

LA SUBCONTRATACIÓN Y LAS RELACIONES DE TRABAJO EN URUGUAY

Alejandro CASTELLO*

Resumen. La externalización de operaciones y de trabajo constituye una forma de organización y gestión empresarial sumamente extendida en el mundo, que genera importantes y polémicas consecuencias sobre las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Es común señalar que la tercerización provoca la precarización del empleo, la fuga del verdadero empleador del ámbito de la relación de trabajo, el incremento del riesgo de incobrabilidad de los créditos laborales por insolvencia del empleador que actúa como intermediario, los obstáculos (legales e invisibles) para la creación de sindicatos, las dificultades para cubrir a los trabajadores “tercerizados” mediante la alicaída negociación colectiva, etcétera. Desde el punto de vista jurídico laboral, la externalización puede articularse a través de diversos mecanismos, siendo algunos de ellos la subcontratación, intermediación y suministro de mano de obra. En el presente trabajo se analiza el régimen jurídico de estas formas de relacionamiento empresarial, con especial énfasis en la normativa recientemente sancionada en Uruguay.

I. INTRODUCCIÓN

1. Los cambios económicos, tecnológicos y de estrategias productivas que se han vivido en los últimos años han hecho que aparezcan nuevas formas de intermediación laboral, de cesión o préstamo del trabajo y en especial de organización del proceso económico, y más ampliamente del propio funcionamiento de las empresas, mucho más sutiles y sofisticadas que en el pasado, que diluyen y oscurecen la figura del sujeto que realmente se benefi-

* Profesor e investigador de Derecho del trabajo y de la seguridad social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Uruguay; magister en Derecho del trabajo (acastello@estudiocastello.com).

cia del trabajo, haciendo más compleja la determinación del empleador real y con ello la atribución de las obligaciones laborales a su auténtico responsable.

2. La desestructuración y diversificación de la organización de las empresas y la descentralización de sus actividades como nuevas estrategias de organización del capital, han hecho que los criterios clásicos para definir la figura del empleador resulten muchas veces inadecuados e insuficientes para comprender la nueva realidad. A esta altura, parece claro que estos fenómenos han desbordado el esquema tradicional de sujetos que conformaban el ámbito de la relación de trabajo, alterándose muchas veces la estructura bilateral de la relación jurídica, en la medida en que se produce una clara disociación entre la relación jurídica (empleador contratante-trabajador) y la relación económica sustancial (empresa usuaria o receptora de los servicios-trabajador).

3. En ese contexto, la externalización, exteriorización, descentralización, *outsourcing* o, como se suele denominar en buena parte de Latinoamérica, la “tercerización”,¹ es un fenómeno nuevo en su intensidad y en algunas de sus formas, pero no en cuanto a su esencia. Tradicionalmente han existido actividades (de apoyo, de distribución, de comercialización, de servicios conexos) que no son realizados por la empresa principal, y que son encargadas a otras empresas o personas físicas (“terceros”). No es un concepto estático. Supone el resultado de un proceso (en sentido cronológico y en sentido lógico) en el cual actividades que en principio se prestan (o normalmente son ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por terceros.

II. CONCEPTO, GRADOS Y FORMAS DE TERCERIZACIÓN

4. Según Rivero Lamas, la descentralización productiva supone una forma de organizar el proceso productivo para la obtención de bienes y servi-

¹ Mauricio Godinho Delgado explica que la expresión “tercerización” es un neologismo oriundo de la palabra “tercero”, entendido como intermediario o interviniente, habiéndose construido esa expresión por el área de administración de empresas, fuera de la cultura del derecho, buscando enfatizar la descentralización empresarial de actividad para otro, que es un “tercero” en relación con la empresa. *Curso de Direito do Trabalho*, 6a. ed., São Paulo, LTR, 2007, p. 430.

cios basada en una técnica de gestión que consiste en contratar con proveedores externos ciertas fases o actividades de la empresa no consideradas competencias básicas de ésta, con independencia de que con anterioridad las viniera o no desempeñando.²

También se ha dicho que “consiste en una forma de organización de la actividad empresarial, en virtud de la cual una empresa —«empresa principal»— decide no realizar directamente ciertas actividades, optando, en su lugar, por desplazarlas a otras empresas o personas individuales —«empresas auxiliares»— con quienes establece a tal efecto contratos de variado tipo, civiles o mercantiles”.³

Para López Sánchez, la descentralización productiva u *outsourcing*

...es un fenómeno económico que comporta la redefinición del ciclo productivo de la empresa para encomendar a terceras empresas la realización de una parte de su actividad de producción de bienes o servicios... no es un fenómeno uniforme sino que acoge en su seno una tipología muy variada de supuestos de gran complejidad, caracterizados porque en ellos se opera una reducción o desmembramiento de la empresa como consecuencia de decisiones de táctica empresarial.⁴

5. Como pone de manifiesto Salvador del Rey Guanter, “pocas decisiones empresariales presentan en la actualidad una problemática jurídico-laboral más importante que los fenómenos de descentralización productiva, esto es, toda externalización o desplazamiento hacia entidades empresariales autónomas o independientes de funciones o actividades del ciclo productivo que previamente se desarrollaban por una misma empresa”.⁵

² Rivero Lamas, Juan, “La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo”, *X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1999, colección Informes y Estudios, serie Relaciones Laborales núm. 28, p. 23.

³ Terradillos, Edurne, *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2000, p. 33.

⁴ López Sánchez, María Caridad, *El empleador en las organizaciones empresariales complejas*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2007, p. 37.

⁵ Rey Guanter, Salvador del, “Prólogo” al libro *Descentralización productiva y relaciones laborales: problemática jurídica actual*, Valladolid, Lex Nova, 2001, p. 17. En relación con la noción de tercerización, sus causas, grados, formas y consecuencias en las relaciones laborales véase más

6. En Uruguay, en un inicio se consideró que la tercerización solamente podía recaer en actividades secundarias, accesorias o de apoyo (*externalización de primera generación*). Pero a falta de barreras jurídicas y económicas, las empresas también han exteriorizado su núcleo o corazón (*externalización de segunda generación*), por lo que en la actualidad la descentralización empresarial puede recaer en actividades secundarias o principales, más allá de la eventual responsabilidad patrimonial que pueda atribuirse a la empresa principal en función de la verdadera naturaleza jurídica de los vínculos que se traben con las empresas auxiliares.⁶

Al respecto, Plá Rodríguez ha señalado que inicialmente se consideraban las tareas centrales como no susceptibles de descentralizarse. Pero las continuas transformaciones tecnológicas producidas en todos los planos hicieron ver que incluso en ese núcleo central había empresas especializadas que podían producir mejor o más rápido, por lo que esta línea divisoria empezó a relativizarse y la frontera entre lo central y lo periférico perdió nitidez y aptitud para distinguir las formas legítimas y las formas ilegítimas.⁷

Igual aspecto hace notar Bronstein, quien señala que en un primer momento la externalización se limitaba a actividades internas de la empresa no consideradas como centrales o propias del giro específico, para luego comprender también a otras difícilmente separables del cometido principal.⁸

7. Una evolución más reciente demuestra que en ciertos sectores de actividad, especialmente de naturaleza industrial y que utilizan alta tecnología, las empresas no solamente organizan su producción delegando en proveedores formalmente externos parte de sus operaciones centrales, neurálgicas o esenciales, sino que, además, en ciertos casos las mismas son ejecutadas dentro del ámbito espacial (locales y establecimientos) de la propia empresa comitente o principal (*externalización de tercera generación*). De esta forma, la

ampliamente: Rosenbaum, Jorge y Castello, Alejandro, *Régimen jurídico de la subcontratación e intermediación laboral*, Montevideo, FCU, 2007, pp. 21 y ss.

⁶ Racciatti, Octavio, "Tercerización: exteriorización del empleo y descentralización productiva", *Derecho Laboral*, Montevideo, t. XL, núm. 185, enero-marzo de 1997, pp. 162 y ss.

⁷ Plá Rodríguez, Américo, "La descentralización empresarial y el derecho del trabajo", en varios autores, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000, p. 17.

⁸ Bronstein, Arturo, "La subcontratación laboral", *Derecho Laboral*, Montevideo, t. XLII, núm. 195, julio-septiembre de 1999, p. 427.

empresa principal se convierte en una especie de “terminal de aeropuerto”, bajo cuyo espacio físico convive multiplicidad de empresas que ejecutan una parte de una actividad o proceso único y mayor.

8. En Uruguay, la sanción de las leyes núms. 18.099 de enero de 2007 y 18.251 de enero de 2008, que regulan el régimen de responsabilidad de las empresas en el marco de los procesos de descentralización empresarial, dan por terminado un largo debate acerca de la licitud de las diversas formas de intermediación y subcontratación laboral. La responsabilidad (solidaria o subsidiaria) consagrada en estas leyes constituye un reconocimiento implícito, tácito o indirecto de que la descentralización empresarial no se encuentra prohibida en ese ordenamiento jurídico. En todo caso, la empresa o entidad estatal que decida instrumentar esa modalidad de organización de su actividad deberá tener presente los riesgos económicos y jurídicos que ello implica desde el punto de vista laboral.

9. El proceso que se ha descrito hasta el momento se refiere fundamentalmente a la expulsión de actividades o funciones que realiza una empresa (comitente o principal), las cuales son cedidas a entidades externas (empresa proveedora o auxiliar) que pasan a realizar las actividades con sus propios recursos humanos, materiales, financieros y técnicos, proceso que se identifica comúnmente bajo la denominación de *externalización de operaciones*. Naturalmente, no ingresan en esa categoría todas aquellas formas o modalidades que impliquen un desplazamiento ficticio o artificioso de actividades hacia un tercero, que sólo es autónomo en el plano formal (empresa vehículo).

En la práctica, la externalización de operaciones se instrumenta a través de una extensa gama de contratos comerciales o civiles, como por ejemplo *outsourcing*, *franchising*, asistencia técnica, agencia, transferencia de tecnología, suministro de bienes y servicios, distribución, almacenaje y logística, arrendamiento de obra, transporte, así como también de contratos de colaboración o cooperación empresarial de tipo asociativo.

10. Bajo la novel legislación uruguaya, la externalización de operaciones se identifica con el instituto de la *subcontratación laboral*, en la medida en que ésta es conceptualizada como la modalidad en virtud de la cual una empresa, denominada principal, encarga a otra empresa, denominada contratista o subcontratista, mediante un contrato civil o comercial, la ejecución por su cuenta y riesgo, con trabajadores bajo su propia dependencia, de una obra o

servicio, siempre que éstos se encuentren integrados en la organización de la primera, formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo.

11. En cambio, existirá *externalización de mano de obra o de trabajo* cuando lo que se confía a un tercero es solamente la contratación de la fuerza de trabajo, que es utilizada y dirigida directamente por la empresa comitente. En cierto modo, en estos casos lo que se externaliza es la función de búsqueda, selección, contratación y administración o gestión de la mano de obra, ya que la relación de trabajo real, sustantiva o económica se sigue trabando con la empresa comitente (denominada “usuaria”, “receptora” o “cliente” en los casos de simple suministro de mano de obra).

12. En Uruguay, la Ley núm. 18.251 define y regula el régimen de la intermediación laboral y el suministro de mano de obra, partiendo del supuesto de que se trata de dos modalidades en las cuales una empresa contrata personal que no utilizará de forma directa sino que lo pondrá a disposición de un tercero (empresa usuaria), que es quien efectivamente utiliza, dirige y se beneficia de los servicios del trabajador, dando lugar así a una *relación triangular de trabajo* al verificarse una subordinación fáctica o real entre el trabajador y la usuaria. Según dicho texto legal, mientras el suministro de mano de obra constituye una operación realizada por agencias privadas de empleo que específicamente se crean y organizan para tal fin, la intermediación implica un género mucho más amplio que abarca cualquier tipo o modalidad de préstamo, cesión o suministro de mano de obra, no necesariamente realizado de manera profesional.

III. EXPANSIÓN DE LA TERCERIZACIÓN EN URUGUAY

13. La tercerización ha sido, desde hace tiempo, una técnica utilizada especialmente en la industria de la construcción. En las últimas décadas, este fenómeno se ha expandido a los servicios (seguridad, vigilancia, limpieza, mantenimiento, transporte o distribución)⁹ y en algunos sectores de la in-

⁹ Supervielle, Marcos y Guerra, Pablo, *De la producción en masa a la producción ajustada*, Montevideo, CEALS, Facultad de Ciencias Sociales, 1993, p. 94.

dustria (vestimenta, metalúrgico, curtiembres, alimentos). Ha predominado la tercerización de actividades de apoyo o no sustantivas (seguridad, limpieza); pero también han sido externalizadas ciertas etapas del proceso productivo.¹⁰ En efecto, desde el punto de vista económico se ha señalado que ya no se trata de contratar operaciones que no se relacionan con la especialización productiva de la empresa y que son ajenas a su giro (como limpieza o vigilancia), sino además de “subcontratar” a otras empresas para efectuar operaciones sencillas en la línea de producción y aun operaciones importantes (con la finalidad de disminuir el número de trabajadores permanentes), colocando etapas del proceso de producción fuera de la empresa.¹¹

14. En el medio rural se han producido cambios en la forma de organizar el trabajo que se manifiestan en la descentralización o externalización de ciertas actividades. El empresario rural organiza su producción con una mentalidad organizativa más próxima a la del empresario urbano y recurre a la tercerización de servicios con otras empresas: fumigación aérea, riego, servicios agronómicos en general.¹² El fenómeno también aparece en actividades como la forestación, el desmonte, la leña, las tradicionales cuadrillas de esquila y la agroindustria cítrica.¹³

También en el sector público se observan intensas manifestaciones de estos procesos, lo que ha llevado a que las leyes núms. 18.099 y 18.251 incluyan a las entidades estatales en el régimen de responsabilidad laboral solidaria o subsidiaria por utilización de modalidades de tercerización.

¹⁰ Lamschstein *et al.*, “Descentralización productiva, tipos de subcontratación y estrategias empresariales en el sector textil lanero”, *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 8, marzo de 1993, pp. 33-45). Los autores estudian los fenómenos de descentralización productiva y de interrelación de las empresas textiles laneras, señalando que “las relaciones de subcontratación son vistas como formas de dar respuesta a una serie de requerimientos relacionados con el mercado y con el avance tecnológico”; conviven empresas con un alto grado comparativo de integración vertical que realizan todas las principales fases de producción, empresas que realizan una o varias fases intermedias de producción o fases terminales, empresas que controlan el diseño, calidad y comercialización de productos y subcontratan trabajadores externos para su ejecución, etcétera.

¹¹ Oddone, Gabriel *et al.*, *Del sector informal a la informalización de la economía. Trabajadores nuevos en el Uruguay*, Montevideo, FCU, colección Economía y Sociedad, núm. 9, 1990, p. 86.

¹² Duarte, Walter, “El trabajo rural y las agroindustrias”, *Derecho Laboral*, Montevideo, núm. 170, t. XXXVI, abril-junio de 1993, p. 303.

¹³ Casalas, Carlos, “La tercerización en la agroindustria cítrica”, en varios autores, *Cuarenta y dos estudios..., cit.*, nota 7, p. 337.

IV. LA NUEVA LEGISLACIÓN URUGUAYA SOBRE TERCERIZACIÓN

15. La tercerización plantea importantes consecuencias, retos y desafíos para las relaciones de trabajo, tanto en su dimensión individual como colectiva. En particular, este fenómeno económico obliga a encontrar un equilibrio adecuado entre la libertad organizativa del empresario y la protección de los intereses de los trabajadores. Las normas no pueden prohibir, restringir u obstaculizar los procesos económicos y la búsqueda de la competitividad empresarial, pero estos objetivos no pueden implicar la admisión de formas de precarización del trabajo humano.

16. Sintetizando al extremo la problemática que genera la descentralización empresarial para el derecho del trabajo, podría decirse que existen dos grandes cuestiones a resolver:

- a) La primera, que ha sido más estudiada y regulada legalmente, vinculada a la identificación y determinación de los sujetos responsables del cumplimiento de la normativa laboral;
- b) La segunda, menos frecuentada por la doctrina, la jurisprudencia y la legislación, se refiere a las barreras prácticas (y a veces legales) para el desarrollo de las relaciones colectivas y la diferencia de condiciones de trabajo existentes entre los trabajadores de las empresas principales, comitentes, matrices o controlantes y los trabajadores de empresas auxiliares, proveedoras o satélites.

17. Para intentar resolver estas cuestiones, en 2007 y 2008 se sancionaron en Uruguay las leyes núms. 18.099 y 18.251,¹⁴ las que vinieron a actuali-

¹⁴ La Ley núm. 18.099 de enero de 2007 estableció la responsabilidad laboral solidaria de empresas que contraten con intermediarios, subcontratistas y suministradores de mano de obra, sin definir en qué consistía cada una de esas modalidades. Esa omisión levantó una fuerte crítica y resistencia en varios sectores de opinión, especialmente el empresarial, sosteniéndose que la norma legal castigaba todo tipo de contratación empresarial con terceros, generando inseguridad jurídica, así como también desincentivaba la inversión, desconocía la realidad del contexto económico mundial en el cual se inserta el país, penalizaba las nuevas formas de organización de la producción, aun cuando fuesen lícitas, y obligaba a las empresas a realizar controles sobre terceros que deberían ser efectuados por el Estado. A pocos meses de su sanción, el Mi-

zar el régimen de responsabilidad laboral de las empresas en el marco de los procesos de descentralización,¹⁵ estableciendo herramientas que funcionan como un *antídoto normativo* capaz de inmunizar a los trabajadores atrapados en esos procesos, fundamentalmente frente al problema de la alteridad jurídica formal de quien implementa la tercerización, haciendo corresponsable al beneficiario del servicio externalizado, inclusive más allá de todo mecanismo de imputación directa de las relaciones de trabajo.

18. La nueva normativa legal reconoce, implícitamente, que el fenómeno económico de la externalización constituye una forma legítima que tiene la empresa de organizar su funcionamiento, consagrando medidas alternativas de tutela de los trabajadores que prestan sus tareas en régimen de intermediación, suministro de mano de obra o subcontratación.

La principal medida es la instauración de un régimen de responsabilidad compartida entre el empleador directo y la empresa principal (subcontratación) o usuaria (intermediación o suministro de mano de obra). La responsabilidad será subsidiaria si esta última ejerció su facultad de requerir información a la empresa proveedora, sobre el estado de cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales. Será solidaria si no hizo ejercicio de tal derecho.

La responsabilidad prevista en dichas leyes únicamente rige para los casos de relaciones triangulares de trabajo, por lo que se excluyen las relacio-

nisterio de Trabajo y Seguridad Social convocó a los actores sociales a elaborar un proyecto de ley modificatorio y complementario, que culminó con la sanción parlamentaria de la Ley núm. 18.251 de enero de 2008. La nueva ley establece un cambio en el régimen de responsabilidad laboral para las empresas que utilicen intermediarios, subcontratistas o suministradores de mano de obra, disponiendo que sea subsidiaria si la empresa tomadora de los servicios ejerce controles sobre el cumplimiento de la normativa laboral por parte de estos últimos, transformándose en solidaria cuando no hace uso de su derecho de requerir información y documentos a sus co-contratantes. Asimismo, la nueva ley define las figuras del subcontratista, intermediario y suministrador de mano de obra y precisa el alcance objetivo de la responsabilidad (obligaciones por las que responde la empresa principal, comitente o usuaria).

¹⁵ Hasta enero de 2007 las únicas normas que regulaban la intermediación y subcontratación laboral eran el artículo 3o. de la Ley núm. 10.449, que disponía la responsabilidad subsidiaria por salarios mínimos impagos de las empresas que utilizaran subcontratistas e intermediarios, así como el Convenio Internacional del Trabajo núm. 181 sobre Agencias Privadas de Empleo, que no regula el régimen de responsabilidad laboral sino tan solo algunos derechos básicos (individuales y colectivos) de los trabajadores que prestan servicios en el marco de las modalidades de suministro de mano de obra.

nes con empresas unipersonales o profesionales universitarios que no ocupen personal (trabajadores autónomos). Además, la responsabilidad alcanza tanto a las empresas privadas como a las entidades públicas de cualquier naturaleza, sin distinción de ninguna clase.

19. De acuerdo con la nueva legislación, en los casos de suministro de mano de obra y de intermediación, el objeto de la vinculación entre empresa usuaria o principal y el intermediario o suministrador de mano de obra está constituido, al menos de manera predominante, por la colocación, cesión, préstamo o puesta a disposición de trabajadores que serán utilizados y dirigidos por la primera. En este caso se genera una *relación de trabajo mediata entre trabajador y empresa usuaria*.

En cambio, en el proceso de subcontratación la empresa principal encarga a la empresa subcontratista o auxiliar la realización de una obra o servicio, que ejecuta con sus propios recursos y bajo su propio riesgo. De esa forma, el objeto del contrato no es la mera puesta a disposición de mano de obra, sino que tiene un componente diferente: aportar una obra o servicio.

Sin embargo, como se verá más adelante, con arreglo a las leyes núms. 18.099 y 18.251, no toda forma de delegación de actividades o encargo de obras o servicios a una empresa proveedora o auxiliar pueden ser considerados como una modalidad de subcontratación laboral.

V. SUJETOS Y RELACIONES EMPRESARIALES ALCANZADAS POR LA RESPONSABILIDAD LABORAL (SOLIDARIA O SUBSIDIARIA)

20. El fenómeno de la *externalización de mano de obra y de operaciones* puede articularse a través de muy diversos mecanismos jurídicos de carácter civil, comercial y hasta de derecho público (por ejemplo, contratación a través de procesos licitatorios), los cuales son elegidos por el empresario (incluyendo al Estado) con base en la libertad de iniciativa económica y de empresa que le reconoce el ordenamiento vigente (artículo 36 de la Constitución de Uruguay). En efecto, la libertad mencionada le permite al empresario optar entre la realización directa de su actividad económica, utilizando para ello la contratación de recursos técnicos, materiales y humanos, o bien recurrir a la contratación con proveedores externos, que se encargan de realizar seg-

mentos de dicha actividad con medios propios (contratistas y subcontratistas) o inclusive aportar trabajo (intermediarios y empresas suministradoras de mano de obra).

21. En el plano del derecho laboral uruguayo, la *externalización* o *descentralización* se manifiesta a través de diversas instituciones jurídicas, siendo algunas de ellas reconducibles a formas de intermediación, suministro de mano de obra o subcontratación, que son los tres procesos regulados en las leyes núms. 18.099 y 18.251. En tal sentido, conviene dejar aclarado que no todas las formas de externalización son directamente encuadrables en las tres figuras jurídicas mencionadas.

Constituye un error pensar que cualquier forma de descentralización productiva se traduce automáticamente en una modalidad de intermediación, suministro de mano de obra o subcontratación laboral. Externalización no es sinónimo de intermediación o subcontratación. El universo jurídico de la tercerización es mucho más vasto, rico y complejo.

22. Así, a vía de ejemplo, las relaciones bilaterales que nacen a partir del encargo de la realización de una obra o servicio entre una empresa comitente y un trabajador autónomo o profesional universitario independiente pueden ser catalogadas como modalidades de *externalización de operaciones*, pero no quedan comprendidas en el ámbito de las leyes que se comentan, las cuales tratan únicamente de *relaciones triangulares*. En estos casos, el análisis jurídico laboral fincará en determinar si se trata de una relación civil o comercial auténtica o, por el contrario, estamos en presencia de un supuesto de encubrimiento de subordinación laboral con un “falso autónomo”. A tales efectos se deberán utilizar los criterios clásicos de detección de dependencia o subordinación laboral, incluyendo la técnica de los indicios.¹⁶

23. También es importante destacar que la consagración de un régimen de responsabilidad transmitida (solidaria o subsidiaria) implica admitir y consentir que el empleador directo del trabajador es la empresa intermediaria, suministradora de mano de obra o subcontratista, siendo la empresa comi-

¹⁶ Respecto a la forma de distinción entre trabajo dependiente y trabajo autónomo véase Rivas, Daniel, *La subordinación. Criterio distintivo del contrato de trabajo*, Montevideo, FCU, 1996, pp. 186 y ss. A su vez, sobre las prácticas de contratación “externa” o “no laborales” que en realidad encubren relaciones de trabajo subordinado, puede consultarse ampliamente en Ermida Uriarte, Oscar y Hernández Álvarez, Oscar, “Crítica de la subordinación”, *Derecho Laboral*, t. XLV, núm. 206, abril-junio de 2002, p. 231.

tente o tomadora de los servicios un co-deudor (solidario o subsidiario), que responde por el pago de ciertos créditos laborales y previsionales por expresa disposición legal, por lo que no necesariamente se lo mira o contempla como un co-empleador. Las leyes núms. 18.099 y 18.251 parecen partir de la premisa de que la empresa principal irrumpe en la relación laboral no como un co-titular de la misma, sino como un garante o fiador de obligaciones contraídas por un tercero, con el cual mantiene especiales vínculos civiles o comerciales que derivan en formas de intermediación o subcontratación.

24. De igual modo, resulta trascendente resaltar que la nueva legislación no distingue, como sí lo hacen otros ordenamientos jurídicos, como el brasileño, entre modalidades lícitas o auténticas de tercerización y aquellas que pueden resultar ilícitas, fraudulentas o ilegítimas. Alcanza con que se verifiquen los supuestos previstos en las leyes (intermediación, suministro de mano de obra o subcontratación) para que nazca la responsabilidad de la empresa principal, comitente o usuaria, sin importar las causas o motivos de la contratación empresarial o las características que reviste la empresa a la cual se delegó o confió el encargo, esto es, si es un “testaferro” u “hombre de paja” o una entidad real e independiente.

Si bien desde una perspectiva teórica los supuestos de *interposición laboral e intermediación ilícita (marchandage)* deberían tener como consecuencia jurídica la imputación directa de la relación laboral al verdadero empleador (empresa principal o empresa tomadora de servicios), en la práctica, la solución será la misma que en los demás casos que prevén las leyes 18.099 y 18.251: se adjudicará a todos los sujetos que intervinieron en la relación triangular no permitida una responsabilidad de naturaleza solidaria.¹⁷

25. El artículo 1o. de la Ley núm. 18.099 dispone que

...todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será responsable solidario de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad provisional

¹⁷ Cabe acotar que dicha responsabilidad nunca podría ser subsidiaria porque se trataría de una situación de fraude laboral, por lo que en esos casos no correspondería analizar si la empresa usuaria o comitente controló o no el cumplimiento de las normas laborales por parte del tercero (testaferro u hombre de paja).

que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación a esos trabajadores.

Como la Ley de enero de 2007 no definió qué debía entenderse por intermediación, subcontratación y suministro de mano de obra y ni siquiera ofreció al intérprete parámetros, pautas o elementos que permitiesen delimitar con mayor o menor precisión dichas figuras, se generó un gran mar de dudas e incertidumbre jurídica sobre qué tipo de vinculaciones empresariales estaban expuestas a la responsabilidad laboral transmitida. En tal sentido, no puede perderse de vista que en la doctrina y la jurisprudencia, no sólo de Uruguay sino de los demás países de la región, e inclusive Europa, no existe consenso sobre qué debe entenderse por intermediación y subcontratación laboral, lo que hacía inconveniente que la determinación de esos conceptos fuese dejada en manos de la justicia. La Ley núm. 18.251 vino a llenar el vacío que padeció su antecesora, ofreciendo una definición de cada una de estas modalidades de tercerización y algunas exclusiones del régimen de responsabilidad.

1. *Intermediación laboral*

26. La Ley núm. 18.251 establece en su artículo 1o. que “a los efectos de la Ley núm. 18.099, de 24 de enero de 2007”, se entiende que “intermediario es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero. No entrega directamente los servicios u obras al público, sino a otro patrono o empresario principal”.

En la exposición de motivos de la ley se señala que esta noción es recogida de la definición de intermediario que brinda Plá Rodríguez en su obra *El salario en el Uruguay. Su régimen jurídico* (t. II, p. 428).

27. La definición que trae la ley, si bien presenta algunos puntos claros y otros que resultan más difíciles de interpretar, podría resumirse diciendo que se verifica intermediación laboral toda vez que:

- a) Una empresa contrate trabajadores para proporcionarlos, cederlos, transferirlos o hacerlos trabajar directamente para una empresa princi-

pal o tomadora de servicios, con la cual el trabajador mantendrá una relación material, real o económica de trabajo, al ser esta última la que dirigirá y se beneficiará principalmente de sus servicios.

- b) Una empresa utilice, organice, supervise y controle de manera permanente o constante el trabajo de empleados de otra empresa (con la cual no conforma un conjunto económico), aun cuando la finalidad de esta última (*rectius*: intermediario) no haya sido necesariamente contratar trabajadores con ese objetivo específico. En este supuesto ingresarían todos aquellos fenómenos de cesión no profesional de mano de obra, los cuales son frecuentes o usuales en los mercados de trabajo más desarrollados, como manifestación de complejas modalidades de colaboración o cooperación interempresarial, como son los casos de los consorcios, grupos de interés económicos, franquicias, polígonos y distritos industriales, entre otros.
- c) Una empresa de reducidas dimensiones, importante fragilidad patrimonial y evidente dependencia económica y funcional en relación con la empresa principal, ejecute pequeñas obras o servicios encomendados por esta última, a cuyos fines contrata personal que si bien formalmente se registra como propio, en los hechos su trabajo beneficia primordialmente a quien externalizó la operación (empresa comitente o principal).
- d) Un tercero se interponga fraudulentamente en la relación laboral entre la empresa principal y el trabajador. En tal condición se incluyen los casos en que el verdadero empleador, para evadir su responsabilidad laboral, crea o contrata a una empresa cuya única función es figurar como empleador, pero en la realidad no realiza ninguna actividad empresarial propia o autónoma.

2. *Suministro de mano de obra*

28. La segunda modalidad de relacionamiento empresarial cuya verificación hace nacer la responsabilidad consagrada en las leyes núms. 18.099 y 18.251 es el *suministro de mano de obra*. Si bien esta modalidad de tercerización de mano de obra quedaría incluida en la noción de intermediación laboral analizada en el apartado anterior, su creciente expansión en el mercado de

trabajo, la complejidad de las relaciones que se crean como consecuencia de la misma, así como la necesidad de evitar cualquier duda o debate acerca de la pertinencia de la aplicación del régimen de responsabilidad solidaria o subsidiaria en estos casos, llevaron a que el legislador uruguayo optara por regularlo de manera expresa.

29. El artículo 1o. de la Ley núm. 18.251 define en su literal C a la empresa suministradora de mano de obra en los siguientes términos: “Agencia de empleo privada o empresa suministradora de mano de obra es la que presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución”.

Según se establece en la exposición de motivos de la ley antes mencionada, la definición fue tomada del Convenio Internacional del Trabajo núm. 181 sobre Agencias de Empleo Privadas. A diferencia del caso anterior, la noción que brinda el legislador es clara, adecuada y no genera importantes dificultades en su aplicación práctica.

30. En tal sentido, si bien la cesión de trabajadores puede ser realizada por cualquier tipo de persona física o jurídica, constituyéndose así en un “intermediario”, desde hace varias décadas han aparecido empresas que realizan esta operativa de modo organizado y profesional, a las cuales se las conoce como empresas de trabajo temporal (ETT), empresas de servicios eventuales o transitorios o, según ha preferido el legislador patrio, “empresas suministradoras de mano de obra”.

Inicialmente, el funcionamiento de este tipo de empresas fue visto con fuerte recelo por el derecho del trabajo. Es así que una importante cantidad de países prohibieron durante mucho tiempo su funcionamiento (a vía de ejemplo Italia, España, Alemania, Francia), en tanto que otros impusieron una densa reglamentación (Argentina, Venezuela, Brasil, Turquía, etcétera) que usualmente incluía la responsabilidad solidaria entre ETT y empresa usuaria. Inclusive, a nivel de la OIT, la actitud frente a estas empresas ha ido variando a lo largo del tiempo, partiendo de normas que no dejaban espacio para su funcionamiento (CIT núm. 34 de 1933), pasando por una postura más flexible (CIT núm. 96 de 1949), para terminar en una orientación abiertamente permisiva de las agencias privadas de empleo temporal (CIT núm. 181 de 1997).

31. A diferencia de la legislación argentina¹⁸ o la chilena,¹⁹ que al definir a las empresas suministradoras de mano de obra hacen referencia expresa a que su actividad debe limitarse a cubrir necesidades de empleo que sean transitorias, ocasionales, temporarias o eventuales, restringiendo así el ámbito de actuación de este tipo de empresa en el mercado de trabajo, la definición por la que optó el artículo 1o. de la Ley núm. 18.251 no hace mención alguna a ese extremo.

Consideramos que la omisión sobre el carácter “temporal” del suministro en la definición que se adopta en el artículo 1o. de la Ley núm. 18.251 no puede llevar a afirmar que el legislador introdujo la licitud laboral del fenómeno del suministro de mano de obra permanente. En efecto, las leyes núms. 18.099 y 18.251 deben ser interpretadas a la luz de los principios rectores del derecho del trabajo, siendo uno de ellos el de continuidad o preferencia por la estabilidad en el empleo, de donde se extrae que la actividad legítima de las ETT se circunscribe a la provisión de empleo temporal. Si su actividad se desvirtúa, el empleo suministrado deberá ser considerado permanente o efectivo, con las consecuencias jurídicas indemnizatorias que ello acarrea.

32. Al tratarse de una *modalidad de intermediación laboral*, no cabe duda de que el funcionamiento de la ETT produce una *relación triangular*: 1) se genera una relación civil o comercial entre la ETT y la empresa usuaria, en virtud de la cual la primera se compromete a suministrar un trabajador, obteniendo su ganancia en la diferencia entre lo que percibe como “precio” y lo que paga por costos asociados al trabajo y su administración; 2) se perfecciona

¹⁸ El artículo 2o. del Decreto núm. 342/92 Reglamentario de la Ley núm. 24.013 define a este tipo de empresa como “la entidad que, constituida como persona jurídica, tenga por objeto exclusivo poner a disposición de terceras personas —en adelante usuarias— a personal industrial, administrativo, técnico o profesional, para cumplir, en forma temporaria, servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato”.

¹⁹ El artículo 183 F del Código del Trabajo, en redacción dada por la Ley núm. 20.123 de 2007, señala que la empresa de servicios transitorios es “toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos”.

un contrato de trabajo entre el trabajador y la ETT, que no utiliza de forma directa sus servicios, sino que los pone a disposición de la usuaria, y 3) paralelamente se traba una relación de trabajo real y directa entre el trabajador y la empresa usuaria.

Como se suele hacer notar, el accionar de la ETT se diferencia de las agencias de colocación y servicios de empleo en que éstas solamente acercan a las partes de la relación laboral, las ponen en contacto, pero no participan de ella, por lo que la relación de trabajo se traba formal y sustancialmente con el empleador que utiliza y recibe los servicios.

Por su parte, la ETT, en lugar de distanciarse del trabajador colocado en una empresa usuaria o receptora, se atribuye y reclama formalmente para sí la calidad de patrono, cumpliendo para ello con las cargas formales que se derivan de tal condición (registro ante organismos públicos, pago de salarios, contratación de seguro de accidentes de trabajo, etcétera).

33. La legislación uruguaya guarda silencio sobre varios aspectos que usualmente se regulan en el derecho comparado, como es el caso del plazo máximo de suministro de mano de obra, la necesidad de que la ETT cuente con autorización del Ministerio de Trabajo para funcionar, la constitución de una fianza o caución, el contenido del contrato de trabajo, las actividades y categorías susceptibles de suministro de mano de obra, etcétera.

Uno de los pocos aspectos abordados es la consagración del principio de equiparación o de trato paritario. Así, el artículo 5o. de la Ley núm. 18.099 dispone que

Los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal no podrán recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por laudos de los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde los mismos prestan sus servicios.

34. La norma legal viene a consagrar así un viejo criterio reclamado en la doctrina laboral uruguaya que consiste en *la paridad o igualdad de trato* laboral entre el trabajador eventual y el trabajador contratado directamente por la empresa usuaria. Según el texto legal, este principio presenta varias particularidades en su aplicación. En primer lugar se requiere que se trate de un su-

puesto de suministro de mano de obra. Por lo tanto, queda claro que dicho principio no es aplicable a los casos de subcontratación e intermediación.

En segundo lugar, el nivel de equiparación o igualdad de trato se circunscribe a los beneficios laborales establecidos en *laudos, convenios colectivos o decretos*. La enumeración es de carácter taxativa, por lo que el trabajador suministrado no tendría derecho a reclamar el pago de beneficios o niveles salariales mayores que rijan en la empresa, siempre que provengan de otras fuentes de obligaciones que no sean mencionadas por la ley, como pueden ser las prácticas profesionales, usos y costumbres, contrato individual de trabajo, entre otros.

En tercer término, los beneficios laborales a los cuales tiene derecho a acceder el trabajador suministrado son aquellos que provengan de laudos, convenios colectivos o decretos que resulten aplicables a la actividad o giro de la empresa usuaria. Ello significa que lo que debe mirarse no es la regulación que rige la actividad de la ETT, sino de la empresa que contrata sus servicios. La solución es compatible, debido a que el trabajador mantiene una *relación de trabajo de facto* con la empresa usuaria.

En cuarto lugar, la paridad de trato se refiere a “beneficios laborales”, expresión que resulta comprensiva no solamente de retribuciones salariales previstas en laudos, decretos o convenios colectivos, sino también de cualquier otra prestación salarial, sea en dinero o en especie.

3. Subcontratación laboral

35. La tercera modalidad de tercerización a la cual hace referencia el artículo 1o. de la Ley núm. 18.099 es la subcontratación. Sin lugar a dudas, su inclusión en dicha ley constituye uno de los aspectos más complejos y controvertidos de la misma.

La intermediación y suministro de mano de obra constituyen manifestaciones de la *externalización de mano de obra*. En cambio, la subcontratación normalmente es entendida como una expresión o modalidad de la *externalización de operaciones*. Si así no fuese, habría que concluir que los términos *intermediación, suministro de mano de obra y subcontratación* serían intercambiables y habrían sido utilizados por el legislador como sinónimos, lo cual no solamente es infundado teniendo en cuenta los antecedentes, fines y espíritu

que persigue la Ley núm. 18.099, sino que, además, fue expresamente rebatido y rechazado por el legislador al consagrar las definiciones contenidas en la Ley núm. 18.251.

36. Esta última reconoce que la subcontratación es una manifestación de la exteriorización de operaciones de una empresa y no constituye un simple aporte de mano de obra a un tercero, al definirla de la siguiente manera:

A) (Subcontratista): Existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de éstos o cuando formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo.

37. Cuando se trata de auténtica *externalización de operaciones*, buena parte de las legislaciones mantienen las relaciones jurídicas en el ámbito de las obligaciones civiles y comerciales y no se examinan desde el punto de vista del derecho del trabajo, ya que no se cumple el presupuesto socioeconómico indispensable para que se aplique el derecho del trabajo: las tareas que realizan los trabajadores de la empresa proveedora o auxiliar no se ejecutan en condiciones semejantes a las de una relación de trabajo subordinada. Tal condición es expresamente exigida por nuestro legislador, al establecer que los trabajadores del subcontratista deben estar bajo la dependencia de éste y no del comitente.

38. El término “subcontratista” ya era utilizado por el artículo 3o. de la Ley núm. 10.449, que imponía un régimen de responsabilidad subsidiaria en materia salarial para los casos de utilización de ese tipo de empresa, habiendo generado un mar de dudas sobre su alcance y noción, al punto de que hubo múltiples definiciones y enfoques sobre el fenómeno de la subcontratación. Dudas que también se verificaron en otros países, lo que demuestra la complejidad y riqueza que tiene la temática en estudio.

En ese orden, son conocidas las dificultades que se presentaron en el seno de la Conferencia de la OIT cuando se pretendió elaborar un convenio

internacional del trabajo sobre la subcontratación. El primer y principal escollo que se debió enfrentar fue precisamente la determinación de la noción o concepto de “subcontratación laboral”.²⁰ En uno de los informes elaborados para la discusión en la Conferencia se definió la subcontratación como “toda aquella situación en la que el trabajo es ejecutado por una persona que no es trabajador del empleador, tal y como lo establece actualmente el derecho del trabajo (visión tradicional consolidada) pero que trabaja en condiciones de subordinación o dependencia muy próxima”.²¹ Sin embargo, esa definición (que se aproxima más a la noción de intermediación que ofrece la Ley uruguaya núm. 18.251) no fue finalmente aceptada por la Conferencia de la OIT.

39. La definición de subcontratación que ofrece el artículo 1o. de la Ley núm. 18.251 contiene una serie de requisitos subjetivo, objetivo y negocial cuya concurrencia es necesaria a efectos de que se verifique esa clase de fenómeno, y por ende surja el régimen de responsabilidad (garantía o fianza).

El elemento espacial —lugar donde se realiza o ejecuta la obra o servicio encomendado por el empresario principal— no constituye un requisito caracterizante de la subcontratación, en la medida en que según establece el artículo 1o. de la Ley núm. 18.251, esta última se configura ya sea que las obras o servicios se ejecuten dentro del local del comitente como en su propio establecimiento o el de un tercero.

40. En concreto, para que exista subcontratación la Ley núm. 18.251 exige la concurrencia de los siguientes elementos:

- a) La existencia de un *acuerdo contractual* cuyo objeto es el encargo de ejecución de obras o servicios (*requisito negocial*).
- b) El subcontratista debe ser una *empresa auténtica*, que posea una organización productiva propia de medios y recursos materiales, técnicos, económicos, financieros y humanos, los cuales utilizará y dirigirá con autonomía jurídica y funcional (*requisito subjetivo*).

²⁰ Ameglio, Eduardo J., “Vicisitudes del proyecto de convenio internacional sobre trabajo en régimen de subcontratación”, en varios autores, *Cuarenta y dos estudios...*, cit., nota 7, pp. 405 y ss.

²¹ Informe V (2B), Comisión de Trabajo de Subcontratación, 86a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, junio de 1998, p. 1.

- c) Las obras o servicios encomendados deben tener una especial relación con la organización y actividad que cumple la empresa principal o comitente (*requisito objetivo*).

41. En cuanto al “acuerdo contractual” entre la empresa principal (empresa comitente) y el subcontratista (empresa auxiliar o proveedora), cuyo objeto sea el encargo de ejecución de obras o servicios, la ley no exige que el contrato revista determinadas formalidades o solemnidades, por lo que alcanza con que se haya concertado de forma verbal.

Tampoco exige que el acuerdo adopte determinado tipo o naturaleza jurídica. Por ello, bien podría tratarse de un contrato civil o comercial, así como también de derecho público. Sin embargo, la circunstancia de que el objeto del arreglo sea el encargo de ejecución de “obras o servicios” hace que las estructuras contractuales más idóneas para instrumentar la externalización sean el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios, ya que en este tipo de negocio jurídico entre empresas está implicada la presencia de prestaciones de trabajo.

42. Respecto al segundo requisito, esto es, que la empresa auxiliar actúe “por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia”, implica que debe contar necesariamente con una organización empresaria propia, autónoma y diferenciada de la que posee la empresa principal o comitente. Para que una empresa actúe “por su cuenta y riesgo” es imprescindible que tenga su propia organización de medios y recursos económicos, materiales, técnicos y humanos, incluyendo locales, herramientas de trabajo, cuentas bancarias, servicios administrativos, marcas, logos, distintivos, etcétera, los cuales deben ser organizados, utilizados y dirigidos con autonomía técnica y funcional y sin injerencia permanente y determinante de la empresa principal.

En lo que se refiere al plano laboral, los trabajadores del *subcontratista* o *empresa auxiliar* deberán trabajar bajo la dirección y conducción directa de ésta y no de la *empresa principal o comitente*. A nuestro modo de ver, este elemento es de especial relevancia para descartar la presencia de una relación de intermediación laboral y ubicarnos en el escenario de la subcontratación. Si los trabajadores del subcontratista responden a las órdenes de la empresa principal o sus representantes, insertándose en la estructura organizativa de

esta última, se configurará una relación de subordinación fáctica o de hecho, desvirtuándose el proceso de *externalización de operaciones*.

43. El tercer requisito que exige el artículo 1o. de la Ley núm. 18.251 para que exista subcontratación es que las obras o servicios que ejecute la empresa proveedora o auxiliar constituyan una parte o parcela de las actividades o funciones de la empresa comitente, sean éstas principales o accesorias.

Más concretamente, la ley establece que dichas obras o servicios deben tener un especial vínculo funcional con la organización o actividad de la empresa principal, que puede expresarse bajo alguna de las siguientes formas o modalidades:

- a) Las obras o servicios deben encontrarse integrados en la organización de la empresa principal.
- b) Las obras o servicios deben formar parte de la actividad normal o propia del establecimiento de la empresa principal.
- c) Deben formar parte de la actividad principal o accesorias (mantenimiento, limpieza, seguridad, vigilancia) de dicha empresa.

44. Si bien en este punto la legislación uruguaya no es clara, podría interpretarse que la subcontratación laboral se configura siempre que las obras y servicios encomendados por la empresa principal a un tercero, revistan alguna de las siguientes notas o cualidades:

- a) Sean imprescindibles y de primordial importancia para la realización del ciclo productivo o de la actividad que constituye el objeto social de la empresa, de modo que sin el concurso de esas operaciones no pueda obtenerse el producto final que ofrece la empresa principal en el mercado.
- b) Sean inherentes o se encuentren indisolublemente vinculadas a la actividad principal de la empresa comitente, entendida como función central, neurálgica o vital de la misma.
- c) Se trate de actividades de limpieza, seguridad, vigilancia o mantenimiento.

45. En todo caso, no debe perderse de vista que cuando se trata de un supuesto de subcontratación, la atribución de responsabilidad a la empresa

que no tiene la calidad de empleador directo no se basa en la existencia de una situación de subordinación de hecho con los trabajadores de subcontratista, sino en la opción del legislador de distribuir los riesgos económicos en función del grado de beneficio y utilidad que obtuvo cada empresa en el ciclo productivo.

En esa dirección, la responsabilidad de la empresa comitente se explicaría en la circunstancia de que resolvió parcelar o fragmentar su actividad central o principal para delegarla en terceros, siendo que podría haberla realizado con recursos y medios propios dentro de su ámbito natural. A la luz de este fundamento es que debería interpretarse el alcance de la normativa bajo estudio.

Por esa razón, entendemos que actividades que usualmente son completamente ajenas al giro principal de la empresa comitente o no están integradas en su organización (por ejemplo marketing, desarrollo y mantenimiento de software, asesoramiento profesional, transporte, mensajería, almacenaje, gastronomía, etcétera) no pueden ser consideradas como formas de subcontratación en los términos del artículo 1o. de la Ley núm. 18.251, por tratarse de operaciones de carácter eminentemente periférico y de apoyo.

46. Por otra parte, conviene reiterar que el ámbito físico donde se ejecutan los trabajos por parte de los operarios del subcontratista no constituye un elemento tipificante de esta modalidad de exteriorización empresarial.

En todo caso, cuando se cumplan dentro del ámbito espacial de la empresa comitente (*externalización de tercera generación*) habrá que examinar con atención y detenimiento si no se ha generado una relación de subordinación de hecho entre los trabajadores y la empresa principal, lo que podría hacer transformar la modalidad de relacionamiento empresarial, convirtiéndolo en un supuesto de intermediación o suministro de mano de obra.

4. *Exclusiones*

47. Los artículos 2o. y 3o. de la Ley núm. 18.251 contemplan dos casos que se consideran excluidos del alcance de las definiciones estudiadas precedentemente. La primera situación se refiere a “las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera ocasional. El concepto de obra o servicio ocasional no incluye el trabajo zafral o de temporada, el que será regido por

las normas generales”. La exclusión antedicha se aplica únicamente a las definiciones de intermediación y subcontratación. Por lo tanto, aunque el suministro de mano de obra se realice de forma esporádica, casual o eventual, se aplicará el régimen de responsabilidad subsidiaria o solidaria previsto en la normativa bajo examen.

La segunda exclusión alude al “proceso de distribución de productos”, que de acuerdo con la legislación uruguaya es “toda forma de desplazamiento o circulación de productos desde cualquiera de los locales de las empresas productoras o importadoras hasta su entrega a otras personas físicas o jurídicas. Dicho proceso comprenderá operaciones tales como las de almacenaje, transporte, venta y entrega”.

VI. RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD LABORAL

48. El artículo 1o. de la Ley núm. 18.099 consagró un régimen de responsabilidad *solidaria* pasiva, al establecer que

...todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será *responsable solidario* de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad provisional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación a esos trabajadores.

La herramienta de la solidaridad cumple una función esencial de garantía ante la inejecución de las obligaciones laborales, procurando la satisfacción de los créditos del trabajador que se ha desempeñado en el marco de procesos de externalización empresarial. La solidaridad se vuelve especialmente importante en aquellos sistemas, como el uruguayo, donde no existe un fondo de garantía salarial para los casos de insolvencia del empleador directo.

49. La Ley núm. 18.251 introdujo una modificación al sistema de responsabilidad antes mencionado, estableciendo que la misma es *subsidiaria* para el caso de que la empresa principal hubiere hecho ejercicio del derecho a exigir información al intermediario, subcontratista o suministrador de mano de

obra en relación con el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y las correspondientes al seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en tanto que es *solidaria* cuando no ejerció efectivamente dicho derecho de información.

A tales efectos, el artículo 4o. de la Ley núm. 18.251 otorga a la empresa principal el derecho a exigir la exhibición de una serie de documentos que son demostrativos del estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, en tanto que el artículo 5o. le confiere a aquélla el derecho a retener del precio que deba pagar al intermediario, subcontratista o suministrador de mano de obra, el monto correspondiente a las obligaciones laborales y previsionales incumplidas. Si la empresa principal hizo uso de dicha potestad de retención, la ley le impone la obligación de destinar el dinero a pagar los créditos adeudados al trabajador, a la entidad previsional acreedora y/o al Banco de Seguros del Estado, según corresponda.

50. Cabe destacar que la legislación que se comenta establece un régimen de responsabilidad laboral objetivo, ya que la misma no valora el comportamiento de la empresa principal o usuaria para exonerarla de responsabilidad. En efecto, su conducta sólo se aprecia para saber si se aplica un régimen de solidaridad o de subsidiariedad, en función de si se ejerció o no el derecho de información ya mencionado.

En virtud de lo anterior, resulta claro que la empresa comitente o usuaria no podrá alegar como eximente de responsabilidad el desconocimiento de la insolvencia de su co-contratante, así como tampoco haber empleado la diligencia media de un buen empresario en la adopción de controles y fiscalizaciones en relación con sus proveedores de obras y servicios o de trabajo.

VII. ALCANCE OBJETIVO Y TEMPORAL DE LA RESPONSABILIDAD LABORAL

51. En lo que concierne al alcance objetivo o material de la responsabilidad laboral, la legislación uruguaya sobre tercerización es muy amplia, ya que el artículo 1o. de la Ley núm. 18.099 dispone que la empresa comitente o usuaria será responsable de las “obligaciones laborales” contraídas por los intermediarios, suministradores de mano de obra o subcontratistas con sus trabajadores, así como del “pago de las contribuciones a la seguridad social

a la entidad previsional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación a esos trabajadores”, extendiéndose también a “el deber del patrono o empresario principal de colaborar en la aplicación de las medidas de prevención de riesgos del trabajo y de seguridad e higiene”.

A su vez, la responsabilidad se circunscribe a los casos en que esas obligaciones emerjan de fuentes de conocimiento que son públicas y accesibles, como son los casos de las normas internacionales ratificadas por Uruguay, las leyes, decretos, laudos, decisiones de consejos de salarios, convenios colectivos registrados y la información que surja de la planilla de control de trabajo y recibos de haberes salariales.

52. A su vez, el artículo 8o. de la Ley núm. 18.251 dispone que

La responsabilidad queda limitada a las obligaciones devengadas durante el periodo de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra, por el personal comprendido en cualquiera de las modalidades de contratación referidas. Cuando se trate de obligaciones que se determinen en función de periodos mayores al de la subcontratación, intermediación o suministro, la cuantía máxima por la que responderá el patrono o el empresario principal o la empresa usuaria no podrá exceder el equivalente de lo que se hubiera devengado si los operarios trabajasen en forma directa para el mismo.

La regla parece razonable, ya que la responsabilidad sólo puede surgir si hubo utilización o aprovechamiento del trabajo y por el tiempo que se verificó tal situación. Ello excluye toda posibilidad de reclamación contra la empresa principal o usuaria por parte de trabajadores contratados por el intermediario, suministrador de mano de obra o subcontratista que no hayan trabajado o intervenido directa y efectivamente en obras y servicios realizados a favor de la primera, extremo que deberá ser acreditado fehacientemente por el trabajador.²²

²² Similar solución se establece en la Ley núm. 20.123 de Chile, cuyo artículo 183-B dispone que la responsabilidad “estará limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal”.

VIII. OTRAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR TERCERIZADO

53. La responsabilidad que constituye el núcleo central de las leyes núms. 18.099 y 18.251 se complementa con otros instrumentos protectorios del trabajador que presta servicios en el marco de procesos de descentralización empresarial.

Por un lado, el artículo 3o. de la ley mencionada en primer lugar establece que:

En ningún caso podrán emplearse las modalidades de contratación referidas en el artículo 1o. de la presente ley para reemplazar trabajadores que se encuentren amparados al subsidio por desempleo por la causal de suspensión parcial o total de trabajo o en conflicto colectivo, sin perjuicio de las disposiciones especiales que rigen los servicios esenciales.

En función de lo anterior, la normativa legal restringe la facultad del empleador de sustituir trabajadores propios mediante el recurso de modalidades de externalización, en dos casos distintos: *a)* cuando el trabajador se encuentre amparado al subsidio por desempleo, y *b)* cuando el trabajador se encuentre en estado de conflicto colectivo. De esta manera, la legislación exhibe una preferencia por el mantenimiento del empleo interno y directo en la empresa, en lugar del empleo indirecto o mediato, que generalmente presenta condiciones inferiores de protección laboral y social.

54. La previsión legal resulta fácilmente aplicable en el caso de utilización de las modalidades de intermediación y suministro de mano de obra, ya que el trabajador reemplazante generalmente pasa a cumplir tareas dentro del propio ámbito físico de la empresa usuaria. Más compleja, y sin justificación razonable, resulta la aplicación de dicha interdicción a los casos de auténtica subcontratación de obras y servicios, en la medida en que no se sustituye a un trabajador por otro, sino que se encarga a un tercero la realización de una actividad productiva, para lo cual deberá utilizar sus recursos propios. Esta prohibición implica un importante grado de restricción a la libertad de empresa que consagra nuestra Constitución (artículo 36), aunque no parece-

ría vulnerar la misma en grado suficiente como para declarar su inconstitucionalidad.

55. Por otro lado, el artículo 4o. de la Ley núm. 18.099 dispone que “todo trabajador contratado mediante alguna de las modalidades previstas por esta norma será informado previamente por escrito sobre sus condiciones de empleo, su salario y, en su caso, la empresa o institución para la cual prestará servicios”, lo que fue complementado por el artículo 9o. de la Ley núm. 18.251 al estipular que

...el empleador deberá dejar constancia de que, en forma previa al inicio de la actividad laboral, ha informado al trabajador de las condiciones de empleo, el salario y, en su caso, la institución, la empresa o titular de la misma para la cual presta servicios. En oportunidad de abonar la remuneración, el empleador entregará al trabajador un detalle escrito de la información referida.

Si bien la previsión legal tiene vocación de aplicación para los casos de intermediación, suministro de mano de obra y subcontratación de manera indistinta, su giro final parecería indicar que la obligación de informar regiría únicamente para los dos primeros casos. Ello se debe a que sólo en esas modalidades de relacionamiento empresarial, el trabajador prestará servicios *para* una “empresa o institución” que no es su contratante.

56. Además, en la práctica, la obligación de informar solamente cobra sentido cuando se trata de un suministro de mano de obra. En efecto, resulta razonable que al trabajador eventual se le indique cuáles serán las condiciones de la misión que realizará. En cambio, la medida parece impracticable cuando se trate de la ejecución de obras o servicios por parte de una empresa proveedora o auxiliar que realiza sus actividades en su propio establecimiento.

En cuanto al contenido de la obligación de informar, las leyes prevén que contemple el monto del salario y las condiciones de empleo, debiéndose entender por estas últimas a variables como el tiempo de trabajo, la categoría y la duración del contrato. En la mayoría de los casos, la obligación se reputará cumplida con la suscripción de un contrato de trabajo escrito que contenga dichos requisitos.

IX. COMENTARIOS FINALES

57. La descentralización empresarial plantea importantes consecuencias, retos y desafíos para las relaciones de trabajo tanto en su dimensión individual como colectiva. En tal sentido, la externalización obliga al legislador, el intérprete y el juzgador a encontrar un equilibrio adecuado entre la libertad organizativa del empresario y la protección de los intereses de los trabajadores. Las normas no pueden prohibir, restringir u obstaculizar los procesos económicos y la búsqueda de la competitividad empresarial, pero pueden desestimular las conductas fraudulentas que sólo pretenden optimizar los beneficios con base en la elusión de las normas tuitivas.

La nueva normativa legal uruguaya reconoce, implícitamente, que el fenómeno económico de la externalización constituye una forma legítima que tiene la empresa de organizar su funcionamiento, consagrando medidas alternativas de tutela de los trabajadores que prestan sus tareas en régimen de intermediación, suministro de mano de obra o subcontratación. La principal medida es la instauración de un régimen de responsabilidad compartida entre el empleador directo y la empresa principal o usuaria. La responsabilidad será subsidiaria si esta última ejerció su facultad de requerir información a la empresa proveedora sobre el estado de cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales. Será solidaria si no hizo ejercicio de tal derecho.

58. En todo caso, lo que parece claro es que el legislador ha buscado una vía indirecta de fomentar y controlar el cumplimiento de la legislación social, empleando para ello un sistema de atenuación o intensificación de la responsabilidad, según la empresa principal haya actuado o no con la diligencia de un buen hombre de negocios.

La responsabilidad prevista en dichas leyes únicamente rige para los casos de relaciones triangulares de trabajo, por lo que se excluyen las relaciones con empresas unipersonales o profesionales universitarios que no ocupen personal. Además, la responsabilidad alcanza tanto a las empresas privadas como a las entidades públicas de cualquier naturaleza, sin distinción de ninguna clase.

59. El fundamento de la extensión de responsabilidad a una empresa que no contrata directamente con el trabajador se apoyaría en dos grandes criterios:

- a) Por un lado, la existencia de *subordinación laboral fáctica o de hecho* entre el trabajador y la empresa comitente (usuaria), que da lugar a una verdadera relación de trabajo material no contractualizada, lo que se verificaría en el caso de intermediación y suministro de mano de obra.
- b) Por otro lado, el poder de organización, dirección y control que a veces tiene la empresa principal o comitente sobre el ciclo productivo, el que por decisión y en beneficio propios es fragmentado o parcelado delegándolo en terceros, lo que justificaría un traslado de riesgos económicos y laborales de sentido ascendente hacia la empresa que se presume más fuerte y solvente. Esto es lo que sucedería en el caso de los procesos de subcontratación definidos por la Ley núm. 18.251.

60. En los casos de suministro de mano de obra y de intermediación, el objeto de la vinculación entre *empresa usuaria* o principal y el *intermediario o suministrador de mano de obra* está constituido, al menos de manera predominante o sustancial, por la colocación, cesión, préstamo o puesta a disposición de trabajadores que serán utilizados y dirigidos por la primera.

En cambio, en el proceso de *subcontratación* la *empresa principal* encarga a la *empresa subcontratista* o *auxiliar* la realización de una obra o servicio que ejecuta con sus propios recursos y bajo su propio riesgo. De esa forma, el objeto del contrato no es la mera puesta a disposición de mano de obra, sino que tiene un componente diferente: aportar una obra o servicio.

X. BIBLIOGRAFÍA


- ACKERMAN, Mario E., “Antes y después de «Rodríguez» (breve memoria de un paradigmático vaciamiento y mutación de la tutela normativa)”, *Revista de Derecho Laboral*, Buenos Aires, 2001-1.
- AMEGLIO, Eduardo J., “Vicisitudes del proyecto de convenio internacional sobre trabajo en régimen de subcontratación”, en VARIOS AUTORES, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000.
- ARCE ORTIZ, Elmer, *Subcontratación entre empresas y relación de trabajo en el Perú*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, Palestra, 2006.

- BAFICO, Gabriela y FERNÁNDEZ, José, “Subcontratación”, en VARIOS AUTORES, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo, *Derecho del trabajo*, 2a. ed., Montevideo, FCU, 1999, t. I, vol. 2.
- , “Descentralización: desregulación y regulación”, *Derecho Laboral*, Montevideo, t. L, núm. 225, enero-marzo de 2007.
- BRONSTEIN, Arturo, “La subcontratación laboral”, *Derecho Laboral*, Montevideo, t. XLII, núm. 195, julio-septiembre de 1999.
- CASALÁS, Carlos, “La tercerización en la agroindustria cítrica”, en VARIOS AUTORES, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000.
- CASTELLO, Alejandro, “Ámbito de aplicación de la responsabilidad solidaria de la Ley N° 18.099”, *XVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Colonia del Sacramento, FCU, 2007.
- , “Grupo de empresas y derecho del trabajo”, Montevideo, FCU, 2005.
- , *Responsabilidad solidaria en el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2004.
- y MARIEZCURRENA, Patricia, “Derecho del trabajo (en sus dimensiones individuales y colectivas) y descentralización productiva”, *Derecho Laboral*, Montevideo, t. XLIX, núm. 223, julio-septiembre de 2006.
- CORRADETTI, Susana, “Responsabilidad solidaria en los supuestos de intermediación en la contratación laboral (arts. 29, 29 bis)”, *Revista de Derecho Laboral*, Buenos Aires, 2001-1.
- CRUZ VILLALÓN, Juan, *Informe español al XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo*, París, septiembre de 2006.
- DIESTE, Juan Francisco, “Responsabilidad laboral derivada de las distintas formas de tercerización del trabajo”, en VARIOS AUTORES, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000.
- DONO DURANTE, Liliana, “El alcance del art. 5 de la Ley 18.099”, *XVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Colonia del Sacramento, FCU, 2007.

- ERMIDA URIARTE, Oscar y CASTELLO, Alejandro, “Las empresas de trabajo temporal”, en VARIOS AUTORES, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000.
- GARMENDIA ARIGON, Mario y GAUTHIER, Gustavo, *Tercerizaciones*, Montevideo, FCU, 2008.
- GAUTHIER, Gustavo y PRATT, Lucía, “Subcontratación e intermediación”, en VARIOS AUTORES, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000.
- GODINHO DELGADO, Mauricio, *Curso de Direito do Trabalho*, 6a. ed., São Paulo, LTR, 2007.
- GRZETICH, Antonio, “La tercerización, piqueta fatal”, *Derecho Laboral*, Montevideo, t. XL, núm. 186, abril-junio de 1997.
- y FERNÁNDEZ BRIGNONI, Hugo, “La subcontratación laboral y las figuras afines”, en VARIOS AUTORES, *Temas prácticos de derecho laboral*, Montevideo, FCU, 1999.
- HIERREZUELO, Ricardo, “Intermediación e interposición laboral y descentralización productiva”, en ACKERMAN, Mario E. (dir.) y TOSCA, Diego (coord.), *Tratado de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 2005, t. II.
- , “La organización de la empresa y las responsabilidades laborales”, en ACKERMAN, Mario E. (dir.) y TOSCA, Diego (coord.), *Tratado de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 2005, t. I.
- y NÚÑEZ, Pedro, *Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo*, Buenos Aires, Hammurabi, 2003, vol. 1.
- LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis, *Subcontratación y suministro de trabajadores*, 2a. ed., Santiago, LexisNexis, 2007.
- LÓPEZ, Justo, “La solidaridad en las relaciones obligatorias laborales”, *Revista de Derecho Laboral*, Buenos Aires, 2001-1.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, María Caridad, *El empleador en las organizaciones empresariales complejas*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2007.
- LORENZETTI, Ricardo Luis, “El fraccionamiento de la responsabilidad laboral”, *Revista de Derecho Laboral*, Buenos Aires, 2001-1.
- LUCA-TAMAJO, Rafaelle de y PERULLI, Adalberto, Informe general del tema II “Derecho del trabajo (en sus dimensiones individuales y colectivas) y

- descentralización productiva”, *XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, París, 5 al 8 de septiembre de 2006.
- MANCINI, María del Pilar y PIZARRO, Ramón Daniel, “Algunas reflexiones en torno a las obligaciones solidarias en el derecho del trabajo”, *Revista de Derecho Laboral*, Buenos Aires, 2001-1.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio *et al.*, *Derecho del trabajo*, 14a. ed., Madrid, Tecnos, 2005.
- METALLO, Mercedes, “Los principios del derecho del trabajo y el proceso de descentralización”, en VARIOS AUTORES, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000.
- MONEREO PÉREZ, José Luis, “Grupos de empresas y subcontratación”, en BAYLOS, Antonio y COLLADO, Luis (eds.), *Grupos de empresas y derecho del trabajo*, Madrid, Trotta, 1994.
- OJEDA AVILÉS, Antonio, “Aspectos laborales de las redes de empresas”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 125, enero-marzo de 2005.
- PALAVECINO, Claudio, *Subcontratación. Régimen jurídico del trabajo subcontratado y del suministro de personal*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2006.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso de derecho laboral*, Montevideo, Acali, 1976, t. I, vol. I.
- , *Curso de derecho laboral*, Montevideo, Idea, 1987, t. II, vol. I.
- , *Curso de derecho laboral*, Montevideo, Idea, 2001, t. IV, vol. II.
- , “La descentralización empresarial y el derecho del trabajo”, en VARIOS AUTORES, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000.
- , *Los principios del derecho del trabajo*, 3a. ed., Buenos Aires, Depalma, 1998.
- RACCIATTI, Octavio, “Exteriorización del empleo: las relaciones de trabajo triangulares en la Ley 18.099”, *XVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Colonia del Sacramento, FCU, 2007.
- , “La Ley 18.251: el retorno a la responsabilidad subsidiaria en las relaciones laborales triangulares”, *Derecho Laboral*, t. LI, núm. 229, enero-marzo de 2008.

- , “Tercerización: exteriorización del empleo y descentralización productiva”, *Derecho Laboral*, Montevideo, t. XL, núm. 185, enero-marzo de 1997.
- RASO DELGUE, Juan, *La contratación atípica del trabajo*, Montevideo, Amalio Fernández, 2000.
- , “La descentralización empresarial y el derecho del trabajo”, en VARIOS AUTORES, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000.
- REY GUANTER, Salvador del, *Descentralización productiva y relaciones laborales: problemática jurídica actual*, Valladolid, Lex Nova, 2001.
- RIVERO LAMAS, Juan, “La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo”, ponencia general en el *X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 1999, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, colección Informes y Estudios, serie Relaciones Laborales núm. 28.
- RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, “Los alcances del artículo 30 de la LCT”, *Revista de Derecho Laboral*, Buenos Aires, 2001-1.
- RODRÍGUEZ PIÑEIRO y BRAVO FERRER, Manuel, “Prólogo” al libro de ponencias del *X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 1999, colección Informes y Estudios, serie Relaciones Laborales núm. 28.
- ROSENBAUM RIMOLO, Jorge, “Descentralización empresarial y negociación colectiva”, en VARIOS AUTORES, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000.
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “Las transformaciones del empleador y el futuro del derecho del trabajo”, *Revista de Derecho Social Latinoamérica*, Buenos Aires, núm. 3, 2007.
- SERE, Jorge, “Subcontratación e intermediación en el trabajo”, *IX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Minas, Biblioteca de Derecho Laboral núm. 14, 1997.
- SLINGER, Leonardo y PÉREZ TABO, Fernando, “Responsabilidad subsidiaria o solidaria”, en VARIOS AUTORES, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000.

- TERRADILLOS, Edurne, *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2000.
- TOLEDO FILHO, Manoel Carlos, “Intermediação de mão de obra e solidariedade: o sistema brasileiro”, *XVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Colonia del Sacramento, FCU, 2007.
- TOSCA, Diego Martín, “La descentralización productiva (anatomía y patología en Argentina)”, *Las transformaciones de la empresa en el derecho del trabajo*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 2006.
- UGARTE, José Luis, “Relaciones laborales triangulares: la subcontratación y el suministro de trabajadores en la nueva ley chilena”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Campinas*, núm. 30, enero-junio de 2007.
- VERGE, Pierre, *Configuration diversifiée de l'entreprise et droit du travail*, Quebec, Les Presses de L'Université Laval, 2003.
- VIANA MARTORELL, Diego, “¿Existe subcontratación en la esquila?”, en VARIOS AUTORES, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000. 

- TERRADILLOS, Edurne, *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2000.
- TOLEDO FILHO, Manoel Carlos, “Intermediação de mão de obra e solidariedade: o sistema brasileiro”, *XVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Colonia del Sacramento, FCU, 2007.
- TOSCA, Diego Martín, “La descentralización productiva (anatomía y patología en Argentina)”, *Las transformaciones de la empresa en el derecho del trabajo*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 2006.
- UGARTE, José Luis, “Relaciones laborales triangulares: la subcontratación y el suministro de trabajadores en la nueva ley chilena”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Campinas*, núm. 30, enero-junio de 2007.
- VERGE, Pierre, *Configuration diversifiée de l'entreprise et droit du travail*, Quebec, Les Presses de L'Université Laval, 2003.
- VIANA MARTORELL, Diego, “¿Existe subcontratación en la esquila?”, en VARIOS AUTORES, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, FCU, 2000. 