

MINISTERIO DEL INTERIOR
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA
MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTE
**MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO
AMBIENTE**
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

Montevideo, **14 NOV. 2007**

Señor Presidente de la
Asamblea General

Dr. Ricardo Gutiérrez

El Poder Ejecutivo tiene el honor de remitir a ese Cuerpo un proyecto de ley modificativo de la ley 18.099 de 24 de enero de 2007 sobre la responsabilidad laboral en los procesos de descentralización empresarial.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La ley 18.099 de 24 de enero de 2007 establece normas sobre la responsabilidad solidaria de los patronos o empresarios que utilicen subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra por las obligaciones laborales y de seguridad social.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en numerosas instancias de consulta tripartita, ha recogido diversas opiniones, observaciones y disensos, y entiende oportuno presentar el presente proyecto que introduce algunas modificaciones a la ley mencionada.

Por lo demás, se cumple así con lo dispuesto en la recomendación sobre la relación de trabajo, 2006, por la cual se debe “adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho”, así como “asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén” (num. 4, lits. “c” y “d”).

En primer lugar, los arts. 1, 2 y 3 se refieren al ámbito de aplicación de la ley. Se definen los conceptos de subcontratista, intermediario y empresa suministradora de mano de obra, acudiendo a la doctrina más recibida y a ejemplos del derecho comparado. Las dos primeras figuras no estaban definidas en la ley 10.449 de 12 de noviembre de 1943 ni en la ley 18.099 de 24 de enero de 2007, lo que ha generado distintas posiciones en la doctrina y en la jurisprudencia. En el informe de OIT sobre el *Trabajo en régimen de subcontratación* (Informe VI (1), 85ª Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (1997), se menciona la subcontratación de la producción de bienes o de servicios, y la subcontratación de mano de obra. Pero, en la Conferencia, pudo advertirse la insuficiencia y la polisemia del término, lo que, entre otras razones, determinó la imposibilidad de adoptar un nuevo convenio. Casi diez años después, el informe para la 95ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2006), prefiere la expresión “relaciones triangulares”, y vuelve a referirse a las “dos grandes vertientes generadoras de relaciones ‘triangulares’: de un lado, la ejecución de obras y de prestación de servicios, y de otro lado, el suministro de personal mediante contratos comerciales” (Informe V (1), *La relación de trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005, núms. 156-158, p. 44).

No siempre la llamada “tercerización” asume la forma de subcontratación o del arrendamiento de servicios de una agencia de empleo privada. En otros casos, se hace

presente la figura de la intermediación, que aparece como una figura residual en la exteriorización del empleo.

La subcontratación se define como el acuerdo por el cual un empleador 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.

Intermediario es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero. Siguiendo la clásica descripción de Plá Rodríguez (en *El salario en el Uruguay. Su régimen jurídico*, t. II, p. 428), no entrega directamente los servicios u obras al público, sino a otro patrono o empresario principal.

Para definir a la empresa suministradora de mano de obra se ha recurrido al convenio internacional núm. 181 sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (art. 1.1.b), según el cual 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.

El proyecto determina así el juego de responsabilidades laborales en el caso de las relaciones de trabajo triangulares y lo circunscribe a esas tres modalidades contractuales de exteriorización del empleo. En consecuencia, de conformidad con Alonso Olea y Casas Baamonde, "no pretende, esta regulación, que todo empresario responda por todos con los que tenga relación a través de la miríada de contratos de suministros, servicios, transportes, compraventas, que forman la trama de las relaciones interempresariales, el vasto campo comercial de relaciones entre [...] empresas" (*Derecho del trabajo*, 13ª ed., Servicio de publicaciones - Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, p. 108), sino que delimita su campo de aplicación a las relaciones contractuales que originan supuestos de relaciones de trabajo triangulares en los términos de la recomendación núm. 198 de la OIT. Si el servicio contratado con

una persona extraña a la empresa nada tiene que ver con las actividades que la empresa normalmente desarrolla, no puede hablarse de tercerización (porque no se terceriza actividad alguna), sino de contratación (civil o comercial) que se configura bajo formas contractuales diversas.

En especial, respecto de la subcontratación, la misma se refiere a las obras o servicios que se encuentren integrados en la organización de la empresa principal o cuando formen parte de la actividad normal del establecimiento, ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo. Se acude, pues, a los conceptos que están presentes en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores de España y en el art. 30 de la ley argentina de Contrato de Trabajo.

En segundo lugar, los arts. 4 y 6 del proyecto limitan el régimen de responsabilidad solidaria previsto en la ley 18.099. Ello opera mediante un régimen de responsabilidad subsidiaria, cuando el patrono o la empresa principal hiciera efectivo el derecho a ser informado sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social por parte del subcontratista, intermediario o suministrador de mano de obra (mediante la exhibición de los documentos indicados en el art. 4). Se entiende que esta solución valora la conducta responsable de la empresa que efectúa dichos controles y permite superar, en estos casos, los alcances de la responsabilidad solidaria (en especial, en cuanto a lo dispuesto por el art. 218.2 del Código General del Proceso y el art. 1398 del Código Civil).

En tercer lugar, el art. 5 consagra una solución similar a la del art. 4 de la ley 18.098 de 12 de enero de 2007, permitiendo la retención del importe de los créditos laborales o de seguridad social de lo que el patrono o empresario principal deba abonar al subcontratista, intermediario o suministrador de mano de obra que no acredita el cumplimiento de sus obligaciones.

En cuarto lugar, el art. 7 establece el objeto de la responsabilidad del patrono o empresa principal que utilice estas modalidades de contratación, con la finalidad de contribuir a la seguridad jurídica y de evitar posibles dudas planteadas en el régimen vigente. La responsabilidad alcanza (a) las obligaciones laborales derivadas de la relación de trabajo que surgen de las normas internacionales ratificadas, leyes, decretos,

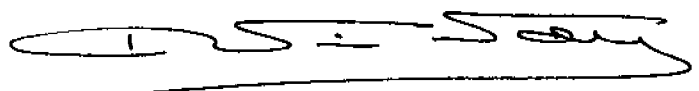
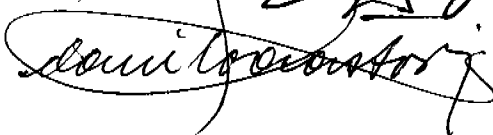
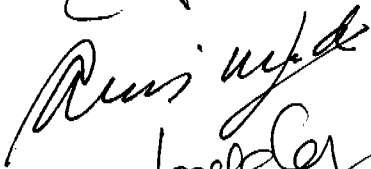
laudos o decisiones de los Consejos de salarios, o de los convenios colectivos registrados; (b) las obligaciones previsionales, excluyendo las multas, los recargos, los impuestos y adicionales recaudados por los organismos de seguridad social; (c) obligaciones del seguro de accidentes de trabajo.

No están comprendidas las sanciones administrativas por concepto de infracciones a las normas laborales, las que se regularán en función del grado de responsabilidad que a cada empresa corresponda por el incumplimiento, extendiendo, así, la solución del art. 261 de la D89/995. Se mantiene, además, el deber del patrono o empresario principal de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el art. 1° de la ley 5.032 de 21 de julio de 1914, sus decretos reglamentarios y convenios internacionales del trabajo vigentes, como lo dispone el art. 17 del convenio 155.

En quinto lugar, el art. 8 flexibiliza el deber de información acerca de las condiciones de trabajo, disponiendo que la información escrita no será previa, sino en oportunidad de abonar la remuneración al trabajador.

Finalmente, el art. 9 impone el emplazamiento conjunto de todas las empresas respecto de las cuales se invoque la responsabilidad (ya sea subsidiaria o solidaria), lo que afirma la garantía del debido proceso.

Saludamos a este Alto Cuerpo con la más alta estima y consideración.

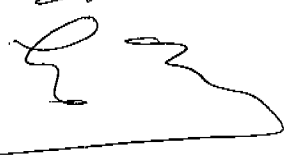


RODOLFO NIN NOVOA
Vicepresidente de la República
en ejercicio de la Presidencia

Asst.
President

Myra Derrill

Spam



PROYECTO DE LEY

Artículo 1.- A los efectos de la Ley 18.099 de 24 de enero de 2007:

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.

b) **(Intermediario).** 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.

c) **(Empresa suministradora de mano de obra).** 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

Artículo 2.- (Exclusiones) En los casos previstos en los literales "a" y "b" del artículo precedente, no están comprendidos las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera ocasional. El concepto de obra o servicio ocasional no incluye el trabajo zafra o de temporada, el que será regido por las normas generales.

Artículo 3.- (Servicios de distribución) El proceso de distribución de productos se rige por los arts. 1 a 7 inclusive del decreto ley 14.625 de 4 de enero de 1977.

Artículo 4.- (Información sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social) Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra tiene derecho a ser informado por éstos sobre el

monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, así como las correspondientes a la protección de la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores.

A esos efectos, queda facultado a exigir a la empresa contratada la exhibición de los siguientes documentos:

- a) Declaración nominada de historia laboral (art. 87 de la Ley 16.713 de 3 de setiembre de 1995) y recibo de pago de cotizaciones al organismo previsional;
- b) Certificado que acredite situación regular de pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad previsional que corresponda (art. 663 de la Ley 16.170 de 28 de diciembre de 1990);
- c) Constancia del Banco de Seguros del Estado que acredite la existencia del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) Planilla de control de trabajo, recibos de haberes salariales y, en su caso, convenio colectivo aplicable.

Asimismo, podrá requerir los datos personales de los trabajadores comprendidos en la prestación del servicio, a efectos de realizar los controles que estime pertinentes.

Artículo 5.- (Retención de los pagos) Cuando el subcontratista, el intermediario o la empresa suministradora no acredite oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales y del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la forma señalada, el patrono o empresario principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto correspondiente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

Quien ejerza dicha facultad estará obligado a pagar con ella al trabajador, a la entidad previsional acreedora y al Banco de Seguros del Estado.

En todo caso, el patrono o empresario podrá pagar por subrogación al trabajador, a la entidad previsional acreedora o al Banco de Seguros del Estado.

Artículo 6.- (Responsabilidad del patrono o empresa principal) Cuando el patrono o la empresa principal hiciera efectivo el derecho a ser informado establecido en el

artículo 4, responderá subsidiariamente de las obligaciones referidas en el art. 1° de la ley 18.099 de 24 de enero de 2007, con la limitación temporal allí establecida y el alcance definido en el art. 7 de la presente ley.

Cuando no ejerza dicha facultad, será solidariamente responsable del cumplimiento de estas obligaciones.

Artículo 7.- (Alcance de la responsabilidad de la empresa principal). Las obligaciones laborales a que se refiere el inciso primero del art. 1 de la ley 18.099 de 24 de enero de 2007 comprenden aquéllas derivadas de la relación de trabajo que surgen de las normas internacionales ratificadas, leyes, decretos, laudos o decisiones de los Consejos de salarios, o de los convenios colectivos registrados, así como el deber del patrono o empresario principal de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el art. 1° de la ley 5.032 de 21 de julio de 1914, sus decretos reglamentarios y convenios internacionales del trabajo vigentes. Las obligaciones previsionales comprenden las contribuciones especiales de seguridad social (patronales y personales), excluyendo las multas, los recargos, los impuestos y adicionales recaudados por los organismos de seguridad social. Tampoco están comprendidas las sanciones administrativas por concepto de infracciones a las normas laborales, las que se regularán en función del grado de responsabilidad que a cada empresa corresponda por el incumplimiento.

Sustitúyese el inciso tercero del art. 1° de la ley 18.099 de 24 de enero de 2007 por el siguiente:

“La responsabilidad queda limitada a las obligaciones devengadas durante el período 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 períodos de tiempo 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”.

Artículo 8.- (Información). A los efectos del deber de información establecido en el art. 4 de la ley núm. 18.099 de 24 de enero de 2007, 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.

Artículo 9.- (Emplazamiento en juicio). En los procesos en los que se invoque las responsabilidades emergentes de los arts. 6 y 7 de la presente ley, deberán ser emplazadas conjuntamente todas las personas contra las cuales se pretenda exigir el cumplimiento de tales obligaciones.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]