considera a las palabras subcontratistas e intermediarios como términos técnicos y ello en mérito a que si bien para el Derecho Común el concepto de subcontrato aparece bien delimitado, los que profesan la Ciencia del Derecho del Trabajo no le asignan notoriamente un sentido unívoco (artículo 19 del Código Civil).

Considerando lo anterior y siguiendo las reglas hermenéuticas

del Título Preliminar del Código Civil que representa una de las opciones válidas para avanzar en la interpretación de los textos, es posible recurrir a la intención o espíritu de la norma, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su sanción (artículo 17 del Código Civil).

A estos efectos, corresponde indagar en primer lugar acerca de la intención o espíritu claramente manifestados en la norma.

A este respecto, la disposición analizada amplía el ámbito de

“Como punto de partida de la nueva y necesaria tarea hermenéutica, se impone tener presente que en el Derecho del Trabajo, el alcance del concepto de subcontratación dista mucho de ser unívoco.”

responsabilidad y ello en mérito a que agrega la hipótesis de suministro de mano de obra, que si bien de conformidad con determinado sector de la doctrina podía entenderse comprendida por alguna de las modalidades anteriores aparece ahora mencionada a texto ex-

presso. Desde esta perspectiva, la intención o espíritu manifestado en la norma, parecería indicar una tendencia a ampliar el ámbito de aplicación por el expediente de agregar una hipótesis de hecho más, aunque ello no necesariamente arroja luz sobre el alcance de los términos subcontratistas e intermediarios en nuestra opinión.

No surgiendo entonces de la propia norma en forma clara la intención o espíritu para comprender el alcance de los términos en cuestión y en segundo lugar, procede recurrir a la historia fidedigna de la sanción, apareciendo aquí

el elemento o ingrediente distinto respecto de lo que fue el antecedente legislativo del artículo 3º de la Ley n. 10.449.

La historia de la sanción El proyecto del Poder Ejecutivo

El artículo 1º del Proyecto de Ley enviado por el Poder Ejecutivo al Parlamento establecía el ámbito objetivo de aplicación para *“Toda empresa que contrate, subcontrate o utilice intermediarios bajo cualquier modalidad, para ejecutar trabajo o prestar servicios correspondientes a su giro normal o carácter periférico, en cualquier área de su establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberá exigir a sus contratistas, subcontratistas o intermediarios el adecuado cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social vigentes...”*

El artículo 2 del Proyecto disponía que: *“Los trabajadores contratados por contratistas o subcontratistas tendrán derecho a exigir al empleador principal, para el cual dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan y paguen directamente lo adeudado en concepto e remuneraciones u otros derecho apreciables en dinero...”*

En el artículo 3 del Proyecto se preveía: *“En los casos en que la empresa principal no controle el pago e los rubro salariales así como de las contribuciones de seguridad social y no exista posibilidad de retener lo que se adeude a los trabajadores y al organismo de seguridad social involucrado porque se concretó el pago total a la empresa contratada, subcontratada o intermediario, la empresa principal será solidariamente responsable...”*

Del el texto finalmente aprobado luego de la discusión parlamentaria, desaparecieron todas las menciones referidas a la contratación principal de servicios como eran: *Toda empresa que contrate*; *“...exigir a sus contratistas...”*; *“Los trabajadores contratados por contratistas...”*; *“porque se concretó el pago a la empresa contratada...”*;

De este modo fueron eliminadas todas las referencias a la contratación (directa o principal), a los contratistas y a las empresas contratadas, manteniéndose las referencias a la subcontratación o a los subcontratistas y a la intermediación o los intermediarios.

Siendo así, de la historia de la sanción de la norma surge con meridiana claridad que la intención fue, inequívocamente, dejar de lado aquellas hipótesis cuando las empresas contratan en forma principal servicios en el mercado con terceras empresas, acotando la regulación a situaciones de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra.

La discusión parlamentaria

En términos generales puede afirmarse que la discusión parlamentaria sobre el ámbito de aplicación fue bastante pobre, donde a pesar de haberse tratado el tema en varias oportunidades en términos por demás generales y ambiguos, se profundizó muy poco en su real alcance en términos jurídicos.

La excepción en este sentido fue la discusión verificada en la sesión de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados del día 24 de octubre de

2006, donde comparecieron integrantes del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UDELAR, instancia doblemente importante para comprender el alcance de la norma.

En primer lugar, porque fue en ese momento y a sugerencia de los integrantes del Instituto, donde se introdujeron modificaciones fundamentales al proyecto que estaba estudiando la Cámara y que a la postre terminaron conformando el texto finalmente aprobado.

En segundo lugar, porque fue la única instancia donde se discutió realmente el problema del ámbito de aplicación desde una perspectiva técnica y ello obedeció exclusivamente a la presencia de los integrantes del Instituto.

La sugerencia de utilizar la misma redacción que el artículo 3º de la Ley n. 10.449, en lugar de la que se estaba analizando hasta ese momento, fue realizada por el Prof. Raso en mérito a que partir de esta norma “la doctrina y jurisprudencia ha ido separando a las empresas malas de las buenas”, entendiéndose que la disposición de esta manera se aplica a todas las situaciones en las que no hay ni conjunto de empresas ni fraude. Esta posición fue compartida y acompañada por el Prof. Mantero aunque con un matiz importante, ya que proponía agregar el término contratista, antes de la referencia a subcontratistas, para que la “redacción fuera lo más comprensiva posible” para que cada vez que aparezca una persona que asume la posición aparente o real de empleador fuera solidaria”,

“yo no puedo partir de la idea de que dejo a alguien afuera. Por eso incorporé al contratista y al subcontratista, para que nadie quede afuera.”, “La idea es que fuera lo más amplio posible y que esa discusión de si este es o no deudor solidario casi no se planteara” sostuvo el Prof. Mantero.

Lo cierto es que finalmente la Comisión no incluyó en la redacción el término “contratista”, permaneciendo la mención a subcontratistas, intermediarios y suministradores de mano de obra.

Ello de alguna manera confirma lo expresado antes, en cuanto a que el espíritu que surge manifiesto de la historia de la sanción no fue comprender todas las situaciones en las que una empresa contrata con terceros servicios que antes estaban a su cargo, sino acotar el ámbito de aplicación a los casos donde se utilizan subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra.

Así delimitado el ámbito de aplicación del artículo 1º, la noción de subcontratista se acercaría más a la noción civilista de subcontrato, en virtud de la cual es dable exigir la existencia de un contrato principal, o cuando menos un encargo principal y luego como derivado de éste un subcontrato, para que se verifique la calidad de subcontratista o estemos en presencia de una hipótesis de subcontratación.

4 AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

a. Suministradores de mano de obra

La nueva “modalidad” de descentralización empresarial mencionada por la Ley, es el suministro de mano de obra al establecerse la responsabilidad solidaria también para los patronos o empresarios que utilicen suministradores de mano de obra.

No obstante, en el artículo 1º la referencia a suministradores de mano de obra resulta un tanto ambigua, desde que no se precisa, como si surge del artículo 5º, si se trata de una referencia al suministro de mano de obra temporal realizado por empresas suministradoras de mano de obra temporal o a todo suministro de mano de obra, incluyendo el suministro de mano de obra permanente.

No existiendo la distinción en la norma, la responsabilidad solidaria abarcaría a todo tipo de suministro de mano de obra y no solo el suministro de mano de obra temporal proporcionado por empresas de empleo temporal.

b. Personas públicas estatales y no estatales

En el inciso segundo del artículo 1, se establece que el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, los organismos comprendidos en los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República, las Intendencias Municipales, las Juntas Departamentales y las personas públicas no estatales, cuando utilicen personal mediante alguna de las modalidades previstas en el inciso anterior, quedan incluidos en el régimen de responsabilidad solidaria.

Esta ampliación de la responsabilidad a las personas pú-

blicas estatales y no estatales, si bien constituye una novedad desde el punto de vista legislativo, no lo es tanto desde la perspectiva de la jurisprudencia laboral uruguaya que desde hace algunos años admite la aplicación el dispositivo de la responsabilidad subsidiaria consagrado en el artículo 3 de la Ley 10.449 a los organismos públicos que utilizan subcontratistas o intermediarios para desarrollar la más variada gama de servicios.

Aparece aquí un giro distinto al delimitarse el ámbito de aplicación, que no se limita a la utilización de subcontratistas e intermediarios por parte de algunas personas públicas estatales y no estatales, sino que la responsabilidad opera cuando “utilicen personal” mediante alguna de esas modalidades.

Podría existir alguna hipótesis donde se contrate un servicio o una obra y más allá de la discusión anterior, donde no se utilice personal mediante alguna de las modalidades mencionadas y ello puede de alguna manera limitar la aplicación del primer inciso del artículo 1º. Hubiera sido preferible mantener in totum la redacción del primer inciso, a efectos de no generar situaciones diversas que pueden dar lugar a más de una interpretación.

5 AMPLIFICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL PATRONO O EMPRESARIO

a. Tipo de responsabilidad: solidaria

Uno de los cambios más importantes introducidos por la Ley

n. 18.099, estriba en el cambio cualitativo fundamental que se produce en materia de responsabilidad del patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, que ahora es solidaria, respecto de la responsabilidad consagrada en el artículo 3 de la Ley 10.449 que era subsidiaria.

Si bien el proyecto original del Poder Ejecutivo contemplaba la posibilidad de que el empleador se eximiera de la responsabilidad solidaria en los casos de haber controlado debidamente a las empresas subcontratistas o intermediarias, el texto finalmente aprobado excluyó toda consideración a la conducta o diligencia del empleador en la selección o control de las empresas prestadoras de servicios. Esta circunstancia determina la existencia de un supuesto de responsabilidad objetiva que no admite la consideración del elemento culpa del patrono o empresario para exonerarse de responder, por lo cual bastará el incumplimiento de las obligaciones laborales o previsionales por parte del subcontratista, intermediario o suministrador de mano de obra respecto de su personal, para que automáticamente opere la responsabilidad solidaria del patrono o empresario que utilizó al subcontratista, intermediario o suministrador de mano de obra.

El tipo de responsabilidad instaurada entonces – solidaria y

objetiva – determinará que el empresario seleccione muy bien y sea en extremo exigente a la hora de controlar el cumplimiento de las normas laborales y previsionales por parte de las empresas subcontratistas, intermediarias o suministradoras de mano de obra, de lo contrario le podrá ser reclamado su cumplimiento en forma directa sin posibilidad de exonerarse de esa responsabilidad por medio alguno.

b. Obligaciones comprendidas

Obligaciones laborales

“El tipo de responsabilidad instaurada entonces – solidaria y objetiva- determinará que el empresario seleccione muy bien y sea en extremo exigente a la hora de controlar el cumplimiento de las normas laborales y previsionales por parte de las empresas subcontratistas, intermediarias o suministradoras de mano de obra, de lo contrario le podrá ser reclamado su cumplimiento en forma directa sin posibilidad de exonerarse de esa responsabilidad por medio alguno.”

El término “obligaciones laborales” para referir a las obligaciones del empleador subcontratista respecto de las cuales el patrono o empresario es solidariamente responsable, resulta en principio susceptible de comprender la totalidad de obligaciones que un empleador

posee para con su personal por el solo hecho de situarse en esa posición jurídica.

No obstante dada la diferente naturaleza de las obligaciones laborales del empleador respecto de alguna de las cuales cuesta imaginar que puedan ser asumidas por un tercero a título de responsable solidario, conviene detenerse en su análisis.

Por un lado, el empleador contrae por el contrato o relación de trabajo “obligaciones laborales” con un claro contenido pecuniario, entre las que sobresale la obligación

principal del pago del salario, que naturalmente comprende el salario *strictu sensu*, como todas las partidas salariales – en dinero o en especie- e indemnizatorias que el empleador debe al trabajador en virtud de la ley o del contrato de trabajo. Tratándose de obligaciones de pago de sumas de dinero o de bienes susceptibles de apreciación pecuniaria como puede ser el salario en especie, no existe ningún inconveniente para que las mismas se hagan efectivas a partir del dispositivo de la responsabilidad solidaria por un tercero.

No obstante existe toda una serie de obligaciones del empleador, como es el respeto de la dignidad del trabajador, el respeto específico de la independencia de la conciencia moral y cívica, el proporcionar ocupación efectiva, la de abstenerse de programar, pretender o exigir del trabajador la realización de tareas incompatibles con su categorización, la garantía de higiene, seguridad y moralidad de los lugares de trabajo, la entrega al trabajador de todos los documentos necesarios para probar los extremos del contrato de trabajo, etc, que no poseen un contenido económico específico.

En este sentido, tratándose invariablemente de obligaciones de hacer o de no hacer, cuesta imaginar la posibilidad de su exigibilidad *in natura* al empleador principal, no restando otra alternativa frente al incumplimiento del subcontratista o intermediario, que recurrir a su resolución por equivalente

mediante el reclamo de los daños y perjuicios al codeudor solidario.

Obligaciones previsionales

La responsabilidad solidaria no solo comprende las obligaciones laborales sino también las “Contribuciones a la seguridad social a la entidad previsional que corresponda...” del personal empleado por los subcontratistas, intermediarios y suministradores de mano de obra y que no hayan sido vertidas en tiempo y forma.

El concepto de contribuciones a la seguridad social, debe ser interpretado como comprensivo no solo del aporte jubilatorio²², sino también del aporte a los distintos seguros de enfermedad administrados por el Banco de Previsión Social, por otras personas públicas no estatales o por Cajas de Auxilio de origen convencional.

No quedarían comprendidos las contribuciones que realizan los trabajadores al Fondo de Reconversión Laboral, el denominado Impuesto a las Retribuciones Personales vigente hasta el 30 de junio de 2007, ni su sucedáneo el Impuesto a la Renta de las Personas Físicas a regir a partir del 1º de julio de 2007, en todos los casos por no tratarse de contribuciones a la seguridad social.

Obligaciones con el Banco de Seguros del Estado

Siendo que en Uruguay la contingencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se

²²Denominadas Contribuciones Especiales de Seguridad Social en la Ley n. 17.713.

encuentra a cargo del Banco de Seguros del Estado, en régimen de monopolio, la Ley también hace responsable a todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra por las primas del seguro de accidentes y por las sanciones (art. 56 de la Ley 16.074) y recuperos que pueda determinar el Banco contra el empleador subcontratista o intermediario.

Los recuperos consisten en acciones de cobro que el Banco de Seguros del Estado, puede iniciar contra los empleadores omisos en contratar el seguro obligatorio de accidentes de trabajo o cuando, aún existiendo seguro, el accidente se produce como consecuencia de culpa o dolo del patrono en el cumplimiento de las medidas de seguridad vigentes para la actividad de que se trate, a efectos de que le sean resarcidos los gastos asistenciales incurridos en la atención del accidentado y las indemnizaciones temporarias abonadas al trabajador durante su convalecencia.

En los casos donde como consecuencia del accidente, el trabajador quede con una incapacidad permanente superior al 10% de su capacidad laborativa o fallezca, el Banco accionará contra el empleador a efectos de que éste constituya una capital suficiente como para generar la renta a ser abonada al trabajador o a sus sucesores. En esta hipótesis, la acción de recupero por parte del Banco también podría ser dirigida contra el empleador principal solidariamente responsable.

6 LIMITE A LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

La única limitación que se establece en el texto de la ley a la responsabilidad solidaria del empleador principal, está contenida en el inciso final del artículo 1º, donde se dispone que "La responsabilidad solidaria queda limitada a las obligaciones devenidas durante el período de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra".

La anterior limitación, debe entenderse referida a los trabajadores del subcontratista, intermediario o suministrador de mano de obra, directamente afectados al servicio de la empresa principal durante el período abarcado por la subcontratación, intermediación y suministro de mano de obra, excluyendo la responsabilidad respecto de otros trabajadores de la plantilla de los subcontratistas, intermediarios o suministradores no afectados al cumplimiento de los mencionados contratos.

No obstante, en el artículo 2º se dispone, en nuestra opinión de manera innecesaria, que los deudores solidarios de obligaciones laborales podrán establecer por contrato, la forma en que las obligaciones asumidas se dividen entre ellos, así como exigirse las garantías que estimen convenientes, extremos ambos que se pueden establecer siempre entre las partes en estos casos. De no hacerlo así y en virtud de lo dispuesto en el artículo 1404 del Código Civil, las obligaciones contraídas solidariamente respecto al acreedor se dividen por partes iguales.

7 LIMITACIÓN PARA INCORPORAR PERSONAL MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE SUBCONTRATISTAS, INTERMEDIARIOS O SUMINISTRADORES DE MANO DE OBRA

En el artículo 3º de la Ley n. 18.099, se establece la prohibición de emplear alguna de las modalidades de contratación mencionadas en el artículo 1º (subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra) para reemplazar trabajadores que se encuentren amparados al subsidio por desempleo por la causal de suspensión parcial o total de trabajo o en conflicto colectivo, sin perjuicio de las disposiciones especiales que rigen los servicios esenciales.

La disposición posee la finalidad, por un lado, de evitar el recurso a estas modalidades de descentralización empresarial en fraude hacia los trabajadores momentáneamente desempleados y al propio Estado de cuyas arcas surgen los fondos para pagar los subsidios a las personas amparadas al seguro por desempleo; y por otro lado, se pretende que el recurso a estas modalidades no se convierta en la vía para vulnerar los derechos colectivos como la huelga.

En este último sentido, la referencia al conflicto colectivo seguramente será una fuente de conflicto adicional en cuanto a su interpretación y alcance, en un ordenamiento donde precisamente no existe regulación del conflicto colectivo, salvo el reconocimiento amplio del derecho de huelga a nivel constitucional y donde los tribunales laborales no tienen

competencia para entender en conflictos colectivos del trabajo.

8 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES PROVISTOS POR EMPRESAS SUMINISTRADORAS DE EMPLEO TEMPORAL

En el artículo 5º de la Ley n. 18.099, se establece el derecho de los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal, de no recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por laudos de los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde los mismos presten sus servicios.

Una disposición similar a esta ya había sido recogida en el laudo dictado para el grupo de las empresas suministradoras de mano de obra temporal en el año 2005 y cuyo fundamento radica en el principio de que a igual tarea corresponde igual salario.

No obstante, no se exige una equiparación absoluta, sino que la equiparación del trabajador temporal llega hasta los beneficios mínimos establecidos por los laudos o convenios, pero no alcanza a los salarios y beneficios efectivamente percibidos por el personal de la empresa en la cual prestan físicamente sus servicios y que pueden ser superiores.

El artículo se aplica exclusivamente a los trabajadores provistos por empresas suministradoras de mano de obra temporal, no abarcando a aquellos proporcionados por empresas de mano de obra per-

manente – lo que no parece razonable ni equitativo-, ni a los empleados de las empresas subcontratistas o intermediarias, los que en materia de salarios mínimos y demás beneficios laborales deberán estar a lo dispuesto en los respectivos laudos y convenios vigentes para los grupos de actividad a los que pertenezcan de acuerdo a sus respectivos giros.

9 VIGENCIA Y CARÁTER DE ORDEN PÚBLICO

Finalmente, el artículo 6º de la Ley, establece el carácter de orden público y la aplicación inmediata de sus disposiciones.

El carácter de orden público, excluye toda posibilidad a los actores del sistema de relaciones laborales, en el plano individual o colectivo, para pactar condiciones diferentes o exonerarse de todas o algunas de las obligaciones contenidas en la Ley.

La condición de aplicación inmediata por su parte, permite la aplicación de la ley a las relaciones comerciales y laborales en curso, ya que de no haberse así establecido sus disposiciones no habrían podido aplicarse a los contratos en curso pactados con anterioridad a su vigencia y obviamente donde no pudieron ser contempladas sus consecuencias.

Consecuentemente, la Ley n. 18.099 se encuentra vigente en todos sus términos para todas las situa-

ciones de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra temporal vigentes a la fecha de su entrada en vigor (24/01/07).

10 CONCLUSIONES

El nuevo marco normativo para la protección del trabajador ante los procesos de descentralización empresarial, supone un cambio trascendente en las reglas de juego del sistema de relaciones laborales uruguayo y cuyas consecuencias aún no han sido debidamente asumidas por los distintos

actores sociales, incluso por el propio Estado, donde el recurso a la subcontratación de obras y servicios posee una importancia cada vez mayor.

El día de la entrega del presente artículo a los editores para su publicación -30/05/07-, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social presentaba ante el denominado Compromiso Nacional, ámbito integrado por la Central de Trabajadores (PIT-CNT), las cámaras empresariales y el gobierno entre otros actores sociales, un proyecto de Decreto reglamentario de la Ley n. 18.099, largamente anunciado, a efectos de recibir las opinión de todas las partes involucradas, razón por la cual aún no está dicha la última palabra en cuanto al alcance de las disposiciones que pueden ser objeto de reglamentación.

Las nuevas reglas de juego poseen el claro designio de impedir

“Las nuevas reglas de juego poseen el claro designio de impedir que los menores costos y la mayor flexibilidad buscada por las empresas en las más diversas formas de coordinación, exteriorización, deslocalización y/o complementación de sus actividades, estén fundadas directa o indirectamente en menores costos derivados de la inobservancia de los derechos laborales...”

que los menores costos y la mayor flexibilidad buscada por las empresas en las más diversas formas de coordinación, exteriorización, deslocalización y/o complementación de sus actividades, estén fundadas directa o indirectamente en menores costos derivados de la inobservancia de los derechos laborales, o de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo o de la falta de amparo del trabajador al sistema de seguridad social, idea que la reglamentación no debería desvirtuar.

El abordaje laboral del fenómeno descentralizador, lleva a no admitir que la mayor capacidad de competencia se base única y exclusivamente en el menor valor de los salarios, con prescindencia de cualquier otro motivo objetivamente fundado. Esta consideración que puede implicar un desconocimiento de las leyes de la oferta y la demanda del sistema capitalista, sería antes bien una excepción a aquella regla fundada en el principio fundamental de que el trabajo no debe ser tratado como una mercancía y por lo tanto debe quedar fuera de la especulación de tipo mercantil, porque en última instancia, como afirma Raso lo que puede ser bueno y lícito para el mercado – y por lo tanto recibir tutela económica en el mercado - no será necesariamente bueno y lícito para el hombre.²³

Admitir una competencia fundada exclusivamente en menores costos derivados del incumplimiento de las normas laborales y de seguridad social y de bajos

salarios sin una razón objetiva que así lo amerite, implicaría dejar sin efecto paulatina, aunque inexorablemente, el Derecho del Trabajo para un número creciente de trabajadores.

Con la nueva norma en última instancia, si bien se admite el recurso a la descentralización empresarial sin restricciones, se establecen una serie de condiciones y consecuencias que tienden al desarrollo de una descentralización responsable o decente, que contemple los derechos laborales de los trabajadores involucrados, observando y haciendo observar a la empresa descentralizada las normas del ordenamiento laboral y de la seguridad social.

Montevideo, mayo de 2007.

11 BIBLIOGRAFIA

CAMERLYNCK, G.H y LYON-CAEN, G. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Aguilar, 1974.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **El salario en el Uruguay**. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, 1956, Tomo II, p. 428.

SERÉ, Jorge. Subcontratación e intermediación en el trabajo. En: **IX Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, ob. cit., p. 110.

²³RASO DELGUE, Juan. Las nuevas formas de organización empresarial y la determinación del empleador, ob. cit., p. 152.

- J. GAMARRA, **Tratado de Derecho Civil Uruguayo**. 2. ed. Montevideo. M.B.A, 1982. T. XV, p.217.
- OLEA, M. Alonso; BAAMONDE, M. Casas, **Derecho del Trabajo**. 13 ed. Madrid, Servicio de publicaciones – Facultad de Derecho, Universidad complutense. p. 108.
- PEREZ, J. Monteiro. **La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación: puntos críticos**. Madrid. Ibidem, 1994. p. 78.
- VILLALON, J. Cruz. Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratos y subcontratas. En RL, 1992/I, p. 122, cit. por J. MONEREO PERÉZ. **La responsabilidad empresarial ...**, cit, p. 78.
- RACCIATTI, O. Tercerización: exteriorización del empleo y descentralización productiva. Rev. **Derecho Laboral**, T. XL, n. 185, p. 173.
- DIESTE, J. **Relaciones Laborales en las pequeñas y medianas empresas**. Montevideo - Buenos Aires: B de F, 1995, p. 39.
- RASO DELGUE, J. **La contratación atípica del trabajo**. Montevideo. A.M.F., 2000, p. 236-242.
- BAYLOS GRAU, A. La información trimestral sobre previsiones de contratación y supuestos de subcontratación. Algunas reflexiones. **Rev. de Trabajo**, n. 100, 1990, p. 357-358.
- MARTIN VALVERDE. La información al personal sobre subcontratación y sobre previsiones de empleo. **Revista de Trabajo**, cit, p. 644.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. **Curso de Derecho Laboral**. Montevideo: Acali, 1979. T. I, v. 1, p. 155.
- AMEGLIO, E. La subcontratación labral: un intento para delimitar su marco jurídico. **IX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Minas, Lavalleja, diciembre 1997, p. 115.
- DEL CASTILLO, S. Perez. La subcontratación y otras formas atípicas de aportar trabajo a la empresa. En rev. **Fallos de Casación**, 92-93, Montevideo 1994, p. 320.
- GRZETICH, A. El concepto de subcontratación y algunas de sus consecuencias jurídicas. **RDL**, T. XXXV, n. 166, p. 413-414.
- RASO DELGUE, Juan. Las nuevas formas de organización empresarial y la determinación del empleador, **ob. cit**, p. 152.