

ISSN 1850-4159

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN TEMÁTICO DE JURISPRUDENCIA

*Artículos 29 y 29 bis de la LCT
Interposición y mediación.
Solidaridad*

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

*Dr. Claudio M. Riancho
Prosecretario General*

*Dra. Nilda B. Fernández
Prosecretaria Administrativa*

NOVIEMBRE 2007

*Domicilio Editorial: Lavalle 1554. 4º piso.
(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel/Fax 4124.5703
EMail:trjuris@cnat.pjn.gov.ar*

USO OFICIAL

- 1.- Empresas de servicios eventuales.
- 2.- Trabajadores contratados para desempeñarse en otras empresas.
- 3.- Relación laboral.
- 4.- Obligaciones.
 - a) Ley 24013.
 - b) Ley 25323.
 - c) Certificado de trabajo.
- 5.- Solidaridad.
- 6.- Art. 29 bis.

Poder Judicial de la Nación

1.- Empresas de servicios eventuales.

Empresas de servicios eventuales. Personal continuo y discontinuo.

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

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

Empresas de servicios eventuales. Alcance de los arts. 29 y 29 bis L.C.T..

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. (Del voto del Dr. Maza).

CNAT Sala II, S.D. 95.045 del 14/06/2007 Expte. N° 14.529/2005 “Natali Nadia c/Citibank N.A. y otro s/despido”. (P.-M.).

Empresa de servicios eventuales. Alcance de los arts. 29 y 29 bis LCT. Empleador pluripersonal.

La circunstancia de haber contratado a través de una agencia autorizada no produce la liberación de toda responsabilidad de la usuaria. Mediante las reformas implementadas al art. 29 L.C.T. a través de la ley 24.013, el legislador ha resuelto poner fin a las conflictivas situaciones que provocaba el vacío normativo anterior definiendo a la relación entre la agencia y el trabajador como permanente (continua o discontinua). Cuando una empresa contrata personal a través de otra, aquél debe considerarse empleado de ambas (art. 29, 1º y 2º párrafo); sólo que el derogado 3º párrafo consagraba una excepción que operaba únicamente cuando se acudía a una intermediaria autorizada para cubrir necesidades “eventuales”. Vale decir que no sólo el carácter de intermediaria sino, además, la cabal demostración de que se utilizaron los servicios del trabajador para cubrir una necesidad o exigencia transitoria u ocasional, era lo que autorizaba a eximir de toda responsabilidad a la usuaria. Hoy, tal posibilidad liberatoria no existe no sólo porque se ha derogado el citado 3º párrafo (art. 75 LNE) sino porque además, se agregó como “art. 29 bis” L.C.T. (art. 76 LNE) una disposición que consagra invariablemente la solidaridad de la usuaria respecto de todas las obligaciones nacidas del vínculo que la intermediaria establece con el trabajador contratado, aún cuando la contratación se hubiera efectuado para cubrir una exigencia eventual de aquélla. De acuerdo con ello y con la directiva que emana de los arts. 29 y 29 bis

Poder Judicial de la Nación

L.C.T., cabe concluir que ambas co-demandadas deben ser consideradas empleadoras en forma conjunta de los servicios de la actora, o dicho de otro modo, como integrantes de un sujeto “empleador” pluripersonal (art. 26 LCT). (Del voto del Dr. Pirolo).

CNAT Sala II, S.D. 95.045 del 14/06/2007 Expte. Nº 14.529/2005 “Natali Nadia c/Citibank N.A. y otro s/despido”. (P.-M.).

Empresas de servicios eventuales. Cesión temporaria de trabajadores propios.

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.

CNAT Sala VII. S.D. 40.133 del 24/05/2007. Expte. Nº 9.020/2003 “Albarracín, Hugo Alejandro c/Clorox Argentina S.A. y otro s/despido”. (F.-RD.).

Empresas de servicios eventuales. Calificación de necesidades extraordinarias. Reemplazo de personal por vacaciones. Improcedencia.

No cabría calificar de eventual la prestación de servicios ordinarios de un ente cuando éstos no pueden ser cumplidos por su personal permanente debido al goce de las correspondientes vacaciones ordinarias. Se supone que una organización debe contar con suficientes empleados para cumplir adecuadamente su actividad comercial ordinaria, de modo que no necesite recurrir a trabajadores eventuales sino en supuestos de servicios extraordinarios o necesidades extraordinarias y transitorias, en la medida en que no pueda preverse un plazo cierto para su cumplimiento. En síntesis, la simple circunstancia de que los empleados de la organización gocen de sus vacaciones ordinarias en determinado período del año no justifica la contratación de personal eventual. Por lo que la falta de eventualidad de las tareas prestadas por el actor en la empresa usuaria (en el caso aun con posterioridad a que los empleados que se hallaban de vacaciones volvieron a sus puestos) impone considerar que su verdadera y única empleadora fue la usuaria (art. 29, primer párrafo de la LCT), sin perjuicio de la responsabilidad solidaria que cabe a la empresa de servicios eventuales que operó como intermediaria entre el trabajador y su empleadora.

CNAT Sala IV Expte n° 14014/05 sent. 92714 31/10/07 “González, Diego c/ BankBoston NA y otros s/ despido” (M.- G.-)

Empresas de servicios eventuales. Tercero. Ofrecimiento de nuevo trabajo.

Resulta irrelevante, a los efectos de analizar la existencia de injuria laboral, que la empresa de servicios eventuales haya ofrecido al actor un nuevo trabajo con posterioridad a su desvinculación de la usuaria, toda vez que aquella no es mas que un tercero respecto al vínculo laboral que verdaderamente existió entre el trabajador y la empresa usuaria.

CNAT Sala IV Expte n° 14014/05 sent. 92714 31/10/07 “González, Diego c/ BankBoston NA y otros s/ despido” (M.- G.-)

Empresas de servicios eventuales. Prueba de necesidades extraordinarias.

La prueba de la eventualidad de los servicios se halla a cargo de las demandadas y no basta con argumentar la existencia de necesidades extraordinarias, o con

Poder Judicial de la Nación

recurrir a una empresa de servicios eventuales habilitada, para liberarse de las consecuencias que prescribe el art. 29 párrafos 1 y 2 de la LCT, ya que para ser legítima la mediación de aquellas empresas debe ser en la contratación de trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual (art. 77 de la ley 24013).

CNAT Sala VI Expte n° 24439/03 sent. 58869 17/5/06 "Sosa, Cintia c/ Carefour Argentina SA y otro s/ despido" (FM.- F.-)

Empresas de servicios eventuales. Servicios extraordinarios. Transitoriedad. No configuración.

La calidad de los servicios extraordinarios se conforma cuando la prestación de los mismos no es la ordinaria, o sea, la cumplida por el personal estable y permanente. La mera invocación por parte del empleador, en el caso Edenor, que a raíz de la privatización debió encarar la creación de nuevas funciones y traslados debido a que muchos dependientes dejaron la empresa en base a los retiros voluntarios, no es configurativa de una necesidad extraordinaria y transitoria, pues no se acreditan sus características, extremos que la provocan y labores que tal situación motiva en orden a la exigibilidad requerida por la ley. Además, los retiros voluntarios no son un hecho ajeno a la voluntad de la empresa usuaria, sino más bien una política de la misma, seguida de manera sistemática. En consecuencia, si la actora fue contratada por una empresa de servicios eventuales para desempeñarse en una tarea permanente en la empresa usuaria, y que además se prolongó por un lapso de siete años, queda configurada la existencia de fraude.

CNAT Sala VII Expte n° 5460/01 sent. 36743 30/5/03 "Makishi, Gabriela c/ Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte SA s/ despido" (RD.- RB.-)

Empresas de servicios eventuales. Tareas de reposición en supermercados de una sola línea de productos. Art. 29 LCT. Solidaridad.

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.

CNAT Sala VII Expte n° 9020/03 sent. 40133 24/5/07 "Albarracín, Hugo c/ Clorox Argentina SA y otro s/ despido" (F.- RD.-) En igual sentido CNAT Sala X Expte n° 27438/05 sent. 15495 12/9/07 "Meuli, Natalia c/ Milkaut SA s/ despido" (C.- St.- Sc.-)

Empresas de servicios eventuales. Empresa habilitada. Tareas no eventuales o extraordinarias. Usuaria verdadera empleadora.

El actor fue contratado a través de una modalidad lícita, expresamente regulada, con la intervención de una empresa habilitada para proporcionar mano de obra a terceros, y frente a una modificación legal de los límites de actuación en un mercado fuertemente regulado, en el caso, de empresas prestadoras de servicios telefónicos, y aunque sus remuneraciones le fueron regularmente abonadas, y el mismo se encontraba registrado por quien lo había contratado y asumido las cargas propias de su rol de empleador, de todas formas la empresa usuaria debe ser considerada como su empleadora, toda vez que no se logró demostrar la eventualidad de las tareas desarrolladas por el trabajador y que las mismas hayan perdurado durante todo el lapso de la relación.

CNAT Sala VIII Expte n° 15912/02 sent. 32060 31/8/04 "Wilson, Ariel c/ Cía de Radiocomunicaciones Móviles SA y otros s/ despido" (M.- B.-)

Cooperativas de trabajo.

Interposición y mediación. Cooperativas de trabajo. Art. 29 LCT. Interposición fraudulenta. Solidaridad.

Las cooperativas de trabajo no pueden actuar como colocadoras de personal en terceros establecimientos, pues es una forma sencilla de alterar toda la estructura de la ley laboral y privar de la tutela respectiva al personal, so pretexto de la existencia de actos cooperativos entre el trabajador y la empresa donde presta servicios y, en tal caso, se torna aplicable lo normado por el art. 29 de la LCT y por ello, el trabajador será considerado empleado directo de quien utilice su prestación. Además, ello evidencia la existencia de una interposición fraudulenta que justifica la responsabilidad solidaria de la cooperativa por todas las obligaciones derivadas de dicha relación laboral.

CNAT **Sala I Expte n° 10120/97 sent. 78962 3/12/01** “Alfano López, María c/ La Prensa SA s/ despido” (P.- VV.-)

Interposición y mediación. Cooperativas de trabajo. Art. 29 LCT. Ferrocon.

Si bien es cierto que, en principio, el vínculo entre el asociado y la cooperativa es de naturaleza asociativa y exento de toda connotación de dependencia (conf. Res. INAC 182/92), ello es a condición de que se trate de una cooperativa de trabajo genuina. Cuando ello no ocurre serán aplicables, en cambio, las previsiones del art. 27 LCT o eventualmente las del art. 29 del mismo cuerpo legal. En el caso, se halla acreditado que Ferrocon actuó como una proveedora de mano de obra para la conducción de trenes lo cual alteró la estructura de la relación laboral y privó de tutela al personal so pretexto de la existencia de actos cooperativos entre el trabajador y la empresa donde presta servicios, por lo que en tal caso se torna aplicable lo dispuesto por el art. 29 LCT ya mencionado (ver, entre otros CNAT Sala I 3/12/01 “Alfano López C/ La Prensa SA”; Sala X 26/11/97 “Adrián, Raúl c/ Tab Transportadora de Caudales SA”). (Del voto del Dr. Guisado).

CNAT **Sala IV Expte n° 24234/03 sent. 92506 31/8/07** “Alanis, Dionisio c/ Empresa Ferrocarril Gral Belgrano SA y otro s/ despido” (G.- Gui.- M.-)

Interposición y mediación. Cooperativas de trabajo. Art. 29 LCT. Ferrocon.

Cuando, como en el caso, nos hallamos frente a “pseudos” socios cooperativistas, ex empleados de las empresas ferroviarias a quienes la cooperativa (Ferrocon) los retornó a sus empleos habituales, pero sin los beneficios propios de quienes gozan de una relación de dependencia, cabe concluir que tal cooperativa actuó como una empresa de provisión de servicios, tareas propias de una agencia de colocaciones. Por ello, corresponde aplicar al caso la solidaridad de los arts. 29 LCT, 699, 705 y concordantes del C. Civil, que permiten la condena de cualquiera de las accionadas con prescindencia de que la restante sea parte en el proceso, interpretación acorde con la doctrina plenaria de esta CNAT, n° 309 . (Del voto de la Dra Guthmann).

CNAT **Sala IV Expte n° 24234/03 sent. 92506 31/8/07** “Alanis, Dionisio c/ Empresa Ferrocarril Gral Belgrano SA y otro s/ despido” (G.- Gui.- M.-)

Interposición y mediación. Empresas de servicios eventuales. Art. 29 LCT. Cooperativas de trabajo. Ferrocon.

Toda vez que logró acreditarse la constitución y el funcionamiento regular de la Cooperativa de Trabajo Ferrocon Limitada durante más de cinco años (con la prueba pericial y la documental contable), puede concluirse que no se trata de un ente ficticio, ni formalmente inexistente que excedió los fines legales y estatutarios propios de su tipo. Evidentemente, para prescindir de ella era necesario afirmar una cosa o la otra, y en cualquiera de los casos, carece de sentido condenarla. En el primero, porque ello equivaldría a imputar una obligación a una mera apariencia, y en el segundo, porque en la realidad, los actos realizados bajo la apariencia de actos cooperativos, por definición lesivos y realizados por personas determinadas, de imprescindible identificación, habrían enriquecido indebidamente a sus autores y esa condena los mantendría impunes, al tiempo que agravaría la situación de la sociedad así instrumentada. No se verifica la hipótesis del art. 29 LCT ya que la cooperativa con sus asociados se hizo cargo de los servicios que prestaban los maquinistas y sus ayudantes en el Ferrocarril Belgrano, no cedió a ésta personal conforme lo expresa la prohibición legal.

CNAT **Sala VIII Expte n° 23750/03 sent. 34143 31/5/07** “Quinteros, Héctor c/ Empresa Ferrocarril Gral Belgrano SA y otro s/ despido” (M.- C.-)

2.- Trabajadores contratados para desempeñarse en otras empresas.

Interposición y mediación. Relación comercial entre las empresas. Servicio de marketing.

No encuadra dentro del art. 29 LCT el caso de un trabajador dependiente e inscripto en los registros de una empresa dedicada a la provisión de marketing a otras empresas para la promoción, demostración y reposición de los productos fabricados por éstas. Ello así, por cuanto entre ambas empresas existió una relación comercial a través de un servicio especializado que la empresa productora podía llevar adelante por sí misma pero eligió recurrir a otra especializada en la actividad de que se trata. No hubo, en el caso, finalidad fraudulenta en el accionar de la demandada, teniendo en cuenta la registración del trabajador, vinculación contractual entre las demandadas y la modalidad de desarrollo de la actividad.

CNAT **Sala I Expte n° 20472/05 sent. 84811 30/10/07** "Fariás Guaimas, Eduardo c/ Promostar SA y otro s/ despido" (V.- Pir.-)

Interposición y mediación. Servicio de limpieza. No aplicación del art. 29 LCT.

El caso de un laboratorio que contrató con una empresa (también co demandada) un servicio de limpieza, y no la simple provisión de trabajadores, escapa al ámbito del art. 29 LCT y sólo cabe plantearse si resulta encuadrable en las previsiones del art. 30 LCT.

CNAT **Sala IV Expte n° 14359/04 sent. 91342 26/4/06** "Merlo, Ernesto c/ Los Soles Internacional SA y otro s/ despido" (Gui.- M.-)

Interposición y mediación. Empresa contratista. Aplicación del art. 29 LCT.

Si bien en el plano formal la empleadora del trabajador y quien le abonaba los salarios era la empresa contratista de Telefónica de Argentina SA, para la instalación de teléfonos públicos y "líneas módem", la verdadera empleadora era esta última, pues era ella quien le impartía las órdenes de trabajo y le daba el material necesario para realizarlo, aprovechaba y dirigía las prestaciones del actor, así como le brindaba la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de sus tareas por lo que la situación queda enmarcada en el art. 29 , primer párrafo de la LCT.

CNAT **Sala III Expte n° 6324/03 sent. 86458 14/2/05** "Berman, Gabriel c/ Telefónica de Argenina SA s/ despido" (G.- E.-)

Interposición y mediación. Convenio dec 520/90 entre el Gobierno de la Ciudad y el Colegio de Escribanos.

En el marco del convenio /dec 520/90 entre el Gob. de la Ciudad de Bs As y el Colegio de Escribanos de la misma ciudad, la actora prestó servicios para aquél en diferentes establecimientos, en un marco de subordinación jurídica, ya que el Gobierno le impartía directivas a través del personal jerárquico y fue quien dispuso la extinción del vínculo. Por su parte, el Colegio de Escribanos sólo actuó como administrador del convenio mencionado y le abonaba la remuneración a la actora con los fondos obtenidos por la aplicación de tal normativa. Por ello, no corresponde incluir en la condena al Colegio de Escribanos. Para más, la actora, con anterioridad a este marco normativo, prestó servicios en la Dirección Gral de Rentas del GGBA, por lo que su contratación no fue decidida por el Colegio co demandado. (Del voto de la Dra. Porta, en minoría).

CNAT **Sala III Expte n° 13530/04 sent. 88202 19/10/06** "Pomerantz, Claudia c/ Colegio de Escribanos de la Capital Federal y otro s/ despido" (P.- G.- E.-)

Interposición y mediación. Convenio dec 520/90 entre el Gobierno de la Ciudad y el Colegio de Escribanos.

El convenio que sirvió de marco a la relación habida entre la actora y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires tiene como propósito asegurar la prestación de un servicio público concreto mediante un procedimiento que aisle su prestación del resto del sistema estatal, con sus limitaciones presupuestarias y sus cortapisas para la disposición de los fondos. La entidad cooperadora (en este caso el Colegio de Escribanos, cuyos matriculados son usuarios del servicio) recauda fondos mediante el cobro de una tasa que pagan los interesados; esos fondos no se agregan al resto de la recaudación fiscal; quedan en poder de la entidad

cooperadora que, sin perjuicio de rendir cuentas de su gestión, nunca entrega el dinero: invierte el sobrante en asegurar su disponibilidad futura con destino al mismo servicio convenido. Para prestar el servicio, la entidad pública solicita contrataciones (sin que esté claro si indica concretamente los prestadores que hayan de contratarse); la entidad cooperadora contrata y paga los servicios requeridos, en tanto tales servicios se prestan en el ámbito y bajo la dirección y supervisión de la entidad pública. En un supuesto como el de autos, el verdadero empleador es la entidad pública que solicita y obtiene la contratación, que aprovecha y dirige el servicio y que dispone su terminación. En el marco del derecho del trabajo, la situación ha de encuadrarse en el art. 29 LCT: el trabajador depende de quien utiliza sus servicios, pero el que lo contrata (y hasta se encarga del pago de la remuneración) para que el trabajador preste sus servicios en otra parte ha de responder “solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social”. Por ello el Colegio de Escribanos de la Capital Federal deberá ser condenado solidariamente con el GCBA. (Del voto del Dr. Guibourg, en mayoría).

CNAT Sala III Expte n° 13530/04 sent. 88202 19/10/06 “Pomerantz, Claudia c/ Colegio de Escribanos de la Capital Federal y otro s/ despido” (P.- G.- E.-)

Interposición y mediación. Profesionales que realizaban soporte informático para la usuaria. Fraude.

En el caso, la actora prestaba tareas para Gas Natural Ban SA realizando el soporte informático para el sistema de lectura, facturación y cobranza de los clientes industriales de la empresa usuaria, recibiendo órdenes de ésta, aunque fue contratada por la intermediaria, quien también le abonaba su salario. Como tales tareas son necesarias para el cumplimiento del objeto de la empresa de gas, cabe concluir que su contratación respondió a exigencias ordinarias y permanentes de ésta quien utilizando la mano de obra suministrada por la intermediaria configuró un verdadero fraude laboral en perjuicio de la actora. Se trata de un típico caso de intermediación en el que el art. 29 LCT señala claramente que dichos trabajadores serán considerados empleados directos de quien utilizó sus servicios.

CNAT Sala VII Expte n° 8855/04 sent. 40078 30/4/07 “Lionetti, María c/ Adus Ingeniería en Sistemas SA y otros s/ despido” (F.- RB.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Tareas eventuales. Incumplimiento. Fraude.

La modalidad eventual de contratación supone 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 las 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, mas si no se cumpliera alguno de estos 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 la misma y el orden público laboral. De esta 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.

CNAT Sala VII Expte n° 3648/03 sent. 39720 9/11/06 “Martinachi, Karina c/ ADECCO RRHH Argentina SA y otro s/ despido” (F.- RB.-)

Interposición y mediación. Solidaridad. Incumplimiento de la usuaria. Despido indirecto. Procedencia.

Conforme el régimen de los arts. 29 y 29 bis de la LCT, en los casos de contratación de trabajadores por un empresario para ceder sus servicios a terceros, la regla es que la relación queda constituida entre el trabajador y el beneficiario de su tarea. El contratista de mano de obra es solidariamente responsable con el empleador por las obligaciones derivadas de la ejecución y extinción de la relación. Cuando el intermediario es una empresa de servicios eventuales inscripta en el registro ad hoc, se invierten los roles, manteniéndose la

Poder Judicial de la Nación

solidaridad, siempre que la asignación del trabajador al usuario se encuentre justificada por un requerimiento eventual del giro empresario o tenga por objeto el reemplazo de un trabajador en uso de licencia (art. 3 del decreto 342/92). En el caso, si bien la relación transcurrió formalmente entre el trabajador y el contratista, quien lo registró, le abonó los salarios y actuó como empleador, aquél se encontraba legitimado por la regla ya citada para requerir directamente al usuario que asumiera el rol de verdadero empleador. Si el usuario, intimado en tal sentido, no cumplió con su obligación, tal situación pudo ser razonablemente invocada por el actor como justa causa de denuncia (art. 242 LCT).

CNAT Sala VIII Expte n° 157/05 sent. 34100 11/5/07 "Lobo, Miguel c/ Gestión Laboral SA y otro s/ despido" (M.- C.-)

3.- Relación laboral.

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Empresa no habilitada. Relación directa con la usuaria.

Cuando se trata de una empresa de servicios eventuales que no se halla habilitada para tal fin por la autoridad competente (art. 99 LCT, arts. 77 a 80 de la ley 24013), por lo que nos hallamos frente a un tercero que contrató trabajadores para proporcionarlos a una tercera empresa, y en atención a la normativa mencionada, dichos trabajadores "serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación", respondiendo ambas empresas en forma solidaria (art. 29, 2° párrafo LCT).

CNAT Sala I Expte n° 13459/03 sent. 83144 18/10/05 "Estrella, Armando y otro c/ Cía Elaboradora de Productos Alimenticios SA y otro s/ despido" (V.- Pir.--)

Interposición y mediación. Art. 29 de la LCT. Empleador pluripersonal.

Mediante las reformas implementadas al art. 29 de la LCT a través de la ley 240123, el legislador ha resuelto poner fin a las conflictivas situaciones que provocaba el vacío normativo anterior definiendo a la relación entre la agencia y el trabajador como permanente (continua o discontinua) (Conf M. A Pirolo "Contratación a través de una empresa de servicios eventuales" DT LII 1992-B-1395) y la circunstancia de haber contratado a través de una agencia autorizada no produce la liberación de toda responsabilidad de la usuaria. La regla general fue y sigue siendo que cuando una empresa contrata personal a través de otra, aquél debe considerarse empleado de ambas (art. 29, 1° y 2° párrafo); sólo que el derogado 3° párrafo consagraba una excepción que operaba únicamente cuando se acudía a una intermediaria autorizada para cubrir necesidades "eventuales". Vale decir que no sólo el carácter de la intermediaria sino además la cabal demostración de que se utilizaron los servicios del trabajador para cubrir una necesidad o exigencia transitoria u ocasional, era lo que autorizaba a eximir de toda responsabilidad a la usuaria. Hoy tal posibilidad liberatoria no existe no sólo porque fue derogado el 3° párrafo del art. 29 (art. 75 de la LNE) sino porque se agregó el art. 29 bis (art. 76 de la LNE), disposición que consagra invariablemente la solidaridad de la usuaria respecto de todas las obligaciones nacidas del vínculo que la intermediaria establece con el trabajador contratado, aún cuando la contratación se hubiera efectuado por motivo de exigencia transitoria. De acuerdo con ello, cabe concluir que con la directiva que emana de los arts. 29 y 29 bis de la LCT ambas codemandadas deben ser consideradas empleadoras en forma conjunta de los servicios de la trabajadora, como integrantes de un sujeto "empleador" pluripersonal (art. 26 LCT) y son solidariamente responsables de las obligaciones emergentes del vínculo establecido con el accionante (conf. Arts. 690 y 699 del C. Civil). (Del voto del Dr. Pirolo).

CNAT Sala II Expte n° 14529/05 sent. 95045 14/6/07 "Natali, Nadia c/ Citibank NA y otro s/ despido" (P.- M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Empleador e intermediaria. Inexistencia de co-empleadoras.

El núcleo o sustancia del régimen del art. 29 LCT no ha variado tras las modificaciones introducidas por la ley 24013. Por ello no existen co-empleadoras del actor sino que hay una sola empleadora real (la empresa usuraria), mientras que la de servicios eventuales asumió la apariencia formal de tal contratando a la actora al sólo fin de prestársela a quien efectivamente utilizó sus servicios personales y no podría afirmarse que la regla del primer párrafo del art. 29 LCT

no sea suficiente para desconocer o ignorar la figura del sujeto pluripersonal. Dicha pauta legal es muy clara y tajante: descarta al sujeto intermediario para considerar, en tales hipótesis, que el empleador es solo aquél que pidió la provisión del personal, lo incorporó a su estructura empresarial, lo dirigió y aprovechó sus 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 1° párrafo de la LCT procura desbaratar no se podría verificar sin el concurso de los intermediarios. Debe señalarse que el concepto de fraude a la ley laboral no requiere dolo, bastando la violación objetiva de las normas (ver Aldo Cessari “L’interposizione fraudolenta nel diritto del lavoro” Milán 1958, pág 173). Consecuentemente, la responsabilidad solidaria adicional 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 considerarse co-empleadores. (Del voto del Dr. Maza).

CNAT Sala II Expte n° 14529/05 sent. 95045 14/6/07 “Natali, Nadia c/ Citibank NA y otro s/ despido” (P.- M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Intermediación sobreviniente.

Si bien el art. 29 LCT primer párrafo alude a que la maniobra se verifique desde el momento de la contratación, nada obsta para interpretar que el presupuesto fáctico a que se refiere la norma también se haga efectivo cuando la operación de fraude se llevó a cabo con posterioridad a la contratación, sobre la base de un contrato laboral inicialmente transparente y regular que luego se transformó y adecuó a una situación absolutamente anormal en franca violación a las normas que regulan las relaciones laborales. En el caso el trabajador renunció a su primera relación con las empresas demandadas para formar parte de una cooperativa y realizar las mismas tareas para los mismos demandados. Circunstancia que aún en un contexto fáctico asimilable, se encuentra en el segundo párrafo del mencionado art. 29 en cuanto refiere que el presupuesto de responsabilidad solidaria entre los contratantes frente a las obligaciones derivadas del vínculo laboral, se verifica “cualquiera 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...”.

CNAT Sala II Expte n° 11693/04 sent. 94435 12/9/06 “Zago, Claudio c/ Provincia Servicios de Salud SA y otros s/ despido” (G.- P.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Norma operativa. Existencia o no de un contrato interempresario.

Toda vez que la actora adujo que hubo interposición fraudulenta, para decidir cuál es la norma operativa en el caso, resulta imprescindible examinar si medió la mera provisión de personal aludida por el primer párrafo del art. 29 LCT o si la empresa intermediaria ingresó con su personal al establecimiento de la usuaria en cumplimiento de un contrato interempresario para efectuar tareas o prestar servicios encomendados por esta última a otra, supuesto que se enmarcaría genéricamente en el art. 30 LCT. A tal efecto, la evaluación en juicio de todo documento del que las partes quieran valerse o que el tribunal pueda tener en consideración, debe efectuarse en el proceso a los fines de que los interesados puedan controlar su autenticidad y contenido y los magistrados estén en condiciones de expedirse en forma directa e inmediata, y no por menciones parciales efectuadas por el auxiliar contable. (En el caso el perito contador hizo mención a una carta de presentación de personal temporario para autorizar su ingreso a la usuaria y dicho documento fue desconocido por la actora).

CNAT Sala II Expte n° 20410/05 sent. 95047 15/6/07 “Brunetti, Marina c/ Ford Credit Cía Financiera SA y otro s/ despido” (M.- P.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Acuerdo rescisorio suscrito con una de las empresas.

Si la accionante suscribió con una de las sociedades del sujeto “empleador pluripersonal” un acuerdo rescisorio de la relación laboral, dicho convenio tiene

plena eficacia por cuanto no se invocó que su voluntad estuviera viciada al momento de suscribirlo ni se formuló incidente de redargución de falsedad del instrumento. Tampoco corresponde dar cabida a las críticas que se refieren al cuestionamiento atinente a la sociedad con la que fuera suscripto dicho acuerdo, toda vez que la misma no era ajena o extraña a la relación laboral pues integraba el sujeto empleador. (Del voto del Dr. Pirolo).

CNAT Sala II Expte n° 23074/04 sent. 95060 20/6/07 "Iglesias, Estela c/ Telecom Argentina Stet France telecom A s/ despido" (P.-M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Acuerdo rescisorio suscripto con una de la empresas.

El comportamiento de la trabajadora puede calificarse de contradictorio y reñido con la buena fe si pactó una forma de extinción del vínculo con quien aparecía en ese momento como empleador y, sin cuestionar la validez de dicho acto jurídico, pretende mucho tiempo después también hacer valer otra forma de extinción del contrato frente a quien entonces postuló –es cierto que con razón- como su real empleadora. Más allá de cuál ha sido el verdadero empleador, el contrato de trabajo ha sido solamente uno y si lo extinguió voluntariamente, sin aducir en su demanda algún vicio de la voluntad, mediante un acuerdo, no es admisible que con posterioridad intente considerarlo vigente para volver a extinguirlo y reclamar indemnizaciones por despido. (Del voto del Dr. Maza).

CNAT Sala II Expte n° 23074/04 sent. 95060 20/6/07 "Iglesias, Estela c/ Telecom Argentina Stet France telecom A s/ despido" (P.-M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Convenios conciliatorios homologados. Improcedencia.

Los actores habían celebrado un convenio conciliatorio, homologado por la autoridad administrativa, suscripto con la persona física empleadora y pretenden, con sustento en los arts. 29 y 30 LCT, extender la responsabilidad a la empresa titular del estadio en el cual tuvieron lugar las representaciones que habían generado los derechos. Pero resulta inadmisibles la invocación de las normas citadas porque éstas sólo permitirían responsabilidades por las obligaciones emergentes de las disposiciones legales, y no de los actos constitutivos de obligaciones que nacen de la mera voluntad de un tercero. (Del dictamen del Fiscal general del Trabajo n° 41891, al que adhiere la Sala).

CNAT Sala IV Expte n° 2368/05 sent. int. 44051 12/4/06 "Borzani, Pablo y otros c/ Stadiun Luna Park Lectoure y Lectoure SRL s/ ext. de responsabilidad".

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Relación única ininterrumpida con la empresa usuaria.

Si la relación laboral de la actora fue mantenida en forma única e ininterrumpida con la empresa usuaria, resulta jurídicamente correcto que la intermediaria, que no actuó como empresa de servicios eventuales, sino como intermediaria de personal, prohibida por la ley (art. 29 LCT) sea condenada solidariamente.

CNAT Sala III Expte n° 9527/06 sent. 88865 29/6/07 "Otero, Mariela c/ Telecom Argentina SA y otro s/ despido" (P.- G.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Relación permanente continua o discontinua.

El art. 29, 3° párrafo de la LCT establece que "los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales... serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas". Así, el legislador ha partido de la base de considerar que, si bien los trabajos que realiza el dependiente son extraordinarios para la empresa usuaria, no lo serían para la de servicios eventuales, ya que la provisión de empleados para este tipo de trabajos hace a su giro normal y habitual.

CNAT Sala IV Expte n° 25684/02 sent. 91713 29/9/06 "Ramírez, Osvaldo c/ Employs SA y otro s/ despido" (Gui.- M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Relación permanente discontinua. Extinción del contrato con la usuaria. Obligaciones de la intermediaria. Plazos para la formalización de un nuevo contrato.

Toda vez que la trabajadora fue anoticiada de la extinción de su contrato con la empresa usuaria, era obligación de la empresa de servicios eventuales,

Poder Judicial de la Nación

debidamente notificada de tal situación y con la que tenía una relación permanente y discontinua, formalizar un nuevo contrato con la trabajadora antes de que expirara el plazo establecido en el decreto 342/92. Ante la intimación de la trabajadora, la intermediaria la citó en sus oficinas pero sin expedirse concretamente en la asignación de tareas solicitada por aquélla y que por ley, le correspondían. En tal caso y no habiendo la demandada dado cumplimiento con lo requerido por la trabajadora y sin que se cumplieran los requisitos legales previstos en la normativa aplicable (art. 6 inc. 5 el decreto citado) quedó habilitada la ruptura el contrato por parte de la trabajadora.

CNAT Sala VII Expte n° 5473/05 sent. 39039 10/3/06 "Beraja Pizzoglio, Miroslava c/ Cotecsud Cía Técnica Sudamericana SA de Servicios Empresariales s/ despido" (RB.- RD.)-(Se recuerda que el decreto 342/92 fue derogado por el decreto 1694/06 del 22/11/06 Reglamentario sobre empresas de servicios eventuales).

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Relación permanente discontinua. Extinción del contrato con la usuaria. Obligaciones de la intermediaria. Plazos para la formalización de un nuevo contrato.

El art. 6 del decreto 342/92 dispone que el lapso de interrupción entre los distintos contratos de trabajo eventual en empresas usuarias no podrán exceder de sesenta días corridos o ciento veinte alternados en un año aniversario (Inc. 1). Durante ese período de interrupción, la empresa de servicios eventuales debe notificar al trabajador, con intervención de la autoridad administrativa, por telegrama colacionado, o por carta documento, la nueva asignación de tareas, con adecuada identificación de la empresa usuaria y modalidades esenciales de la relación (inc. 5). Vencidos los plazos indicados sin que medie asignación, el trabajador podrá denunciar el contrato de trabajo, con derecho a ser indemnizado, previa intimación de ocupación (inc 6). Como se advierte no existe en la norma reglamentaria la hipótesis de asimilación de la omisión de notificar al trabajador el nuevo destino, dentro del lapso fijado, con un despido incausado. Frente a dicha omisión, el trabajador puede, previa intimación documentada, considerarse despedido. Si el actor no adoptó tal conducta ello obsta decisivamente a la admisión de toda pretensión fundada en ese acto (art. 499 y 896 del C. Civil; 377 del CPCCN).

CNAT Sala VIII Expte n° 22684/98 sent. 29920 19/6/01 "Suárez, Néstor c/ Olsten Ready Office SA y otro s/ despido" (M.- B.-). (Se recuerda que el decreto 342/92 fue derogado por el decreto 1694/06 del 22/11/06 Reglamentario sobre empresas de servicios eventuales).

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Necesidad objetiva eventual.

Ni la celebración por escrito de un contrato de trabajo eventual, ni la intermediación de una empresa de servicios temporarios inscripta en el registro que lleva el Ministerio de Trabajo eximen de la prueba de la necesidad objetiva eventual, justificativa del modelo. Ello así pues en nuestro ordenamiento jurídico no basta el acuerdo de voluntades sanas y la observancia de las formalidades legales, para generar un contrato de trabajo de plazo cierto o incierto. Debe mediar también la necesidad objetiva del proceso productivo que legitime recurrir a alguna de esas modalidades. De manera que si las demandadas no acreditaron, como estaba a su cargo, la existencia de tal necesidad objetiva eventual, la relación cae bajo el principio general que rige a la subempresa de mano de obra, consagrado en el primer párrafo del art. 29 LCT, según el cual se establece una relación directa y permanente con el empresario que utilizó los servicios del trabajador, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del intermediario.

CNAT Sala IV Expte n° 24105/04 sent. 91957 26/12/06 "Chazarreta, Alejandro c/ Edenor SA y otro s/ despido" (Gui.- M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Necesidad extraordinaria de la usuaria.

El quid de la eventualidad no ha de buscarse en las tareas cumplidas por el trabajador, que pueden acomodarse a las ordinarias de la empresa, sino en la índole de la necesidad empresaria que ha de ser intrínsecamente pasajera. Si la demandada, con la prueba producida, acreditó que las tareas prestadas por el actor respondían a una necesidad extraordinaria derivada de un incremento en la

Poder Judicial de la Nación

actividad de la empresa usuaria no hay indicios que permitan inferir un uso desviado de la modalidad prevista en los arts. 29 in fine y 29 bis de la LCT.

CNAT Sala IV Expte n° 29308/05 sent. 92419 11/7/07 "Cedrón, Martín c/ Térmica San Luis SA y otro s/ despido" (Gui.- M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Contratación y trabajo eventual.

La circunstancia de que la trabajadora haya comenzado a trabajar a las órdenes de una empresa de servicios eventuales habilitada como tal por la autoridad de aplicación, para desempeñarse luego en la usuaria, no implica necesariamente que la vinculación con ésta haya sido de carácter eventual, pesa sobre esta última acreditar el carácter eventual y extraordinario de tales tareas, si no lo hizo corresponde considerar a la actora como empleada directa de la usuaria (conf. Art. 29 LCT).

CNAT Sala V Expte n° 14773/05 sent. 70160 30/10/07 "Galván, Mercedes c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios y otro s/ despido" (Z.- GM.- S.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Intermediaria no autorizada. Inexistencia de demanda extraordinaria. Solidaridad.

No habiéndose acreditado que la empresa prestataria de servicios eventuales que figuró durante un tiempo como empleadora de la actora hubiera estado inscripta y autorizada a funcionar como tal, como así tampoco la existencia de una exigencia extraordinaria al momento en que la actora fue contratada como personal eventual, cabe considerar, de conformidad con lo que dispone el art. 29 primera parte de la LCT que la usuaria fue la empleadora directa y que le asistió razón a la trabajadora al exigir que se la registrara considerando como fecha de ingreso el comienzo de la prestación efectiva para la demandada.

CNAT Sala VI Expte n° 21049/04 sent. 59616 11/6/07 "Ferreyra González, Roxana c/ carrefour Argentina SA s/ despido" (FM.- Fon.- F.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Contratación y trabajo eventual.

El tipo de contratación eventual no depende de que se cumplan las modalidades previstas en el decreto 342/92, ni del conocimiento que pueda tener el trabajador de la supuesta transitoriedad de las tareas mediante la firma de un contrato, sino que las modalidades de las tareas, razonablemente aplicadas, así lo justifiquen. En el caso, la trabajadora realizaba, en la empresa usuaria, tareas de etiquetado de las cajas que contenían los productos por ésta fabricados, por lo que se aprecia que realizaba una tarea permanente en la empresa que debe reputarse como normal y habitual y no extraordinaria.

CNAT Sala VII Expte n° 43126/94 sent. 31990 19/4/99 "García, Karina c/ Temporary Assistance SRL y otro s/ despido" (B.- RD.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Contratación y trabajo eventual.

La mera circunstancia de haber obtenido el concurso del trabajador por intermedio de una empresa de servicios eventuales, que se considera su empleadora y le paga la remuneración, no define como eventual la contratación, ni exime de toda responsabilidad al usuario. La inscripción de una empresa en el registro de las de servicios eventuales, paralelamente, no implica la eventualidad de todas las relaciones de trabajo constituidas con su intervención, inferencia que ninguna regla de razonamiento lógico o jurídico autoriza, porque una cosa es lo que legalmente debe hacerse para honrar su reconocimiento e inscripción y otra lo que se hizo en cada circunstancia.

CNAT Sala VIII Sent. 28068 12/7/99 "Perrusi, Esteban c/ Atenta SRL y otro s/ despido" (M.- B.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Contratación y trabajo eventual.

El sistema normativo instituido por el decreto 342/92 resulta de aplicación siempre y cuando haya sido acreditado con carácter previo que la empresa de servicios eventuales derivó al trabajador a la respectiva empresa usuaria, para el desempeño de tareas que tipifiquen un auténtico contrato de trabajo eventual originado en necesidades extraordinarias y transitorias de esta última.

CNAT Sala IX Expte n° 3233/06 sent. 14487 31/8/07 "Aguilar, Roberto c/ Pepsico de Argentina SRL y otro s/ despido" (P.- B.-)

Poder Judicial de la Nación

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Trabajador que presta servicios permanentes. Relación directa. Solidaridad del intermediario.

Puesto que la eventualidad de los servicios requeridos por la usuaria es la que delimita el campo de acción de la empresa de servicios temporarios, cuando lo que se suministra es la prestación por parte del trabajador de servicios que en sí mismos no son eventuales, sino permanentes, la relación cae bajo el principio general que rige la sub empresa de mano de obra: se establece una relación directa y permanente con el empresario que utilizó los servicios del trabajador, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del intermediario.

CNAT **Sala X Expte n° 9672/02 sent. 12243 13/11/03 "Sonderegger, Fabián c/ American Express Argentina SA y otros s/ despido" (Sc.- S.-)**

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Contratación de trabajadores a través de empresas de servicios eventuales. Requisitos.

La normativa que rige la contratación de trabajadores eventuales a través de empresas autorizadas a tal efecto (arts. 29, 3° párrafo y 29 bis de la LCT; 75 a 80 de la ley 24013 y su decreto reglamentario 342/92, que se hallaba vigente a la época de los hechos debatidos) dispone que el personal provisto por tales empresas sólo podrá ser asignado a las usuarias cuando los requerimientos de esta última tengan por causa, entre otros supuestos, un "... incremento en la actividad de la empresa que requiera, en forma ocasional o extraordinaria, un mayor número de trabajadores" o la necesidad de satisfacer "...necesidades extraordinarias o transitorias... ajenas al giro normal y específico" (Conf. Arts. 3 inc c) y f) del decreto citado). A la duración máxima para estos contratos (conf. Inc b) del art. 72 de la ley 24013) se adiciona una exigencia formal, pues tanto las empresas usuarias como las de servicios eventuales deben llevar una sección particular del libro especial del art. 52 de la LCT en la que deben asentarse los datos correspondientes a los trabajadores afectados por esta modalidad contractual especial (conf art. 14 decreto citado).

CNAT **Sala X Expte n° 18047/02 sent. 15354 4/7/07 "Herrera, Mariano c/ Hewlett Packard Argentina SA y otros s/ despido" (St.- Sc.-)**

USO OFICIAL

4.- Obligaciones.

a) Ley 24013.

Multas. Trabajador registrado solo en la empresa de servicios eventuales.

Salas	Improcedencia	Procedencia
I	"Mesa Rucio c/ CitiBank" Sent. 83964 30/11/06 (V.- P.-)	
II	"Fuentes Gambini c/ Gestión Laboral SA" Sent. 94735 14/2/07 (M.- P.-)	
III		"Pomar c/ Nuevo Banco Suquía" Sent. 88764 27/5/07 (E.- G.-)
IV	"Ramírez c/ Employ SA" Sent. 91713 29/9/06 (Gui.- M.-)	
V	"Galván c/ Osde" Sent. 70160 30/10/07 (GM.- S.-)	(Zas)
VI	"Sánchez c/ Carrefour" Sent. 59634 19/6/07 (Fon.- FM.-)	
VII		"Cancelo C/ Caja de Ahorro" Sent. 40108 15/5/07 (RB.- F.-)
VIII	"Wilson c/ CRM SA" Sent. 32060 31/8/07 (M.- B.-)	
IX		"Aguilar c/ Pepsico SA" Sent. 14487 13/8/07 (P.- B.-)
X		"Meuli c/ Milkaut SA" Sent. 15951 12/9/07 (C.- St.- Sc)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Registración del trabajador. Empresa de servicios eventuales.

A los fines de la ley 24013, con la que se encuentra estrechamente emparentado el art 1 de la ley 25323, no es relevante que quien registró al actor y depositó sus aportes haya sido la empresa de servicios eventuales intermediaria. No es difícil imaginar situaciones en las cuales la empresa de servicios eventuales posee mayor solvencia y más seriedad que un comerciante o industrial que le requiere personal. La finalidad de las normas en cuestión es evitar la interposición fraudulenta de “hombres de paja”, en cuanto propicia para la defraudación de los derechos del trabajador y la evasión de las cargas fiscales y previsionales. Cuando, como en el caso, la relación laboral fue registrada desde su inicio, no existen razones para poner en operación los medios coercitivos o sancionatorios que tienden a prevenirlos, excluirlos o reprimirlos.

CNAT Sala IV Expte n° 25684/02 sent. 91713 29/9/06 “Ramírez, Osvaldo c/ Employ SA s/ despido” (Gui.- M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Registración del trabajador. Empresas de servicios eventuales. Sanciones de la LNE. Improcedencia.

La circunstancia de que la empresa usuaria no haya registrado el vínculo, no implica que la relación no haya estado asentada, toda vez que la trabajadora estaba registrada en la intermediaria, por lo que no se verifica ningún supuesto de marginalidad total o parcial de la relación, susceptible de ser encuadrado en las previsiones de la ley 24013. El trabajador sí se encontraba registrado, por lo que gozaba de los beneficios sociales respectivos y la irregularidad solo consistió en que los deberes legales fueron cumplidos por una empresa que no era su verdadera empleadora, y a la que sólo cabe conceptualizar como un tercero inválidamente interpuesto para violar la ley 20744 y su sistema de contratación.

CNAT Sala II Expte n° 11206/04 sent. 94735 14/2/07 “Fuentes Gambini, Alfredo c/ Gestión Laboral SA y otro s/ despido” (M.- P.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Titularidad de la relación laboral. Art. 11 ley 24013.

La circunstancia comprobada en autos, que exigió un análisis detenido de la situación fáctica imperante que llevó a concluir de manera diversa a lo pactado respecto de la titularidad de la relación laboral, no activa las sanciones por trabajo clandestino (art. 11 de la ley 24013), toda vez que el trabajador se hallaba inscripto en los registros de la empresas de servicios eventuales, aunque la usuaria (verdadera empleadora) no hubiera logrado acreditar la transitoriedad de las tareas desempeñadas por el dependiente.

CNAT Sala I Expte n° 2954/04 sent. 83964 30/11/06 “Mesa Rubio, Rafael c/ Citibank NA y otros s/ despido” (V.- P.-) En igual sentido CNAT Sala IV Expte n° 7496/04 sent. 91702 “López Igareta, Luciana c/ Solvens Promociones y Marketing SRL y otros s/ despido” (Gui.- G.- M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Intermediación fraudulenta. Trabajador registrado por la intermediaria. Intimación a la usuaria. Procedencia de las multas de la ley 24013.

Es preciso analizar la extinción del vínculo para así decidir si resultan procedentes las multas de la ley 24013. En el caso, el actor se desempeñó durante toda la vinculación laboral, en la empresa usuaria y si bien fue contratado por la intermediaria, quien también lo registró e integró los aportes al sistema de la seguridad social, cabe concluir que el vínculo laboral se dio con la empresa usuaria en forma directa, que fue quien aprovechó sus servicios y que no tenía registrado al trabajador. Ante la intimación de éste (art. 11 ley 24013) aquella negó la relación laboral, lo que motivó el despido indirecto. Como la intermediación resultó fraudulenta el despido decidido por la intermediaria resulta ineficaz (segundo párrafo el art. 29 LCT) en tanto el dependiente no pudo conocer con claridad la titularidad de la relación. El actor cumplió con la intimación exigida por el art. 11 e la ley 24013, y por ello proceden las multas establecidas en los arts. 8 y 15 de dicha norma.

CNAT Sala III Expte n° 9331/06 sent. 88764 27/5/07 “Pomar, Carlos c/ Nuevo Banco Suquía SA y otro s/ despido” (E.- G.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Intermediación fraudulenta. Trabajador registrado por la intermediaria. Intimación a la usuaria. Procedencia de las multas de la ley 24013.

La relación laboral entre la trabajadora y la usuaria no dejó de ser clandestina, aunque aquella figurara registrada en la intermediaria; y aunque el ingreso de aportes y contribuciones a los subsistemas de seguridad social por parte del tercero contratante le hubieran permitido acceder a los beneficios pertinentes, ello no basta para descartar el perjuicio sufrido por la trabajadora. Esta situación queda patentizada al no serle reconocida la calidad de trabajadora del verdadero empleador a través de la modalidad contractual pertinente. De manera que si la demandante cumplió en tiempo y forma la intimación y comunicación exigidas por el art. 11 incs a) y b) de la ley 24013 (t.o. ley 24345) corresponde el pago de la indemnización establecida en el art. 8 de dicha norma y la duplicación contemplada en el art. 15 de ese ordenamiento legal. (Del voto del Dr. Zas, en minoría).

CNAT Sala V Expte n° 14773/05 sent. 70160 30/10/07 "Galván, Mercedes c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios y otro s/ despido" (Z.-GM.- S.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Intermediación fraudulenta. Trabajador registrado por la intermediaria. Intimación a la usuaria. Improcedencia de las multas de la ley 24013.

Cuando, como en el caso, la trabajadora está inscripta en la empresa de servicios eventuales y no en la usuaria, no se da la clandestinidad ni el trabajo en negro ni la evasión de aportes previsionales o de la seguridad social. Ello así, pues no puede equipararse la situación laboral de la demandante con la de un trabajador no registrado, ya que el art. 7 de la ley 24013 define específicamente que las relaciones laborales se consideran no registradas cuando el empleador no hubiese inscripto al trabajador :a) En el libro especial del art. 52 LCT o en la documentación laboral que haga a sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; o b) en los registros mencionados en el art. 18 inc. a). Pero si la demandante se hallaba registrada en la sección particular pertinente del libro de sueldos de la intermediaria, no puede reputarse como no inscripta o con pagos marginales o en negro, por lo que no deben prosperar las indemnizaciones de los arts. 8 y 15 de la LNE. (Del voto de la Dra García Margalejo, en mayoría).

CNAT Sala V Expte n° 14773/05 sent. 70160 30/10/07 "Galván, Mercedes c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios y otro s/ despido" (Z.-GM.- S.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Falta de registración. Multa del art. 15 ley 24013. Procedencia.

Si la relación laboral no se encontraba registrada ni por quien resultaba su empleador real ni por el aparente se verifica el presupuesto de hecho previsto en el art. 15 de la LNE. Para más, el actor se vio obligado a considerarse despedido luego de haber intimado a su entonces empleador por el debido registro de su contrato de trabajo, el que quedó acreditado, en el caso, que no se había llevado a cabo conforme a derecho.

CNAT Sala VI Expte n° 7114/04 sent. 59665 29/6/07 "López, César c/ Rowing SA y otro s/ despido" (Fon.- F.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Registración en la intermediaria. Multas ley 24013. Improcedencia.

Si ha quedado acreditado que el actor estuvo registrado como empleado dependiente de la empresa de servicios eventuales, aún cuando esa contratación resultara contraria a lo dispuesto por el art. 3° del decreto 342/92, no puede tenerse por configurado en este caso el presupuesto de hecho necesario para tornar procedente lo dispuesto en los arts. 8,9,10 y 11 y concordantes de la ley 24013, por cuanto no ha existido un contrato e trabajo no registrado ni deficientemente registrado en los términos de las normas citadas.

CNAT Sala VI Expte n° 11696/05 sent. 59634 19/6/07 "Sánchez, Cristian c/ Carrefour Argetina SA y otro s/ despido" (Fon.- FM.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Falta de registración. Multas. Procedencia.

Poder Judicial de la Nación

Si medió intimación para que se registrara la relación y la empresa no procedió a cumplir con ello, debe abonar la indemnización prevista por el art. 8 de la ley 24013, y además, como, en el caso, el despido se produjo como consecuencia de la negativa a reconocer la relación, también debe pagar la multa prevista en el art. 15 del mismo cuerpo legal.

CNAT **Sala VI Expte n° 8577/00 sent. 58659 10/3/06** “Espinosa, José y otro c/ Cliba Ingeniería Urbana SA y otro s/ despido” (CF.- FM.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Multas de la ley 24013. Falta de registración en la verdadera empleadora.

Procede la condena de los rubros propios de la ley 24013 cuando ha quedado demostrado que la actora no estaba adecuadamente registrada por la verdadera titular del contrato de trabajo, lo que justifica no sólo la decisión de ruptura indirecta en la cual se colocara sino también la condena en virtud de los establecidos en la ley 24013 por cuanto se dio cumplimiento a lo exigido en el art. 11 del texto legal citado.

CNAT **Sala VII Expte n° 3297/06 sent. 40108 15/5/07** “Cancelo, Nancy c/ Caja de Ahorro y Seguro SA y otro s/ despido” (RB.- F.-) En igual sentido CNAT **Sala X Expte n° 27438/05 sent. 1549512/9/07** “Meuli, Natalia c/ Milkaut SA s/ despido” (C.- St.- Sc.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Multas de la ley 24013. Falta de registración en la empresa usuaria. Improcedencia.

Toda vez que la relación fue registrada por la empresa de servicios eventuales, que fue quien contrató al actor, en tales condiciones no se aprecian conductas evasivas, contrarias al objetivo principal que, según el art. 2° inc j), se propuso alcanzar la ley 24013, mediante, entre otros instrumentos, la participación del trabajador en el proceso de regularización de relaciones no registradas o registradas incorrectamente.

CNAT **Sala VIII Expte n° 15912/02 sent. 32060 31/8/04** “Wilson, Ariel c/ Cía de Radiocomunicaciones Móviles SA y otros s/ despido” (M.- B.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Multas de la ley 24013. Falta de registración en la empresa usuaria.

La registración que invoca la demandada a los fines de eximirse de la aplicación de la ley 24013 y de la obligación prevista en el art. 80 LCT carecen de andamiaje toda vez que no refleja el rol de empleado directo de la empresa usuaria de conformidad con los términos del primer párrafo del art. 29 de la LCT.

CNAT **Sala IX Expte n° 3233/06 sent. 14487 13/8/07** “Aguilar, Roberto c/ Pepsico de Argentina SRL y otro s/ despido” (P.- B.-)

b) Ley 25323.

Art. 1° Incremento por falta de registración o registración deficiente.

Salas	Improcedencia	Procedencia
I		
II	“Fuentes Gambini c/ Gestión Laboral” Sent. 94735 14/2/07 (M.P.)	
III		“Cáceres c/ Bco Río” Sent. 88392 26/12/06 (E.G)
IV	“Escobar c/ Gas Nat. Ban” Sent. 92300 31/5/07 (Gui.G.M.)	
V		
VI		“Clavero c/ Cosm. Avon SA” Sent. 59914 19/10/07 (FM. F.)
VII		“Jeandervin c/ Osde” Sent. 40541 26/10/07 (F. RB.)
VIII	“Lobo c/ Gestión Laboral”	

Poder Judicial de la Nación

	Sent. 34100 11/5/07 (M. C.)
IX	"Pereyra c/ Adecco SA"
	Sent. 14269 23/5/07 (B. P.)
X	

USO OFICIAL

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 1 ley 25323. Improcedencia.

El art. 1 de la ley 25323 dispone un incremento indemnizatorio para el caso de que, al momento del despido, una relación laboral no esté registrada o lo esté de manera deficiente. El fundamento de la sanción que prescribe este artículo es idéntico al establecido por la ley 24013, con la única diferencia que el mencionado procede aún cuando no hubieren sido cumplidos los recaudos de admisibilidad formal del art. 11 de la LNE. De ello se sigue que tanto ésta ley como la ley 25323, en su art. 1º, persiguen la eliminación del trabajo total o parcialmente clandestino, en razón de que tal clandestinidad priva al trabajador del goce de los beneficios sociales respectivos y provoca perjuicios a múltiples sujetos (el propio trabajador, obra social, sindicato, régimen tributario en general, etc). Pero cuando el trabajador se halla registrado en la empresa de servicios eventuales, no media situación de clandestinidad, y aún cuando era la usuaria su verdadera empleadora y quien debió registrarlo, su omisión fue salvada por el accionar de la intermediaria, lo que inhibe el castigo por un incumplimiento que no ha existido y en virtud del efecto liberatorio que ocasiona el cumplimiento de la obligación por una de las deudoras solidarias, no corresponde imponer la sanción establecida en el art. 1 de la ley 25323.

CNAT Sala II Expte n° 11206/04 sent. 94735 14/2/07 "Fuentes Gambini, Alfredo c/ Gestión Laboral SA y otro s/ despido" (M.- P.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art 1 ley 25323. Procedencia.

La actora se hallaba registrada por parte de Banco Río como personal eventual de la empresa Prevent SA, quien no fue demandada en autos. Las tareas que aquélla prestó como "telemarket" lo fueron para la entidad bancaria quien no acreditó el carácter transitorio de tales prestaciones. Por ello, corresponde que la verdadera empleadora, y única demandada (Banco Río) abone la indemnización prevista en el art. 1 de la ley 25323.

CNAT Sala III Expte n° 2287/05 sent. 88392 26/12/06 "Cáceres, Cecilia c/ Banco Río de la Plata s/ despido" (E.- G.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 1 ley 25323. Improcedencia.

No resulta procedente el recargo del art. 1 de la ley 25323, pues a los fines de la ley 24013, con la que se encuentra estrechamente emparentado, no es relevante que quien registró al actor y depositó sus aportes, haya sido la empresa de servicios eventuales intermediaria. De hecho, como la regla del art. 29 LCT está puesta en beneficio del trabajador, éste bien podría haberse abstenido de requerir su aplicación, por considerar que la situación formalmente diseñada consultaba mejor sus intereses. No es difícil imaginar situaciones en las cuales la empresa de servicios eventuales posee mayor solvencia y seriedad empresaria que un comerciante o industrial que le requiere personal. La finalidad de las normas en cuestión es evitar la interposición fraudulenta y la evasión de las normas fiscales y previsionales. Cuando estos efectos negativos no se verifican no existen razones para poner en operación los medios coercitivos o sancionatorios que tienden a prevenirlos, excluirlos o reprimirlos (conf. Sala III 24/11/04 "Gallardo, Sebastián c/ Ivax Manufacturing Argentina SA").

CNAT Sala IV Expte n° 25913/04 sent. 92300 31/5/07 "Escobar, Patricia c/ Gas Natural Ban SA y otro s/ despido" (Gui.- G.- M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 1 ley 25323. Procedencia. Registración defectuosa.

Cuando, como en el caso, el trabajador ingresó a la usuaria a través de una agencia y fue asentado en los registros de la usuaria con una serie de contratos a plazo fijo hasta su efectiva incorporación, sin que se respetaran las condiciones

Poder Judicial de la Nación

establecidas por la ley, pues los trabajadores eran contratados para tareas permanentes, corresponde hacer lugar al incremento indemnizatorio establecido en el art. 1° de la ley 25323.

CNAT **Sala VI Expte n° 7373/05 sent. 59914 19/10/07 "Clavero, Walter c/ Cosméticos Avon SA y otro s/ despido" (FM.- F.-)**

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 1 ley 25323. Procedencia.

Cuando se produce una intermediación fraudulenta, en la que ha quedado demostrado que la verdadera empleadora resultó ser la empresa usuaria, quien no registró al actor como su empleado, pero sí, el mismo se hallaba en los registros de la intermediaria, no puede aducirse que hubo ausencia total de registración del contrato, sino, en todo caso, un registro defectuoso. Allí entonces, la situación queda aprehendida por la norma el art. 1 de la ley 25323 que dispone que la indemnización por antigüedad se incrementará al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de manera deficiente.

CNAT **Sala VII Expte n° 18221/05 sent. 40541 26/10/07 "Jeandervin, Walter c/ OSDE y otro s/ despido" (F.- RB.-)**

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 1 ley 25323. Improcedencia.

Si la relación se encontraba adecuadamente registrada en la empresa contratista, no concurre la evasión total o parcial de las cargas registrales, remuneratorias y previsionales que constituyen la ratio de la sanción establecida por el art. 1 de la ley 25323, por lo que no corresponde su procedencia.

CNAT **Sala VIII Expte n° 157/05 sent. 34100 11/5/07 "Lobo, Miguel c/ Gestión Laboral Sa y otro s/ despido" (M.- C.-)**

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 1 de la ley 25323. Procedencia.

Cuando, como en el caso, la relación laboral habida entre las partes no estaba correctamente registrada, corresponde la procedencia de la multa establecida por el art. 1 de la ley 25323.

CNAT **Sala IX Expte n° 18292/05 sent. 14269 23/5/07 "Pereyra, Adriana c/ Adecco Argentina SA y otro s/ despido" (B.- P.-)**

b) Art. 2. Falta de pago de las indemnizaciones por despido.

Salas	Improcedencia	Procedencia
I		"Mesa Rubio c/ Citibank" Sent.83964 30/11/06 (V. P.)
II		"Fuentes Gambini c/ Gestión Laboral" Sent. 94735 14/2/07 (M. P.)
III		"Cácares c/ Bco Río" Sent. 88392 26/12/06 (E. G.)
IV		"Escobar c/ Gas Natural Ban" Sent. 92300 31/5/07 (Gui.G.M.)
V		
VI		"Clavero c/ Cosm. Avon SA" Sent. 59914 19/10/07 (FM. F.)
VII		"Basualdo c/ Gestión Laboral" Sent. 40496 9/10/07 (RB. F.)
VIII	"Pedraza c/ Transfármaco SA" Sent. 34117 28/5/07 (M. L.)	
IX		"Aguilar c/ Pepsico SA" Sent. 14487 31/8/07 (P. B.)
X		"Meuli c/ Milkaut SA" Sent. 15495 12/9/07 (C. ST. SC)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 2 ley 25323. Procedencia.

Poder Judicial de la Nación

La norma contenida en el art 2 de la ley 25323 contempla tanto los supuestos de despido arbitrario, con causa controvertida por el trabajador e inacreditada, o indirecto por injuria del empleador. Teniendo en cuenta la falta de cumplimiento de los requisitos formales impuestos por la ley para admitir una contratación eventual, sumada a la ausencia de pruebas del carácter eventual de las tareas desempeñadas por el actor, no hay méritos, en el caso, para eximir a las demandadas al pago de esta multa.

CNAT Sala I Expte n° 2954/04 sent. 83964 30/11/06 "Mesa Rubio, Rafael c/ Citibank NA y otro s/ despido" (V.- P.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 2 de la ley 25323. Procedencia. Condena solidaria.

Cuando no existen demostrados en la causa los motivos justificantes de la conducta del empleador, que no pagó en término las indemnizaciones emergentes de la ruptura del vínculo laboral, como ambas codemandadas (la intermediaria y la usuaria) utilizaron indebidamente el sistema de trabajo temporario para frustrar los derechos del trabajador, corresponde que se las haga responsables solidariamente por todas las consecuencias que emerjan de su actuar antijurídico.

CNAT Sala II Expte n° 11206/04 sent. 94735 14/2/07 "Fuentes Gambini, Alfredo c/ Gestión Laboral SA y otro s/ despido" (M.- P.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 2 ley 25323. Procedencia.

Si bien el incremento previsto por el art. 2 de la ley 25323 debe ser concedido con carácter restrictivo, en este caso concreto, corresponde su procedencia toda vez que la causal invocada por la actora para considerarse despedida resultó acreditada y ésta tuvo que intimar fehacientemente el pago de las indemnizaciones derivadas del despido, sin resultado positivo, por lo que debió litigar para obtener su cobro.

CNAT Sala III Expte n° 2287/05 sent. 88392 26/12/06 "Cáceres, Cecilia c/ Banco Río de la Plata s/ despido" (E.- G.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 2 ley 25323. Procedencia.

Toda vez que la actora era empleada de la usuaria, tenía derecho a percibir su remuneración conforme las directivas del convenio colectivo aplicable a esta última. El injustificado desconocimiento de esos extremos por parte de las demandadas constituyó injuria suficiente como para justificar la decisión de la actora de darse por despedida (arts. 242, 246 y concordantes de la LCT). En consecuencia, la trabajadora tenía derecho a las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 LCT, con más el incremento del art. 2° de la ley 25323, esto último, en razón de la intimación formulada fehacientemente mediante telegrama.

CNAT Sala IV Expte n° 25913/04 sent. 92300 31/5/07 "Escobar, Patricia c/ Gan Natural Ban SA y otro s/ despido" (Gui.- G.- M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 2 ley 25323. Procedencia.

Corresponde la imposición de la indemnización establecida en el art. 2 de la ley 25323 cuando, como en el caso, el empleador intentó pagar una indemnización inferior a la legal, haciendo valer sus registraciones de libros mal llevados. En tal sentido, la hipótesis de fraude excluye la posibilidad de reducir el importe de la agravación establecida en la norma citada.

CNAT Sala VI Expte n° 7373/05 sent. 59914 19/10/07 "Clavero, Walter c/ Cosméticos Avon A y otro s/ despido" (FM.- F.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 2 ley 25323. Procedencia.

Para exonerarse del pago de la reparación establecida por el art. 2 de la ley 25323, el empleador está obligado a demostrar que actuó asistido de derecho al disponer el despido, o bien que tuvo una razón al omitir el pago de las indemnizaciones contempladas en los arts. 232, 233 y 245 LCT, y si no lo logra deberá abonar el resarcimiento.

CNAT Sala VII Expte n° 14350/05 sent. 40496 9/10/07 "Basualdo, Benito c/ Gestión Laboral SA y otro s/ despido" (RB.- F.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 2 ley 25323. Improcedencia. Despido indirecto.

Poder Judicial de la Nación

Se debe excluir el recargo del art. 2 de la ley 25323 ya que los supuestos de operatividad de la norma son dos: la existencia de una obligación de indemnizar incumplida, y la intimación de pago remitida por el trabajador. En los casos de despido indirecto no existe, prima facie, obligación exigible de pago de indemnizaciones, ya que la procedencia o improcedencia de la denuncia pende de la decisión del juez y sólo resultará de la sentencia. La sola manifestación unilateral de un sujeto es ineficaz para crear obligaciones en cabeza de otro (art. 499 del C. Civil).

CNAT Sala VIII Expte n° 1637/02 sent. 34117 28/5/07 "Pedraza, Romina c/ Transfármaco Sa y otro s/ despido" (M.- L.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 2 de la ley 25323. Procedencia.

No verificándose en la causa ningún extremo excepcional que justifique adoptar la facultad morigeradora de la sanción contemplada por el art. 2 de la ley 25323, segundo párrafo, procede dicha condena.

CNAT Sala IX Expte n° 3233/06 sent. 14487 31/8/07 "Aguilar, Roberto c/ Pepsico de Argentina SA y otro s/ despido" (P.- B.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Art. 2 de la ley 25323. Procedencia.

La empresa de servicios eventuales, donde estaba registrada la actora, solicitó en su responde el rechazo de la multa establecida por el art. 2 de la ley 25323, por cuanto sostuvo que la relación laboral se había extinguido en los términos del art. 241 LCT, sin embargo, arribó firme a esta instancia lo resuelto en contrario, por lo que corresponde desestimar los agravios pretendidos.

CNAT Sala X Expte n° 27438/05 sent. 15495 12/9/07 "Meuli, Natalia c/ Milkaut Sa s/ despido" (C.- St.- Sc.-)

c) Certificado de trabajo.

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Empresa usuaria. Falta de acreditación de tareas eventuales.

Cuando no se acreditó la eventualidad de las tareas realizadas por el trabajador, la empresa usuaria es considerada empleadora directa y por ende es responsable de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que deriven del régimen de seguridad social (art. 29, 1° y 2° párrafo de la LCT), lo que incluye la obligación de entregar el certificado de trabajo. Además, surge del art. 29 bis que el empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales debe retener de los pagos que efectúe a la misma, los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término. Si la empresa usuaria carece de los elementos necesarios para confeccionar el certificado esto no incide en el tema, toda vez que deriva de un incumplimiento de sus obligaciones legales.

CNAT Sala I Expte n° 26113/01 sent. 81735 27/5/04 "Guerino, Evelyn c/ Compañía de Radiocomunicaciones Móviles A y otro s/ despido" (V.- Pir.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Certificados de trabajo. Empresa usuaria. Obligación de entrega.

Toda vez que se determinó la existencia de una vinculación laboral y la empresa usuaria es integrante del sujeto pluripersonal "empleador", corresponde que se la condene a la entrega de los certificados de trabajo del art. 80 LCT, ello sin perjuicio del efecto liberatorio que podría llegar a ocasionar el cumplimiento de la obligación por cualquiera de las condenadas solidarias. (Del voto el Dr. Pirolo. El Dr. Maza adhiere, pero al no considerar la existencia de empleador pluripersonal estima que la intermediaria será responsable adicional en grado solidario y que la verdadera empleadora es la usuaria).

CNAT Sala II Expte n° 14529/05 sent. 95045 14/6/07 "Natali, Nadia c/ Citibank NA y otro s/ despido" (P.- M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Certificados de trabajo.

La responsabilidad prevista en el art. 29 LCT con respecto a la empresa usuaria no es refleja, meramente solidaria o vicaria (tal como podría acontecer en un supuesto de contratación y subcontratación del art. 30 LCT), sino que se extiende a aspectos que hacen a las obligaciones registrales e impositivas o de la

seguridad social que diversas normas le imponen. Por lo que si no ha satisfecho en debida forma la obligación prevista en el art. 80 LCT debe mantenerse la sanción impuesta con base en el art. 45 de la ley 25345, y si la empresa intermediaria acompañó la certificación referida los aportes y retenciones, la usuaria deberá entregar el certificado sobre el tiempo de prestación de servicios y especificar la naturaleza de los mismos.

CNAT Sala II Expte n° 5755/03 sent. 93199 28/12/04 "Godoy, Carlos c/ Carrefour Argentina SA y otro s/ despido" (B.- R.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Certificados de trabajo. Improcedencia de la doble imposición.

La obligación de hacer por arte de la co-demandada, empresa usuaria, sólo involucrará los períodos correspondientes, no los que corresponden a la vinculación de la trabajadora con la restante codemandada, empresa de servicios eventuales, teniendo en cuenta que ésta –en el caso- ha hecho oportuna entrega de la documentación del art. 80 LCT, en lo concerniente al período que a ella concierne y no corresponde disponer una doble entrega de tales certificados.

CNAT Sala II Expte n° 5918/04 sent. 93697 19/8/05 "Parisi, Elizabeth c/ American Express Argentina SA y otro s/ despido" (G.- R.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Certificados de trabajo.

Cuando no cobra operatividad la excepción del último párrafo del art. 29 LCT, corresponde considerar que el vínculo lo mantuvo el trabajador en forma directa con quien aprovechó sus servicios, por lo que la responsabilidad solidaria que emana de la norma (art. 29 2° párrafo de la LCT) se proyecta sobre todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y del régimen de seguridad social, lo que incluye necesariamente la entrega de las mentadas certificaciones.

CNAT Sala III Expte n° 35216/02 sent. int. 56223 28/6/05 "Salinas, Cristian c/ Bayton SA y otro s/ despido" (P.- E.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Certificados de trabajo. Verdadera empleadora. Empresa usuaria.

Cuando la titularidad de la relación quedó impresa entre el actor y la empresa usuaria, quien debió registrar el vínculo, a cargo de ésta se encontraba la obligación que surge del art. 80 LCT. Por ello es la codemandada empresa usuaria la que será obligada a la entrega del certificado que dispone la norma citada, certificación que deberá incluir las características de los servicios prestados por la actora para la entidad demandada.

CNAT Sala III Expte n° 24396/05 sent. 89143 11/10/07 "Viana, Mariana c/ Bco Patagonia SA y otro s/ despido" (E.- G.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Empresa usuaria. Certificados de trabajo. Obligación de entrega. Fraude laboral.

La interposición de personas, el desconocimiento de la verdadera antigüedad de la actora, la suscripción de contratos a plazo fijo o eventuales, cuando se ha acreditado que el vínculo es de tiempo indeterminado, conducen a aplicar a la relación, las consecuencias del art. 14 de la LCT. En consecuencia es la empresa usuaria, verdadera empleadora la que debe entregar los certificados de trabajo, aunque se valiera de la interposición de diferentes agencias .

CNAT Sala IV Expte n° 7496/04 sent. 91702 28/9/06 "López Igareta, Luciana c/ Solvens Promociones y Marketing SRL y otros s/ despido" (Gui.- G.- M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Empresa usuaria. No acreditación de tareas eventuales. Obligación de entrega.

Cuando no existe prueba que corrobore que en la especie se encuentra justificada la modalidad de contratación eventual, cabe aplicar las previsiones del primer párrafo del art. 29 LCT y reputar a la accionada, en su carácter de usuaria de los servicios de la trabajadora, como empleadora de ésta desde su real fecha de ingreso, por lo que tiene la obligación de entregar los certificados de trabajo del art. 80 LCT, si así no lo hiciera y la reclamante hubiera cumplido con los recaudos formales que establece la legislación vigente en la materia, también debería responder por la indemnización allí prevista.

CNAT Sala V Expte n° 21256/04 sent. 69344 9/3/07 "Servidia, Natalia c/ Bco Galicia y Bs As SA s/ despido" (GM.- Z.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Empresa usuaria. Certificados e trabajo. Obligación de entrega.

Toda vez que en la sentencia se ha expresado que el verdadero empleador del actor era la empresa usuaria, pesa sobre ella la entrega de los certificados de trabajo correspondientes (art. 80 LCT).

CNAT Sala VI Expte n° 7114/04 sent. 59665 29/6/07 "López, César c/ Rowing SA y otro s/ despido" (Fon.- F.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Empresa usuaria. Certificados de trabajo. Improcedencia de una doble imposición.

No corresponde, en el caso, condenar a la empresa usuaria a la entrega de los certificados de trabajo expresados en el art. 80 LCT cuando surge acreditado que en la audiencia de conciliación obligatoria, la intermediaria hizo entrega al trabajador de la documentación requerida. Lo contrario implicaría una doble imposición por el mismo concepto.

CNAT Sala VI Expte n° 11696/05 sent. 59634 19/6/07 "Sánchez, Cristian c/ Carrefour Argentina SA y otro s/ despido" (Fon.- FM.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Certificados de trabajo. Solidaridad.

La solidaridad impuesta en base al art. 29 LCT abarca también la entrega de los certificados de trabajo previstos en el art. 80 LCT pues es una obligación que incumbe a las demandadas en su condición de responsables solidarias por todas las obligaciones laborales. Dicha entrega debe comprender la certificación de servicios prestados, remuneraciones percibidas y la constancia concreta y efectiva de la realización de aportes y contribuciones. Tal obligación no puede considerarse satisfecha si los certificados no reúnen los recaudos exigidos al no contener la constancia de aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social.

CNAT Sala VII Expte n° 18221/05 sent. 40541 26/10/07 "Jeandervin, Walter c/ Osde y otro s/ despido" (F.- RB.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Empresa usuraria. Certificados de trabajo. Obligación directa.

Cuando la sentencia determina el carácter de empleadora de la empresa usuaria, desde el momento que aplica la previsión el art. 29 LCT, esta es la relación "auténtica" que reconoce el fallo por oposición a la "aparente" modalidad elegida por la patronal, que fuera desestimada. Su obligación en cuanto a la entrega de los certificados de trabajo es directa y emerge del art. 80 LCT, en su carácter de empleador, sin perjuicio de la condena solidaria a la empresa de servicios eventuales, dadas las previsiones del art. 29 ya citado.

CNAT Sala VII Expte n° 26349/04 sent. 39486 16/8/06 "Scafidi, Daniel c/ Seres SA y otro s/ despido" (RD.- F.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Empresa de servicios eventuales. Certificados de trabajo.

La empresa de servicios eventuales fue quien actuó como empleador, registró al actor, le pagó las remuneraciones y ante su requerimiento de entrega de los certificados de trabajo, los puso a su disposición y los acompañó, finalmente y ante la mora en su retiro por parte del trabajador, a las actuaciones por lo que cumplió con la obligación establecida en el art. 80 LCT. En estos casos, los certificados deben ser extendidos por quien llevó los registros (conf. Sent. 31803 26/4/04 "Agostinelli, Hugo c/ Suministra SRL s/ despido, del registro de esta Sala).

CNAT Sala VIII Expte n° 29514/05 sent. 34228 29/6/07 "Fierro, Daniel c/ Cronino SA y otro s/ despido" (M.- C.- L.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Empresa usuaria. Certificado e trabajo. Obligación de entrega.

El art. 80 LCT establece que "...cuando el contrato se extingue por cualquier causa, el empleador está obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo...", por lo tanto, toda vez que la empresa usuaria resultó ser la empleadora directa del trabajador, de conformidad con lo dispuesto por el art. 29 LCT, debe condenársela a hacer entrega de dicho certificado.

CNAT Sala IX Expte n° 18292/05 sent. 14269 23/5/07 "Pereyra, Adriana c/ Adecco Argentina SA y otro s/ despido" (B.- P.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Empresa usuaria. Certificados de trabajo. Obligación de entrega.

Cuando una empresa contrata con otra la provisión de personal para cumplir tareas propias y normales de la usuaria, al no estar constituida como empresa de servicios eventuales, el caso encuadra en la normativa del art. 29, 1° párrafo de la LCT. Asimismo, la empresa usuaria, al utilizar los servicios de la trabajadora contratada por la intermediaria, es su empleadora directa y responde por la obligación de entrega del certificado de trabajo, como así también por la indemnización prevista en el último párrafo del art. 80 LCT incorporado por el art. 45 de la ley 25345.

CNAT Sala X Expte n° 3519/06 sent. 15521 24/9/07 "Torres, Silvia c/ Falabella SA y otro s/ despido" (St.- Sc.-)

5.- Solidaridad.

Condena solidaria a entes públicos. Improcedencia.

La Administración Pública nacional no es empleadora según el Régimen de Contrato de Trabajo – salvo que por acto expreso se incluya a sus dependientes dentro de su ámbito-, por lo que mal puede ser alcanzada, entonces, por una responsabilidad solidaria que sólo es inherente a esta clase de sujetos del contrato e trabajo (art. 2 inc. a). La actuación de los organismos administrativos está regida por un sistema jurídico diferente que se sustenta en principios propios, no compatibles con los aplicables en materia de derecho común. La presunción de legitimidad de los actos públicos aparece en pugna con el contenido del art. 30 del Régimen de Contrato de Trabajo que presupone una actividad en fraude a la ley por parte de los empleadores.

CSJN "Valdez, Luis c/ Andes Investigaciones SRL y otro" 9/2/89 Fallos 312:146.

Condena solidaria a entes públicos. Improcedencia del recurso.

No se advierte un caso de arbitrariedad que justifique la intervención de la Corte si el a quo declaró responsable en forma solidaria al estado Nacional por diversas indemnizaciones emergentes del Régimen de Contrato de Trabajo entendiendo que la responsabilidad no lo era en virtud de una relación directa – que de haber existido, en principio, había sido de carácter público – sino como consecuencia de haber subcontratado con un particular. (Disidencia de los ministros Petracchi y Bacqué).

CSJN "Valdez, Luis c/ Andes Investigaciones SRL y otro" 9/2/89 Fallos 312:146.

Condena solidaria a entes públicos. Improcedencia.

La polémica referida a la posibilidad de aplicar la solidaridad prevista en los arts. 29 y 30 de la LCT a entes públicos, ha sido zanjada por la CSJN, que sostuvo la improcedencia de extender la responsabilidad, en la inteligencia de que ésta emergería de un ordenamiento claramente inaplicable al Estado en sus diversas formas (ver CSJN sent. el 9/2/89 en auitos "Valdez, Luis c/ Los Andes Investigaciones SRL"). (Del dictamen del Fiscal general n° 42480, al que adhiere la Sala).

CNAT Sala IX Expte n° 15491/04 sent. 13686 26/10/06 "Lavila, Adriana c/ Catastros y Relevamientos SA UTE y otro s/ despido" (B.- Z de R.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Despido por embarazo. Indemnización. Solidaridad.

Si bien la trabajadora notificó la fecha probable de parto a la empresa de servicios eventuales, al no haberse acreditado que las tareas desempeñadas en la usuaria eran temporales, esta empresa debe ser responsabilizada solidariamente, tal como lo dispone el art. 29 bis LCT, por todas las obligaciones laborales frente a la trabajadora. En el caso la actora se vio obligada a rescindir la vinculación laboral dentro del plazo legal de siete meses y medio (cfr. art. 178 LCT).

CNAT Sala I Expte n° 18279/01 sent. 81569 31/3/04 "Papurello, Paula c/ Generar AFJP SA y otro s/ despido" (Pir.- V.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Intermediaria citada como tercero. Condena solidaria.

Poder Judicial de la Nación

Toda vez que la empleadora “directa” utilizó los servicios del trabajador contratado fraudulentamente a través de una empresa intermediaria (en el caso Adecco Argentina SA), citada como tercero, quien asumió su calidad de tal, ambas deben ser condenadas solidariamente por los créditos reconocidos a favor del trabajador. Ello es así, porque a partir de lo dispuesto por la ley 25488, modificatoria del art. 96 del CPCCN, cabe la posibilidad de admitir la condena contra el tercero citado. Para más, en el caso, la citada como tercero reconoció expresamente en su responde que el actor ingresó a laborar a sus órdenes y fue destinado a prestar tareas a la empresa usuaria.

CNAT Sala X Expte n° 13005/04 sent. 15510 12/9/07 “Juárez, Sergio c/ Irmet SA y otro s/ despido” (St.- Sc.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Intermediaria. Créditos devengados en el lapso que intervino como tal.

Si bien los servicios de la actora fueron prestados exclusivamente para la empresa usuaria, en mérito a lo dispuesto por el art. 29 LCT corresponde extender la responsabilidad solidaria a los “terceros contratantes”, empresas de colocación de personal, que deberán responder solidariamente por los créditos que correspondan de acuerdo al lapso de tiempo que revistieron dicha calidad de tercer contratante. No hay ningún argumento lógico ni jurídico para que su responsabilidad vaya más allá del momento en que dejaron de mediar en la contratación de los servicios de la trabajadora.

CNAT Sala IV Expte n° 23880/04 sent. 91651 12/9/06 “Jañez, Silvia c/ Tiempo Real Consultores SA y otros s/ despido” (Gui.- M.-)

Interposición y mediación. Art. 29 LCT. Intermediaria. Art. 30 LCT. Contratista.

El actor fue provisto por una empresa a otra, contratada a su vez por Edenor SA para la realización de trabajos de reparación de líneas, cambio de medidores y morosidad. En este contexto, y como el actor se desempeñó para la contratada, tal relación quedaría enmarcada por el art. 29 LCT. Mientras que entre Edenor SA y la contratista cabría el encuadramiento en la norma del art. 30 LCT, pues las tareas que realizaba aquella correspondían a la actividad normal y específica de esta última.

CNAT Sala VIII Expte n° 8461/97 sent. 28363 26/10/99 “Vallejos, Ramón c/ Uteba SA y otros s/ despido” (B.- M.-)

Interposición y mediación. No configuración. Art. 30 LCT. Personal de vigilancia.

Cuando una empresa contrata con otra la prestación de servicios de seguridad no rige el art. 29 LCT, salvo que la última también lo sea, porque no proporciona personal, sino que, con el suyo propio, presta dicho servicio, ajeno al objeto de la contratante. La situación puede, eventualmente, ser aprehendida por el art. 30 LCT, lo que no sucede cuando lo que se contrata encuadra en trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica del establecimiento propio.

CNAT Sala VIII Expte n° 36352/02 sent. 33417 30/6/06 “Patalossi, Humberto c/ Vigilan SRL y otro s/ despido” (M.- L.-)

6.- Art. 29 bis.

Interposición y mediación. Art. 29 bis LCT. Obligaciones de quienes contratan trabajadores a través de empresas de servicios eventuales.

El art. 29 bis de la LCT (conf. Ley 24013) establece que quienes contraten trabajadores a través de empresas de servicios eventuales deberán retener de los pagos que efectúen a las agencias los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término. Asimismo, el art. 80 LCT establece en su primer párrafo que “la obligación de ingresar los fondos de seguridad social por arte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual”, estableciéndose en el art. 7 del decreto 342/92 (conf. Decreto 2086/94) que “serán agentes de retención los empleadores que ocupen trabajadores a través de empresas de servicios eventuales habilitadas por la

autoridad competente”, en tanto que el art. 13 de dicho cuerpo normativo prevé que no sólo la empresa de servicios eventuales, sino también la usuaria deberá llevar una sección particular del libro especial del art. 52 de la LCT en las condiciones allí establecidas para registrar la relación mantenida.

CNAT Sala II Expte n° 8712/02 sent. 92121 31/10/03 “Correa, Verónica c/ Mc Key Argentina SA y otro s/ despido” (G.- R.-)

Interposición y mediación. Art. 29bis LCT. Tareas eventuales. Incumplimiento. Fraude.

Cuando es práctica corriente de la empresa usuaria acudir primero a una empresa de servicios eventuales sin respetar las condiciones del art. 29 bis de la LCT, pues tales trabajadores son contratados para realizar tareas permanentes, sin que tampoco se acrediten necesidades extraordinarias o transitorias de la empresa, tal accionar debe encuadrarse en el concepto de fraude a la ley, con el objeto de trasladar a un tercero las responsabilidades laborales consiguientes. En tal caso, el sujeto interpuesto en la relación laboral responde solidariamente con la usuaria por todos los créditos laborales reclamados y motivo de condena.

CNAT Sala VI Expte n° 7373/05 sent. 59914 19/10/07 “Clavero, Walter c/ Cosméticos Avon SA y otro s/ despido” (FM.- F.-)

Interposición y mediación. Art. 29 bis. Alcances.

El art. 29 bis se refiere a la hipótesis de actuación de la empresa de servicios eventuales en el marco preciso de sus incumbencias, enumeradas en el art. 3° del decreto 342/92, que reglamenta los arts. 75 a 80 de la ley 24013. Sintéticamente, dichas empresas sólo se encuentran autorizadas para proveer personal a terceros, para cumplir en forma temporaria servicios determinados de antemano, o responder a 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. 29 LCT, tercer párrafo; art. 77 de la ley 24013; art. 1° del decreto 342/92). Sólo en estos casos, entre los trabajadores y la empresa de servicios eventuales se establece una relación de trabajo, de carácter permanente, continuo o discontinuo, y sólo en ellos las empresas usuarias responden solidariamente por las obligaciones de las intermediarias (art. 29 bis LCT).

CNAT Sala VIII Expte n° 22688/98 sent. 29376 31/10/00 “Tabares, José c/ Yeneral Trup SA y otro s/ despido” (M.- B.-)

Bibliografía.

Alejandro, Sergio Joaquín. Las empresas de servicios eventuales y el decreto 951/99. En: Derecho del Trabajo, Volumen: 2000-A, 2000, Buenos Aires, La Ley. págs. 841 a 857

González (h.), Ricardo O Un enfoque práctico sobre contratación a través de empresas de servicios eventuales. En: Impuestos, Volumen: 1999-B, págs. 3006.

Librandi, Atilio L. La reglamentación del artículo 29 de la ley de contrato de trabajo. En: Derecho laboral, año XXIII, n° 7/8, julio-agosto 1981. Buenos Aires, Revista de derecho laboral. págs. 268-271

Montoro Gil, Gonzalo V. Aplicación de la ley 24.467/95 (Pymes) a los artículos 29, 29 bis y 30 de la ley de contrato de trabajo. Derecho del Trabajo, Volumen: 1996-A, págs. 244

Piroló, Miguel Ángel. Contratación a través de una empresa de servicios eventuales: responsabilidad de la intermediaria y de la usuaria al vencer el plazo convenido entre ambas. En: Derecho del Trabajo, Volumen: 1992-B. Buenos Aires, La Ley. pág. 1395

—

Dirección Nacional de Derechos de Autor (ley 11723) Registro n° 477834. ISSN 1850-4159.

Queda autorizada la reproducción total o parcial de los contenidos de la presente publicación con expresa citación de la fuente.

Poder Judicial de la Nación

USO OFICIAL