



UNIVERSIDAD SIGLO 21

TRABAJO FINAL DE GRADO (PIA)

“RESPONSABILIDAD LABORAL SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE FRANQUICIA”

CARRERA: ABOGACÍA

DECANA DE LA CARRERA: Dra. CANTARERO, MARÍA EUGENIA

ALUMNO: ABDELNUR, MAURICIO

LEGAJO: ABG06839

D.N.I: 31.557.544

ENERO 2016

AGRADECIMIENTOS

Luego de mucho esfuerzo y empeño, me encuentro feliz de haber alcanzado la meta que me propuse.

Agradezco profundamente a mi familia por haber despertado en mí la inquietud por aprender e introducirme en el universo profesional.

Un reconocimiento especial a la Universidad Siglo 21 por haberme acompañado en este proceso de construcción y aprendizaje.

RESUMEN

En el desarrollo del presente Trabajo Final de Grado (TFG) se abordará el análisis de la utilización de contratos extraños al ámbito laboral, como por ejemplo contratos civiles, contratos societarios, contratos comerciales, entre ellos el recientemente regulado contrato de franquicia, como medio para defraudar los derechos de los trabajadores. Para ello será menester analizar los artículos 14, 29, 30 y 31 de la Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo (LCT) con la finalidad de definir qué es la solidaridad, sus alcances y efectos. Así mismo se analizará si el contrato de franquicia regulado en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación puede ser utilizado con fines defraudatorios de los derechos de los trabajadores, atendiendo que en el art. 1520 del nuevo CC y C se establece que no existe relación entre el franquiciante y los empleados del franquiciado.

PALABRAS CLAVE: franquicia - fraude laboral - simulación ilícita - solidaridad laboral

ABSTRACT

In the development of this Final Degree Project (FDP) it will be analyzed the recently regulated franchise agreement. To achieve this purpose it will be necessary to make an analysis of the use of many foreign workplace contracts, such as civil contracts, corporate contracts, commercial contracts that are used as a means to defraud the rights of workers.

This will require analyzing articles 14, 29, 30 and 31 of Law 20,744 Labor Contract Law (LCT) in order to define what is solidarity, its scope and effects. It will also be examined whether the franchise agreement regulated by the new Civil and Commercial Code can be used with illegal purposes to infringe workers' rights, although in the art. 1520 the new CC and C states that there is no relationship between the franchisor and the franchisee employees.

KEY WORDS: franchising - laboral fraud - illicit simulation - labor solidarity.

ÍNDICE

CAPÍTULO I.....	16
EL CONTRATO DE FRANQUICIA	16
1. Concepto.....	17
2. Elementos del Contrato de Franquicia.....	18
a. Elementos Esenciales	19
b. Elementos NO Esenciales	20
3. Antecedentes Históricos	21
4. Regulación Normativa del Contrato de Franquicia	22
5. Diferencias entre el Contrato de Franquicia y Otros Contratos.....	27
5.1. Diferencias con la Locación de Servicios	27
5.2. Diferencias con la Locación de Obra	28
5.3. Diferencias con el Mandato	28
6. Conclusiones Parciales	29
CAPÍTULO II	30
LA SUBORDINACIÓN LABORAL.....	30
1. El Contrato Laboral. Concepto.....	31
2. La Subordinación o Dependencia Laboral	32
2.1. Distintos Tipos de Subordinación Laboral	32
2.2. Alcances y Límites de la Subordinación Laboral	33
2.3. Los Principios del Derecho Laboral y la Subordinación Laboral.....	34
3. Conclusiones Parciales	37
CAPÍTULO III	38
LA SOLIDARIDAD LABORAL	38
1. Concepto.....	39
1.1. Caracteres de las obligaciones solidarias	41
1.2. Tipos de Solidaridad	42
1.3. Particularidades de la Solidaridad en materia Laboral	42
2. Interposición y Mediación. El artículo 29 de la LCT	43
3. Subcontratación y Delegación. El artículo 30 de la LCT	44
4. Empresas Subordinadas o Relacionadas. El artículo 31 de la LCT.....	46
5. La Nulidad por Fraude Laboral	47

6. El art. 1520 del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. Análisis	48
7. Conclusiones Parciales	49
CAPÍTULO IV	50
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL.....	50
1. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II - 31 de agosto de 2006. Autos “Díaz, Roberto c/ Pronto Wash S.A. y otro s/ despido”	51
2. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala III - 26 de noviembre de 2008. Autos “Chazarreta, Héctor c/ Emparte S.R.L. y otros s/ despido”	51
3. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII - 17 de mayo de 2007. Autos "Serantes, Milagros Josefina Inés c/ Quiñones, Julio Héctor y otro s/ despido"	52
4. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala III - 28 de febrero de 2007. Autos "Fernández Mirta Liliana c/ Aquino Marciana s/ despido"	54
5. Cámara Civil, Comercial y Laboral de Venado Tuerto - 1º de noviembre de 1999. Autos "Bongiorno, Victorino J. c/ Lynch, Patricio I. y otro, s/demanda laboral".	55
6. Conclusiones Parciales	55
CONCLUSIÓN	57
BIBLIOGRAFÍA.....	62
Doctrina	62
Legislación.....	63
Jurisprudencia.....	63

INTRODUCCIÓN

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 es una norma tuitiva de los derechos de los trabajadores y al ser de orden público sus regulaciones no pueden ser modificadas por la voluntad de las partes. Es decir que su carácter imperativo obstaculiza las pretensiones de los empleadores de dejarlas de lado y que los derechos que adquieren los trabajadores son inderogables e irrenunciables. Sin embargo el hecho de que existan normas como la mencionada no es óbice para detener la imaginación de quienes se benefician con la fuerza laborativa por lo que el legislador y los jueces se ven constantemente enfrentados a situaciones de la realidad que ponen al descubierto maniobras diseñadas para burlar estas normas laborales.

Una de las herramientas legislativas que es utilizada para desalentar estas prácticas fraudulentas consiste en condenar solidariamente a quienes han participado de estas maniobras. De este modo, cuando se debe responder por perjuicios ocasionados a los trabajadores, se extiende la condena a todos los que han participado y utilizado mecanismos de contratación con los cuales han pretendido disfrazar la verdadera relación laboral y defraudar los derechos de los trabajadores.

Si bien la Ley N° 20.744 contiene cuatro artículos (arts. 29, 29 bis, 30 y 31) en los cuales regula específicamente al tema de la solidaridad laboral no es suficiente para disuadir a los empleadores que buscan, en contratos de otras ramas del derecho, la posibilidad de escapar a la imperatividad de las normas laborales.

La solidaridad es un tema que desvela a ambos polos de la relación laboral debido al contenido económico que la misma tiene y que afecta a ambos. Por un lado los trabajadores ven afectados sus derechos lo que repercute directamente en sus ingresos, al margen de otras situaciones igualmente desvaliosas para ellos. Para los empresarios la cuestión pasa por tener que soportar elevados costos laborales lo que reduce sus expectativas de ganancias.

En la primigenia redacción del artículo 30 de la LCT se establecían los parámetros que debían tenerse en cuenta a la hora de juzgar la existencia o no de solidaridad, lo que dio lugar a que surgieran numerosas interpretaciones por la ambigua redacción del mismo. El texto de dicho artículo disponía: “quienes cedan total o parcialmente el establecimiento o explotación habilitado a su nombre”, redacción que generó discusiones sobre qué debía entenderse por establecimiento y qué por explotación. Esto es, había voces que se negaban a considerarlas sinónimos argumentando que no lo eran para lo cual se valían de las acepciones que los términos tienen en otras leyes como por ejemplo la Ley de Sociedades Comerciales. Al hacer referencia a la habilitación el argumento era que se trata de una cuestión meramente administrativa ligada a la autorización que el Estado le concede a un particular para realizar una actividad, razón por la cual se negaba que el término en cuestión fuera sinónimo de establecimiento ni de explotación.

Otra de las cuestiones que generaba y sigue generando discrepancias es la expresión “actividad normal y específica propia del establecimiento”, ya que es una cuestión muy difícil de definir de manera unívoca. Todo depende del caso concreto y de la actividad. Así, por ejemplo, si uno se pregunta si la seguridad en un banco es parte de la actividad normal y específica del establecimiento la respuesta debe ser indubitablemente afirmativa, habida cuenta que el banco es una entidad que trabaja con dinero y que es el custodio de los valores que sus clientes depositan en el mismo, razón por la cual el servicio de seguridad resulta inescindible de la actividad normal y específica del banco. En otros casos la cuestión no surge con tanta claridad y pasa a ser decidida por el criterio del juzgador.

Como ya fuera señalado, se han utilizado contratos de otras ramas del derecho, para defraudar los derechos de los trabajadores. Entre los más utilizados se encuentra el de franquicia, debido a que adolecía de una regulación expresa. Por este motivo es que se ha planteado como objetivo general para desarrollar el presente trabajo analizar en qué supuestos

y bajo qué condiciones existiría solidaridad laboral entre el franquiciante y el franquiciado, para lo cual será menester analizar los artículos correspondientes de la LCT y el art. 1520 del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación.

Para el mejor desarrollo de la temática planteada será necesario responder algunos interrogantes como en ¿qué casos y bajo qué condiciones se está frente a un contrato de trabajo?, para lo cual se tomará como punto de partida la definición brindada por la propia LCT en el art. 21 del cual podemos extraer tres notas tipificantes como son la personalidad, la onerosidad y la subordinación.

Ahora bien, ¿siempre que se desarrolla una actividad para otro existe subordinación?, a esta pregunta la podremos responder estableciendo las diferencias que existen con otras figuras como son la locación de servicios, la locación de obras, el mandato, entre otras. Al mismo tiempo cuando se habla de subordinación tenemos que pensar en ¿qué tipos de subordinación se pueden dar? y también si ¿se puede trabajar bajo la subordinación de una persona y ser remunerado por otra? Para responder a estos interrogantes deberemos analizar qué se entiende por subordinación y cuáles son sus características.

Se ha dicho en acápites anteriores que a través de la utilización de contratos propios de otras ramas del derecho se produce el fraude laboral razón por la cual será apropiado definir ¿en qué casos se habla de fraude laboral?, como así también responder inquietudes como: ¿constituye la franquicia un contrato a través del cual se puede realizar un fraude laboral?, ¿existe alguna sanción para quien comete fraude laboral?, ¿cuál es la mirada jurisprudencial sobre el fraude laboral?

Es por todo lo señalado que se ha planteado como hipótesis de trabajo que la regulación del contrato de franquicia en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación no será suficiente para evitar las situaciones de fraude laboral establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo.

Desde la jurisprudencia el t3pico seleccionado como eje central del presente trabajo ha pasado por diversas etapas entre las que cabe destacar la que comenz3 con el advenimiento de la Democracia y la nueva conformaci3n de la CSJN. Con el fallo "Rodr3guez c/ C3a. Embotelladora", la CSJN fij3 un criterio economicista, dado que priorizaba los intereses de las grandes corporaciones en detrimento de los derechos de los trabajadores. En el citado fallo nuestro cimero tribunal interpret3 que no correspond3a aplicar la solidaridad establecida en el art. 30 de la LCT a los cr3ditos laborales cuando un empresario le hubiera suministrado a otro un producto determinado, deslig3ndose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboraci3n y distribuci3n. De acuerdo al texto del art3culo cuando se realiza "una actividad normal y espec3fica propia del establecimiento, dentro o fuera de su 3mbito" se configura la solidaridad laboral. En el caso de marras el supremo tribunal realiz3 una interpretaci3n sui g3neris de lo que significa actividad normal y espec3fica propia del establecimiento al considerar que la elaboraci3n del jarabe constitu3a el objeto social del fabricante, por lo tanto al vender su producci3n a otra empresa se desentend3a de lo que ocurr3a con el mismo a posteriori. De este modo, no tuvo en cuenta que la pretendida segmentaci3n productiva ten3a una clara intencionalidad fraudulenta de los derechos de los trabajadores, ya que no se debe confundir el objeto social de una empresa con lo que es su actividad, dado que 3sta 3ltima es mucho m3s amplia porque abarca, precisamente, labores que forman parte de la actividad y que no pueden ser escindidas de 3sta.

Sin embargo, el criterio de la Corte fue seguido por mucho tiempo, ya que el mismo favorec3a a los empresarios que se exoneraban del pago de cr3ditos laborales de los que, en muchos casos, eran responsables solidarios. Sin embargo, no todos los tribunales inferiores entendieron que el camino se3alado por la Corte era el correcto y emitieron fallos que contradec3an a aqu3l.

El paso del tiempo, los cambios sociales, la delicada situación económica y el cambio en la conformación de la Corte fueron cuestiones relevantes para que se operara una suerte de viraje en los nuevos fallos de la Corte. Es así que en el año 2009 en el fallo que resolviera la causa “Benítez c/Plataforma Cero y otros”¹ la Corte fijó nuevo criterio expresando que “los criterios asentados en Rodríguez perdieron validez por lo que se estimaba procedente asentar una interpretación del citado art. 30 que persiguiera como propósito afianzar la seguridad jurídica, contribuir al desarrollo del derecho en la materia y poner un necesario quietus en la evolución de las diversas tendencias jurisprudenciales que distan de ser pacíficas como surge de numerosos pronunciamientos del fuero laboral”.

Además de plasmar un cambio en el criterio de la Corte con respecto al tema planteado, este fallo trajo cierto alivio ya que significó la reafirmación del reconocimiento de los derechos sociales de los trabajadores que gozan de protección constitucional desde que los mismos fueran incorporados en el art 14 bis con la reforma constitucional de 1957. Los derechos sociales constituyen los cimientos de la justicia social y deben ser el principal valladar frente a la violación de los mismos cuando se detecta el incumplimiento de las normas laborales a través de mecanismos defraudatorios.

Como problema de investigación y objetivo general para la realización del presente Trabajo Final de Grado (TFG) se plantea dar respuesta al siguiente interrogante: ¿En qué supuestos y bajo qué condiciones existiría solidaridad laboral entre el franquiciante y el franquiciado?

En cuanto a los Objetivos Específicos se plantean los siguientes:

- Definir contrato de trabajo, sus elementos, sujetos comprendidos, objeto y notas tipificantes.

¹ Corte Suprema de Justicia de la Nación. Causa: “Benítez Horacio Osvaldo c/ Plataforma Cero S.A. y otros s/ despido” Fecha: 22/12/2009. Cita: MJ-JU-M-51959-AR.

- Definir contrato de franquicia de acuerdo al nuevo Código Civil y Comercial de la Nación.
- Conceptualizar el fraude laboral.
- Determinar qué es la solidaridad laboral.
- Analizar el art. 30 de la LCT.
- Determinar el alcance del texto del art 1520 del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación como freno al fraude laboral descrito en el art. 30 de la LCT.
- Distinguir las distintas posiciones doctrinarias sobre el fraude laboral.
- Analizar la jurisprudencia sobre el tema.

También se dará respuesta a interrogantes como: ¿En qué casos y bajo qué condiciones se está frente a un contrato de trabajo?; ¿Siempre que se desarrolla una actividad para otro existe subordinación?; ¿Qué tipos de subordinación se pueden dar?; ¿Se puede trabajar bajo la subordinación de una persona y ser remunerado por otra?; ¿En qué casos se habla de fraude laboral?; ¿Constituye la franquicia un contrato a través del cual se puede realizar un fraude laboral?; ¿Existe alguna sanción para quien comete fraude laboral?; ¿Cuál es la mirada jurisprudencial sobre el fraude laboral?

En cuanto la Hipótesis de Trabajo se plantea que la regulación del contrato de franquicia en el nuevo Código Civil y Comercial en su art. 1520 de la Nación no será suficiente para evitar las situaciones de fraude laboral descriptas en el art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En lo que respecta al Marco Metodológico se utilizarán los valiosos aportes realizados por Danhke (1986) para realizar una buena investigación, independientemente del enfoque que se utilice. El autor citado recalca que es de suma importancia conocer con claridad el alcance que se pretende darle a la investigación. El mismo autor nos explica que los tipos de estudios se dividen en: "exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos".

Dado que es posible aplicar más de un método de investigación, para el caso planteado se considera apropiado utilizar la combinación de los estudios: “Exploratorios y Descriptivos”.

A través de los estudios exploratorios se persigue como finalidad aumentar el grado de familiaridad con el fenómeno elegido a los fines de obtener una investigación más completa sobre el mismo como factor de la vida real, esto es, la utilización de distintas modalidades contractuales, en este caso el contrato de franquicia, para segmentar la producción y, de esa manera, a través de la interposición fraudulenta de un tercero conseguir burlar la normativa laboral.

Por su parte la utilización de los estudios descriptivos permitirá brindar respuestas que describan y den respuesta a los interrogantes que plantea la temática seleccionada. De esta manera el interés estará centrado en explicar por qué ocurre un fenómeno determinado. Para el caso de marras se trata de los daños causados a los trabajadores que ven lesionados sus derechos ya que, al interponer un tercero en la relación laboral se desdibuja la figura del verdadero empleador que de ese modo puede sustraerse al cumplimiento de la normativa laboral.

A su vez, es fundamental utilizar el enfoque o estrategia cualitativa, una de las más comunes y usadas en la Metodología de la Investigación dado que no se recurre a las mediciones numéricas (Cortés Cortés. 2004). Se ha seleccionada esta estrategia en función de que el tópico seleccionado gira en torno a la utilización que se hace de determinados contratos comerciales, para el caso concreto el de franquicia, con la sola finalidad de interrumpir el segmento productivo y de ese modo defraudar los derechos de los trabajadores. Al ser esta una estrategia que aprecia la situación de manera omnicompreensiva permitirá indagar y entender cada una de las variables que se examinan como así también demostrar en qué supuestos el uso de dichas modalidades contractuales son incorporadas al derecho laboral con fines defraudatorios.

En lo atinente a las fuentes de información que se utilizarán está la consulta a los autores más de mayor relevancia y trayectoria académica a los fines de obtener diferentes

puntos de vista sobre el objeto de investigación en razón del grado desconocimiento y experticia que los mismos poseen sobre el tema. Esta tarea es indispensable a los fines de lograr una adecuada profundización sobre el tema planteado.

El marco temporal elegido para la realización del presente trabajo abarca la jurisprudencia y doctrina más relevante de las dos últimas décadas, en razón de que es en ese espacio temporal en el que prolifera la utilización de figuras contractuales ajenas al derecho laboral con la finalidad de defraudar los derechos de los trabajadores. El leading case que estableció el criterio jurisprudencial durante el período señalado fue el caso "Rodríguez c/ Compañía Embotelladora" donde la Corte establece un criterio economicista relacionado con el comercio interno e internacional. En ese caso, tal como ya se expresara supra, la Corte estableció que en los contratos de concesión, distribución y franquicia, la actividad normal del fabricante o concedente excluye las etapas realizadas por el distribuidor o concesionario, por lo que no existe contratación de servicios en los términos del artículo 30 LCT, resolviendo de este modo la inexistencia de solidaridad laboral excluyendo por ende el fraude laboral a través de la utilización de estas figuras contractuales. Sin embargo, la realidad se ha encargado de demostrar lo contrario tal como surge de los innumerables fallos que fueron dictados luego por tribunales inferiores amén del cambio que se operó en la Corte con su nueva composición. El contrato de franquicia, que hasta el momento no estaba regulado, ha sido uno de los que más se han utilizado con esta finalidad defraudatoria de los derechos laborales.

A los fines de brindarle al lector una obra que sea de su interés desde lo teórico y ordenada desde la estructura se plantea la misma dividida en capítulos.

En el primer capítulo se abordarán temas que permitan la familiarización con las cuestiones más relevantes como son las conceptualizaciones referidas a concepto de contrato de franquicia, sus antecedentes, los elementos tipificantes del mismo, su reciente regulación

normativa, el concepto de contrato laboral, las diferencias entre el contrato de franquicia y otros contratos, la locación de obra, la locación de servicio, el mandato.

En el capítulo dos se desarrollará específicamente el tema de la subordinación laboral. Su concepto, los distintos tipos de subordinación, sus alcances y límites, subordinación y ajenidad, principio protectorio y primacía de la realidad, diferencias con el trabajo autónomo.

A continuación en el capítulo tres el eje temático estará centrado en la solidaridad laboral de acuerdo a lo normado por la LCT y el Derecho Común, analizando los distintos supuestos de solidaridad previstos por la ley, entre los que se desarrollarán la interposición y la mediación, la cuestión de las empresas relacionadas y/o subordinadas.

En el capítulo cuatro el foco estará puesto en el tratamiento jurisprudencial que ha merecido el tema para lo cual se analizarán casos emblemáticos que a la vez reflejarán el cambio de criterio de la Corte.

Finalmente en la conclusión se expondrá el punto de vista personal con respecto a la hipótesis de trabajo planteada en cuanto a la insuficiencia de la regulación del contrato de franquicia en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación para funcionar como valladar de prácticas defraudatorias de los derechos laborales.

CAPÍTULO I

EL CONTRATO DE FRANQUICIA

1. Concepto

El Contrato de Franquicia es un contrato de tipo comercial por excelencia, dado que las partes contratante y el objeto del mismo son netamente mercantiles. Previo a la sanción y entrada en vigencia del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación dicho contrato era considerado innominado, al no encontrarse regulado legalmente en los Códigos de Fondo. Así, fue la doctrina la encargada de delinear y brindar un concepto de lo que debía considerarse contrato de franquicia.

Autores como el Dr. Marzorati (1992) caracterizaban este tipo de contratación como un método o sistema vinculado a la comercialización de productos o servicios en el que el franquiciante, consciente de poseer un producto o servicio que satisface las necesidades del mercado, arma una estructura particular a fin de que el negocio se expanda a través de empresarios independientes.

Por su parte, el Dr. Lorenzetti (2004; pág. 685) conceptualizó al contrato de franquicia como “un acto jurídico bilateral celebrado entre sujetos autónomos, mediante el cual se autoriza al tomador a ofrecer a terceros, productos o servicios de propiedad o controlados por el dador, con exclusividad en zona determinada, a través de la reventa de un producto determinado o la elaboración del mismo, permitiéndose la utilización de la marca, signos distintivos, procedimientos reproducibles, existiendo un suministro continuo de bienes estandarizados y asistencia técnica, sometiéndose el tomador al contralor del dador y cediendo derecho a la planificación, produciéndose un grado de integración tal que identifica a ambas partes frente a terceros, contra una inversión sustancial y el pago de un precio y con una finalidad de colaboración duradera”.

A su vez, el Dr. Farina (2005) entiende a este tipo de contratación como una suerte de simbiosis, donde el franquiciante le concede al franquiciado la licencia para que comercialice productos o servicios que son de su titularidad. A cambio, el franquiciado abona al franquiciante

un canon por dicho privilegio, más regalías en concepto de grandes ventas. Asimismo, destaca este autor la necesidad de utilizar *contrato de franquicia* para referirse a este tipo de contratos evitando el uso de la palabra franquicia a secas, ya que podría acarrear confusiones debido a que en nuestro idioma dicho término posee variadas acepciones.

El Dr. Etcheverry (2009; pág. 389) brinda una completa y extensa definición de este instituto, expresando que la franquicia comercial es

"el contrato basado en una relación de cooperación permanente por el cual una de las partes (franquiciante, otorgante o franchisor), titular de un nombre comercial, de una marca o signos distintivos, de diseños o emblemas con que identifica su empresa o negocio, otorga a la otra (franquiciado, tomador o franchisee) un conjunto de derechos que lo facultan para vender, y/o distribuir, y/o explotar comercialmente a su propio riesgo, en un lugar o territorio preestablecido, uno o varios productos y/o servicios, amparándose no solamente en la marca con la que el otorgante identifica sus productos, sino también en la imagen comercial y en los métodos operativos que utiliza. El tomador se encuentra sujeto a instrucciones y controles por parte del otorgante que garanticen el cumplimiento del sistema y el éxito del negocio. como contraprestación el tomador debe abonar una suma inicial determinada y una serie de importes sucesivos también predeterminados durante toda la vigencia del contrato".

Como puede observarse, la definición propuesta por dicho autor contempla todos los elementos esenciales que hacen a la esencia del contrato de franquicia, siendo por ello una de las más completas y doctrinariamente impecables que se han brindado hasta el momento.

2. Elementos del Contrato de Franquicia

Los elementos típicos del contrato de franquicia suelen ser los mismos en la mayoría de los países en los cuales se utiliza esta forma de contratación, variando la terminología utilizada.

El Dr. Marzorati (2001) los clasifica en esenciales y no esenciales, de acuerdo a si los mismos son requisito ineludible para la formación del mismo o no. Así, puede distinguirse entre:

a. Elementos Esenciales

Son aquellos elementos que tipifican este tipo de relación contractual, por lo que su ausencia impide que pueda hablarse de un contrato de franquicia propiamente dicho. Ellos son:

Licencia de Marca. El contrato de franquicia otorga el uso de la marca del franquiciante al franquiciado, pero esto no constituye sólo un derecho para este último sino que es además un deber. En efecto, el franquiciado deberá utilizar la marca brindada por el franquiciante junto a sus signos y símbolos distintivos, sin modificarla y de acuerdo a las instrucciones brindadas por este;

Transferencia del "Know How". Hace referencia a la transmisión de las instrucciones y conocimientos que permitirán que el producto o la prestación del servicio brindado sea uniforme. Es decir, se busca lograr el mismo resultado que el obtenido por el franquiciante. Puede abarcar desde instrucciones sobre cómo realizar el producto, o cómo prestar el servicio, hasta cómo decorar el local comercial, distribuir las instalaciones, o qué tipo de uniforme utilizará el personal, etc.;

Las Regalías. Es la retribución que el franquiciado abona al franquiciante por la prestación de sus servicios y asistencia durante la vigencia del contrato. Generalmente se abona un canon al comenzar la relación contractual y luego, periódicamente, regalías de acuerdo a diferentes variables;

El Operador de Franquicia. Que es aquel individuo encargado de llevar adelante la franquicia, aún cuando el franquiciado se trate de una sociedad comercial. Debe recordarse que este tipo de convenio es considerado personal o *intuitu personae*;

El Territorio. Es la zona de actuación del franquiciado, la cual es generalmente exclusiva, y puede llegar a determinar el éxito o fracaso de la empresa;

El Método Operativo. Posee estrecha vinculación con el "Know How", ya que consiste en la asistencia que brinda el franquiciante al franquiciado en todo lo que hace al desarrollo

comercial de la empresa, desde el entrenamiento del personal administrativo hasta los parámetros de selección de los trabajadores.

b. Elementos NO Esenciales

Se trata de aquellos elementos que complementan este tipo de contrato, pero cuya ausencia no obsta a la configuración del mismo. Dentro de esta clasificación se encuentran:

Compromisos de Asistencia Financiera. Aunque el franquiciante no compromete su capital en el negocio emprendido por el franquiciado, puede comprometerse a brindarle su auxilio vinculándolo con bancos o entidades financieras que puedan brindarle créditos para comenzar con su franquicia;

Calidad de los Insumos. Dado que al franquiciado le interesa conservar una imagen frente a los consumidores de su marca, es habitual que se incluya el derecho de este de controlar la calidad de los insumos utilizados por el franquiciante cuando aquellos son brindados por un tercero y no por él mismo;

Publicidad. Habitualmente se pacta cuáles serán las publicidades que se encontrarán a cargo del franquiciado y cuáles a cargo del franquiciante o franquiciantes de una determinada zona en conjunto;

Cláusulas de NO COMPETENCIA. Esta cláusula asegura que ninguna de las dos partes puedan realizar negocios que puedan configurar competencia para la franquicia, durante la vigencia del contrato y aún en forma posterior a su finalización;

Compras de Bienes o Servicios. Que hace referencia a las restricciones en compras de bienes y/o servicios que podrá hacer el franquiciado, así como también la cantidad mínima de éstos que deberá adquirir del franquiciante.

Confidencialidad. Dado que el franquiciado tendrá acceso a los secretos comerciales del franquiciante, es lógico que se imponga el deber de confidencialidad respecto a los mismos, aún concluida la relación contractual.

3. Antecedentes Históricos

Como lo señala los Dres. Marzorati (2001) y Farina (2005), el contrato de franquicia surgió en los Estados Unidos de América a fines de 1850, siendo la primer empresa en utilizar dicha modalidad de contratación la Singer Sewing Machine Company. A su vez, la General Motors comenzó a utilizar la franquicia (*franchising*) en el año 1989, con el objetivo de ampliar su mercado. Por su parte, en 1899 la Coca-Cola franquició el embotellamiento de sus productos.

Si bien en el período comprendido entre 1900 y 1930 fue aumentando el uso de la franquicia como forma de contratación comercial, no fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se produjo la gran expansión de aquella. A partir de ese momento surgió una nueva generación de franquicias en las que el énfasis estaba puesto en el *marketing*, entendido éste como la planificación, control y coordinación de aquellas actividades que están destinadas a mejorar la satisfacción del cliente. Así, se fue modificando el contenido original de este tipo de contratos, hasta quedar configurado tal como se lo conoce en la actualidad.

Señala el Dr. Marzorati (2001), que el verdadero hito que dio el impulso definitivo al contrato de franquicia a nivel mundial fue la adopción del mismo por parte de la cadena de comidas rápidas Mc Donald's, empresa que hacia el año 1999 contaba ya con más de 10.000 franquicias otorgadas en diferentes países.

4. Regulación Normativa del Contrato de Franquicia

Previo a la sanción y entrada en vigencia del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, no existía en nuestro país ninguna regulación específica relativa al contrato de franquicia, regulándose éste por los usos y costumbres nacionales e internacionales.

Actualmente, dicho contrato se encuentra regulado por los arts. 1512 a 1524 del mencionado cuerpo legal.

El art. 1512 brinda el concepto de franquicia comercial, el cual no difiere en demasía de los conceptos brindados por la doctrina previos a la sanción del mismo. Se destaca en la redacción del mencionado art. la referencia a que el sistema que se franquicia debe ser probado, es decir, que debe ser útil para su destino, zanjando de esta manera las diferentes posturas jurídicas existentes hasta el momento².

El art. 1513, por su parte, brinda una serie de definiciones destinadas a la interpretación del contrato en sí. Así, define dos modalidades de franquicias utilizadas habitualmente en el tráfico comercial, así como también lo que se entiende por sistema de negocio, es decir, lo que puede ser transmitido por el franquiciante³.

² **ARTÍCULO 1512.- Concepto.** Hay franquicia comercial cuando una parte, denominada franquiciante, otorga a otra, llamada franquiciado, el derecho a utilizar un sistema probado, destinado a comercializar determinados bienes o servicios bajo el nombre comercial, emblema o la marca del franquiciante, quien provee un conjunto de conocimientos técnicos y la prestación continua de asistencia técnica o comercial, contra una prestación directa o indirecta del franquiciado.

El franquiciante debe ser titular exclusivo del conjunto de los derechos intelectuales, marcas, patentes, nombres comerciales, derechos de autor y demás comprendidos en el sistema bajo franquicia; o, en su caso, tener derecho a su utilización y transmisión al franquiciado en los términos del contrato.

El franquiciante no puede tener participación accionaria de control directo o indirecto en el negocio del franquiciado.

³ **ARTÍCULO 1513.- Definiciones.** A los fines de la interpretación del contrato se entiende que:

a. franquicia mayorista es aquella en virtud de la cual el franquiciante otorga a una persona física o jurídica un territorio o ámbito de actuación nacional o regional o provincial con derecho de nombrar subfranquiados, el uso de sus marcas y sistema de franquicias bajo contraprestaciones específicas;

b. franquicia de desarrollo es aquella en virtud de la cual el franquiciante otorga a un franquiciado denominado desarrollador el derecho a abrir múltiples negocios franquiciados bajo el sistema, método y marca del franquiciante en una región o en el país durante un término prolongado no menor a cinco años, y en el que todos los locales o negocios que se abren dependen o están controlados, en caso de que se constituyan como sociedades, por el desarrollador, sin que éste tenga el derecho de ceder su posición como tal o subfranquiciar, sin el consentimiento del franquiciante;

c. sistema de negocios: es el conjunto de conocimientos prácticos y la experiencia acumulada por el franquiciante, no patentado, que ha sido debidamente probado, secreto, sustancial y transmisible. Es secreto cuando en su

Respecto a las obligaciones de las partes intervinientes, el art 1514 establece las correspondientes al franquiciante, mientras que el art. 1515 establece las correspondientes al franquiciado.

El art. 1514 establece, a modo meramente enunciativo, aquellas obligaciones inherentes al franquiciante. Es destacable la incorporación de la obligación contenida en el inc. 1 del mencionado art., el cual hace referencia a una obligación precontractual de información por parte del franquiciante, destinada a que el franquiciado pueda conocer el estado del negocio al cual ingresará. El resto de los incs. se refieren a obligaciones correspondientes al franquiciante y que hacen a la esencia misma del contrato en cuestión, evitando de esa forma que pueda llegar a desnaturalizarse el espíritu del mismo por vía convencional⁴.

El art. 1515, por su parte, determina las obligaciones mínimas que pesan sobre el franquiciado, las que pueden ser ampliadas por vía convencional pero (obviamente) no reducidas. Se destaca dentro de los incs. de este art. la incorporación del deber de

conjunto o la configuración de sus componentes no es generalmente conocida o fácilmente accesible. Es sustancial cuando la información que contiene es relevante para la venta o prestación de servicios y permite al franquiciado prestar sus servicios o vender los productos conforme con el sistema de negocios. Es transmisible cuando su descripción es suficiente para permitir al franquiciado desarrollar su negocio de conformidad a las pautas creadas o desarrolladas por el franquiciante.

⁴ **ARTÍCULO 1514.- Obligaciones del franquiciante.** Son obligaciones del franquiciante:

- a. proporcionar, con antelación a la firma del contrato, información económica y financiera sobre la evolución de dos años de unidades similares a la ofrecida en franquicia, que hayan operado un tiempo suficiente, en el país o en el extranjero;
- b. comunicar al franquiciado el conjunto de conocimientos técnicos, aun cuando no estén patentados, derivados de la experiencia del franquiciante y comprobados por éste como aptos para producir los efectos del sistema franquiciado;
- c. entregar al franquiciado un manual de operaciones con las especificaciones útiles para desarrollar la actividad prevista en el contrato;
- d. proveer asistencia técnica para la mejor operatividad de la franquicia durante la vigencia del contrato;
- e. si la franquicia comprende la provisión de bienes o servicios a cargo del franquiciante o de terceros designados por él, asegurar esa provisión en cantidades adecuadas y a precios razonables, según usos y costumbres comerciales locales o internacionales;
- f. defender y proteger el uso por el franquiciado, en las condiciones del contrato, de los derechos referidos en el artículo 1512, sin perjuicio de que:
 - i. en las franquicias internacionales esa defensa está contractualmente a cargo del franquiciado, a cuyo efecto debe ser especialmente apoderado sin perjuicio de la obligación del franquiciante de poner a disposición del franquiciado, en tiempo propio, la documentación y demás elementos necesarios para ese cometido;
 - ii. en cualquier caso, el franquiciado está facultado para intervenir como interesado coadyuvante, en defensa de tales derechos, en las instancias administrativas o judiciales correspondientes, por las vías admitidas por la ley procesal, y en la medida que ésta lo permita.

confidencialidad, el cual subsiste aún una vez finalizado el contrato de franquicia. Al no establecer el período por el cual subsiste dicha obligación, es dable entender que la misma perdurará hasta que el *Know How* sea de dominio público⁵.

Respecto al plazo de duración del contrato de franquicia, el art. 1516 establece que será de cuatro años (por expresa remisión al art. 1506 del mismo cuerpo legal), salvo las excepciones que el mismo establece. Asimismo, se autoriza la prórroga automática del contrato una vez finalizado dicho plazo, por el término de un año. Una vez producida la segunda renovación tácita (o automática), se entiende que el contrato será por tiempo indeterminado⁶.

El art. 1517 establece que la exclusividad será la regla en el contrato de franquicia, pudiendo las partes limitarla o dejarla sin efecto si así lo desearan. Así, se establece la exclusividad territorial a favor del franquiciado y la obligación correlativa de éste de actuar en dicho territorio y de no desarrollar actividades que sean competitivas para con la franquicia otorgada⁷.

⁵ **ARTÍCULO 1515.- Obligaciones del franquiciado.** Son obligaciones mínimas del franquiciado:

- a. desarrollar efectivamente la actividad comprendida en la franquicia, cumplir las especificaciones del manual de operaciones y las que el franquiciante le comunique en cumplimiento de su deber de asistencia técnica;
- b. proporcionar las informaciones que razonablemente requiera el franquiciante para el conocimiento del desarrollo de la actividad y facilitar las inspecciones que se hayan pactado o que sean adecuadas al objeto de la franquicia;
- c. abstenerse de actos que puedan poner en riesgo la identificación o el prestigio del sistema de franquicia que integra o de los derechos mencionados en el artículo 1512, segundo párrafo, y cooperar, en su caso, en la protección de esos derechos;
- d. mantener la confidencialidad de la información reservada que integra el conjunto de conocimientos técnicos transmitidos y asegurar esa confidencialidad respecto de las personas, dependientes o no, a las que deban comunicarse para el desarrollo de las actividades. Esta obligación subsiste después de la expiración del contrato;
- e. cumplir con las contraprestaciones comprometidas, entre las que pueden pactarse contribuciones para el desarrollo del mercado o de las tecnologías vinculadas a la franquicia.

⁶ **ARTÍCULO 1516.- Plazo.** Es aplicable el artículo 1506, primer párrafo. Sin embargo, un plazo inferior puede ser pactado si se corresponde con situaciones especiales como ferias o congresos, actividades desarrolladas dentro de predios o emprendimientos que tienen prevista una duración inferior, o similares. Al vencimiento del plazo, el contrato se entiende prorrogado tácitamente por plazos sucesivos de un año, excepto expresa denuncia de una de las partes antes de cada vencimiento con treinta días de antelación. A la segunda renovación, se transforma en contrato por tiempo indeterminado.

⁷ **ARTÍCULO 1517.- Cláusulas de exclusividad.** Las franquicias son exclusivas para ambas partes. El franquiciante no puede autorizar otra unidad de franquicia en el mismo territorio, excepto con el consentimiento del franquiciado.

El franquiciado debe desempeñarse en los locales indicados, dentro del territorio concedido o, en su defecto, en su zona de influencia, y no puede operar por sí o por interpósita persona unidades de franquicia o actividades que sean competitivas. Las partes pueden limitar o excluir la exclusividad.

Respecto al art. 1518, éste establece cláusulas de uso común en el contrato de franquicia, las cuales serán operativas sólo en aquellos casos en que así se haya expresamente previsto por las partes⁸. A su vez, el art. 1519 establece las cláusulas que se considerarán nulas en caso de incorporarse a dicho contrato, por haber considerado el legislador que podrían lesionar gravemente los derechos del franquiciado⁹.

Respecto a la responsabilidad en materia laboral, el art. 1520 establece en forma tajante la ausencia total de responsabilidad entre franquiciante y franquiciado, zanjando de esa manera la discusión doctrinaria y jurisprudencial existente hasta la sanción y entrada en vigencia del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. Así, dispone que la relación entre ambas partes es meramente comercial, no existiendo entre ellas ningún tipo de relación laboral, así como tampoco entre cada una de las partes y los empleados de la otra. Asimismo, la última parte del artículo dispone que el franquiciado debe indicar claramente su independencia frente al franquiciante en todos sus documentos comerciales, sin afectar el contenido y unidad propios del contrato de franquicia, a fin de evitar confusiones y la eventual aplicación de la llamada teoría de la apariencia¹⁰.

⁸ **ARTÍCULO 1518.- Otras cláusulas.** Excepto pacto en contrario:

- a. el franquiciado no puede ceder su posición contractual ni los derechos que emergen del contrato mientras está vigente, excepto los de contenido dinerario. Esta disposición no se aplica en los contratos de franquicia mayorista destinados a que el franquiciado otorgue a su vez subfranquicias, a esos efectos. En tales supuestos, debe contar con la autorización previa del franquiciante para otorgar subfranquicias en las condiciones que pacten entre el franquiciante y el franquiciado principal;
- b. el franquiciante no puede comercializar directamente con los terceros, mercaderías o servicios comprendidos en la franquicia dentro del territorio o zona de influencia del franquiciado;
- c. el derecho a la clientela corresponde al franquiciante. El franquiciado no puede mudar la ubicación de sus locales de atención o fabricación.

⁹ **ARTÍCULO 1519.- Cláusulas nulas.** No son válidas las cláusulas que prohíban al franquiciado:

- a. cuestionar justificadamente los derechos del franquiciante mencionado en el artículo 1512, segundo párrafo;
- b. adquirir mercaderías comprendidas en la franquicia de otros franquiciados dentro del país, siempre que éstos respondan a las calidades y características contractuales;
- c. reunirse o establecer vínculos no económicos con otros franquiciados.

¹⁰ **ARTÍCULO 1520.- Responsabilidad.** Las partes del contrato son independientes, y no existe relación laboral entre ellas. En consecuencia:

- a. el franquiciante no responde por las obligaciones del franquiciado, excepto disposición legal expresa en contrario;
- b. los dependientes del franquiciado no tienen relación jurídica laboral con el franquiciante, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre fraude laboral;
- c. el franquiciante no responde ante el franquiciado por la rentabilidad del sistema otorgado en franquicia.

El art. 1521 hace responsable al franquiciante por los daños en el sistema de negocios, que provoque daños al franquiciado, y que no sean causados por negligencia o dolo de éste último. Esta disposición deviene en redundante, ya que del propio contenido y espíritu del contrato de franquicia se desprende la existencia de tal responsabilidad en cabeza del franquiciante, sin que fuera necesaria la existencia de una norma legal expresa que así lo dispusiera¹¹.

En cuanto a la extinción del contrato, el art. 1522 contempla varios supuestos. En primer lugar, considera la extinción por muerte en caso de que las partes sean personas físicas. En segundo lugar, dispone que, salvo los casos especiales comentados supra, este tipo de contratos no puede darse por finalizado hasta tanto se hayan cumplido tres años de su celebración, caso contrario deberá abonarse la regalía correspondiente hasta el cumplimiento de dicho plazo. Establece asimismo el art. bajo análisis los plazos de preaviso que deben respetarse en caso de que alguna de las partes desee rescindir el contrato celebrado¹².

El franquiciado debe indicar claramente su calidad de persona independiente en sus facturas, contratos y demás documentos comerciales; esta obligación no debe interferir en la identidad común de la red franquiciada, en particular en sus nombres o rótulos comunes y en la presentación uniforme de sus locales, mercaderías o medios de transporte.

¹¹ **ARTÍCULO 1521.- Responsabilidad por defectos en el sistema.** El franquiciante responde por los defectos de diseño del sistema, que causan daños probados al franquiciado, no ocasionados por la negligencia grave o el dolo del franquiciado.

¹² **ARTÍCULO 1522.- Extinción del contrato.** La extinción del contrato de franquicia se rige por las siguientes reglas:

- a. el contrato se extingue por la muerte o incapacidad de cualquiera de las partes;
 - b. el contrato no puede ser extinguido sin justa causa dentro del plazo de su vigencia original, pactado entre las partes. Se aplican los artículos 1084 y siguientes;
 - c. los contratos con un plazo menor de tres años justificado por razones especiales según el artículo 1516, quedan extinguidos de pleno derecho al vencimiento del plazo;
 - d. cualquiera sea el plazo de vigencia del contrato, la parte que desea concluirlo a la expiración del plazo original o de cualquiera de sus prórrogas, debe preavisar a la otra con una anticipación no menor de un mes por cada año de duración, hasta un máximo de seis meses, contados desde su inicio hasta el vencimiento del plazo pertinente. En los contratos que se pactan por tiempo indeterminado, el preaviso debe darse de manera que la rescisión se produzca, cuando menos, al cumplirse el tercer año desde su concertación. En ningún caso se requiere invocación de justa causa. La falta de preaviso hace aplicable el artículo 1493.
- La cláusula que impide la competencia del franquiciado con la comercialización de productos o servicios propios o de terceros después de extinguido el contrato por cualquier causa, es válida hasta el plazo máximo de un año y dentro de un territorio razonable habida cuenta de las circunstancias.

En cuanto a las disposiciones finales respecto a este tipo de contratos, el art. 1523 establece que la existencia o celebración de un contrato de franquicias no puede, por sí misma, considerarse una violación a los pactos de no competencia¹³. El art. 1524, por su parte, hace extensible las disposiciones relativas al contrato de franquicia a las franquicias comerciales y a las sub-franquicias¹⁴.

5. Diferencias entre el Contrato de Franquicia y Otros Contratos

5.1. Diferencias con la Locación de Servicios

La locación de servicios ha sido definida por el Dr. Agliano (1981; pág. 154) como la "obligación de prestar un servicio o trabajo personal a otra persona, la que debe pagar en retribución a este servicio un precio cierto y en dinero". La persona que presta el servicio se denomina locador, mientras el que abona el precio es llamado locatario. El nuevo Código Civil y Comercial define la locación de obra y la locación de servicios en el art. 1251 sin modificaciones sustanciales a los conceptos ya manejados por la doctrina en base al Código de Vélez.

El contrato de franquicia, en cambio, no tiende a la realización de un servicio a favor de ninguna de las partes, sino que su objeto es puramente comercial y tendiente al establecimiento de una unidad negocial en base a los conocimientos transmitidos por el franquiciante al franquiciado.

¹³ **ARTÍCULO 1523.- Derecho de la competencia.** El contrato de franquicia, por sí mismo, no debe ser considerado un pacto que limite, restrinja o distorsione la competencia.

¹⁴ **ARTÍCULO 1524.- Casos comprendidos.** Las disposiciones de este Capítulo se aplican, en cuanto sean compatibles, a las franquicias industriales y a las relaciones entre franquiciante y franquiciado principal y entre éste y cada uno de sus subfranquiciados.

5.2. Diferencias con la Locación de Obra

Según lo ha definido el Dr. Agliano (1981; pág. 154), la locación de obra "se caracteriza por la obligación del locador de realizar una obra a favor del locatario". Un ejemplo de ello es la obligación que asume un artista para realizar una obra determinada, o un albañil que es contratado para levantar una medianera, etc. Se diferencia de la locación de servicios en que lo que se tiene en miras al momento de contratar es la obra terminada, no así el proceso por el cual se la realiza.

Se diferencia del contrato de franquicia en que en dicho contrato no se compromete la realización de una obra determinada a favor de ninguna de las partes, sino la transferencia del *Know How* por parte del franquiciante al franquiciado y el correlativo deber de éste último de aplicar correctamente el sistema de negocios indicado por aquel.

5.3. Diferencias con el Mandato

El nuevo Código Civil y Comercial de la Nación en su art. 1319 define al mandato como aquel contrato en virtud del cual una persona se obliga a realizar uno o varios negocios jurídicos en interés de otra¹⁵.

Como se observa de la definición brindada, la diferencia con el contrato de franquicia es evidente, por cuanto ésta no importa la realización de negocios jurídicos en interés de otra persona, sino que cada una de las partes actúan en interés propio. El franquiciante persigue la expansión de su marca o negocio, mientras que el franquiciado aprovecha la experiencia y conocimientos brindados por aquél.

¹⁵ **ARTÍCULO 1319.- Definición.** Hay contrato de mandato cuando una parte se obliga a realizar uno o más actos jurídicos en interés de otra.

El mandato puede ser conferido y aceptado expresa o tácitamente. Si una persona sabe que alguien está haciendo algo en su interés, y no lo impide, pudiendo hacerlo, se entiende que ha conferido tácitamente mandato. La ejecución del mandato implica su aceptación aun sin mediar declaración expresa sobre ella.

6. Conclusiones Parciales

Es innegable la enorme importancia que el contrato de franquicia ha tenido para la evolución de los negocios a nivel mundial, tanto local como internacional. Dicha figura ha permitido que el éxito conseguido por una empresa o empresario particular sea replicado innumerables veces alrededor del planeta, permitiendo así la llegada de un servicio o producto ya conocido y de buena calidad a los consumidores, beneficiando al mismo tiempo al franquiciante y al franquiciado en cuanto a sus ingresos económicos.

Respecto a la actual regulación normativa con la que cuenta el contrato de franquicia, es indudable que la misma era sumamente necesaria, a los fines de evitar los inconvenientes que la mera aplicación de los usos y costumbres en materia contractual puede traer aparejada. Sin embargo, es reprochable el hecho de que haya pretendido el legislador normar sobre materia laboral dentro de la sección destinada a la regulación del contrato de franquicia, dado que la norma contenida en el art. 1520 probablemente traiga aparejados más dolores de cabeza a los Tribunales, debido a su interpretación y aplicación, que soluciones.

CAPÍTULO II

LA SUBORDINACIÓN LABORAL

1. El Contrato Laboral. Concepto

La definición de contrato de trabajo ha sido establecida por la normativa legal vigente en nuestro país, a través de lo dispuesto en el art. 21 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo¹⁶. Asimismo, dicha ley distingue entre lo que es el contrato de trabajo y la relación de trabajo propiamente dicha¹⁷.

La definición brindada por la propia ley, al establecer que " Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación (...)", consagra el principio de la primacía de la realidad, el cual deberá primar al momento de tener que determinarse si existe o no un contrato de trabajo entre las partes.

En lo que respecta a su conceptualización doctrinaria, el Dr. Fernández Madrid (2000; pág. 657) ha expresado que el contrato de trabajo es

"aquel por el cual una persona física (trabajador) compromete su trabajo personal en favor de otra, física o jurídica (empleador), por cuenta y riesgo de ésta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución".

En cuanto a las partes intervinientes en este contrato, quien realiza o ejecuta las obras, actos o servicios es denominado trabajador o empleado, mientras que quien abona la remuneración correspondiente es llamado empleador. El trabajador o empleado debe ser siempre una persona física, atendiendo al carácter personal e intransferible de la relación laboral, mientras que nada obsta a que el empleador sea una persona física o una persona jurídica.

¹⁶ **ARTÍCULO 21.- Contrato de trabajo.** Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

¹⁷ **ARTÍCULO 22. — Relación de trabajo.** Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Asimismo, se consagra la propia LCT la existencia de una dependencia o subordinación, del trabajador hacia el empleador, el cual constituye la nota tipificante del contrato de trabajo.

2. La Subordinación o Dependencia Laboral

La LCT no ha definido en ninguno de sus artículos lo que debe entenderse por relación de dependencia, pese a que es ello lo que tipifica al contrato de trabajo y permite distinguirlo de otras figuras jurídicas.

Sin embargo, la determinación de la existencia de una relación laboral (y por consiguiente, de un contrato laboral), puede ser realizada en atención a diversas pautas o notas características que tanto la doctrina como la jurisprudencia nacional se han encargado de ir delineando a lo largo del tiempo. Tradicionalmente se acepta la distinción entre tres tipos de subordinación, que tal como expresa el Dr. Etala (2011; pág. 102), "se presentan con diferentes grados de intensidad, según las características que de la relación que se anuda entre las partes, las tareas que despliega quien presta el servicio y la actividad en que la vinculación se desarrolla".

2.1. Distintos Tipos de Subordinación Laboral

a. Dependencia Jurídica

Se manifiesta esta subordinación, principalmente, en tres circunstancias:

- el trabajador se encuentra sujeto a la dirección por parte del empleador (arts. 65 y 66 LCT);
- el trabajador debe cumplir las órdenes que el superior le importa, en el momento en que le son realizadas (art. 86 LCT);
- el empleador posee potestad disciplinaria sobre el trabajador

Asimismo, al decir del Dr. Etala (2011), dicha dependencia también se ve manifestada en la posibilidad con la que cuenta el empleador de sustituir al trabajador por su propia voluntad y cuando así lo creyera conveniente, así como en la obligación del trabajador de someterse a los lineamientos brindados por aquél en cuanto al desempeño de sus tareas (horarios, lugar de trabajo, etc.). Según lo expresado por el autor mencionado supra, la jurisprudencia nacional ha entendido que este tipo de subordinación constituye el dato esencial del contrato de trabajo;

b. Dependencia Económica

El art. 21 de la LCT da cuenta de este tipo de subordinación al indicar que los actos, obras o servicios que el trabajador realiza los hace en "favor de la otra". Al decir del Dr. Etala (2011; pág. 103), "se identifica con el trabajo por cuenta ajena, es decir, el trabajador presta los servicios en beneficio o provecho de otro, quien asume los riesgos del negocio o empresa". Por lo tanto, se entiende que el trabajador no participa (normalmente) en las pérdidas (llamado también principio de ajenidad o indemnidad).

c. Dependencia Técnica

Se manifiesta en la facultad que posee el empleador de dirigir las tareas del trabajador, suplantando su voluntad, y en la correlativa obligación que pesa en cabeza de éste de ajustarse a las modalidades y procedimientos establecidos por aquél para la producción de bienes o servicios que hacen a su actividad negocial.

2.2. Alcances y Límites de la Subordinación Laboral

La subordinación laboral se encuentra circunscripta a la relación de trabajo propiamente dicha, por lo que será ésta la que determine su alcance y contenido, debiendo juzgarse en cada caso concreto acerca de su razonabilidad y extensión.

En cuanto a los límites aplicables a la dependencia en materia laboral, éstos estarán determinados por los principios del derecho, tanto específicos de la materia como aquellos generales del derecho. Así, serán en general aplicables los principios de *buena fe, razonabilidad, no discriminación, in dubio pro operario, etc.* en todos los casos, agregándose respecto de la dependencia económica el principio de *igual remuneración por igual tarea*.

2. 3. Los Principios del Derecho Laboral y la Subordinación Laboral

Al decir del Dr. Rodríguez Mancini (2004; pág. 50), los principios del derecho laboral son "las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico-laboral, que extienden su eficacia no sólo al momento de formación del régimen regulador de las relaciones laborales, sino también en la etapa de exigibilidad de los derechos".

Dichos principios no son necesariamente diferentes o ajenos a todo el ordenamiento jurídico en su conjunto, sino que en materia laboral alcanzan una dimensión particular, que no necesariamente se ve reflejada en otras disciplinas legales.

a. El Principio Protectorio y la Subordinación Laboral

El Principio Protectorio se encuentra consagrado en el texto constitucional en el art. 14 bis, incorporado por la reforma constitucional de 1949¹⁸. El Dr. Rodríguez Mancini (2004; pág. 51) expresa que dicho principio "constituye una técnica para impedir que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad como persona humana, más expuesta esa circunstancia jurídica y socio-económica".

¹⁸ **ARTÍCULO 14 bis.**- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. (...)

El Dr. Fernández Madrid (1992) entiende que el principio protectorio constituye el núcleo básico de la tutela en materia laboral, y que de él se desprende el resto de los principios aplicables a la materia (*in dubio pro operario*, aplicación de la norma más beneficiosa, irrenunciabilidad de derechos, ajenidad, etc.).

Siguiendo lo expresado por el Dr. Rodríguez Mancini (2004), puede conceptualizarse cada principio derivado del principio protectorio de la siguiente manera:

a. In dubio pro operario, el cual se aplica en caso de duda frente a la interpretación de una norma, en cuyo caso deberá aplicarse aquella que resulte más favorable para el trabajador;

b. aplicación de la norma más beneficiosa, que determina que en el caso de que se verifique una colisión de normas aplicables a una situación particular, siempre deberá optarse por aquella que sea más favorable para con el trabajador;

c. irrenunciabilidad de derechos; que implica la imposibilidad que pesa sobre el empleado de renunciar a aquellos derechos establecidos por ley a su favor. Esto implica que la LCT constituye un marco de regulación mínimo que deberá ser siempre respetado al momento de celebrarse un contrato de trabajo y durante la vigencia, pudiendo ampliarse los derechos por ella establecida mas nunca disminuirlos, bajo sanción de nulidad;

d. ajenidad (indemnidad) respecto al riesgo empresario; el cual refleja la no participación del trabajador dentro de lo que se considera riesgo empresario. Es decir, en su no participación en las ganancias ni en las pérdidas producto de la actividad comercial de la patronal;

e. subsistencia de la condición más favorable; el cual se refiere a la permanencia de aquellas situaciones o condiciones (de hecho) que sean más favorables al trabajador, no pudiendo éstas ser variadas por la sola voluntad del empleador

f. no discriminación; que implica que todos los trabajadores bajo un mismo empleador deberán ser tratados de la misma forma y contar con los mismos derechos. Debe advertirse que no se trata de una igualdad de trato genérica, sino de una igualdad entre iguales, por lo que

pueden efectuarse ciertas discriminaciones en virtud de la categoría o escalafón laboral dentro de la empresa. Lleva implícito la máxima que establece *igual remuneración por igual tarea*;

g. facilitación de las pruebas procesales (es decir, las presunciones en materia laboral); que hace referencia a las presunciones legales en materia laboral que buscan facilitar la prueba para el trabajador en caso de que se suscite un conflicto judicial, atendiendo a su situación de inferioridad frente al poder de la patronal

Tal como se ha expuesto supra, es dable reiterar que la subordinación laboral se encuentra firmemente limitada por estos principios, los que, junto a los principios generales del derecho, constituyen un muro infranqueable establecido por el legislador en favor de la tutela del trabajador.

b. El Principio de la Primacía de la Realidad y la Subordinación Laboral

La subordinación (jurídica, económica y técnica) en la que se encuentra el trabajador frente a su empleador puede no siempre estar correctamente reflejada en aquellos documentos que plasman la existencia de la relación laboral entre ambas partes (contrato laboral, registraciones frente a la AFIP y ANSES, etc.).

Asimismo, se tiene en cuenta la posibilidad de que exista en el trabajador el llamado *temor reverencial*, el cual lo colocaría en una situación desventajosa o de desigualdad frente al poder de la patronal. Dicha situación podría llevar a abusos por parte del empleador, permitiéndole disfrazar o enmascarar situaciones laborales en detrimento de los derechos de sus empleados.

Por lo tanto, en materia laboral se tiende a la primacía de los hechos por sobre las formalidades utilizadas, lo que constituye el llamado Principio de la Primacía de la Realidad.

El Dr. Rodríguez Mancini (2004; pág. 57) ha expresado que dicho principio se ve reflejado

"en la imperatividad del tipo legal del contrato y de la relación de trabajo como derivación del principio protectorio, pero aún con mayor amplitud incluye la desestimación de todo lo que implique privar al trabajador de la protección que le conceden las normas laborales por cualquier medio de simulación o fraude a la ley laboral , y numerosas disposiciones especiales preventivas del fraude y de la simulación".

Por lo tanto, y de acuerdo a lo expresado, este principio busca evitar la utilización de figuras legales como ropaje jurídico para disfrazar situaciones de índole laboral, mediante las cuales se intenta burlar los derechos del trabajador y vulnerar el espíritu de la ley.

3. Conclusiones Parciales

Si bien es cierto que en el texto escrito de la LCT no se ha legislado en materia expresa sobre lo que es y que abarca la subordinación laboral, la doctrina y la jurisprudencia se han encargado de ello de manera harto suficiente.

Como ya se ha expresado, resulta evidente que la subordinación jurídica es la que tipifica y determina la existencia de una relación laboral entre dos partes, lo cual es de gran importancia para determinar si hay o no solidaridad laboral entre dos o más presuntos empleadores, tal como se desarrollará en el capítulo siguiente.

Asimismo, es innegable la importancia que poseen los principios laborales respecto a la subordinación laboral, ya que no sólo sirven de valla infranqueable respecto a los abusos de la patronal y protegiendo al trabajador, sino que muchas veces sirven para desenmascarar situaciones en las que se ha querido evitar o atenuar las disposiciones legales establecidas por el ordenamiento jurídico en favor de los trabajadores.

CAPÍTULO III

LA SOLIDARIDAD LABORAL

1. Concepto

La LCT trata el tema de la solidaridad laboral en los arts. 29 a 31, pero sin definir que debe entenderse por aquella. Por lo tanto, se hace necesario recurrir al derecho común a fin de poder brindar un concepto adecuado de solidaridad.

El Código de Vélez regulaba las obligaciones solidarias a partir del art. 699 de dicho ordenamiento. Conceptualmente, se trataba de aquellas obligaciones con pluralidad de sujetos en cualquiera de sus polos (activo o pasivo), y en las cuales cualquier acreedor podía exigir a cualquier deudor el cumplimiento íntegro de la prestación¹⁹. Tal como lo expresan los Dres. Pizarro y Vallespinos (1999; pág. 563), lo que distingue o tipifica a este tipo de obligación es

¹⁹ **Art. 699 (Código de Vélez).** La obligación mancomunada es solidaria, cuando la totalidad del objeto de ella puede, en virtud del título constitutivo o de una disposición de la ley, ser demandada por cualquiera de los acreedores o a cualquiera de los deudores

"la estructura que asume el elemento vínculo jurídico, que hace surgir una suerte de frente común de acreedores y deudores".

Dicho ordenamiento establecía que la solidaridad en las obligaciones podía surgir de la voluntad de las partes, de la voluntad del legislador, de una disposición de última voluntad o incluso de una disposición judicial²⁰.

Es dable aclarar que, si bien el art. 700 posibilitaba la determinación de la solidaridad por vía jurisprudencial, una sentencia no podría haberse nunca constituido en fuente válida de aquella dado el carácter intrínsecamente declarativo que dichas resoluciones poseen. Al decir de los Dres. Pizarro y Vallespinos (1999; pág. 571) "las sentencias judiciales no crean formalmente derechos: simplemente se limitan a reconocerlos y a declarar su existencia a la fecha de la traba de la litis". De allí se desprende que "la sentencia no hace otra cosa que declarar judicialmente la existencia de la solidaridad cuya fuente será, en todos los casos, la voluntad o la ley".

Asimismo, disponía en su art. 701 que la solidaridad jamás se presume, debiendo estar expresamente pactada por las partes o surgir en forma inequívoca de la ley²¹.

El Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación ha legislado sobre la solidaridad a partir de su art. 827. Mantiene el concepto que ya había brindado Vélez en su Código, aunque precisando el hecho de que la misma sólo puede existir en aquellas obligaciones que cuenten con multiplicidad de sujetos en cualquiera de sus polos²².

²⁰ **Art. 700 (Código de Vélez).** Las solidaridad puede también ser constituida por testamento, por decisión judicial, que tenga fuerza de cosa juzgada, o puede resultar de la ley respecto de los deudores.

²¹ **Art. 701 (Código de Vélez).** Para que la obligación sea solidaria, es necesario que en ella esté expresa la solidaridad por términos inequívocos, ya obligándose "in solidum", o cada uno por el todo, o el uno por los otros, etcétera, o que expresamente la ley la haya declarado solidaria.

²² **Art. 827 (Nuevo Código CyC).- Concepto.** Hay solidaridad en las obligaciones con pluralidad de sujetos y originadas en una causa única cuando, en razón del título constitutivo o de la ley, su cumplimiento total puede exigirse a cualquiera de los deudores, por cualquiera de los acreedores.

Con respecto a las fuentes que pueden dar nacimiento a la solidaridad en las obligaciones, el art. 828 del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación²³ ha establecido que la solidaridad no se presume y que sólo puede surgir la ley o el título constitutivo de la obligación, eliminando de esa forma el error conceptual que surgía del antiguo art. 700 del Código de Vélez.

1.1. Caracteres de las obligaciones solidarias

Para que exista solidaridad, es necesario que se verifiquen los siguientes caracteres o elementos:

a. Pluralidad de sujetos. Dado que la solidaridad es una especie de mancomunación es requisito sine qua non que exista multiplicidad en alguno de sus polos, o en ambos a la vez;

b. Unidad de objeto. Dado que cualquiera de los deudores debe el todo a requerimiento de cualquiera de los acreedores, es lógico que el objeto deba ser único e idéntico para todos ellos. De lo contrario, se estaría frente a multiplicidad de obligaciones, mas no frente a una obligación solidaria;

c. Causa única. Es menester que los diferentes vínculos que unen a deudores y acreedores provengan de una causa fuente común, dado que la existencia de una pluralidad de causas generadoras conduciría en forma inexorable a la existencia de varias obligaciones independientes y distintas;

d. Exigibilidad íntegra de la prestación. Es requisito tipificante de este tipo de obligaciones que el total de la prestación pueda ser exigido por cualquiera de los acreedores a cualquiera de los deudores, y correlativamente, que el pago hecho por cualquiera de los codeudores a cualquiera de los coacreedores extinga en forma total la obligación;

²³ **Art. 828 (Nuevo Código CyC).- Fuentes.** La solidaridad no se presume y debe surgir inequívocamente de la ley o del título constitutivo de la obligación.

e. Carácter expreso de la solidaridad. Tal como se ha señalado supra, la solidaridad jamás se presume, debiendo surgir ésta de la ley o de la voluntad de las partes en forma inequívoca.

1.2. Tipos de Solidaridad

La solidaridad puede ser:

a. Activa, es decir, aquella en la que existe una pluralidad de sujetos en el polo activo (acreedores), frente a un solo sujeto en el polo pasivo (deudor). En este supuesto, el deudor se libera de la obligación efectuando el pago de la prestación a cualquiera de los acreedores;

b. Pasiva, que es aquella en la cual la pluralidad se encuentra en la faz pasiva de la obligación, existiendo un sólo sujeto acreedor. Aquí, el acreedor puede exigir a cualquiera de los deudores el cumplimiento íntegro de la prestación que le es adeudada²⁴. Este tipo de solidaridad beneficia en gran medida al acreedor, ya que ante el supuesto de insolvencia de alguno o algunos de sus codeudores solidarios, podrá cobrarle a cualquiera de los otros obligados en forma indistinta;

c. Mixta, que es la que presenta multiplicidad de sujetos en ambos polos de la obligación en forma simultánea.

1.3. Particularidades de la Solidaridad en materia Laboral

Siguiendo a los Dres. Rainolter y García Vior (2008), puede afirmarse que la solidaridad en materia laboral presenta algunas particularidades o matices respecto a la solidaridad del derecho común, en virtud las características especiales que hacen a dicha rama del derecho. Así, es dable destacar que en materia laboral la solidaridad presenta los siguientes caracteres:

a. Se trata siempre de una solidaridad pasiva establecida en favor del trabajador;

²⁴ **Art. 833 (Nuevo Código CyC)- Derecho a cobrar.** El acreedor tiene derecho a requerir el pago a uno, a varios o a todos los codeudores, simultánea o sucesivamente.

b. Su origen es siempre de fuente legal;

c. La solidaridad entre los codeudores no surge de un interés común entre ellos, sino de la especial relación que los vincula entre sí

2. Interposición y Mediación. El artículo 29 de la LCT²⁵

El primer y segundo párrafo del art. 29 de la LCT contempla la figura de la interposición, la cual se produce, al decir del Dr. Etala (2011; pág. 161), en "el caso del contratista de mano de obra que suministra trabajadores a otras empresas (usuarias)". En dicho supuesto, tanto la empresa usuaria como la que suministra la mano de obra serán consideradas solidariamente responsables de las obligaciones laborales emergentes de las leyes laborales y de la seguridad social.

La empresa que suministra la mano de obra contrata a los trabajadores para proporcionarlos a la empresa usuaria. Por lo tanto, la ley los considera empelados directos de esta última, que será responsable de todas y cada una de las obligaciones laborales impuestas por el ordenamiento legal a cualquier empleador.

La interposición debe distinguirse de la intermediación, figura aplicable a las llamadas agencias de colocación o de selección de personal. En estos casos dichas empresas brindan a las empresas usuarias un servicio de búsqueda de personal, asegurando la elección del trabajador más adecuado para el puesto vacante. Es decir, sólo actúan como nexo entre la empresa usuaria y el trabajador seleccionado.

²⁵ **Art. 29 (LCT).- Interposición y mediación. Solidaridad.** 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 tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.

El segundo párrafo del artículo bajo análisis establece la inoponibilidad al trabajador de los contratos celebrados entre la empresa usuaria y la empresa proveedora de mano de obra, a los fines de evitar que con la celebración de acuerdos entre particulares se burlen las disposiciones de orden público pertenecientes al ámbito laboral. Se busca así evitar que se configure, mediante la interposición del llamado *hombre de paja*, el fraude laboral previsto por el art. 14 de la LCT.

3. Subcontratación y Delegación. El artículo 30 de la LCT

El art. 30 de la LCT dispone la solidaridad entre quienes cedan el establecimiento o explotación que poseen a su nombre, o contraten o subcontraten trabajos o servicios que se correspondan con la actividad normal y específica propia de su actividad, con sus cesionarios, contratistas o subcontratistas por las obligaciones laborales respecto del personal que éstos ocuparen en la realización de las mencionadas tareas²⁶.

En cuanto a lo que debe entenderse por contratista, los Dres. López, Centeno y Fernández Madrid (1987; pág. 363) entienden que es "alguien que formaliza con otro un contrato de empresa (locación de obra) por el cual toma a su cargo una obra o tarea o parte de ella".

²⁶ **Art. 30. (LCT).- Subcontratación y delegación. Solidaridad.** Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

El Dr. Etala (2011) considera que el mencionado artículo hace referencia a empresas reales, dado que la figura del llamado *hombre de paja* se encuentra contemplada en el art. 29 de la LCT. Sin embargo, no es posible ignorar que en muchas ocasiones se utiliza la contratación, subcontratación y la cesión a las que este artículo hace referencia, como forma de vulnerar los derechos de los trabajadores, encubriendo las relaciones laborales existentes entre el principal y los empelados de subempresas.

Respecto a la expresión *actividad normal y específica del establecimiento* utilizada por la norma, puede afirmarse que es aquella actividad que es desarrollada en forma habitual y con cierta permanencia en el tiempo. Es decir, aquella que se encuentra íntimamente relacionada con el logro de los fines de la empresa a través de la unidad técnica o de ejecución mencionada por el art. 6 del mismo ordenamiento legal²⁷. Al respecto, el Dr. Etala (2011; pág. 177) señala que dicha actividad es "la referida al proceso normal de producción de bienes o servicios, debiendo, en consecuencia, descartarse la actividad accidental, accesorio o concurrente".

El principal se encuentra obligado, además, a exigir a su cesionario, contratista o subcontratista el cumplimiento de los recaudos establecidos por la segunda parte del artículo bajo análisis, en forma personal e indelegable. Si así no lo hiciera y se verificare el incumplimiento de alguno de dichos requisitos, el principal será solidariamente responsable con aquellos por las obligaciones laborales que sean consecuencia de los trabajos o servicios realizados en virtud de las mencionadas cesiones, contrataciones o subcontrataciones.

Debe tenerse presente que la solidaridad a la que refiere este artículo sólo se aplicará en aquellos supuestos en los cuales la cesión, contratación o subcontratación se halla llevado a cabo con empresas reales (existentes), dado que de lo contrario se aplicaría la responsabilidad directa en virtud del art. 14 de la LCT.

²⁷ **Art. 6 (LCT).- Establecimiento.** Se entiende por "establecimiento" la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

4. Empresas Subordinadas o Relacionadas. El artículo 31 de la LCT

El art. 31 de la LCT ha establecido la existencia de responsabilidad solidaria entre todas aquellas empresas que conformen un conjunto económico de carácter permanente, aún cuando ellas gozaren de personalidad jurídica propia, en todos aquellos casos en que se haya obrado de manera fraudulenta o temeraria²⁸. Dicha responsabilidad se extenderá a las obligaciones laborales y de la seguridad que cada una de ellas tuviese respecto a sus trabajadores.

Al respecto, el Dr. Etala (2011; pág. 196) entiende que, si bien cada miembro del grupo es un ente separado y autónomo en relación al resto, "los lazos entre el grupo económico y sus miembros se refuerzan a punto tal de constituir una sola y misma empresa". Por lo tanto, se desprende de tal razonamiento que el verdadero empleador es el grupo en su conjunto.

Como se ha expresado supra, la solidaridad en materia laboral que contempla este artículo no se basa en la pertenencia a un grupo económico, sino que es requisito sine qua non que se configure alguno de los dos supuestos establecidos por la norma, a saber:

a. *Que hayan mediado maniobras fraudulentas:* es decir, que hayan existido maquinaciones o se hayan elaborado artificios con la finalidad de eludir las obligaciones legales o de la seguridad social en perjuicio de los trabajadores. Tal situación se verificaría en aquellos supuestos en que se haga aparecer a los trabajadores como empleados de una empresa del grupo en la que no prestan servicios realmente, a los fines de sustraerse de la aplicación de un CCT más oneroso para el empleador;

²⁸ **Art. 31 (LCT).- Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.** Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

b. Que haya mediado conducción temeraria: que se refiere a la conducción o manejo reprochable del conjunto económico en forma dolosa.

5. La Nulidad por Fraude Laboral

Mediante el art. 14 de la LCT el legislador buscó sancionar a aquellos empleadores que pretenden sustraerse de las obligaciones laborales y de la seguridad social impuestas por la ley. Así, dicho artículo establece que serán considerados nulos todos aquellos contratos que hayan sido celebrados mediante simulación o fraude a la ley, quedando en forma automática regidos por la LCT²⁹.

Dos son los supuestos de aplicación de este artículo y la sanción de nulidad correspondiente:

a. Simulación ilícita: en este caso, y tal como lo expresa el Dr. Etala (2011), lo que se busca es disfrazar la relación laboral existente entre las partes, otorgándole un ropaje jurídico distinto al que debería utilizarse, con el propósito de ocultar dicha relación laboral, sustrayéndola del conocimiento de los órganos de control;

b. Fraude a la ley: el cual se configura mediante la sustracción total de un sujeto a sus obligaciones laborales, generalmente mediante la utilización de una simulación ilícita. En este sentido, el Dr. Etala (2011) considera que dentro de este supuesto la interposición de persona, el llamado *hombre de paja*, mediante el cual el verdadero empleador aparece ajeno a la relación laboral por haberse constituido ésta entre un tercero y el trabajador.

²⁹ **Art. 14 (LCT).- Nulidad por fraude laboral.** Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

6. El art. 1520 del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. Análisis

Si bien se mencionó lo dispuesto por el art. 1520 del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación en el Capítulo, se hace necesario retomar aquí la cuestión, dada la relación que dicha norma posee con las disposiciones contenidas en la LCT.

El artículo bajo análisis ha pretendido zanjar la discusión doctrinaria que existía hasta el momento respecto a la responsabilidad en materia laboral que podría caberle al franquiciante respecto de los trabajadores del franquiciado.

Con la sanción del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación dicha cuestión quedó, en principio, resuelta. El inc. b de la norma bajo estudio dispone la total ajenidad del franquiciante respecto a los dependientes del franquiciado y, por lo tanto, de las obligaciones laborales que existiesen entre ellos. Sin embargo, el mismo inciso deja a salvo la aplicación de las normas sobre fraude laboral.

Es dable concluir, en consecuencia, que ,más allá de lo dispuesto por este artículo, podrán aplicarse no sólo las normas relativas al fraude laboral (art. 14 LCT), sino también los supuestos de solidaridad laboral contemplados por los arts. 29, 30 y 31 de la LCT.

Respecto a lo dispuesto en el último párrafo del art. 1520 del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación respecto a los recaudos que debe tomar el franquiciado para evitar que pueda incurrirse en error respecto de su personalidad independiente y ajena a la del franquiciante, el incumplimiento de los mismos y la aplicación de la teoría de la apariencia podrían constituir indicio suficiente para la aplicación de las normas contenidas en la LCT respecto al fraude y solidaridad en materia laboral.

7. Conclusiones Parciales

La LCT ha tratado de manera pormenorizada lo relativo a la solidaridad laboral, buscando de esta manera evitar que se configure el fraude y/o la simulación laboral a la que se refiere el art 14 de dicho ordenamiento.

Sin embargo, y pese a la loable actividad legislativa, es evidente que siempre surgen nuevas formas de violar, o al menos atenuar, las disposiciones legales establecidas en favor de los trabajadores.

Al mismo tiempo, el art. 1520 del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, cuyo contenido pretendía zanjar lo relativo al tema de la solidaridad laboral entre franquiciante y franquiciado en cuanto a las obligaciones legales que este último tuviera con sus dependientes no ha resultado acertada. Si bien es cierto que el mencionado artículo dispone la ajenidad total del franquiciante respecto a las obligaciones laborales del franquiciado, debe tenerse en cuenta que dicha disposición podría colisionar con lo normado en el derecho del trabajo respecto al fraude y la solidaridad laboral si se hubiere utilizado a la franquicia como medio para evadir la aplicación de las normas contenidas en la LCT en perjuicio de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

1. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II - 31 de agosto de 2006. Autos “Díaz, Roberto c/ Pronto Wash S.A. y otro s/ despido”

La Cámara resolvió que procedía la solidaridad establecida en el art. 30 de la LCT en base a que el trabajador prestaba tareas en una playa de estacionamiento donde también se brindaba el servicio de lavado de autos con el sistema provisto por la empresa Pronto Wash S.A.

El Tribunal consideró que la figura (franquicia) se había visto desvirtuada, puesto que los eventuales franquiciados no habían aportado una estructura empresaria al negocio, siendo Pronto Wash SA no solo la dueña de los elementos dados en comodato a los franquiciados o minifranquiciados sino también la titular del permiso de uso y prestación de servicios que le concediera la firma que regenteaba la playa de estacionamiento para trabajar en su establecimiento. Por lo tanto, frente a terceros Pronto Wash SA asumió la responsabilidad del giro empresario.

Así, la Cámara determinó que no se trataba de dos contratos diferentes ni de dos empleadores, sino de uno solo de carácter plural que está integrado por dos personas jurídicas y, como la totalidad del objeto de las obligaciones laborales emergentes de ese único vínculo puede ser reclamado por el trabajador in solidum a cualquiera de ellas en virtud de las disposiciones contenidas en la LCT, es indudable que ambas debían responder en forma solidaria.

2. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala III - 26 de noviembre de 2008. Autos “Chazarreta, Héctor c/ Emparte S.R.L. y otros s/ despido”

En este caso, el Tribunal de primera instancia condenó solidariamente a las empresas Franquicias Argentinas S.A., Sólo Empanadas S.A. y EMPARTE S.R.L. por aplicación del art. 30 de la LCT, considerando que si bien EMPARTE S.R.L. asumió el rol de empleador del

demandante, las otras empresas eran solidariamente responsables de las obligaciones laborales emergentes de dicha relación en virtud de la aplicación del mencionado art. de la LCT.

Respecto a la apelación interpuesta por las demandadas, la Cámara resolvió dejar sin efecto la sentencia de primera instancia en cuanto a la solidaridad entre las empresas codemandadas, por considerar que el art. 30 de la LCT no es ni puede ser aplicable a un contrato comercial de franquicia. Al respecto, expresó que:

"no resulta aplicable el art. 30, pues en el contrato de franquicia no se cede un establecimiento ni se subcontrata la realización de obras o servicios que hagan a la actividad principal o accesoria del franquiciante, tampoco hay cesión de derechos y de obligaciones. Desde luego, esta figura se presta como otras al fraude laboral, pero no hay datos que permitan concluir que tal es el caso de autos, al menos entre el franquiciante y los trabajadores del franquiciado³⁰".

3. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII - 17 de mayo de 2007. Autos

"Serantes, Milagros Josefina Inés c/ Quiñones, Julio Héctor y otro s/ despido"

En autos se trató la situación de una empleada que trabajaba para una persona física quien era franquiciado, de la empresa Franquicias Argentinas SA, titular del nombre de fantasía Sólo Empanadas S.A. La empleada denunció una serie de irregularidades e incumplimientos en que incurriera su empleador, y realizó en la demanda el planteo de responsabilidad solidaria de Franquicias Argentinas SA en los términos del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La sala VII confirmó la sentencia de primera instancia que hacía lugar a la demanda y a la solidaridad entre ambos codemandados fundándose en que no veía razones para oponer los contratos de franquicia que suscribiera la franquiciante con la franquiciada, para apartarse del principio general contenido en el art. 30 de la L.C.T. Esto es así dado que dicha norma hace referencia a la actividad normal y específica propia del establecimiento. Por lo tanto, en el caso cabía analizar si la actividad de comercializar empanadas Solo Empanadas S.A., como la que

³⁰ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala III - 26 de noviembre de 2008. Autos "Chazarreta, Héctor c/ Emparte S.R.L. y otros s/ despido"

realizaba el primer codemandado, resultaba indispensable para el cumplimiento de los fines de la empresa Franquicias Argentinas S.A. o si, en cambio, se trata de una actividad que aunque no se prestara, no impediría alcanzar dichos fines. También se consideró que al realizar el análisis del art. 30 de la L.C.T. era necesario adentrarse específicamente en el aspecto del párrafo que está referido al tipo de trabajo o servicios llevados a cabo y que debe tratarse de "actividad normal y específica", propia del establecimiento, es decir, según la propia ley (art. 6 LCT), "la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de fines de la empresa, a través de una o más explotaciones". De acuerdo a lo expresado por la Cámara, habrá desarrollo de la actividad normal y específica propia del establecimiento cuando exista una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista; la actividad debe ser la que por su naturaleza, forma o magnitud se ajusta a las normas fijadas de antemano por la empresa cedente. Asimismo se consideró que la expresión utilizada por el legislador en el art. 30 de la LCT no hace referencia a que un empresario deba responder por los contratos de trabajo que celebren otras empresas con quienes establece contratos comerciales, pero sí está indicando que quedan aprehendidas las tareas que a primera vista parecen accesorias, pero que en realidad son engranajes imprescindibles para la obtención del objetivo empresario. La empresa es una unidad técnica de ejecución y toda actividad que coadyuva al funcionamiento ejecutivo y se orienta al fin queda comprendida.

Para concluir, la Cámara expresó que si el objeto de la franquiciante consiste en elaborar, producir, comercializar y distribuir alimentos para el consumo humano, por lo tanto no se trata de un empresario que "suministra a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución.". Por el contrario, la venta por terceros de los productos que ella elabora y de los que se reserva la posibilidad de "comercializar y distribuir" hace a su actividad propia y específica y al cumplimiento de ese objeto social para el cual fue creada la franquiciante.

4. *Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala III - 28 de febrero de 2007. Autos*

"Fernández Mirta Liliana c/ Aquino Marciana s/ despido"

La Cámara interviniente consideró que la figura de solidaridad en los términos del artículo 30 de la LCT debía imponerse en el presente caso, en virtud de que, si bien el objeto teórico de la franquicia implicaba "el uso de la marca, del material didáctico y de los programas de enseñanza", la parte actora había sido llevada por la franquiciada (Actuel S.R.L.) para "dictar cursos", lo que hacía a la actividad normal y específica del franquiciante.

Los argumentos vertidos consistieron en considerar que en el contrato de franquicia las dos partes son independientes una de otra, pues los franquiciados actúan en su propio nombre y a su propio riesgo, y el franquiciante no ejerce ningún control sobre los dependientes de aquél, cuando no tiene como actividad propia la efectiva venta del producto o la prestación del servicio, sino la instalación de la marca, el desarrollo de las técnicas operativas y de mercado, el establecimiento de prácticas uniformes y la vigilancia de su cumplimiento, que queda a cargo de los franquiciados. Todo esto, en el presente caso, se desvirtuaba dado que existían elementos que permitían concluir que la figura fue utilizada en fraude de los derechos de los dependientes del franquiciante. Asimismo es dable entender que la actividad desempeñada por la actora es una de las que se señalan como propias de la actividad normal y específica de la franquiciante, concretamente, el dictado de cursos de capacitación en cosmetología y medicina estética. Dichas actividades no se correspondían con el objeto del contrato de franquicia celebrado entre las partes, pues de éste surge que aquel era el uso de la marca, del material didáctico y de los programas de enseñanza, pero no el dictado de los cursos. Por ende, debido a que el mencionado dictado de cursos hace a la actividad normal y específica del franquiciante, la figura de solidaridad en los términos del artículo 30 de la LCT fue impuesta en el presente caso.

5. *Cámara Civil, Comercial y Laboral de Venado Tuerto - 1º de noviembre de 1999. Autos "Bongiorno, Victorino J. c/ Lynch, Patricio I. y otro, s/demanda laboral".*

En este caso, se resolvió sobre la demanda interpuesta por el Sr. Bongiorno, empleado del Sr. Lynch, contra éste y su franquiciante Massera S.A. (Helados Massera), en base al art. 30 de la LCT.

Entre el Sr. Lynch y Massera S.A. se había celebrado un contrato de franquicia comercial, por el cual el franquiciado se obligaba a montar un local comercial de acuerdo a las especificaciones brindadas por el franquiciante en cuanto a colores, distribución, comodidades, etc. Asimismo, se establecía que los productos comercializables por el franquiciado (helados) serían elaborados por la misma franquiciante y suministrados al franquiciado de acuerdo al contrato celebrado entre ambos. Asimismo, existían colores y modelos de indumentaria establecidos por Massera S.A., fijación de precio de venta al público, tamaño y volumen de los envases que se utilizarían, etc.

En este caso la Cámara resolvió haciendo lugar a la demanda sólo contra el Sr. Lynch, rechazando el reclamo en contra del codemandado, Massera S.A., entendiendo que no se había visto configurada en este caso la solidaridad emergente del art. 30 de la LCT.

6. *Conclusiones Parciales*

En nuestro país los Tribunales han sido, durante demasiado tiempo, reacios a utilizar las figuras contenidas en los arts. 29 a 31 de la LCT respecto a la solidaridad laboral, en virtud de haberse arrogado los magistrados en forma arbitraria el cuidado de la economía, sosteniendo que obrar de otra manera traería aparejado el caos económicos en nuestra Nación, siendo que su labor debiera ser la aplicación de la justicia y de la equidad.

Sin embargo, en los últimos años dicha situación se ha visto modificada en forma paulatina, comenzando a aceptarse la aplicación de los mencionados artículos, cumpliendo de esa forma con el espíritu de la ley y lo dispuesto por el art. 14 de la LCT.

Es cierto asimismo, que la aplicación de la solidaridad laboral debe hacerse en forma restrictiva, debiendo el demandante haber podido demostrar la existencia del fraude o la simulación ilícita entre franquiciante o franquiciado, ya que de lo contrario se produciría una situación de grave inseguridad jurídica que sería inaceptable. Por lo tanto, el magistrado interviniente deberá estudiar pormenorizadamente el hecho y las pruebas llevadas a su conocimiento, a fin de poder obrar con la justicia requerida para el desempeño de su labor.

CONCLUSIÓN

La aparición del contrato de franquicia y su posterior utilización a nivel global ha propiciado enormemente la expansión de los mercados, ya sean locales o a nivel internacional. A través de dicha figura contractual se ha posibilitado la llegada de productos y servicios a los consumidores en cualquier parte del globo, de una manera uniforme y con calidad o forma de atención aseguradas.

Al mismo tiempo, el contrato de franquicia permitió la expansión del negocio del franquiciante más allá de sus propios límites empresariales, mientras que también favoreció al franquiciado en cuanto a los conocimientos y técnicas (*know how*) ya probados que le eran transmitidos, y que le aseguraban, en gran medida, un porvenir exitoso en el mundo empresarial.

Sin embargo, en nuestro país, la celebración de dichos contratos abrió también la posibilidad a la evasión de las normas legales establecidas en favor de los trabajadores, disfrazando la realidad. Así, se hizo relativamente común el crear empresas fantasmas con las que se celebraba un contrato de franquicia con el simple objeto de liberarse o atenuar las obligaciones laborales que surgirían entre la empresa franquiciante y sus dependientes. De esta manera se lograban reducir costos en materia laboral, siendo el más común de los artificios utilizados el inscribir a los trabajadores en aquellos gremios o actividades cuyos Convenios Colectivos de Trabajo resultaban más económicos.

La normativa laboral, por su parte, ha procurado evitar que dichas situaciones se vean configuradas, a través de los arts. 14 y 29 a 31 de la LCT. El art. 14 dispone de manera tajante la nulidad de aquellas relaciones laborales que sean fraudulentas o resultado de una simulación ilícita, aplicándoseles a las mismas las normas contenidas en la LCT en cuanto correspondieren. Asimismo, se establece la solidaridad laboral entre empleadores en caso de configurarse algunos de los supuestos contenidos en los arts. 29 a 31 de la LCT. De esta manera, el legislador ha intentado desalentar dichas prácticas por parte de la patronal, lo cual no siempre ha resultado tal como se podría haber esperado.

Debe destacarse, asimismo, que la LCT no ha brindado un concepto de solidaridad que sea autónomo de la rama del derecho del trabajo, por lo que debe recurrirse al derecho común en lo que respecta a su concepto, contenido y características o requisitos. Sin embargo, dicho instituto del derecho común se aplicará en materia laboral con ciertas características propias, dada la especialidad de la materia. Así, la solidaridad en el ámbito del derecho del trabajo será siempre pasiva y a favor del trabajador; su origen siempre será de tipo legal, limitándose los magistrados a declarar su existencia más no a crearla; y dicha solidaridad derivará de la especial relación que une a los codeudores entre sí.

De lo expuesto se desprende que ha sido labor de los Tribunales y de la doctrina en general el determinar en qué casos y bajo que particularidades la solidaridad normada por el derecho común se corresponderá con la solidaridad dispuesta por la LCT.

Respecto a la sanción del art. 1520 del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, es evidente que el mismo ha resultado redundante y de escasa percepción del mundo jurídico en su conjunto. Es aceptable que se haya establecido normativamente la no existencia de relación laboral entre franquiciante y franquiciado en el inc. a de dicho artículo, pero lo dispuesto por el inc. b del mismo es innecesario y de escasa eficacia.

Si bien se ha establecido la ajenidad del franquiciante respecto a las obligaciones laborales del franquiciado en relación a sus dependientes, es incuestionable que dicha norma no podrá ser de aplicación en caso de demostrarse fraude o simulación ilícita laboral por parte de ambos contratantes.

En lo que respecta a los requisitos que debe cumplir el franquiciado a los fines de no incurrir en la llamada *teoría de la apariencia*, los mismos podrían servir de indicio a los fines de demostrar la existencia de fraude o simulación en materia laboral por parte de los contratantes, pero no podrán ser tomados como los únicos posibles de ser utilizados por el

trabajador, en virtud del principio de *facilitación de las pruebas procesales* que rige en esta materia a su favor.

Por último, y en referencia a la jurisprudencia existente en nuestro país en lo que hace al fraude, simulación y solidaridad laboral, los Tribunales fueron hasta hace pocos años reacios a su aplicación. Dicha reticencia se basó principalmente en la concepción de que aplicar dichas normas podría desatar un caos económico y una ola de despidos masiva en nuestro país, olvidando los magistrados que su labor no es la vigilancia de los factores económicos de la Nación, sino la administración y aplicación de la justicia y la equidad.

Sin embargo, en los últimos años dicha posición jurisprudencial se ha ido modificado lentamente, en pos de una mayor justicia social, y respetando el espíritu de la LCT, es decir, la protección de los trabajadores frente a los abusos patronales. Así, los Tribunales han comenzado a aplicar dichas figuras en atención al principio de la *primacía de la realidad*, condenando el abuso de las formas legales con el objeto de vulnerar los derechos laborales establecidos por las diferentes leyes de la materia. De esta manera, se ha condenado a empresas cuyos contratos de franquicia comercial sólo pretendían disfrazar la verdadera relación laboral que existía entre las partes, y cuyo objeto era en realidad sustraerse o atenuar las obligaciones legales impuestas por la LCT.

Es necesario destacar que los magistrados deberán analizar los casos que les sean presentados para su juzgamiento en forma minuciosa y restrictiva en cuanto a los supuestos de aplicación de lo dispuesto por la LCT respecto al fraude y simulación ilícita laboral, así como en materia de solidaridad entre los contratantes, a los fines de lograr un adecuado equilibrio que busque evitar el perjuicio del trabajador pero sin afectar la seguridad jurídica de los contratos que se hayan celebrado de buena fe y sin intenciones de perjudicar a los dependientes del franquiciado.

Por lo expuesto hasta aquí, es dable concluir que más allá de lo normado en la LCT y de la sanción del art. 1520 del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, la tutela de los trabajadores respecto al fraude laboral que pudiera surgir de la incorrecta utilización del contrato de franquicia será una cuestión muy difícil de evitar.

Por lo tanto, la única solución posible frente a esta situación de abuso de las formas por parte de la patronal, buscando desvirtuar la esencia del contrato de franquicia a la vez que vulnerar los derechos de los trabajadores, será a través de la intervención de los tribunales laborales, los que deberán resolver en forma individual, caso por caso, cuando los mismos sean sometidos a su conocimiento.

BIBLIOGRAFÍA

Doctrina

- AGLIANO, H. (1981). *Principios de Derecho Civil*. Buenos Aires: Astrea.
- CORTÉS CORTÉS, M. E. (2004). *Generalidades sobre la Metodología de la Investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen.
- DANKHE, G. L. (1986). *Investigación y Comunicación*. México: McGraw Hill.
- ETALA, C. A. (2011). *Contrato de trabajo. Ley 20.744 texto ordenado según decreto 390/76*. Buenos Aires: Astrea.
- ETCHEVERRY, R. A. (2009). *Contratos. Parte Especial I*. Buenos Aires: Astrea.
- FARINA, J. M. (2005). *Contratos Comerciales Modernos. Modalidades de Contratación Empresaria*. Buenos Aires: Astrea.
- FERNÁNDEZ MADRID, J. C. (1992). *Tratado de Derecho del Trabajo - Tomo I*. Buenos Aires: La Ley.
- FERNÁNDEZ MADRID, J. C. (2000). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo - Tomo I*. Buenos Aires: La Ley.
- LÓPEZ, J., CENTENO, N. O., & FERNÁNDEZ MADRID, J. C. (1987). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada - Tomo I*. Buenos Aires: Ediciones Contabilidad Moderna.
- LORENZETTI, R. L. (2004). *Tratado de los Contratos. Tomo I, 1º Edición*. Santa Fé: Rubinzal Culzoni.
- MARZORATI, O. J. (1992). *Sistemas de distribución comercial*. Buenos Aires: Astrea.
- PIZARRO, R. D., & VALLESPINOS, C. G. (1999). *Instituciones de Derecho Privado. Obligaciones - Tomo I*. Buenos Aires: Hammurabi.

- RAINOLTER, M. A., & GARCÍA VIOR, A. E. (2008). *Solidaridad Laboral en la Tercerización*. Buenos Aires: Astrea.
- RODRIGUEZ MANCINI, J. (2004). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea.

Legislación

- Constitución Nacional Argentina
- Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación
- Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo

Jurisprudencia

- Cámara Civil, Comercial y Laboral de Venado Tuerto. Autos "*Bongiorno, Victorino J. c/ Lynch, Patricio I. y otro, s/demanda laboral*" - 1º de noviembre de 1999.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala III. Autos "*Fernández Mirta Liliana c/ Aquino Marciana s/ despido*" - 28 de febrero de 2007. MJ-JU-M-35579-AR | MJJ35579 | MJJ35579.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. Autos "*Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro. s/ Recurso de Hecho*" - 15 de abril de 1993.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII. Autos "*Serantes, Milagros Josefina Inés c/ Quiñones, Julio Héctor y otro s/ despido*" - 17 de mayo de 2007. MJ-JU-M-33662-AR | MJJ33662 | MJJ33662.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. Autos "*Benítez, Horacio Osvaldo c/ Plataforma Cero S.A. y otros s/ despido*" - 22 de diciembre de 2009. MJ-JU-M-51959-AR.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala III. Autos “*Chazarreta, Héctor c/ Emparte S.R.L. y otros s/ despido*” - 26 de noviembre de 2008. MJ-JU-M-41678-AR | MJJ41678 | MJJ41678.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II. Autos “*Díaz, Roberto c/ Pronto Wash S.A. y otro s/ despido*” - 31 de agosto de 2006. Expte n° 25598/03.