

**LABORNET N° 577**

**Fecha: 16/07/2010**

**TEMA: *FALLO PLENARIO N° 323***

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictó el Fallo Plenario N° 323 en las actuaciones caratuladas " VASQUEZ, MARIA LAURA C/ TELEFÓNICA DE ARGENTINA S.A. Y OTRO S/ DESPIDO" (30/06/10 ), en el cual se resuelve acerca de la procedencia de la multa del Art. 8 de la Ley 24.013 en determinados casos de intermediación fraudulenta.

**Antecedentes:** El interrogante que motivó la convocatoria al acuerdo plenario en cuestión, se dirigió a establecer doctrina legal acerca de la procedencia o improcedencia de aplicar la sanción prevista en el Art. 8 de la Ley 24.013 ( Ley Nacional de Empleo) en aquellos supuestos en los que, un trabajador dependiente de una empresa de servicios eventuales, ha sido destinado a prestar servicios a otra empresa usuaria sin que se reunieran en la hipótesis, los presupuestos fácticos y jurídicos que justifiquen el tipo de contratación aludida (eventualidad y extraordinariedad en el tiempo o en prestación del servicio para el que se produjo la derivación) de modo tal que, judicialmente, se establece que la empresa usuaria del servicio " eventual " ha resultado la empleadora directa del dependiente destinado a prestar tales servicios.

**Fallo:** La doctrina sentada por el Fallo Plenario N° 323, indica *que " Cuando de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 L.C.T. se establece que el trabajador ha sido empleado directo de la empresa usuaria de sus servicios, procede la indemnización prevista en el artículo 8° de la ley 24.013 aunque el contrato de trabajo haya sido inscripto solamente por la empresa intermediaria."*

**Fundamento:** A los efectos de abordar el análisis del mismo, es necesario recordar que el 1° párrafo del Art. 29 de la LCT, señala que *"Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación"*.

En conformidad con la Doctrina Plenaria, ante la hipótesis de una intermediación empresaria de carácter fraudulenta, cuando la inscripción no resultó efectuada por el empleador sino por una persona " ajena " a la relación laboral, el contrato de trabajo no ha sido registrado conforme a derecho.

A dicha conclusión se arriba como consecuencia de la interpretación que se efectúa del Art. 7 de la Ley Nacional de Empleo, el cual reza lo siguiente:

*" Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:*

*a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;*

*b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a).*

*Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas."*

En efecto, se determina que las exigencias contenidas en el Art. 7 y 8 de la L.N.E., aluden a la registración del contrato o relación laboral, y no de la persona del trabajador, razón por la cual la inscripción debe ser veraz, respecto de la persona del empleador como de la real modalidad contractual que vinculó a las partes. Por lo tanto, desde tal perspectiva delineada, la relación laboral registrada por el tercero contratante resulta ser tildada de clandestina.

**Efectos:** Como consecuencia del Fallo Plenario en cuestión, se puede advertir que si el trabajador no se encuentra inscripto en los asientos registrales de la empresa usuaria de sus servicios como dependiente directo de ella no existe técnicamente inscripción a los fines de la Ley Nacional de Empleo.

De ello, se derivaría la procedencia de la multa consagrada dentro del Art. 8 de la Ley Nacional de Empleo, consistente en una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente;

En forma complementaria, y no por ello menos relevante, corresponde destacar la obligatoriedad que recae en la empresa usuaria, y condenada como real empleadora, de extender los certificados del Art. 80 de la LCT, los cuales deberán contemplar la relación laboral bajo los extremos expresamente concluidos por el sentenciante, debiéndose proceder al pago de las obligaciones previsionales que como empleador le corresponden, con los consiguientes recargos por multas e intereses que de ello se deriven

**Conclusión:** El Fallo Plenario N° 323, analiza el supuesto de aquel trabajador que resulta contratado por una empresa intermediaria, que figura como empleadora e inscribe el contrato a su propio nombre, prestando servicios para otra empresa ( usuaria ) en condiciones que, según el juez actuante, no satisfacen la excepción para el servicio eventual regular, considerando procedente la multa establecida en el Art. 8 de la Ley 24.013.

Independientemente de recordar que la Doctrina Plenaria mencionada, resulta aplicable exclusivamente en el ámbito de la Capital Federal, dicha determinación resulta ser el fiel reflejo de una tendencia jurisprudencial, que si bien reconocía diversos votos en disidencia los cuales se han plasmado en cada una de las argumentaciones, se ha resuelto en pleno por la decisión de la mayoría.

Del mismo modo, señalamos que la Doctrina en cuestión afecta a aquellas situaciones en las cuales los jueces actuantes arriben a la conclusión que la interposición de la agencia eventual para la contratación de personal por parte de la empresa usuaria ha resultado ser fraudulenta ( párrafo 1º, Art. 29 LCT), atento la inexistencia de causas habilitantes para dicha interposición y/o excederse del plazo razonable que pudo justificar recurrir a personal a través de una agencia de servicios eventuales. Conforme a lo cual, se determina que el real empleador resulta ser, en definitiva, la empresa beneficiaria del servicio ( usuaria ) y ante la falta de la correcta registración laboral, corresponde la procedencia de la multa consagrada dentro del Art. 8 de la L.N.E.

En ese orden de ideas, se determina que la registración realizada por el tercero intermediario deviene irrelevante al no haber sido efectuada por la verdadera empleadora del trabajador, la cual resultó ser aquella que en definitiva utilizara de sus servicios. Así es, el cumplimiento cabal de la obligación de registración de la relación laboral debe ser realizado por el empleador, con las exigencias impuestas por el Art. 7 de la Ley 24.013 y no puede ser suplido por un tercero, aún cuando éste último sea el contratante responsable solidario ante el empleador.

Por último, señalamos que la Doctrina Legal del mismo no afecta la condiciones legales preexistentes atinentes al personal provisto por empresas de servicios eventuales, sino que se encuentra dirigida únicamente a aquellas situaciones en las cuales se produzcan situaciones abusivas de la figura en cuestión, las cuales resulten ser configurativas de un fraude.

***Gonzalo D. Vazquez***

*Estudio “de Diego & Asociados”*



Puede consultar este y otros artículos en la sección  
“Nuestros Servicios - LaborNet” en <http://www.dediego.com.ar>

To read this and other reports in English please go to  
“Our Services – LaborNet” at <http://www.dediego.com.ar>