



## TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN (TFG)

TERCERIZACIÓN LABORAL:

¿Cómo afecta las condiciones de trabajo?

**ALUMNO:** NICOLÁS GÓMEZ

**CARRERA:** DERECHO

**LEGAJO:** VABG 37579

**TUTOR:** HÉCTOR RICARDO MASSA

**FECHA:** 11/07/18

## ÍNDICE

<b>Abstract</b>	<b>5</b>
<b>Introducción</b>	<b>6</b>
<b>1. Problema de investigación</b>	<b>9</b>
<b>2. Justificación de la temática</b>	<b>9</b>
<b>3. Objetivos</b>	<b>10</b>
<b>3.A. Objetivos generales</b>	<b>10</b>
<b>3.B. Objetivos específicos</b>	<b>10</b>
<b>4. Preguntas de investigación</b>	<b>11</b>
<b>5. Hipótesis de trabajo</b>	<b>11</b>
<b>6. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales</b>	<b>12</b>
<b>7. Marco metodológico</b>	<b>16</b>
<b>7.A. Tipo de estudio o investigación</b>	<b>16</b>
<b>7.B. Estrategia metodológica</b>	<b>16</b>
<b>7.C. Fuentes</b>	<b>16</b>
<b>7.D. Técnicas de recolección y análisis de datos</b>	<b>17</b>
<b>7.E. Delimitación temporal y nivel de análisis</b>	<b>17</b>
<b>Capítulo 1: Los orígenes históricos de la tercerización y su evolución</b>	<b>19</b>
<b>1.1. Orígenes</b>	<b>19</b>
<b>1.2. Evolución y desarrollo</b>	<b>23</b>

<b>Conclusiones</b>	<b>25</b>
<b>Capítulo 2: La tercerización en la LCT original, sus modificaciones y las discusiones doctrinarias</b>	<b>28</b>
<b>2.1. La ley de Contrato de Trabajo original</b>	<b>28</b>
<b>2.2. El art. 32 original</b>	<b>28</b>
<b>2.3. Las sucesivas modificaciones</b>	<b>30</b>
<b>2.4. Las discusiones doctrinarias: tesis amplia y estricta</b>	<b>34</b>
<b>2.5. Las condiciones de trabajo: el caso de los contratados</b>	<b>37</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>38</b>
<b>Capítulo 3: Leading cases sobre tercerización</b>	<b>41</b>
<b>3.1. Rodríguez c/ Compañía Embotelladora Argentina. Tesis estricta</b>	<b>42</b>
<b>3.2. Benítez c/ Plataforma Cero S.A. Tesis amplia</b>	<b>45</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>49</b>
<b>Capítulos 4: Análisis del Derecho Comparado</b>	<b>52</b>
<b>4.1. La subcontratación según la OIT</b>	<b>52</b>
<b>4.2. Regulación en América Latina y España</b>	<b>53</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>57</b>
<b>Capítulo 5: Los proyectos legislativos.</b>	<b>60</b>
<b>5.1 Una lectura crítica</b>	<b>60</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>65</b>

<b>Conclusiones Finales</b>	<b>68</b>
<b>Anexo 1</b>	<b>72</b>
<b>Anexo 2</b>	<b>76</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>81</b>

**ABSTRACT**

La tercerización ha modificado sustancialmente las relaciones de trabajo, socavando los conceptos de empresa, empleador, estabilidad laboral; así como fragmentando el colectivo de trabajo y la representación sindical. La jurisprudencia no es uniforme debido a la discrepancias doctrinarias entre las tesis amplia y estricta, que extienden o reducen, respectivamente, la responsabilidad solidaria del principal con el contratista. Este trabajo pretende indagar en su origen histórico, su evolución legislativa en nuestro país, la jurisprudencia, el análisis del derecho comparado y los proyectos de ley que apuntan a una modificación del régimen actual. Sin perjuicio de la multiplicidad de factores intervinientes y la necesidad de una reforma, este trabajo refuerza la idea de inmutabilidad del principio protectorio que rige al derecho del trabajo, como única garantía de progresividad posible.

The outsourcing has modified the labor relations, the concepts of company, employer; as well as it has fragmented the collective of work and the union representation. The jurisprudence is not uniform due to the doctrinal discrepancies between the broad and strict theses that extend or reduce, respectively, the joint and several liability of the principal with the contractor. This work aims to investigate its historical origin, its legislative evolution in our country, jurisprudence, the analysis of comparative law and bills that point to a modification of the current regime. Without prejudice to the multiplicity of intervening factors and a need a reform, this work reinforces the idea of immutability of the protective principle that governs the right to work, as the only guarantee of possible progressivity.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, resulta evidente que las relaciones de trabajo han experimentado una transformación, sobre todo en cuanto a la forma de contratación, es decir, a partir de su propio nacimiento. Una de las razones, sino la más importante, es la tercerización laboral. Esta nueva modalidad altera el contrato de trabajo y la relación entre sus elementos constitutivos, provocando una serie de efectos nocivos en lo que refiere a las condiciones de trabajo, como la inestabilidad laboral, cuantiosos descuentos salariales, inseguridad laboral, la fragmentación del colectivo de trabajo y de la representación sindical.

El problema de investigación girará en torno a cómo la tercerización afecta las condiciones de trabajo heredadas del derecho del trabajo clásico. En efecto, indagará acerca de las nuevas condiciones creadas a raíz de ello- ya mencionadas ut supra -, aunque más desfavorables para el trabajador.

Los objetivos de este trabajo son, además: conocer el origen histórico y la evolución de la tercerización como fenómeno en el mundo del trabajo; analizar nuestra Ley de Contrato de Trabajo y el alcance de las modificaciones que fue experimentando desde su texto original; examinar la jurisprudencia, hacer una lectura crítica de los proyectos de regulación presentados en nuestro Honorable Congreso de la Nación; y cotejar los ordenamientos del derecho comparado en Latinoamérica y España.

Una de las problemáticas más notables que será abordada en este trabajo, es la inestabilidad, cada vez mayor, que la tercerización ha provocado en las relaciones laborales. A tal punto, que dentro de las nuevas generaciones de trabajadores, es muy difícil encontrar un trabajador, ya no con 10 o 15, sino con 5 años de antigüedad en una misma empresa. Es decir, se trata de una rotación que se ha vuelto constante, sistemática.

Por otra parte, se produce una fragmentación del colectivo de trabajo entre un grupo más estable y "privilegiado"- permanentes - y otro más vulnerable - contratados -, provocando una división interna entre los mismos trabajadores, ya que, no sólo existe muchas veces una diferencia salarial por desarrollar una misma tarea, sino que también los encuadramientos

sindicales son diferentes. En algunos casos llegan a encontrarse 4 o 5 convenios colectivos en un mismo establecimiento, por ende, la fragmentación es absoluta.

Como puede verse, la tercerización, como fenómeno laboral, ha abierto el camino a una modificación sustancial, incluso en términos históricos, de la relación de trabajo y sus elementos constitutivos y, por consiguiente, del Derecho del Trabajo mismo. Allí radica su mayor potencialidad. Naturalmente, el debate doctrinario se encuentra lejos de estar saldado, por lo tanto, su relevancia y actualidad son absolutas; justificación suficiente para erigirse como materia de investigación.

Uno de los conceptos más importantes para entender la tercerización es el alcance de la actividad desarrollada por el trabajador contratado. La LCT contempla la actividad normal y específica del establecimiento, dejando fuera de consideración las accesorias. Ahora bien, ¿Cuáles son los parámetros para designar una actividad como principal o accesoria dentro de un mismo proceso de producción? Es otra pregunta que intentará responderse en el desarrollo del presente trabajo.

En su primer capítulo, y a los fines de contextualizar la lectura, este trabajo abordará el origen histórico de la tercerización y su evolución y desarrollo a través del tiempo. En el segundo, analizará la recepción legislativa en nuestro país y los alcances de sus modificaciones, así como las diferentes posiciones doctrinarias.

En el tercer capítulo, el lector podrá adentrarse en los antecedentes jurisprudenciales, los leading cases en la materia y unas conclusiones sobre los mismos. El cuarto, refiere específicamente al derecho comparado, analizando detalladamente la regulación de los ordenamientos latinoamericanos e incluso, la regulación española.

Por último, el quinto capítulo contiene una lectura crítica de los diversos proyectos de ley presentados en el Congreso de la Nación para modificar nuestra regulación actual. Este capítulo profundiza aún más las cuestiones técnicas de la normativa vigente.

En un anexo, se encontrarán dos entrevistas: una, realizada a un abogado especialista en derecho laboral y otra, a un trabajador "contratado". En ellas se condensará todo el contenido teórico y práctico - incluso cotidiano para el trabajador - que fuera desarrollado en los cinco capítulos anteriores.

La advertencia de una potencial transformación en las condiciones de trabajo existentes fue lo que motivó este trabajo, con una finalidad muy clara: procurar abrir una posible vía de

análisis, redefinir preconceptos y servir como punto de apoyo para futuras investigaciones de otros estudiantes, lo que ya es un objetivo muy ambicioso. Por lo tanto, el autor de este trabajo, se contenta con la mera posibilidad de contribuir al debate en cuestión, y de realizar un pequeño aporte sobre la apreciación de un aspecto central, como lo son las condiciones laborales, en una materia tan elemental, como lo es el Derecho del Trabajo.

Como conclusión, cabe señalar que, más allá de las transformaciones productivas, económicas y sociales que puedan influirlo - que de hecho lo hacen y lo harán-, el Derecho del Trabajo debe mantener incólume su naturaleza jurídica, el principio tuitivo que le dio origen. A partir de la defensa acérrima de este principio se desarrollará esta investigación.

## **1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuáles son los efectos de la tercerización en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo?

La tercerización laboral, técnicamente conocida como subcontratación, ha transformado por completo la modalidad de contratación y las condiciones de trabajo en nuestro país y en todo el mundo. Se trata de una nueva forma de organización de la producción (o estrategia empresarial) que ha crecido exponencialmente en la industria durante las última décadas, y que se circunscribe dentro de un fenómeno más general: la descentralización productiva en remplazo a la estructura tradicional de empresa. La tercerización se encuentra regulada, específicamente, en el art. 30 de la Ley 20.744 LCT.

El presente trabajo se propone exponer y analizar exhaustivamente la tercerización laboral; su caracterización y sus orígenes históricos, a los fines de comprender su función específica desde el comienzo de su implementación; los efectos e implicancias que genera en el contrato de trabajo; su recepción y críticas en el derecho comparado; y los argumentos jurídicos - a favor y en contra - sobre su recepción en nuestra legislación laboral. Particularmente, las modificaciones que introdujo en la Ley de Contrato de Trabajo durante su evolución, y si actualmente éstas resultan suficientes o no.

Al tratarse de un tema relativamente reciente en la disciplina, la vigencia de su debate es absoluta y, naturalmente, se encuentra lejos de estar saldado. Es notable que su análisis ha significado una divisoria de aguas en el ámbito doctrinario y también en la jurisprudencia. El objetivo más ambicioso de este estudio es describir ambas interpretaciones -estricta y amplia-, clarificando de manera acabada la delimitación que existe entre ellas, y arribar a una conclusión final: cuál es la más sólida de las interpretaciones, y qué aporte podría hacerse a la misma de cara al futuro.

## **2. JUSTIFICACIÓN DE LA TEMÁTICA**

La tercerización como régimen laboral, que ha ido ganando terreno en las distintas ramas de la industria, es caracterizada, por empleados y empleadores, como el atraso y la vanguardia en las condiciones de trabajo, simultanea y respectivamente. Los primeros

sostienen que la tercerización los somete a una rotación constante, quitándoles la posibilidad de adquirir antigüedad y estabilidad laboral (relativa en los privados y propia en los estatales), afectando su salario y condiciones de trabajo como colectivo de trabajadores. Los empleadores, por su parte, argumentan la necesidad de adaptarse por completo a esta forma de organización de la producción en nombre de una especialización que permite a las empresas concentrarse en su núcleo productivo, mejorando los márgenes de producción y además, las sitúa en un plano más favorable de cara a la competitividad con otras empresas.

En el ámbito doctrinario existe una delimitación muy clara entre defensores y detractores de la regulación que hace nuestra legislación laboral sobre la tercerización - tesis estricta y tesis amplia -, con su propia gama de matices e independientemente de la hipótesis de fraude. Estos matices se deben, más allá de la carga ideológica de cada uno de los estudiosos que hacen su aporte a la materia, a las sucesivas modificaciones que ha atravesado la LCT 20.744 desde su texto original y las diferentes apreciaciones que puedan hacerse de las mismas.

Por todo lo dicho anteriormente, la utilidad de la investigación adquiere relieve en el marco de un debate aún abierto en la doctrina y, por lo tanto, su vigencia es absoluta. En último término, el TFG apunta a la apertura de nueva vías para futuras investigaciones sobre el tema, mediante la divulgación de un análisis exhaustivo sobre el estado de situación en la actualidad, la normativa aplicable y las discusiones doctrinarias que se desarrollan a su alrededor; y el lugar que deben ocupar los derechos laborales ante una nueva forma de organización en la producción.

### **3. OBJETIVOS:**

#### **3.A. OBJETIVOS GENERALES**

- Analizar cuáles son los efectos de la tercerización laboral
- Evaluar su recepción en nuestra Ley de Contrato de Trabajo.

#### **3.B. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Explicar el origen histórico de la tercerización
- Examinar la evolución de la LCT respecto a su regulación

- Determinar los criterios de la normativa vigente
- Analizar su recepción y críticas en el Derecho comparado
- Analizar los diversos proyectos legislativos presentados como propuestas alternativas de regulación
- Describir la delimitación existente entre las distintas posiciones doctrinarias

#### 4. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cuál es el origen histórico de la tercerización? ¿Siempre revistió las mismas formas de aplicación?
- ¿De qué manera fue evolucionando la LCT en cuanto a la regulación de la tercerización? ¿Lo hizo de forma progresiva o regresiva?
- ¿Cuáles son los criterios de la normativa vigente? ¿Ha cambiado, en términos generales, con respecto a su redacción original?
- ¿Cómo ha sido su recepción en el ámbito del derecho comparado? ¿Ha sido objeto de algún tipo de críticas? ¿Cuáles?
- ¿Qué características revisten los proyectos legislativos que se han presentado hasta la fecha? ¿Qué aspectos de la normativa vigente proponen como susceptibles de ser modificados?
- ¿De qué se tratan las diferentes posiciones doctrinarias en la materia? ¿En qué puntos difieren y en cuáles coinciden?

#### 5. HIPÓTESIS DE TRABAJO

La tercerización ha transformado profundamente la relación laboral desde el mismo momento en que esta nace. Ya sea por medio de agencias de trabajo o por empresas de servicios eventuales (ESE) - a partir de ahora, *contratistas* - el proceso productivo comienza a descentralizarse, en la medida que empresa principal o *contratante* se aleja del

centro de la relación laboral al contratar a estas otras empresas que, a su vez, contrataran a los trabajadores que prestarán su fuerza de trabajo (Art. 29 y 29 bis LCT).

Dentro de la tercerización pueden distinguirse dos clases o, más bien, dos formas que ésta adquiere. En algunos casos, la tercerización puede ser *interna*, es decir, cuando la subcontratación refiere a fuerza de trabajo o empleados de otras empresas o agencias que desarrollaran sus tareas dentro de las propias instalaciones de la empresa principal, y será *externa* en los casos que la empresa derive directamente etapas de la producción a otras empresas, cuyo objeto productivo consista específicamente en las etapas mencionadas (Art. 30 LCT).

Puede concluirse que el objeto bajo análisis, si bien potencialmente, es el fenómeno más importante del Derecho del Trabajo, ya que, efectivamente, con la aparición del contratista se aleja al empleador principal del epicentro de la relación laboral, produciendo modificaciones sustanciales en la relación laboral propiamente dicha, así como en su carácter y en sus elementos constitutivos.

## **6. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES**

En su art. 32 la LCT original de 1974, hacía un explícito señalamiento a la responsabilidad solidaria cuando las actividades realizadas en favor del principal "*hagan a su actividad principal o accesoria*". Y en su segundo párrafo marcaba: "*se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación, está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad representativa*". Sin dudas se trataba de una protección integral que incluía una solidaridad amplísima, basada en el esquema producto central de esa época.

La primera modificación fue llevada a cabo durante el gobierno de facto en 1976, mediante el art. 30 de la ley 21.297, que limitó el carácter de empleador principal sólo a los supuestos en que la tarea realizada perteneciera a la "*actividad normal y específica propia del*

*establecimiento*", dejando fuera de consideración las tareas accesorias. Además, omitió todo tipo de referencia a los encuadramientos convencionales y sindicales de los trabajadores que establecía la redacción original.

En 1998, la ley 25.013 a través de su art.17 modificó el art. 30, adoptando éste así su fisonomía actual. Incluyó en el deber de control la exigencia del CUIL de los trabajadores y los comprobantes de pago, e instituyó a esta responsabilidad como un deber indelegable. El incumplimiento del principal en alguno de los requisitos establecidos claramente por la normativa lo convierte automáticamente en responsable solidario de las obligaciones de los contratistas respecto de los trabajadores.

Dentro de la doctrina, quienes suscriben a la **tesis estricta** postulan una interpretación sumamente apegada al texto de la norma, que establece la solidaridad pasiva cuando la actividad encuadre como normal y específica de la misma empresa. Los defensores de la **tesis amplia**, por el contrario, sostienen que por 'actividad normal y específica' debe entenderse toda aquella que haga posible el cumplimiento de la finalidad de la empresa, más allá de que se trate de su núcleo productivo o de tareas accesorias, que no dejan de ser necesarias.

Han sido varios los proyectos presentados en el Congreso Nacional con el objetivo de introducir modificaciones a la regulación actual. Los autores de los mismos provienen de distintas facciones políticas, lo que da cuenta de la importancia del tema en la actualidad. Los proyectos pertenecen a: Piumato, Veaute (ambos del año 2010), Moyano (2012), Recalde (2013) y el último, llamado "Proyecto Mariano Ferreyra", es autoría de Pitrola y López. Su nombre se debe a un reconocimiento al militante asesinado en 2010 durante una manifestación de trabajadores tercerizados de la ex-línea ferroviaria Gral. Roca, que se convirtió en un ícono de la resistencia contra la tercerización laboral.

Estos proyectos, en general, varían entre una extensión de la responsabilidad solidaria, restableciendo la definición de "actividad principal o accesorio" (Moyano) o "actividad normal y específica propia o accesorio pero necesaria, complementaria o coadyuvante del establecimiento" (Piumato), similar a la redacción original de nuestra LCT.

También incorporan elementos novedosos, como una indemnización especial en casos de inobservancia de la obligación de control por parte del principal, solidariamente con el contratista y a favor del trabajador, de entre un 10 y un 30% de todas las cargas fiscales adeudadas, en el proyecto Veaute.

Del mismo modo, el proyecto "Mariano Ferreyra", plantea otro elemento propio de la redacción original, que consiste en determinar las aplicaciones de convenciones colectivas y la representación sindical, tal como lo establecía el viejo art. 32. E introduce el pase a planta permanente del personal afectado en el ámbito estatal (nacional, provincial y municipal).

Por otra parte, dentro del Derecho comparado, existen diferentes casos que merecen un análisis minucioso. En Brasil se aprobó recientemente (22/3/17) el Proyecto de Ley (PL) 4.302 que permite la tercerización de la actividad específica de la empresa, es decir, la que determina su núcleo productivo. Vale destacar que esta regulación invalida uno de los argumentos principales de la tercerización: la especialización

En Uruguay, la tercerización está regulada por las leyes 18.099 y 18.251. La responsabilidad del principal será subsidiaria cuando haya ejercido su "derecho a la información" sobre las contribuciones y aportes patronales efectuados por la contratista. De lo contrario, deviene en responsable solidario. Un detalle muy importante: la normativa contempla la actividad principal y la accesorio, tal como nuestra LCT original.

En la legislación Venezolana, en cambio, está prohibido cualquier tipo de tercerización. Específicamente, es el art. 48 de la LOTTT el que prohíbe la tercerización en sus cinco apartados.

En el caso de España, en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la responsabilidad solidaria entre la empresa principal y la contratista. En este aspecto y en líneas generales, se trata de un régimen bastante similar al nuestro.

Como puede verse, en el Derecho comparado existe en términos generales un consenso en determinar la responsabilidad solidaria del principal, incluyendo nuestra LCT. Ergo, de alguna manera, las regulaciones de Brasil y Venezuela responden a las diferentes posturas

doctrinarias que hemos analizado, en sus mayores expresiones: la tercerización absoluta, incluyendo el núcleo productivo, y la prohibición de la tercerización en todas sus variantes.

En lo que refiere a la jurisprudencia, la CSJN cuenta en su haber con dos fallos emblemáticos o *leading cases*. El primero de ellos data del año 1993; en la causa "Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A y otro" entendió toda vez que un empresario suministra un producto determinado a otro, queda fuera del alcance de una posible responsabilidad solidaria, en los términos del art. 30. Por lo tanto, puede afirmarse que según los criterios de nuestro máximo tribunal, la tesis estricta constituía la interpretación correcta de la normativa. Y continuó fallando en el mismo sentido durante muchos años.

Aunque en el 2009, con una nueva integración de la Corte, se produjo un viraje en la jurisprudencia. En la causa "Benítez, Horacio Osvaldo c/Plataforma Cero S.A y otros", la Corte falla en sentido contrario, fundamentando la "inconveniencia" de mantener la *ratio decidendi* de "Rodríguez". Sostiene también, que a pesar del fallo "Rodríguez", la Constitución y las leyes orgánicas impiden "un pronunciamiento de casación extraño a sus funciones"<sup>1</sup> es decir, en cuestiones que no sean federales. Cabe remitirse a los fundamentos de "Díaz"<sup>2</sup> para notar que el fallo "Benítez" abrió paso en la CSJN a una posible tendencia hacia la tesis amplia.

Como conclusión, y respecto al Derecho del Trabajo en general, cabe remitirse a las palabras de Álvarez (2012, p.6), cuando señala que la tercerización entraña un desafío, en cuanto a "desarrollar esfuerzos creativos para mantener la tutela del dependiente y que no se convierta en una víctima de un proceso que ya no se puede encauzar en una normativa como la nuestra, que no está pensada para la segmentación productiva".

## 7. MARCO METODOLÓGICO

---

<sup>1</sup> "La alegación de haberse dictado sentencias que se dicen contradictorias en materia de derecho común, no plantea problema constitucional ni autoriza la intervención de la Corte a fin de unificar pronunciamientos en temas no federales (Fallos: 274:450, asimismo, Fallos:287:130; 307:752)." CSJN "Benítez" op. cit.

Considerando 4, jueces Highton de Nolasco, Fayt, Petracchi, Maqueda y Zaffaroni en disidencia

<sup>2</sup> CSJN "Díaz, Darío R. c/ Plataforma Cero S.A y otro" (2010).

### **7.A. Tipo de estudio o investigación.**

A los fines de determinar de qué manera se abordará la investigación en este trabajo, el tipo de estudio a utilizar será el *exploratorio*. El mismo consiste en descubrir la figura bajo análisis, cuando ésta presenta contornos difusos, y no hay demasiados antecedentes, ya sean jurisprudenciales, doctrinarios o legislativos. También se utilizará el método *descriptivo*, con el objetivo de explicar los aspectos multifacéticos de la tercerización.

### **7.B. Estrategia metodológica**

El método que se empleará para dar respuesta a los problemas de investigación será el *método cualitativo*. Este método, permite analizar con mayor profundidad el sentido de la figura y sus aristas, al mismo tiempo que se realiza una interpretación de la normativa vigente. De esta manera, podremos delinear a la tercerización como método de contratación y cuáles son los efectos que causa en la relación laboral, en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

### **7.C. Fuentes**

Las fuentes son los distintos tipos de recursos y elementos que constituyen la materia prima para los fundamentos de una investigación. Las fuentes a utilizar, según su clasificación, serán:

- **Primarias:** Son fuentes directas y conforman los pilares de la investigación. En este caso, utilizaremos sentencias, fallos y legislación sobre el objeto de estudio. Se trabajará, fundamentalmente con la LCT 20.744, aunque también se incluirá parte del articulado concordante de la Ley Nacional de Empleo 24.013. También serán parte del trabajo los fallos de la CSJN en la materia, que constituyen los leading cases, sin perjuicio de incluir fallos de diferentes tribunales, como la CNAT.
- **Secundarias:** Son aquellas que sintetizan y analizan la información de fuentes primarias. Las fuentes secundarias a utilizar en este trabajo serán artículos doctrinarios sobre el tema, sobre todo a los fines de analizar los fundamentos de las posiciones divergentes; elaboraciones doctrinarias

que analicen los fallos más emblemáticos y publicaciones en revistas especializadas como Revista del Trabajo.

- Terciarias: Se trata de aquellos instrumentos que analizan y comentan los contenidos de las fuentes secundarias, haciéndolo más accesibles a un público general y no especializado. Se utilizarán como fuentes terciarias libros que aborden la temática, ya sea fijando una posición o no.

#### **7.D. Técnicas de recolección y análisis de datos**

En el presente trabajo se recurrirá a la Revisión Documental de la legislación, doctrina y jurisprudencia. El fin de esta modalidad de trabajo es recabar información acerca del estado del arte de la temática abordada, ya que se trata de una problemática poco estudiada con respecto a otras y relativamente cercana en cuanto a su época de mayor desarrollo.

Se realizarán dos entrevistas. Una de ellas, estructurada, a un abogado especialista en Derecho Laboral, a los fines de profundizar algunos conceptos y recabar información sobre efectos sobre el contrato de trabajo en casos concretos de distinta índole. La segunda entrevista, se llevara adelante de manera "no estructurada" a un trabajador que se desempeña bajo este régimen de contratación, a los efectos de conocer sus condiciones de trabajo, incluyendo su encuadramiento gremial y convencional.

Como técnica de análisis de datos, principalmente se aplicarán los *análisis documental* y *de contenido*. De esta manera, podremos conocer las diferentes aristas de la tercerización como fenómeno a través de su evolución normativa, los efectos que causa en la relación de trabajo y los criterios de la jurisprudencia.

#### **7.E. Delimitación temporal y nivel de análisis**

El estudio de la tercerización, como el problema de investigación lo indica, se hará en el marco de la LCT. Por lo tanto, la delimitación temporal de este trabajo partirá desde el año en que fue sancionada la LCT en 1974, atravesando sus modificaciones de 1976 y 1998, por medio de las leyes 21.297 y 25.013, respectivamente. Sin embargo, incluirá a modo introductorio, una breve reseña histórica sobre los orígenes de la tercerización. El análisis de la jurisprudencia se basará en los fallos "Rodríguez" y "Benítez" de la CSJN, siendo

estos los dos fallos más emblemáticos, que de alguna manera representan las diferentes posiciones doctrinarias en el tema.

## **CAPÍTULO 1: LOS ORÍGENES HISTÓRICOS DE LA TERCERIZACIÓN Y SU EVOLUCIÓN**

### **1.1. Orígenes**

En términos históricos, varios autores coinciden en ubicar al origen de la tercerización de tareas productivas junto con el comienzo de la edad moderna. Es decir, señalan que su nacimiento está estrechamente vinculado al surgimiento de la organización de la producción bajo el sistema capitalista, que en sus principios - inmediatamente después del feudalismo -, debido a las precarias condiciones organizativas y de administración, apenas significó la conjunción de varios artesanos en un mismo taller, distribuyendo, al mismo tiempo, materiales entre los "incipientes" obreros - ya no artesanos - para que los manufacturaran en sus casas, generalmente empleando a su familia e hijos, convirtiéndose, de alguna manera, en subcontratantes.

Una primera aproximación permite advertir cómo se involucra al resto de la familia del trabajador en el proceso embrionario de un nuevo sistema productivo, y cómo este atisbo de tercerización trajo aparejadas condiciones de trabajo sumamente precarias: en su propio hogar, trabajando a destajo, sin ningún tipo de infraestructura e incluso, recurriendo al trabajo infantil. Claro está, la identidad del trabajador era ambigua, pues era obrero, en el taller; y supervisor del trabajo que realizaba su familia, en su casa, simultáneamente, lo que significó una distorsión de la relación laboral propiamente dicha.

Más adelante, ya a finales del siglo XIX y principios del XX, Rath (2011, p.22) señala que "los sistemas de subcontratación entrañaban pérdida de materiales en tránsito, lentitud, a veces robos y, por sobre todas las cosas, ausencia de homogeneidad en la fabricación de productos". Es decir, más allá de las cuestiones técnicas, contrariaba el principio fundamental de todo sistema de producción: ya no era rentable. Esto, sumado a un avance significativo en términos tecnológicos, con una organización productiva más aceptada, derivó gradualmente en la desaparición de este sistema descentralizado, al mismo tiempo que surgía la administración centralizada de la producción.

Tanto el surgimiento de la tercerización como su reemplazo por un sistema centralizado, en un momento histórico determinado, obedeció a un estricto análisis de la administración productiva. Uno de estos grandes análisis fue, sin dudas, el taylorismo.

Taylor incorpora el concepto de tarea planificada previamente, explicada de manera precisa al trabajador, con sus estándares de producción ya calculados y un estricto control del tiempo en base a la duración de la jornada laboral. La planificación queda en manos del empresario y la parte gerencial, mientras la ejecución, en manos de los operarios. De manera que se conformó una clara división del trabajo.

Este sistema permitía producir una mayor cantidad de productos en menor cantidad de tiempo, ya que, al mismo tiempo que desplazaba al obrero calificado (y su conocimiento técnico) del control sobre la totalidad del proceso productivo, eliminaba todo tipo de tiempos muertos, extendiendo la jornada laboral. Definitivamente, se trataba de la instalación de un sistema de producción en masa que llegaba para quedarse, relegando a la tercerización a una marginalidad extrema.

En dicha marginalidad puede advertirse como causa una deficiencia técnica de la tercerización: La falta de homogeneidad productiva. Bajo un régimen de tareas planificadas llevadas a cabo en un mismo establecimiento por una plantilla permanente de trabajadores, se estabilizó a la producción en un nivel uniforme respecto a cantidad y calidad. Veremos como en la actualidad, los avances tecnológicos y organizativos le han permitido a la tercerización, en muchas ocasiones, sortear este problema de homogeneidad productiva, lo que da muestras de un salto en su evolución.

Estas últimas menciones contribuyen al análisis central de este trabajo: no sólo las diversas formas de organizar la producción alteran las condiciones en que se desarrollan las relaciones laborales, sino que también la forma de contratación juega un papel importante. Lógicamente, la tercerización no constituye una excepción a la regla.

Respecto a las condiciones de trabajo, sin perjuicio de lo mencionado anteriormente, puede asegurarse que fueron tensadas al extremo. La eliminación planificada de todo tipo de tiempos muertos y la mayor cantidad de producción en un tiempo menor, aceleraba el ritmo

de trabajo al mismo tiempo que extendía la jornada laboral, obligando al trabajador a una jornada realmente extenuante.

Más adelante, el toyotismo surgiría en Japón, dando lugar a un nuevo origen de la tercerización. Contaba con características particulares como el "just in time" - "justo a tiempo" - que entrañaba un resurgimiento de la tercerización, ya que provocaba la externalización de insumos y partes del proceso productivo hacia pequeñas empresas contratistas que asumían la dirección.

En ese sentido, y como bien señalan Basualdo y Esponda (2014, p.42)

La formación de empresas con tecnología de avanzada, intensivas en capital constante y con menor utilización de mano de obra estuvo complementada desde el principio con la existencia de empresas de menor tamaño dedicadas a aquellos procesos manufactureros de menor complejidad y utilización intensiva de mano de obra.

Pero la tercerización no sólo influía en la producción mediante la externalización de tareas. En relación a las condiciones de trabajo, otras de las características más elementales del toyotismo, era la multifuncionalidad de los trabajadores durante el proceso productivo, así como la conformación de círculos de control de calidad como consecuencia directa de la polifuncionalidad, los cuales intentan remediar un distanciamiento del trabajador respecto al objeto que está produciendo. Sucede que al intensificar el esfuerzo del trabajador, dada la multiplicidad de tareas realizadas, se alcanza un nivel muy alto de agotamiento que reduce considerablemente la posibilidad de tener un control inmediato con aquello que se produce (Coriat, 1992).

En este punto, la influencia de la tercerización fue fundamental. Específicamente, atendiendo de la inestabilidad que naturalmente acarrea el trabajador "tercerizado", en muchos casos, se le adjudica una mayor cantidad de tareas que a un trabajador que integra la plantilla permanente. Esta polifuncionalidad de tareas que llevan adelante los trabajadores se encuentra estrechamente vinculada al nivel de calidad productiva que de otro modo, como sucedería en un proceso productivo integrado, podría alcanzarse con mayor facilidad y celeridad.

Asimismo, otras de las características del toyotismo fueron la negociación de condiciones de trabajo en sindicatos por empresa, que fragmentaba completamente a trabajadores de una misma rama productiva u oficio y reducía su capacidad de negociación; y el "empleo vitalicio" al que accedían los trabajadores. Aunque, en este punto, lo notable es que sólo el 30% de los trabajadores gozaban de estabilidad, mientras el 70% restante estaba en una situación de precariedad laboral debido a la tercerización de tareas que comenzaba fraguar un sistema productivo de estructura más flexible (Rath, 2008).

Estas menciones son hechas al efecto de destacar la influencia notoria de la tercerización en las condiciones de trabajo. A tal punto que, si bien la tercerización no fue el único factor que influyó una reactivación y recuperación económicas de tal magnitud, sin lugar a dudas, jugó un papel fundamental en el llamado "milagro japonés", luego de la Segunda Guerra Mundial. Es decir - y para tomar una real dimensión de los alcances y beneficios económicos exorbitantes que puede producir esta práctica -, en base a la precarización de las condiciones laborales de la gran mayoría de los trabajadores nipones, durante la segunda mitad de la década del 50', Japón aumentó su productividad entre un 50% y un 55%. (Rath, 2008).

Habiendo analizado algunos de los diferentes sistemas productivos en los que ha mutado el trabajo humano a través de la historia - por caso el toyotismo -, es posible afirmar que se han ido modificado las condiciones de trabajo según las necesidades fluctuantes del mercado, los intereses empresariales y, principalmente, la rentabilidad. Desde la conversión del trabajador en subcontratista de la fuerza de trabajo de su propia familia, hasta la aceleración de los ritmos de producción que diagramó el taylorismo y que fue implementado, con matices, por el fordismo y el toyotismo. Del mismo modo, en la actualidad, la tercerización modifica considerablemente las condiciones de trabajo y parece instalarse, en términos históricos, de manera decisiva.

Como puede verse, la tercerización no tiene un origen único, inequívoco, sino varios a través de la historia. Podría decirse que actúa como una especie de proceso cíclico, que volvía a iniciarse cada vez que las condiciones económicas lo vuelven necesario en el marco de una competencia empresarial constante, compleja y dinámica que implica, muchas veces, la reformulación de paradigmas productivos establecidos y las condiciones

de prestación que rigen a esa relación de fuerzas tan intensas, que es la relación laboral. Todo hace suponer que su etapa de carácter cíclico ha terminado, para establecerse definitivamente.

## **1.2 Evolución y desarrollo**

A partir de la década del 70', y en el marco de la "crisis del petróleo", la tercerización se constituyó como la salida del sistema productivo a la crisis que lo azotaba. La estructura tradicional de empresa vertical y centralizada había funcionado sin problemas hasta la crisis, pero el comienzo de ésta y el fenómeno de la tercerización expandiéndose más allá de las fronteras de Japón, fueron transformando el paradigma organizacional de empresa. En esta época, comentan Craig e Hierrezuelo (2012, p.120)

Comienza a gestarse un nuevo sistema de organización y dirección del trabajo opuesto, caracterizado por la externalización de funciones, lo que provocó la atomización de la gran empresa fordista, la división interna en unidades de gestión o microcélulas dentro de las cuales el trabajador tiene un mayor poder de decisión, y la realización del trabajo a pedido del cliente por oposición al sistema de producción en masa existente hasta ese momento.

Vale destacar que, para ese entonces, su expansión apenas estaba comenzando. No es casual que nuestra Ley de Contrato de Trabajo, cuyo texto original data del mismo año, la haya contemplado sola y exclusivamente como un fenómeno marginal dentro de las generalidades de los esquemas productivos de la época. Vale la aclaración, aunque el análisis legislativo vendrá a continuación, en su correspondiente capítulo.

Así las cosas, esta vez con la tercerización como un fenómeno en pleno ascenso, llega la década del 90'. Esta década es señalada por gran parte de la doctrina como el momento de mayor auge y expansión de la tercerización en América Latina. Lógicamente, esta época forma parte de la expansión del "modelo japonés" y la modalidad "just in time" mencionados anteriormente.

Durante los años 90', en nuestro país, se sucedieron privatizaciones masivas de empresas públicas, lo que naturalmente significó un sinónimo de tercerización, debido al - ya

mencionado- cambio de paradigma que décadas atrás habían comenzado a adoptar las empresas en el mundo. En palabras de Laura Perelman (2014, p.196)

Se produjo un deterioro inédito en las condiciones laborales de vastos sectores de la población, ya que subieron al mismo tiempo las tasas de desocupación y subocupación, y el porcentaje de asalariado marginados de los derechos laborales. Entre las múltiples causas que explican el mal desempeño del mercado laboral concurrieron los procesos de tercerización y externalización de la producción que llevaron adelante las grandes empresas en un contexto normativo e institucional de creciente desprotección de los trabajadores.

Este período tuvo varias aristas. Por un lado, el aumento exorbitante de la tercerización afectó seriamente la estabilidad laboral, principalmente por la rotación sistemática de trabajadores que se produce, naturalmente, toda vez que las empresas comienzan a contratar trabajadores por medio de esta modalidad.

Por otro lado, hubo una serie de nuevas regulaciones de carácter regresivo en materia laboral, relacionadas a las convenciones colectivas, que afectaba el principio de ultraactividad de los convenios. A esto hay que sumar la fragmentación sindical que existía en muchos lugares de trabajo. Lo que, en conjunto, produjo una minoración considerable de las condiciones de trabajo.

Si bien a comienzos de la década siguiente (2002-2003), la tendencia de los indicadores de desocupación y subocupación comenzó a invertirse, en el año 2009, mientras el mundo vivía la crisis de Lehman Brothers, se desaceleró claramente la creación de empleo registrado y el reclutamiento volvió a concentrarse fuertemente en las formas más precarias de contratación, fundamentalmente a través de la tercerización (casi el 90% del incremento, sobre todo en la construcción y la industria).

Aquí es donde aparece, nuevamente, el comportamiento "cíclico" de la tercerización, aunque ahora de una manera mucho más contundente. Ya no como fenómeno marginal, sino como regla. Esto se refleja en la nueva generación de trabajadores, con severas dificultades para establecerse en un mismo trabajo durante un período de tiempo considerable.

Actualmente, no se conocen datos oficiales del Estado acerca de los trabajadores subcontratados existentes o la cantidad de empleos generados a través de las Empresas de Servicios Eventuales en los últimos años, que sin dudas es la modalidad de contratación por excelencia de las grandes empresas de nuestro país. Las últimas estadísticas datan del año 2011, año en que según el INDEC, esta modalidad empleaba a unas 92.000 personas, de las cuales el 57,1% se desempeñaba en la construcción, el 19,2% en tareas administrativas y el 3,3% en ventas. Un dato muy importante era el siguiente: el 33% de esta masa de trabajadores eventuales eran jóvenes de entre 20 y 30 años: la nueva generación de trabajadores.<sup>3</sup>

Según un artículo periodístico de Ismael Bermúdez (Clarín, 19/02/17)<sup>4</sup>, basado en datos de la Fundación Mediterránea, el porcentaje de empleo precario fue del 43% de los asalariados. Es decir, de los 18,3 millones de trabajadores ocupados que existen en el país, 7,9 millones se encontraban en una situación de precariedad laboral. La estadística agrupa, entre otros, a quienes tengan empleos "inestables". Es difícil, dada la inexactitud de las - muy pocas - estadísticas recientes en este sentido, establecer qué porción de esos empleos inestables corresponde a trabajadores temporales o "contratados" que se desempeñan en el terreno de la tercerización, pero dadas las condiciones actuales de esta modalidad de contratación ya no se trata de un porcentaje marginal.

## Conclusiones

Este capítulo ha intentado aproximarse al origen histórico de la tercerización y analizar su posterior desarrollo. Como hemos visto, esto no reviste una tarea fácil, dado el carácter cíclico y recurrente de la misma. El origen de la tercerización, difícilmente, pueda ser ubicado con una precisión inequívoca en un momento histórico determinado. Aunque, muy probablemente, sea coetáneo al nacimiento del sistema de producción capitalista. En consonancia, su evolución y desarrollo a través del tiempo ha sido desigual e intermitente.

---

<sup>3</sup> Jueguen, F "El trabajo eventual crece en el país". La Nación 20/05/12. Recuperado de: <http://www.lanacion.com.ar/1474914-el-trabajo-eventual-crece-en-el-pais>

<sup>4</sup> Bermúdez, I " El 43% de los ocupados, con empleos precarios". Clarín 19/02/17. Recuperado de: [https://www.clarin.com/economia/recursos-humanos/43-ocupados-empleos-precarios\\_0\\_H1JvxaEKg.html](https://www.clarin.com/economia/recursos-humanos/43-ocupados-empleos-precarios_0_H1JvxaEKg.html)

Por momentos se ha profundizado, por otros disminuido pero siempre ha reaparecido su figura, y lo ha hecho cada vez con una mayor intensidad.

De hecho, estimo que en la actualidad la tercerización ha sobrepasado largamente su estadio de fenómeno marginal dentro del mundo del trabajo para pasar a erigirse como uno de los pilares de la estructura productiva moderna.

Por todo lo expuesto acerca de la evolución de la tercerización y su influencia en los diferentes sistemas productivos a través de la historia, se puede afirmar que, cuanto menos, desde la implantación del sistema de producción capitalista, cada vez que se produce en un paradigma productivo vigente, cualesquiera sean sus características particulares (fordismo, toyotismo, etc.), una crisis de magnitud, el aumento de la tercerización de tareas se advierte como un método para reducir los costos, cuando no responsabilidades, y así recuperar la rentabilidad perdida.

Sin embargo, y atendiendo al eje central de esta investigación, la implementación per se de la tercerización está, inexorablemente, vinculada a la afectación de las condiciones laborales. En este punto, cabe destacar su evolución, que ha pasado de la marginalidad práctica y legislativa a una influencia mayúscula en la producción, incluso a escala global, así como la modificación de las condiciones laborales mediante la intervención en los elementos constitutivos de la relación laboral, resquebrajando conceptos fundamentales, por caso, el de empleador principal.

El futuro parece abrir paso a un mayor nivel de tercerización. Para las grandes empresas, sobre todo, durante su evolución la tercerización ha pasado de fenómeno marginal a regla, debido a que se traduce en un sinónimo de contratación de personal sumamente efectiva y económicamente viable. Sin perjuicio de la flexibilidad que le otorga a la parte empresaria para dislocar y desarticular su cadena de producción y posibles responsabilidades en una red de pequeños subcontratistas. Por lo que se advierte una tendencia a reafirmarla como una de las principales formas de contratación y, a su vez, como una pieza clave en la dinámica productiva.

Sin dudas, y proporcionalmente con su crecimiento, esto implicaría una mayor desprotección de los trabajadores y sus condiciones laborales, debido a la mencionada

afectación de conceptos y elementos constitutivos del derecho del trabajo. Por lo que es necesario salvaguardar un piso de condiciones mínimas para el trabajador, el carácter de sujeto de tutela que le otorga nuestro ordenamiento, así como su seguridad en lo que concierne a su integridad física, su estabilidad laboral y representación gremial.

Este aspecto se refleja en lo que he denominado un "anacronismo" de nuestra legislación laboral respecto a la tercerización. Resulta inconcebible que una práctica comercial que comenzó hace casi 50 años en nuestro país, y que ha tenido un crecimiento inconmensurable, no haya merecido una protección especial al trabajador que muchas veces es víctima del deslinde de responsabilidades que la misma provoca. Es por ello que su regulación en la Ley de Contrato de Trabajo y el contenido de sus posteriores modificaciones serán analizadas en el próximo capítulo.

## **CAPÍTULO 2: LA TERCERIZACIÓN EN LA LCT ORIGINAL, SUS MODIFICACIONES Y LAS DISCUSIONES DOCTRINARIAS**

### **2.1 La ley de Contrato de Trabajo original**

Como mencionáramos anteriormente, la expansión de la tercerización como fenómeno del mundo del trabajo comenzó a producirse a partir de la década del 70'. Unos años después, en 1974, luego de un arduo debate que involucró a gran parte de la sociedad y que contó con el aporte decididamente elemental del Dr. Norberto Centeno, llegaría la sanción de la ley 20.744, nuestra Ley de Contrato de Trabajo. El espíritu de esta ley, otorgaba a la tercerización el carácter de un fenómeno, si bien en ascenso, aún marginal dentro del mundo del trabajo.

Por ese entonces, todavía el esquema de empresa tradicional, fordista, de estructura vertical y centralizada, imperaba en Argentina. Según Craig e Hierrezuelo (2012, p.120)

Hasta la década del 70 el sistema de organización, dirección y producción se basaba en la existencia de una gran empresa, sumamente estratificada, donde estaban los que mandaban y los que obedecían órdenes, con el producto que se iniciaba y terminaba en el mismo establecimiento, con un sistema de producción en masa, donde el trabajador estaba parado en la línea de producción y era el producto el que pasaba por los distintos sectores hasta la finalización del proceso.

Como bien señalan ambos autores, la lógica de la LCT en su redacción original estaba ligada a una estructura productiva absolutamente centralizada, propia de la época, salvo marcadas excepciones. De modo que la LCT había logrado moldear una armonía jurídica en torno a este tema, digna de destacar, que iremos analizando pormenorizadamente a través de su articulado.

### **2.2. El art. 32 original**

La concentración del proceso productivo en la gran empresa tradicional se veía reflejada en el espíritu de la norma. El art. 32 establecía:

"Quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, o cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesoria tenga ésta o no fines de lucro, deberán exigir a éstos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Cuando se contrate o subcontrate, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación, está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva."

En primer término, y a los fines de desarrollar un análisis pormenorizado de la norma, se puede ver que, en su art. 32, la LCT original comienza estableciendo la responsabilidad solidaria del principal con el subcontratista respecto a las obligaciones con los trabajadores cuando las actividades realizadas en favor del principal *"hagan a su actividad principal o accesoria"*.

Aquí es donde, entiendo, se pone de manifiesto el carácter marginal o, si se quiere, residual, con que el espíritu del texto original estimó a esta modalidad dentro del esquema productivo de la época. Esto es así, ya que al contemplar la actividad principal y también las accesorias, de alguna manera, "blindaba" al trabajador dentro de la estructura tradicional de empresa y neutralizaba los efectos que la tercerización pudiera provocar en las condiciones de trabajo. Aunque se tercerizaran tareas, el empleador principal no era desnaturalizado como parte empleadora.

La normativa original, como bien señalaron Altamira Gigena, Bonetto de Rizzi y Piña (2007, p. 109)

imponía la solidaridad absoluta en su máxima expresión, en efecto comprendía actividad principal y accesorio, tuviera o no la empresa fines de lucro, era un sistema lato generoso, prácticamente automático que se fue reduciendo y ciñendo a partir de las sucesivas reformas.

En su segundo párrafo marcaba: *"se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación, está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva."*

Teniendo en cuenta la fragmentación del colectivo de trabajo muchas veces generada por la subcontratación, dado que conviven diferentes convenios colectivos en un mismo lugar de trabajo, que la LCT original haya impuesto la aplicación de la convención colectiva y representación sindical propias de la actividad respectiva es una muestra notable de una regulación categórica, conceptualmente clara y sumamente eficaz.

También vale destacar al art.31 de la LCT original, que establece que toda vez que exista interposición y/o mediación, los trabajadores que hayan sido contratados por un contratista con el objetivo de proporcionarlos a otras empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice sus prestaciones. Y termina estableciendo *"en todos los casos"* la responsabilidad solidaria. La directriz de la norma estaba, sin dudas, profundamente definida, lo que dotaba a la misma de armonía jurídica.

### **2.3. Las sucesivas modificaciones**

En cualquier otro caso resultaría llamativo que una ley de importancia mayúscula como nuestro principal régimen laboral, y tan debatida, no sólo parlamentaria sino también socialmente - con la trascendencia que eso implica en una ley -, sea modificada tan sólo dos años después de su sanción. La salvedad está dada porque su modificación debe inscribirse, nada más ni nada menos, que en el marco del gobierno de facto de 1976.

A través de la ley 21.297 - Decreto 390 -, llegaría la modificación del art. 32 de la LCT, que de ahora en más pasaría a ser el art. 30 de la LCT. Vale destacar que a lo largo de toda la norma, se incorpora la figura de las Empresas de Servicios Eventuales (ESE), con su correspondiente habilitación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como autoridad competente. Esto es una muestra de la expansión a paso firme que comenzaba a

consolidar a la tercerización en el mundo del trabajo como forma de contratación. Junto con las ESE, comienza a aparecer en la legislación el contrato de carácter permanente continuo o discontinuo con dichas empresas.

El art. 30 establecía:

"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.

En todos los casos serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado."

La regulación que hacía el art. 30 significó el desmantelamiento absoluto del art. 32 original. Principalmente, recortó drásticamente la figura del empleador principal, y por ende, limitó su ámbito de aplicación. La norma ya no regulaba de manera conjunta a todas aquellas tareas o trabajos que hagan a la "*actividad principal o accesoria*" de la empresa, sino que se limitaba a la "*actividad normal y específica propia del establecimiento*". De manera que podría afirmarse que se produjo un déficit normativo en relación a la protección del trabajador, dada la desregulación objetiva respecto a las actividades accesorias, tales como seguridad, limpieza, entre otras; sin siquiera un apartado que permitiera canalizar una solución posible al universo de situaciones que la reforma suprimió de la legislación.

De esta manera, las actividades accesorias o coadyuvantes, quedaron fuera de foco. En este punto, Cornaglia (2012, p. 104) afirma que "la posible solidaridad a reclamar se vio obstaculizada notoriamente, en beneficio de los intereses complejos de la actividad empresaria". Basta imaginar, por caso, un accidente laboral que involucre a personal de limpieza subcontratado. El nexo que lo unía anteriormente con su empleador principal "en todos los casos", mediante el cual podía interponer su reclamo, ahora era inexistente, dado el carácter "accesorio" que representaban sus labores para la normativa. Lo que significó una vulneración considerable en los derechos de dicha esfera de trabajadores.

Estas disposiciones no sólo implicaron un cambio rotundo en cuanto a la regulación, sino que comenzaron a quitar nitidez a la claridad con que la LCT original había delineado conceptos e instituciones fundamentales de la actividad laboral y del Derecho del Trabajo. En palabras de Foglia (2012, p. 165)

Alteran categorías conceptuales (como por ejemplo, la referida al ejercicio del poder de dirección y los límites de empresa) y por ende colocan en situación de crisis a nuestra disciplina, entre ellas el artículo 30 LCT, ya que se genera una dicotomía entre concentración/desconcentración que torna difusas las fronteras y los conceptos del derecho del trabajo.

Asimismo, esta modificación afectó las condiciones de trabajo tal como se las conocía hasta el momento. La norma eliminó todo tipo de referencias a las disposiciones sobre las convenciones colectivas y representación sindical de la actividad respectiva que contemplaba la LCT original. Estimo que es a partir de esta modificación que comienza a fragmentarse sindicalmente el colectivo de trabajo, con el grado de vulneración que ello genera, ya que diferentes convenciones implican distintos tratamientos ante situaciones de seguridad e higiene laboral, tareas insalubres, licencias, ritmos de trabajo, grado cuantitativo de representación gremial, y no menos importantes, diferencias salariales, entre otras repercusiones.

Finalmente, en 1998, la ley 25.013 a través de su art.17 modificó el art. 30, adoptando éste así su fisonomía actual. El actual art.30 establece:

"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". Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250."

Como puede verse, la ley 25.013 incluyó en el deber de control la exigencia al subcontratista del CUIL de los trabajadores y los comprobantes de pago, e instituyó a esta responsabilidad del principal como un deber indelegable a terceros.

El incumplimiento del principal en alguno de los requisitos establecidos claramente por la normativa, lo convierte automáticamente en responsable solidario de las obligaciones de los contratistas respecto de los trabajadores. Sin embargo, esto no logró atenuar las profundas divergencias existentes, ya que, según Craig e Hierrezuelo (2012, p. 125), "el primer párrafo del artículo bajo estudio plantea problemas de interpretación y es uno de los que más ha dividido tanto la doctrina como la jurisprudencia".

Por lo que puede afirmarse que el déficit normativo del que se ha hecho mención con anterioridad no ha sido subsanado por la siguiente reforma. El alcance de la actividad desarrollada y el espectro de situaciones y trabajadores que quedan fuera de las disposiciones del artículo sigue siendo, con razón, duramente cuestionado.

Así las cosas, aquí es necesario hacer una apreciación sobre la evolución legislativa, independientemente de la posición que pueda tenerse al respecto: las sucesivas modificaciones que se introdujeron en este punto, luego de su redacción original, y si bien atendiendo al desarrollo de la tercerización como una nueva forma de contratación que emergía en la evolución histórica del proceso productivo, devinieron en una suerte de

"parches" en cuanto a la figura del empleador, sin una base adecuada para esas modificaciones y a muy poco tiempo de la sanción del texto original.

Este análisis se sustenta en el hecho de que las mencionadas modificaciones, de alguna manera, se contraponen con la armonía jurídica de la ley original, ya que tornan difusos conceptos fundamentales como el de "empleador", "empresa" y "actividad productiva", anteriormente definidos con una claridad fidedigna. Es por ello, que existe un sector de la doctrina, al que adhiero, que afirma que estas modificaciones se introdujeron en la normativa de una manera muy frágil y desequilibrada, afectando de esta manera la interpretación armónica de nuestra LCT.

#### **2.4. Las discusiones doctrinarias: Tesis amplia y estricta**

En estrecha vinculación con la limitación que las sucesivas modificaciones introdujeron respecto al alcance de la actividad que es objeto de tercerización, es que se produce una divisoria de aguas dentro de la doctrina.

El punto clave de las discrepancias radica en las consecuencias que trae aparejadas el carácter que reviste la actividad realizada: la extensión o limitación de la responsabilidad solidaria del principal. De esta manera, a partir de los parámetros que cada posición utiliza para determinar el alcance de la actividad, es que tienen lugar la *tesis estricta* y la *tesis amplia*.

Aquellos que adhieren a la tesis estricta entienden que la interpretación debe ser absolutamente apegada al sentido más llano y literal que pueda tener la normativa. Consideran que ésta establece una solidaridad pasiva que tendrá lugar sólo cuando la actividad encuadre como "normal y específica propia de la empresa".

Quien adhiere también a dicha tesis es Grisolia (2008, p. 153), y sostiene que "se deben excluir aquellas tareas que, aunque necesarias para el funcionamiento del establecimiento, resulten accesorias y perfectamente escindibles de la actividad desarrollada por el contratante, por no formar parte del giro normal y específico de la empresa".

Otro partidario de la tesis estricta es Jorge Rodríguez Mancini, quien aborda (además) el caso del contrato de franquicia, vinculado con la responsabilidad solidaria planteada en el artículo bajo análisis. Afirma Rodríguez Mancini (1992, p. 972):

no existe en el caso del contrato de franquicia comercial un supuesto de contratación, subcontratación o cesión, ya que por lo general - y salvo hipótesis especiales que habría que precisar y naturalmente sujetas a la prueba que se pueda producir - la franquicia que se concede no está comprendida en la 'actividad normal y específica propia del establecimiento' del franquiciante.

Por el contrario, los defensores de la tesis amplia, parten fundamentalmente del principio protectorio inherente al derecho del trabajo y desde allí, desarrollan su posición. Uno de ellos es Fernández Madrid (2012, p.160), quien explica:

por actividad normal y específica' debe entenderse toda aquella que haga posible el cumplimiento de la finalidad de la empresa y que puede ser relativa tanto al núcleo del giro empresarial (...) como a los trabajos que coadyuvan al cumplimiento del objetivo correspondiente, pues la empresa es un todo y no puede ser fraccionada en partes a efectos de establecer la posible existencia de responsabilidad solidaria.

De este razonamiento se desprende con total claridad que la tesis amplia no admite que el proceso productivo sea susceptible de ser fragmentado o segmentado por etapas, más allá de una diferenciación casi abstracta de las mismas.

A fin de cuentas, la tesis amplia considera al proceso productivo como un todo integrado y entiende que la parcelación en las distintas tareas, bajo una misma dirección, orientadas en la consecución de un resultado común (producto), torna difusos los límites de la responsabilidad solidaria que pudiera existir entre el principal y el contratista en un caso determinado.

En este punto, remarca Álvarez (2012, p. 9)

se ha dicho, con acierto, que la persistencia de la descentralización productiva, evidencia la búsqueda de mayor eficacia y rentabilidad en el funcionamiento de la empresa en un entorno competitivo y complejo, no obstante, en lo que hace a la posición de los trabajadores, se reducen notablemente la seguridad, la estabilidad y las garantías de igualdad que el

ordenamiento protectorio ha tratado de imponer, partiendo de un modelo de trabajo subordinado a tiempo completo y en una misma empresa.

Prueba de ello, son las diferencias salariales que se registran entre los trabajadores de planta permanente y los contratados, muchas veces debido a sus diferentes encuadramientos gremiales. En este punto, cabe destacar la definición de Gianibelli (2014) cuando advierte que existe una 'unilateralidad' por parte del empleador en el propio contrato de trabajo que opera a través de la figura jurídica del 'contrato', que aunque por su propia naturaleza pareciera requerir de la bilateralidad -acuerdo de voluntades-, por las propias características del contrato de trabajo cabe descartar.

Lo mismo sucede con la tercerización: inherentemente influye en las condiciones de trabajo afectando la estabilidad, seguridad, representación sindical. Más allá del deber de control que la ley impone al empleador principal, estos efectos que se producen durante la relación se constituyen ante el trabajador como un pliego de nuevas condiciones laborales, al que éste debe adherir, muchas veces, atendiendo a la necesidad de sustento personal y familiar.

Asimismo, hay que agregar la inestabilidad laboral que naturalmente produce la tercerización y que también hace a la fragmentación del colectivo de trabajadores. En lo concerniente a las condiciones de trabajo y la prevención de infortunios laborales, comenta Álvarez (2012, p.14):

la ya mencionada 'atomización del empleador', opera, en los hechos, como una licuación de la responsabilidad y se genera una incertidumbre acerca de quién es el que debe decidir e implementar las medidas para el resguardo de la salud psicofísica de los trabajadores.

En este punto, no menos importante, la discusión no gira alrededor de la libertad empresarial y el control dirección que le compete al empleador y que no es susceptible de censura jurídica alguna. Sino que vuelve a poner de relieve el déficit normativo que, sin perjuicio de lo anterior, no ha regulado de manera precisa la situación del trabajador tercerizado, salvaguardando sus condiciones de trabajo y su salario, al igual que su salud y seguridad y régimen de licencias, entre otras repercusiones.

Por ello, estimo que la precarización de las condiciones de trabajo que muchas veces se presenta en estos casos, no es más que el reflejo de la precariedad jurídica en que se encuentra la norma respecto a este tema.

## **2.5. Las condiciones de trabajo: el caso de los "contratados"**

**Estabilidad:** En muchos casos de tercerización están presentes las empresas de servicios eventuales (ESE) o agencias de empleo. La mano de obra que prestan a las empresas se encuentra, naturalmente, bajo la modalidad de contratos permanentes discontinuos. El problema surge cuando las empresas contratan este tipo trabajadores más allá de alguna eventualidad o temporada de trabajo. Estos carecen de la estabilidad de un trabajador permanente, porque lo parecen, aunque no lo sean. Y por más que, una vez terminada la relación laboral, estos supuestos se presuman como contratos por tiempo indeterminado y sean indemnizables, la estabilidad como condición de trabajo propiamente dicha, durante la relación de trabajo, ya sufrió una minoración sumamente considerable.

**Fragmentación colectiva:** Habitualmente ocurre que los trabajadores que ingresan por agencias de empleo o empresas de servicios eventuales se encuentran bajo un convenio colectivo diferente al de los trabajadores de planta. Llegando incluso a coexistir 3 o más convenios colectivos en un mismo lugar de trabajo. Esto produce la fragmentación absoluta en el colectivo de trabajo, lo que acarrea diferentes tratamientos respecto a los ritmos de trabajo, cargas horarios, régimen de licencias y seguridad e higiene en el trabajo, pero sobre todo afecta fuertemente la representatividad gremial.

Esto se vuelve un caldo de cultivo para el aumento la conflictividad laboral. Basta imaginar un caso hipotético de un paro de por despidos masivos que impulse un gremio sin que los otros se adhieran, obstaculizando su derecho a huelga o, por el contrario, un conflicto mucho más complejo en caso que intervenga más de un sindicato. Independientemente de ello, es a partir de la fragmentación del colectivo de trabajadores que se afecta el resto de las condiciones de trabajo.

**Diferencias Salariales:** Atendiendo al carácter alimentario que reviste la retribución por la prestación de la fuerza de trabajo, quizás la determinación del salario sea el efecto más importante de la tercerización que un trabajador considere, incluso, por encima del resto de

las condiciones laborales. Sin embargo, y como se ha dicho anteriormente, tiene su origen en la fragmentación del colectivo o plantilla de trabajadores.

Polifuncionalidad: Existe una diferencia de trato ostensible en los trabajadores contratados respecto de los permanentes. Las tareas asignadas suelen ser los trabajos más "pesados" y los ritmos de trabajos son mucho más acelerados, en ocasiones, para compensar el ritmo más apacible de sus propios compañeros. En ocasiones, suelen jugar una suerte de "comodín" que va rotando por los diferentes sectores de trabajo según las necesidades de la producción en determinado momento. Esta polifuncionalidad tiene como origen su inestabilidad laboral, teniendo en cuenta que la mayoría de estos trabajadores, mayormente jóvenes, rotan sistemáticamente.

Todas las condiciones aquí analizadas, pueden apreciarse con mayor nitidez, en el Anexo 2 de este trabajo. Allí, en las propias palabras de un trabajador tercerizado, y de una manera mucho más concreta, se asimilan los efectos de la tercerización laboral en las condiciones de trabajo.

## **Conclusiones**

La evolución legislativa de una norma debatida ampliamente, como nuestra LCT, gira en torno a la variación de la armonía jurídica alcanzada en el texto original. Obviamente, las tesis doctrinarias (estricta y amplia) atraviesan transversalmente dicho debate y pugnan con fuerzas hasta nuestros días.

De la simple lectura de la LCT original surge una protección integral del trabajador y la consideración de la tercerización como fenómeno laboral de carácter marginal. Dado que para la ley, el formato productivo predominante se encuentra en la empresa tradicional, vertical y centralizada.

Sólo 2 años después, comienza a modificarse la ley. Se altera notablemente la armonía jurídica de la ley al eliminarse aspectos relativos al encuadramiento sindical y la aplicación de convenciones colectivas. Comienza a fragmentarse el colectivo de trabajo.

Luego, con la modificación de la ley 25.013, terminaría de diagramarse la fisonomía actual del art. 30. Los conceptos se vuelven complemente disonantes respecto a la lógica en que se había basado la armonía jurídica de la ley. El recorte de las actividades por las que el principal responde, habilitan la convivencia de 2 o más convenios colectivos, provocando una fragmentación sindical, que es el principal efecto negativo de estas modificaciones.

A partir de esta fragmentación, surgen diferentes disposiciones específicas relativas al salario y las formas de prestación de la fuerza de trabajo, lo que produce divisiones internas en el colectivo de trabajo. A esto hay que agregar los difusos contornos de la figura del principal, quien debe ser garante de la seguridad en el trabajo, lo que, en algún punto, puede poner en riesgo la integridad de los trabajadores.

Como corolario, cabe señalar que la LCT original contaba con una armonía jurídica admirable, producto del largo debate atravesado hasta el momento de su sanción. Esta ley extendía su ámbito de aplicación sobre las actividades accesorias, lo que brindaba al trabajador una protección integral, que lo mantenía dentro de los cauces de la actividad productiva como un proceso idealmente indivisible, aunque existiera, materialmente, un supuesto de tercerización.

Por el contrario, las sucesivas modificaciones fueron introducidas de tal manera, que alteraron esta armonía jurídica. Nuestra LCT original no contaba con las bases jurídicas para tales modificaciones, ni la verdad material de los hechos justificaba una alteración de esa naturaleza ni magnitud, a tan poco tiempo de la sanción del texto original.

Como se dijo anteriormente, las sucesivas modificaciones pretendieron ser "parches" o extensiones, que adaptaran la LCT original a una lógica productiva que comenzaba a desarrollarse. Sin embargo, en cuanto a la protección del trabajador y sus condiciones de trabajo, contienen una carga sumamente regresiva. Han afectado la unidad del colectivo de trabajo, propiciando una fragmentación representativa y gremial, la seguridad y, naturalmente, la estabilidad.

Atendiendo a su evolución histórica y legislativa, sumado a los avances tecnológicos y su expansión global, puede afirmarse que, muy posiblemente, se necesite una reforma respecto a este tema. El punto central es que debe profundizarse la protección normativa del trabajador, porque la flexibilidad del mercado y los avatares económicos no pueden traducirse, invariablemente, en la pérdida de derechos adquiridos para éste.

En este sentido, los argumentos de las distintas posiciones doctrinarias, deben analizarse de una manera muy precisa, pues nuestra LCT es la prueba de cómo los conceptos de una disciplina y, del mismo modo, los alcances de una normativa, pueden tornarse difusos cuando éstas colisionan en determinados aspectos de una misma regulación, y los efectos perjudiciales que esto tiene para el trabajador.

### CAPITULO 3. LEADINGS CASES SOBRE TERCERIZACIÓN

La evolución de nuestra legislación en relación a la subcontratación y, por lo tanto, al carácter de la actividad que se desarrolla con motivo de la misma, ha ido modificando el alcance del concepto de responsabilidad solidaria. Como consecuencia directa, nuestro máximo tribunal, no ha estado exento del debate doctrinario en torno a la materia. Por lo que resulta de interés analizar la variación de criterios que ha experimentado a través del tiempo.

Nuestra CSJN cuenta en su haber con dos fallos emblemáticos o *leading cases*. El primero de ellos data del año 1993; en la causa "Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A y otro", el máximo tribunal entendió que "*no corresponde la aplicación del art.30 LCT toda vez que un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución*"<sup>5</sup>. Es decir, la CSJN entendió, en este caso, que la tesis estricta constituía la interpretación correcta de la normativa. Y continuó fallando en el mismo sentido durante muchos años.

Recién en el 2009 se produjo un viraje en la jurisprudencia. En la causa "Benítez, Horacio Osvaldo c/Plataforma Cero S.A y otros", la CSJN falla en sentido contrario, fundamentando la "inconveniencia" de mantener la *ratio decidendi* de "Rodríguez", a la que el a quo se apegó sin un criterio propio de interpretación en cuanto a los alcances del precepto, por lo tanto, establece que debe quedar sin efecto y debe resolverse nuevamente la cuestión por los jueces de la causa con plenitud jurisdiccional<sup>6</sup>. Sostiene también, que a pesar del fallo "Rodríguez", la Constitución y las leyes orgánicas impiden "un pronunciamiento de casación extraño a sus funciones"<sup>7</sup> es decir, en cuestiones de derecho común.

---

<sup>5</sup> CSJN "Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A y otro" Fallos 316:713 (1993), considerando 9, voto de la mayoría

<sup>6</sup> CSJN "Benítez, Horacio Osvaldo c/ Plataforma Cero S.A y otros". Fallos 332:2515 (2009), considerando 6, jueces Highton de Nolasco, Fayt, Petracchi, Maqueda y Zaffaroni en disidencia.

<sup>7</sup> "La alegación de haberse dictado sentencias que se dicen contradictorias en materia de derecho común, no plantea problema constitucional ni autoriza la intervención de la Corte a fin de unificar pronunciamientos en temas no federales (Fallos: 274:450, asimismo, Fallos:287:130; 307:752)." CSJN "Benítez" op. cit. Considerando 4, jueces Highton de Nolasco, Fayt, Petracchi, Maqueda y Zaffaroni en disidencia

<sup>7</sup> CSJN "Díaz, Darío R. c/ Plataforma Cero S.A y otro" (2010).

Aún así, con las limitaciones que surgen de interpretar el argumento de la CSJN en el fallo "Benítez", el "quietus" buscado en un principio, a través del fallo "Rodríguez" y otros como "Escudero, Segundo R. y otros c/ Nueve A. S.A"<sup>8</sup>, no fue conseguido.

Esto es así, ya que varios tribunales inferiores, como algunas salas de la CNAT, continuaron fallando en sentido contrario. Por lo tanto, resulta apropiado remarcar que la tesis amplia se mantuvo por el mismo motivo que la CSJN esgrimió en sus fallos: la imposibilidad de uniformar los criterios de interpretación de los tribunales ordinarios en materia de derecho común. Pero esta imposibilidad no se debe, en absoluto, a criterios interpretativos abstractos, sino que deriva directamente de las diferentes posiciones doctrinarias.

### **3.1. Rodríguez c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. El camino de la tesis estricta**

En el fallo "Rodríguez", como se mencionara anteriormente, el criterio de nuestro máximo tribunal estaba estrechamente vinculado a la tesis estricta. En ese sentido, el fallo señala que la solidaridad empresaria en los términos del art. 30 de la LCT no coincide con los supuestos fácticos del caso concreto.

Vale recordar que el tribunal inferior había sentenciado a Pepsi como responsable solidaria de Compañía Embotelladora, extendiendo así la condena al pago de indemnizaciones por despidos de esta última.

Nuestro máximo tribunal argumentó que la situación tampoco encuadraba en los supuestos del art. 31, ya que no fue probada la subordinación de Compañía Embotelladora Argentina S.A respecto de Pepsi Cola Argentina S.A.C.I, lo que - en caso de haberse acreditado- habilitaría a la responsabilidad solidaria entre ambas respecto de obligaciones con los trabajadores de la primera y los organismos de seguridad social.

Este señalamiento de la CSJN es fundamental para comprender la afectación de las condiciones de trabajo, independientemente del fallo que motivó el despido. En efecto, las

---

<sup>8</sup> CSJN Escudero, Segundo R. y otros c/ Nueve A. S.A" Fallos: 323:2552 (2000)

grandes empresas como Pepsi, delegan parte de sus procesos productivos en empresas más pequeñas. De esta manera, eluden responsabilidades y reducen costos laborales.

Las condiciones de trabajo en esas empresas más pequeñas, por lo general, no son más beneficiosas para el trabajador por presentar distintos tipos de irregularidades. Principalmente, encuadramientos sindicales no correspondientes. Además, en caso de accidentes o enfermedades laborales (o despidos), el principal beneficiario de todo el circuito productivo, en este caso Pepsi, se encuentra totalmente "alejado" de los hechos que motivaron la sentencia. Es una síntesis muy clara de los efectos de esta modalidad, ya que, si bien el contratista debe responder frente al trabajador, en muchos casos el contratista resulta insolvente, quedando al trabajador en una situación de indefensión absoluta.

Por otra parte, la CSJN aclara que *"en los contratos de concesión, distribución y demás mencionados, 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 art. 30 LCT"*<sup>9</sup>. Al respecto, podría decirse que cuesta creer que no existiera una subcontratación, dada la preeminencia de Pepsi a lo largo de toda la cadena productiva, sin desvincularse en absoluto de los beneficios que esta reedita, en todo caso, los comparte con la (contratista) embotelladora.

En este punto, y estableciendo acertadamente un paralelismo con el derecho de los consumidores, Cornaglia (2011, p.182) expone una crítica más que razonable, planteando que

"Para con los consumidores, el derecho de daños de la modernidad ha receptado el reconocimiento del vínculo solidario que obliga a los integrantes de la cadena beneficiada por el consumo. La misma razón vincular que protege al consumidor, ampara al trabajador dependiente del empleador múltiple que se apropia de su labor. En ambos casos, se debe responder por el riesgo creado y a mérito de la actividad que beneficia en común."

Como puede verse, la adhesión a la tesis estricta era total, concreta e inequívoca. El alcance de la actividad desarrollada quedaba reducido a la interpretación más estrecha que pueda hacerse de la normativa. La Corte sustentó su consideración en las consecuencias

---

9 CSJN Rodríguez c/ Compañía Embotelladora S.A op. cit., considerando 10.

inexorables de un fallo de tal magnitud y en cómo afectaría a la seguridad jurídica, planteando que *"no debe prescindirse de las consecuencias que naturalmente derivan de un fallo toda vez que constituye uno de los índices más seguros para verificar la razonabilidad de la interpretación y su congruencia con el sistema en que está engarzada la norma"*<sup>10</sup>.

En el mismo sentido, en su considerando 7, la Corte entiende que el asunto traído a autos resulta de una cuestión federal trascendente por estar vinculada al desarrollo del comercio interno e internacional. Por lo tanto, en virtud del art. 16 de la ley 48 y con el propósito de poner un "quietus" en la materia que neutralice las divergencias, y así afianzar la seguridad jurídica, procede a resolver sobre el fondo de la cuestión.

En este punto, el análisis de la Corte no hace más que confirmar con mayor nitidez la importancia de la tercerización laboral como problemática, la creciente influencia de la subcontratación en el comercio, su amplitud lograda a través del tiempo y su adhesión a los pilares de la relación laboral, lo que influye decididamente en las condiciones de trabajo.

Al mismo tiempo, es llamativa la lectura economicista de un derecho social como lo es el Derecho del Trabajo. De esta manera, se abre paso un camino de reducción de las responsabilidades, basado en la tesis estricta, que la Corte continuará desandando en sucesivos fallos.

Uno de ellos fue el fallo "Luna", apenas unos meses más tarde. En este caso un grupo de trabajadores estibadores de Agencia Marítima Rigel S.A codemandaron a ésta y otras empresas por diferencias laborales impagas, y plantearon la solidaridad de la agroexportadora Nidera S.A, quien por intermedio de la primera realizaba la carga de cereales en los barcos, en el Puerto de San Nicolás.

La corte rechazó el fallo del tribunal inferior que extendía la solidaridad de Nidera, pese a considerar a la tarea realizada como accesoria y coadyuvante pero necesaria para los fines de ésta. En un fundamentación que podría tildarse como débil, entendió que enmarcar los hechos en los supuestos del art.30 constituía una exageración del espíritu de la norma.

---

<sup>10</sup> CSJN Rodríguez c/ Compañía Embotelladora S.A op. cit., considerando 9. Remisión a fallos 302:1284

El mismo año, el fallo "Gauna" fue resuelto siguiendo el precedente "Luna". De igual manera, sucedió con los fallos "Mendez" y "Sandoval". En ambos, la corte desestimó los fallos del a quo que habían responsabilizado solidariamente, nuevamente, a Pepsi Cola Argentina respecto de PepsiCo Capital Corporation; y a Pepsi Cola Argentina S.A.C.I en relación a créditos laborales reconocidos en contra de Seven Up Concesionaria S.A.I.C, respectivamente.

Varios años más tarde, en el 2000, se dictó el fallo "Escudero". En el mismo, la Corte descalificó la sentencia de Cámara que responsabilizaba solidariamente a la Sociedad Rural en relación a los créditos laborales a favor de un trabajador de una empresa gastronómica.

Nuestro máximo tribunal entendió que no existía una adecuación a los términos del art. 30 LCT, dado que la actividad normal y específica de la Sociedad Rural se basaba en la promoción y el fomento de todo lo concerniente a la actividad agropecuaria del país. Al mismo tiempo, los servicios gastronómicos que prestaba la concesionaria, no sólo no formaba parte de la actividad de la primera, sino que además denotaba su ajenidad el hecho de prestarla en favor de terceros ajenos a ésta.

Anteriormente la CNAT había dictaminado la solidaridad considerando que existía una interrelación e integralidad de las actividades realizadas, que se aunaban en beneficio de la principal. Además, existían elementos como la limitación horaria, de ingreso y de admisión impuestas por la Sociedad Rural a Nueve A S.A, que afectaron a ésta última en su libertad de comercio. Sin embargo, bajo el criterio de la Corte, el alcance de la actividad realizada constituyó un obstáculo insuperable para determinar la solidaridad de la Sociedad Rural como empleador principal.

El camino de la tesis estricta siguió su curso durante varios años más, en sucesivos fallos que guardaban una lógica común y se retroalimentaban por los precedentes que unos iban significando para otros. Pero su dominio en la jurisprudencia entraría en juego con una nueva conformación de la CSJN.

### **3.2. Benítez c/ Plataforma Cero. La punta del iceberg de la tesis amplia.**

Desde el inicio de la controversia han existido innumerables fallos basados en ambas tesis doctrinarias, con sus debidos fundamentos. Estimo que "Benítez", particularmente, se trata de la punta del iceberg protectorio que es la tesis amplia y parece oportuno detenerse en este punto.

Si bien, como hemos analizado en el apartado anterior, la tesis estricta fue el criterio adoptado por la CSJN durante mucho tiempo, por el contrario, en muchos tribunales inferiores, incluso en la CNAT, se mantuvo una tendencia al sostenimiento de la tesis amplia

Incluso varios años antes del fallo "Rodríguez" y contrariando su criterio, en 1985, la CNAT imponía en el fallo "Giménez"<sup>11</sup> la solidaridad, esta vez, en materia de transporte. Entendía que "la empresa elaboradora es solidariamente responsable en los términos del art.30 LCT de las obligaciones contraídas por el contratista dedicado al transporte de sus productos. La remisión de la mercadería a sus clientes constituye una actividad normal y específica de aquélla, máxime en casos –como el presente- donde la empresa productora cuenta con playas y furgones de su propiedad utilizados para el transporte".

Algunos años después de "Rodríguez", tuvo lugar el fallo "Ocampo"<sup>12</sup>. En este caso, las tareas desarrolladas por el trabajador gastronómico fueron consideradas por el tribunal como inherentes a la actividad del Jockey Club. Entre sus fundamentos esgrimió: "cuando se trata de servicios gastronómicos brindados en un comer privado (no abierto al público), debe entenderse que aunque sea una actividad gastronómica, está integrada inescindiblemente al desarrollo propio de las actividades sociales de la entidad principal."

De igual manera, en el fallo "Sotelo"<sup>13</sup>, el tribunal continuaba extendiendo la responsabilidad solidaria. En este caso, otra trabajadora gastronómica desarrollaba sus labores de moza en el salón la confitería a la que concurrían los trabajadores del Citybank, que funcionaba en el edificio perteneciente a la misma entidad. El tribunal fue categórico al expresar que "Considerando a la empresa como un todo, la solidaridad resulta procedente cuando la misma es desarticulada artificiosamente en su estructura normal."

---

<sup>11</sup> CNAT, Sala VIII, 14/6/85, "Giménez, Juan Carlos c/ Sánchez, Juan y otro", Errepar, B.D. 11 – T 00574.

<sup>12</sup> CNAT, Sala I, 13/7/1999, "Ocampo, Ramón c/ Jockey Club Asociación sin fines de lucro y otro.

<sup>13</sup> CNAT, Sala VI, 31/10/2006, "Sotelo, Claudia Ester c/ Dorin Mauricio y Otros s/ Despido.

Como fue mencionado anteriormente, la CSJN atravesó un cambio en su composición que se produjo entre 2003 y 2006, lo que varió considerablemente sus criterios interpretativos. En ese marco, y con ese camino transitado, es que llega el fallo Benítez en 2009.

Al contrario del caso Rodríguez, en este caso, el recurrente es el trabajador, quien tacha de arbitraria la sentencia por haber omitido aplicar la ley vigente - siempre haciendo referencia al art. 30 de la LCT -. Anteriormente, la Sala IX de la CNAT había confirmado la sentencia de primera instancia que había desestimado el planteo de solidaridad del cedente, el Club River Plate Asociación Civil, respecto del cesionario que tenía a su cargo la explotación exclusiva de la actividad gastronómica en la institución, Plataforma Cero S.A.

Al mismo tiempo, el recurrente argumenta que la absolución de Cabrera y Jiménez - ex administradores de Plataforma Cero S.A - está basada en un fundamento erróneo, ya que la misma ignora que existió una relación directa entre la actuación particular y específica de ambos, y la contratación irregular y su mantenimiento en la clandestinidad como trabajador.

Por último, el recurrente afirma que se han vulnerado sus garantías constitucionales de los art. 16, 17 y 18 de la Constitución Nacional, debido a la arbitrariedad del fallo, que no aplica razonablemente la normativa vigente en relación a las pruebas de la causa y afecta, así, su derecho a defensa en juicio.

La Corte, a lo largo de sus considerandos, se explaya sobre el carácter excepcional de la doctrina de la arbitrariedad y explica que de ninguna manera ésta resulta motivo suficiente para que el Tribunal sustituya el criterio de instancias inferiores en cuestiones no federales.

En cuanto a los ex administradores, el fallo sostiene que no se ha rebatido lo expuesto por la Cámara, ampliamente probado respecto a la ausencia del accionar de éstos al tiempo de la denuncia de clandestinidad. Esto último, confirma la precariedad de las condiciones de trabajo que muchas veces implica la tercerización.

Más allá de las cuestiones técnicas, igualmente válidas, en que la Corte basó su sentencia, cabe dar lugar a una apreciación. Se desprende de los hechos, incluso de una manera más lógica y evidente que en el caso Rodríguez, que no hay margen para la fragmentación de un mismo proceso productivo. En este caso, por parte del Club Atlético River Plate, respecto

de la actividad gastronómica desarrollada por el trabajador. ¿Acaso, no constituye una actividad inherente al normal y habitual funcionamiento de una organización social, deportiva, incluso, educativa - como lo es el club -, adonde concurren cientos de personas todos los días?. A poco que se analice, estimo que la respuesta no puede ser negativa.

Nuestro máximo tribunal retoma el precedente Rey Celestino c/ Rocha al señalar, nuevamente, la falta de jurisdicción en materia de derecho común y ante la ausencia de manifiesta arbitrariedad en la motivación de la sentencia. Asimismo, explica que de otra manera, terminaría convirtiéndose en una especie de uniformador de la jurisprudencia al rever fallos de toda la república, por el simple hecho de que sus criterios interpretativos no coincidan con los de los tribunales inferiores.

Además, la Corte expresa que no puede realizar un pronunciamiento de casación extraño a sus funciones, refiriéndose al derecho común, y por lo tanto, dada la propia naturaleza del derecho del trabajo, éste no resulta una excepción a la regla.

Por último, y más allá de lo anteriormente dicho, sostiene la inconveniencia de mantener la ratio decidendi del fallo Rodríguez. Entiende que el a quo se apegó a la doctrina mayoritaria sin un criterio propio, por lo que carece de una razón suficiente más que la remisión a un fallo de la CSJN, incurriendo de esta manera en un supuesto de arbitrariedad. Es por eso, que manda a que la sentencia sea dejada sin efecto, y enviada ante la jurisdicción correspondiente, a los fines de ser nuevamente resuelta.

El hecho de que la CSJN haya declarado la "inconveniencia" de mantener el criterio del fallo Rodríguez, es una muestra clara de su alejamiento respecto a la tesis estricta. Aunque, no necesariamente, deba atribuírselo a una mayor cercanía a la tesis amplia. Evidentemente, esta última considera varios supuestos que contribuyen a una mayor protección del sujeto de tutela - el trabajador - que quedan fuera de la órbita de la tesis estricta.

Debe advertirse con claridad un punto que define las matrices de cada fallo: el fallo Rodríguez, basado en la tesis estricta, hacía énfasis en unas supuestas consecuencias que tendría un fallo en sentido contrario en el tráfico comercial y la economía nacional. Por su parte, el fallo Benítez, giraba en torno a la protección del trabajador, ante un proceso productivo que la normativa vigente ya no puede contener dentro de su cauces.

Lógicamente, ambos argumentos son totalmente válidos. Pero en lo que refiere al análisis sobre la afectación de la tercerización en las condiciones de trabajo y la relación laboral en sí misma, la tesis amplia parece resultar más propicia para tales fines.

Aquí se ha planteado al fallo Benítez como la punta del iceberg de la tesis amplia. Prueba de ello son los fallos "Cardozo"<sup>14</sup>, "Varela"<sup>15</sup> y "Mario"<sup>16</sup>, posteriores a "Benítez". Estos fallos poseen un denominador común, que de ninguna manera resulta casual: fueron dictados por la CNAT, tribunal en el que muchas veces se mantuvo la tesis amplia, mientras en la CSJN las aguas corrían en sentido contrario.

Uno de ellos, el fallo "Cardozo", posee enormes similitudes con el fallo Benítez en cuanto a las circunstancias fácticas que lo motivaron. La CNAT entendió que

"en función de su infraestructura y a los fines de cumplir adecuadamente con sus funciones en eventos deportivos y educacionales, además de recreativas y de esparcimiento, las tareas realizadas por el trabajador (gastronómicas) integraban la actividad normal del club, por lo que se encontraba dentro de los presupuestos del art. 30 de la LCT."<sup>17</sup>

Probablemente no resulte una exégesis afirmar que la tesis estricta haya dado de frente contra este iceberg que es el carácter mayormente protectorio de la tesis amplia. Tampoco puede afirmarse que la tesis estricta haya caído en completo desuso, ni mucho menos, que ya no forme parte de la consideración de la CSJN. Pero es indudable que el camino que emprendieron alguna vez sus criterios se ha vuelto sinuoso, y una nueva ruta, más amplia, puede abrirse paso sobre ellos.

## Conclusiones

A la luz de los fallos analizados anteriormente, vale realizar unas consideraciones sobre algunas cuestiones que han sido esbozadas en ambos fallos, que se repiten y se contraponen por el vértice simultáneamente.

---

<sup>14</sup> CNAT, "Cardozo, Héctor Orlando c/Club Atlético River Plate Asociación Civil y otros s/despido" (2012)

<sup>15</sup> CNAT, Varela, Claudia Patricia c/ Spinetto Meat SA y otro s/ Despido (2012)

<sup>16</sup> CNAT, Mario, Paola Alejandra c/ Maril SRL y otro s/ Despido (2012)

<sup>17</sup> CNAT. "Cardozo" op. cit.

En primer lugar, una de las cuestiones a analizar es la jurisdicción de la CSJN respecto al derecho común. Queda totalmente claro, por lo que ha expresado en ambos fallos, que nuestro máximo tribunal, a menos que el fallo del tribunal inferior contenga una arbitrariedad manifiesta, no justifique su criterio o, directamente, no haya hecho apreciación alguna de uno o varios elementos probatorios relevantes, no puede convertirse una especie de uniformador de criterios, en este caso, del derecho laboral.

Aún así, su intervención en el primer caso tuvo como objetivo principal imponer un "quietus" en la materia, respecto de las diferentes posturas en torno a la responsabilidad solidaria del art. 30. En efecto, la Corte continuó fallando en ese sentido durante muchos años.

Luego, en 2009 vuelve a intervenir en un caso de derecho común, en el fallo Benítez. Por lo que, sin perjuicio de los argumentos que fundamentaron ambos fallos, lo que realmente motivó a ambas sentencias fue la aplicación de la tesis estricta y amplia, respectivamente, y cómo ésta definía bajo qué denominación el trabajador había prestado su fuerza de trabajo.

Por otro lado, un punto que grafica en ambos fallos las fibras más profundas de ambas tesis, se encuentra en el economicismo del fallo Rodríguez, en oposición a la defensa del trabajador que hace el fallo Benítez. En el primero, existe una preocupación mayor por las consecuencias para el tráfico comercial y la economía nacional que significaría una sentencia en sentido contrario. Por su parte, en el fallo Benítez, es el trabajador, como persona expuesta a los avatares de ese mismo tráfico comercial, quien ocupa el centro de la escena y obtiene una protección especial por parte del tribunal, lo que resulta más adecuado atendiendo a la naturaleza del Derecho del Trabajo.

Este aspecto clave del fallo se resume en la expresión sobre "la inconveniencia de mantener la 'ratio decidendi' de Rodríguez", presente en su considerando 5. Estimo que es clave, porque no sólo atiende a una cuestión tan importante como la seguridad jurídica del tráfico comercial nacional e internacional, sino porque la inconveniencia también se refiere a los efectos de interpretar la ley a través de la óptica de la tesis estricta, la cual en su apego literal a la "actividad normal y específica de una empresa", excluye de un marco protectorio

a muchos supuestos, eludiendo, de esta forma, responsabilidades que de otra forma les corresponderían a los empleadores principales.

Desde ese punto, la óptica estricta de la segmentación de la actividad productiva suele dejar al trabajador en una situación de indefensión absoluta frente al devenir incierto de una relación laboral que, en la mayoría de los casos, resulta inestable. Lo que implica una severa disminución, cuando no la restricción - tal como la situación de clandestinidad de Benítez -, por parte del empleador (contratista), de las condiciones laborales del trabajador.

Finalmente, cabe hacer un aclaración respecto al estado actual de las tendencias en cuestión. Como se ha dicho, no puede asegurarse con firmeza que la jurisprudencia haya desechado por completo la tesis estricta para aferrarse definitivamente a la tesis amplia, aunque sí resulta razonable afirmar que, cuanto menos, se ha abierto un camino para su aceptación y consolidación.

A modo de corolario, resulta oportuno señalar que el "quietus" anhelado por la Corte Suprema en el fallo "Rodríguez", nunca fue alcanzado. Producto de ello, las discrepancias doctrinarias se han profundizado, a tal punto que resulta muy complejo hacer un balance sobre cuál de las dos tesis ha adquirido mayor consistencia. Sin embargo, personalmente considero que la tesis amplia parece afianzarse como el criterio interpretativo más adecuado, ya que al extender la solidaridad empresaria sobre un espectro de actividades más amplio dentro del proceso productivo, brinda una mayor protección al trabajador que la tesis estricta limita en muchos aspectos, sobre todo una vez acaecido el despido.

## **CAPITULO 4. ANÁLISIS DEL DERECHO COMPARADO**

### **4.1. La subcontratación según la OIT**

Siguiendo las palabras de Rodríguez Mancini (2001, p. 158) respecto a la descentralización, "se trata de un acontecimiento mundial generado por raíces de orden financiero pero también productivo, manifestando la transnacionalización de la inversiones y la implementación de sistemas que alteran la relación entre capital y trabajo". Ese aspecto global de la tercerización, como forma de descentralización, fue lo que motivó la preocupación de la OIT.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo, viene discutiendo diferentes aristas de la subcontratación desde hace mucho tiempo. En 1997 a través de su convenio 181° incluyó, por primera vez, a las agencias privadas de empleo en su espectro de regulación. En 1998, en su 86° reunión en Ginebra, analizó la dificultad de definir universalmente la subcontratación, así como los criterios y procedimientos para identificar la existencia de una relación de este carácter. Al mismo tiempo, advertía sobre los efectos sobre las condiciones de trabajo, particularmente: seguridad y salud en el trabajo, compensación en caso de accidentes y enfermedades profesionales, pago de deudas al trabajador, y obstáculos al ejercicio de derechos gremiales de los trabajadores, como organizarse y participar en la negociación colectiva.

La preocupación principal de la OIT era en ese entonces la misma que ahora: ante una subcontratación creciente, cómo conservar la protección del trabajador. Como resultado de esa reunión, se proyectó un nuevo convenio relativo al trabajo en subcontratación y una recomendación para los estados miembros, cuyas disposiciones deberían aplicarse de manera conjunta con las de aquel.

Dicho convenio, nunca fue aprobado debido a las diferencias entre los representantes de empleadores y trabajadores. Los primeros preferían mantener ese tipo de contratos en la esfera de los acuerdos comerciales, mientras que los últimos pretendía profundizar la protección de los trabajadores y evitar una deformación de la relación laboral propiamente dicha. De manera que el asunto siguió discutiéndose durante años sin arribar a una resolución concreta.

Recién en 2006, durante su 95° conferencia, se aprobó la Recomendación N° 198. La misma sugiere ciertas políticas nacionales a los estados miembro para determinar la existencia de una relación laboral. Entre ellas: luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas; asegurar que las normas aplicables contemplen a quién le incumbe la responsabilidad por la protección que prevén; acceso efectivo a mecanismos y procedimientos expeditos, poco onerosos para la solución de controversias relativas a la existencia y condiciones de una relación laboral.

De algún modo, estas políticas tienden puentes para reforzar la noción de responsabilidad solidaria entre dos empresas, al mismo tiempo que coadyuvan a dilucidar, por caso, alguna controversia derivada de un supuesto de tercerización. Aún así, y a pesar de éstas, en un contexto de descentralización productiva creciente, la protección del trabajador continúa siendo objeto de debate.

#### **4.2. Regulaciones en América Latina y España**

La evolución legislativa de nuestro ordenamiento en cuanto al tratamiento de la tercerización laboral o subcontratación - cuestión analizada en los primeros capítulos de este trabajo -, debe ser enmarcada en un contexto más amplio, para su mejor comprensión. Naturalmente, porque la modificación de un ordenamiento jurídico no constituye un hecho aislado en sí mismo, sino que responde a factores sociales, económicos, políticos y culturales, que a su vez, poseen un carácter regional o, en algunos casos, global.

Al igual que en nuestro país, en el resto de América Latina, la extensión de esta modalidad de contratación ha provocado modificaciones en los ordenamientos de los respectivos países. Lógicamente, esto trajo repercusiones en cuanto a las condiciones de trabajo que iremos analizando en cada caso concreto.

Cabe destacar que, si bien en términos generales tuvo una recepción uniforme en la mayoría de los ordenamientos, en algunos casos se vio totalmente limitada, como en el caso de la LOTTT, el principal ordenamiento laboral de Venezuela. Por el contrario, en otros casos, la tendencia es hacia una mayor influencia de la tercerización, como la reciente reforma laboral de Brasil. Sobre este punto, profundizaremos específicamente, ya que amerita un análisis minucioso y afecta, decididamente, las condiciones laborales.

En el caso de Uruguay, la tercerización está regulada por las leyes 18.099 y 18.251. En términos generales el régimen es muy similar a lo que establece nuestra LCT. A diferencia de ésta última, la ley 18.099 permite a los deudores establecer por contrato la forma en que se dividen las obligaciones contraídas, así como exigirse las garantías que estimen convenientes. La ley 18.521, por su parte, modifica algunos aspectos de la primera. En su art. 6, establece que la responsabilidad del principal será subsidiaria cuando haya ejercido su facultad a estar informado sobre las contribuciones y aportes patronales efectuados por la contratista. Por el contrario, cuando no ejerza este derecho, será responsable solidario de ésta última.

Nótese que, a diferencia de nuestro ordenamiento que establece un deber indelegable de exigir al contratista los comprobantes de pago de las cargas sociales, entre otras obligaciones; en la normativa uruguaya se ha regulado como un "derecho a la información" que transforma a la responsabilidad en solidaria si no se ejerce. Un detalle muy importante: la normativa contempla la actividad principal y las accesorias, tal como lo hacía nuestra LCT original, tributando a la tesis amplia.

Esto constituye una ambivalencia en cuanto a la extensión de la responsabilidad, ya que el control del principal sobre el contratista respecto a las obligaciones con los trabajadores - aportes patronales y contribuciones a la seguridad social - no constituye un deber sino un "derecho a la información". Por lo tanto, debe atenderse al accionar específico de ambos empleadores en cada caso concreto.

Aún así, existe una mayor extensión de la responsabilidad del principal al incluir a las actividades accesorias en su regulación. Esto produce, en las condiciones de trabajo, una mayor previsibilidad y estabilidad, ya que impide que el principal se aleje del epicentro de la relación laboral dejando en su lugar al subcontratista. Además, puede determinarse con mayor exactitud quien debe responder ante un accidente laboral, que convenio colectivo resulta aplicable, y quien debe proveer los elementos de protección personal, por lo tanto, de esta manera se acrecienta la seguridad laboral.

En Brasil se aprobó recientemente (22/3/17) el Proyecto de Ley (PL) 4.302, que data del año 1998. Esta ley permite la tercerización de todas las actividades que se realicen en la

empresa, incluso la específica, es decir, la que determina su objeto productivo. Se puede afirmar que esta regulación echa por tierra la idea de que la tercerización permite a cada empresa concentrarse en su núcleo productivo, ya que éste, ahora, también es susceptible de ser tercerizado. La especialidad del núcleo productivo desaparece por completo del itinerario argumentativo de quienes sostienen la existencia de cuestiones técnicas que motivan la tercerización laboral.

La tercerización de la actividad que hace al núcleo productivo de la empresa, afecta decididamente las condiciones de trabajo. Si bien los conceptos se habían vuelto difusos con el avance de la tercerización en normativas desactualizadas, el concepto de empresa ahora queda totalmente desdibujado, al igual que el concepto de empleador, en lo que respecta a la estabilidad y seguridad laboral, así como el de actividad productiva

Esta ley, además, amplía el período de prueba de 3 a 6 meses, lo que sólo provocará una mayor inestabilidad laboral. Se trata de una regulación extrema, que merece especial atención, ya que modifica profundamente las relaciones laborales que hasta ahora habían sido reguladas por la Consolidación de Leyes del Trabajo (CLT), principal régimen laboral de Brasil.

La extensión del período de prueba contribuye a una mayor rotación de trabajadores, ya que su mayor duración se equipara, en algunos casos, con los contratos por temporada, posibilitando claramente de esta manera una especulación empresarial a la hora de contratar fuerza de trabajo. Esto produce, a su vez una fragilidad inusitada en lo relativo a la estabilidad laboral.

Otro efecto de la extensión del espectro de actividades susceptibles de ser tercerizadas, está estrechamente vinculado con la fragmentación del colectivo de trabajo a través de la convivencia de varios convenios colectivos de trabajo, afectando, a su vez, la representación sindical de los trabajadores. La fractura sindical es absoluta, con todo lo que ello implica: representación sindical fragmentada, diferencias salariales por una misma tarea, distintos tratamientos de cuestiones vinculadas a la seguridad e higiene en el trabajo, como las cuestiones más relevantes.

En el caso de la legislación Venezolana, en cambio, se prohíbe cualquier tipo de tercerización. Según el art. 47 la LOTTT (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, régimen laboral de Venezuela), se entiende por tercerización "la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral".

Siguiendo el razonamiento de Valverde y Rivero Lamas (2008), la tercerización, como fenómeno económico, forma parte del derecho de dirección del empleador como titular de su propia unidad productiva, por lo tanto, no sería viable la censura jurídica al simple hecho de tercerizar. Esto revela un déficit jurídico de la normativa venezolana, dado que sólo contempla el supuesto de fraude.

Específicamente, es el art. 48 el que prohíbe la tercerización en sus cinco incisos. Por otra parte, en sus disposiciones transitorias (la primera), la ley prevé un plazo no mayor a 3 años para que aquellas empresas que incurrirían en las prohibiciones del art. 48, incorporen a los trabajadores de empresas tercerizadas a su nómina o planta permanente. Durante ese lapso, y hasta que sean efectivamente incorporados, los trabajadores gozarán de inamovilidad laboral y tendrán los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores directamente contratados por la empresa.

Puede advertirse claramente el blindaje que hace la regulación a la estabilidad laboral, allí se encuentra su eje principal. Produce también una equivalencia en cuanto a las condiciones de trabajo entre contratados y permanentes. Es decir, anula la rotación y vuelve a unir en una sola pieza al colectivo de trabajo. En este punto específico, y respecto a las legislaciones laborales de la región, sin dudas, es la más beneficiosas para los trabajadores y sus condiciones de trabajo.

Cabe destacar que esta regulación de la LOTTT, se opone por el vértice a la nueva legislación brasileña sobre tercerización (Ley 4.302). Podría decirse que, de alguna manera, ambas responden a las diferentes posturas doctrinarias que hemos analizado, en sus máximas expresiones: la tercerización absoluta, incluyendo el núcleo productivo, y la prohibición de la tercerización en todas sus variantes.

Por otra parte, y a los efectos de no acotar el análisis solamente a ordenamientos latinoamericanos, vale analizar el caso de España. En el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la responsabilidad solidaria entre la empresa principal y la contratista, debiendo exigir el principal, a la Tesorería General de la Seguridad Social, la certificación negativa por descubiertos de la contratista, es decir, asegurarse de que ésta última se encuentre al corriente en el pago de las cargas sociales. En este aspecto y en líneas generales, se trata de un régimen bastante similar al nuestro. Por lo tanto, en cuanto a las condiciones laborales no habría mucho que agregar a lo anteriormente dicho al analizar nuestra legislación.

### **Conclusiones**

Como puede verse, en el Derecho comparado existe, en términos generales, un consenso en determinar la responsabilidad solidaria del principal, incluyendo nuestra LCT. Obviamente, existe una gama de matices que los diferencian, como el caso del derecho de información que contempla la legislación uruguaya, y el carácter - en principio - subsidiario del principal respecto del contratista.

Sin embargo, las regulaciones hechas por los ordenamientos de Brasil y Venezuela son la base de toda conclusión posible. Ambas han alcanzado extremos doctrinarios diametralmente opuestos. En el caso de Venezuela, gran parte de la doctrina podría disentir respecto al carácter fraudulento que le otorga a la tercerización per se.

Más allá de eso, la protección que la legislación Venezolana brinda al trabajador es íntegra y, al mismo tiempo, provee de seguridad jurídica al empresariado al establecer un término de tiempo más que prudente (3 años) para regularizar la situación de los trabajadores subcontratados. También, como ya se ha dicho, rompe los esquemas disímiles presentes en el colectivo de trabajo y nivela las condiciones laborales y derechos que asisten a los trabajadores en su conjunto, sean contratados o permanentes.

En el caso de Brasil, las reformas laborales introducidas respecto a la tercerización apuntan en sentido totalmente contrario. Al liberar el núcleo productivo de las empresas y posibilitar

su tercerización, el término "empresa" y "empleador", que al principio de este trabajo fueron definidos como difusos, ahora quedan completamente deformados. Eventualmente, existe la posibilidad de que las empresas más grandes e importantes se conviertan meramente en un "sello", o bien se ubiquen en la punta de una pirámide desde la cual se desate una tercerización en cadena de empresas más pequeñas que, a su vez, podrían contratar a otras más pequeñas, licuando cada vez más toda responsabilidad posible.

Las consecuencias de esto sobre las condiciones laborales son tan previsibles como alarmantes. La pérdida de nitidez en los conceptos "empresa" y "empleador" afectaría la determinación de las extensiones de las responsabilidades, no sólo respecto a las indemnizaciones en casos de despidos, sino respecto a qué empleador provee los elementos de protección personal, o quién responde ante un accidente laboral.

Por todo lo expuesto, resulta innegable que existe una influencia mayúscula de la tercerización en todo el sistema productivo, y por lo tanto, en los ordenamientos del derecho comparado ya analizados. Y si bien es razonable pensar en algún tipo de reforma laboral, teniendo en cuenta los avances tecnológicos, naturalmente, las modificaciones en las condiciones de trabajo deben tender a una progresividad lógica que se desprenda de dichas innovaciones tecnológicas sin afectar los derechos del trabajador.

Podría formularse la pregunta "¿Hacia dónde va el Derecho comparado?". Su respuesta no sería sencilla, en absoluto. Como un primer atisbo, puede afirmarse que su marcha dispar ha dado lugar a un gran avance de la liberación del núcleo productivo, como el caso de Brasil. No obstante, la tesis estricta se ve fortalecida y debilitada, simultáneamente. Esto es así, dado que el núcleo productivo, equivalente a la "actividad normal y específica", ha dejado de ser una referencia, por lo que la tesis estricta ahora avanza sobre una contradicción propia de carácter insalvable.

Por otra parte, tomando el caso de la legislación venezolana, la tesis amplia alcanza un desarrollo inusitado. Cabe aclarar que, como fue dicho anteriormente, la tercerización compone el derecho de dirección que asiste al empleador sobre la producción de la cual es titular. Por lo tanto, la censura jurídica no es una opción viable. Como tampoco lo es negar

toda la superestructura comercial que existe en la actualidad a nivel global y la manera en que ésta opera, al igual que sus efectos sobre las condiciones de trabajo.

Como se expresó con anterioridad, todos estos factores son válidos, no obstante, el eje central a partir del cual analizar y repensar todas estas cuestiones, debe mantener incólume el principio protectorio que rige al derecho del trabajo y conservar su naturaleza jurídica, a los fines de evitar una pérdida de identidad potencialmente irreparable.

## CAPÍTULO 5: LOS PROYECTOS LEGISLATIVOS

La regulación de nuestro ordenamiento sobre la tercerización adolece de varios desfasajes producto de un nuevo esquema productivo, diferente al que inspiró los lineamientos generales de la redacción original, y es por eso que este tema reviste un importantísimo debate, aún abierto en la doctrina. Fundamentalmente por las consecuencias jurídicas que implica sobre el trabajador y, al mismo tiempo, por el estado latente de reformulación que sobrevuela al Derecho del Trabajo.

De tal manera, que resulta acertada la visión de Álvarez (2012, p. 18) cuando plantea:

vivimos una etapa de privilegio porque nos enfrentamos a un segundo nacimiento, que nos exige una capacidad creativa como la de los fundadores. Tal vez sea momento de comprobar la eficacia y los límites de la teoría y pensar cómo proteger realmente al trabajador en los tiempos que corren

En este sentido, han sido varios los proyectos presentados en el Congreso Nacional con el objetivo de introducir modificaciones a la regulación actual. Los dos primeros pertenecen a un dictamen de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados en 2010, uno en mayoría (Piumato) y otro en minoría (Veaute). Luego, en 2012 se presentó el proyecto "Moyano"; en 2013 fue presentado el proyecto del Diputado - y abogado laboralista - Héctor Recalde y, finalmente, uno presentado por los Diputados Pitrola y López, llamado "Proyecto Mariano Ferreyra" en reconocimiento al militante asesinado en 2010 durante una manifestación de trabajadores tercerizados de la ex-línea ferroviaria Gral. Roca, que se convirtió en un ícono de la resistencia contra la tercerización laboral.

Estos proyectos, en líneas generales, apuntan hacia una extensión de la responsabilidad solidaria, restableciendo la definición de "actividad principal o accesorio" (Moyano) o "actividad normal y específica propia o accesorio pero necesaria, complementaria o coadyuvante del establecimiento" (Piumato y Vaute), similar a la redacción original de nuestra LCT.

### 5.1. Una lectura crítica

Los proyectos Piumato y Vaute no sólo son coetáneos, sino que comparten varias similitudes. Como ya se dijera anteriormente, en ambos se regula la actividad normal y

específica, propia o accesoria pero necesaria, complementaria o coadyuvante del establecimiento. En cuanto a la responsabilidad solidaria, se establece que la misma existe siempre, respecto de las obligaciones contraídas con los trabajadores y las instituciones de la seguridad social entre las empresas vinculadas.

En el proyecto Veaute, se extiende, incluso, hasta los directores/gerentes en caso de que se detecten maniobras fraudulentas tendientes a eludir las responsabilidades que corresponden como empleador. Respecto a las condiciones de trabajo, el principal debe exigir el número de CUIL de cada trabajador, una cuenta bancaria de la cual éste sea titular, el cumplimiento de las normas relativas al trabajo y la seguridad social, así como los comprobantes de pago de una ART. En caso de incumplimiento, el principal será responsable solidario ante el trabajador, el sindicato y los organismos de seguridad social.

El proyecto Veaute incorpora un elemento novedoso: una indemnización especial en casos de inobservancia de la obligación de control por parte del principal, solidariamente con el contratista y a favor del trabajador, de entre un 10 y un 30% de todas las cargas fiscales adeudadas. Se trata de un mecanismo que no debería descartarse pero que reviste un carácter pecuniario y opera, solamente, ex-post facto, es decir, una vez que ya se ha efectuado el despido. Por lo tanto, no contribuye a contrarrestar los efectos (nocivos) ya descriptos de la tercerización mientras la relación laboral aún existe.

El proyecto de Moyano, presentado en el año 2012, contó con la colaboración de Piumato y Recalde durante su redacción. El mismo regula la actividad principal y accesoria, dentro o fuera del establecimiento del principal, tenga o no fines de lucro. Es decir, contempla tanto la tercerización vertical como la horizontal. En el primer caso, el contratante lleva adelante su ciclo productivo y terceriza tareas coadyuvantes como la limpieza o la vigilancia. En el segundo, en cambio, se produce la fragmentación del proceso productivo.

El eje del proyecto gira en torno al empleador, no al establecimiento. En este punto, según el razonamiento de Cornaglia:

Para decidir sobre la solidaridad, es el empleador como sujeto jurídico pasivo de obligaciones (como centro de imputación de normas y en los términos del Derecho del trabajo y no del comercial), el que debe orientar el análisis para decidir hasta qué punto esa actividad lícita (que se

produjo con el esfuerzo del trabajador, volcado en el producto final vendido), obliga para con quien en términos formales no figura en la plantilla del personal, pero en lindes económicos contribuyó al resultado final productivo.

Esto constituye para los partidarios de la tesis estricta el principal blanco de críticas, sobre todo por el grado de extensión que le otorga a la solidaridad. Naturalmente, en los tecnicismos de los proyectos, las discusiones doctrinarias siempre están presentes, como un meridiano que inexorablemente los atraviesa. A lo que apunta dicho proyecto es a neutralizar toda posibilidad de atomización de la parte empleadora a los fines de eludir responsabilidades. No implica censura en modo alguno, ya que liberaría de responsabilidad al contratante en caso de que dichas tareas revistan el carácter de extraordinarias o eventuales.

Por otra parte, establece que cualquiera sea el acto de origen -al igual que en los proyectos Piumato y Veaute -, en todos los casos existe responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones contraídas con los trabajadores, los organismos de seguridad social y las asociaciones sindicales. Éste último aspecto otorga relieve al sindicato, como organización representativa de los trabajadores, al incluirlo entre los sujetos con quienes se obliga el principal toda vez que incumpla las disposiciones de la ley.

Los requerimientos a la figura del principal son similares a los del proyecto Piumato (cumplimiento del ordenamiento laboral y seguridad e higiene, comprobantes de pago de ART). En caso de incumplimiento se considera una infracción grave según los términos del art.3 inciso g) del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212. Esta última ley establece para las infracciones graves una multa del treinta por ciento (30%) al doscientos por ciento (200%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado.

Más adelante, en el año 2013, fue presentado el proyecto sobre "Protección del trabajador frente a situaciones de tercerización" elaborado por el Dr. Héctor Recalde. El mismo pretende añadir al art. 30 un último párrafo que estaría formulado de la siguiente manera: "En los casos en que las tareas o actividades objeto de contratación o subcontratación se realizaran en el establecimiento del principal o en instalaciones que se encuentren bajo su

custodia o guarda, resultará de aplicación a los trabajadores dependientes del contratista o subcontratista el régimen legal y convencional aplicable en la principal en cuanto resulte más favorable."

El objetivo de este pretense párrafo final del discutido art. 30, consiste en contrarrestar, en la medida de lo posible, la fragmentación del colectivo de trabajo y la representación sindical que provoca muchas veces la subcontratación. Esta aplicación del convenio colectivo correspondiente a la actividad del principal no procederá toda vez que el convenio existente resulte más favorable para el trabajador, introduciendo el principio de progresividad.

Podría decirse que este proyecto en su sencillez entraña su propia complejidad. Al mismo tiempo, vale destacarse su mesura. La omisión de una distinción entre tareas principales y accesorias, que acorta el alcance posible de la modificación, no es casual.

En ese sentido, contempla las tareas realizadas en el establecimiento del principal e introduce la noción de las instalaciones que se encuentren bajo su custodia o guardia. Estos conceptos, que no son originarios del Derecho del Trabajo, podrían expandir aún más los efectos de la norma, a otros supuestos que, hasta ahora, no han sido analizados.

La aplicación del convenio correspondiente, toda vez que resulte más favorable, intenta remediar una problemática que lo excede largamente. Aún así, es un primer paso para anular la fragmentación que influye decididamente en las condiciones de trabajo y provoca diferencias salariales entre trabajadores que realizan una misma tarea.

En 2014, fue presentado el proyecto llamado "Mariano Ferreyra", elaborado por los Diputados Pitrola y López. El mismo, retoma en su art. 1º un elemento propio de la redacción del viejo art. 32 de nuestra LCT original que consiste en determinar la relación laboral de los trabajadores contratados con el principal y determinar la aplicación de convenciones colectivas y representaciones sindicales correspondientes a la actividad desarrollada, eliminando de esta manera la fragmentación gremial.

Además, en su art. 2º, introduce una regulación específica para la tercerización que se da en el ámbito estatal (nacional, provincial y municipal), imponiendo directamente el pase a

planta permanente del personal afectado. Lo que significaría un gran apoyo a la estabilidad del empleado público como tal.

Y aquí debemos detenernos un momento: los argumentos de la necesidad de adoptar esta forma de contratación en un contexto de constante competitividad y búsqueda de rentabilidad, naturalmente, no tienen ningún tipo de validez cuando se trata de organismos públicos, ya que la actividad que estos desarrollan se enmarca en un ámbito totalmente diferente, donde no está presente la rentabilidad ni la competitividad.

Introduce otro elemento novedoso, en su art. 4º al contemplar el caso - excepcional - en que la empresa tercerizada tenga cláusulas laborales y/o salariales mayores a las del convenio principal, el trabajador será beneficiado por las más favorables, sin que signifique renunciar a su pertenencia a la representación sindical mayoritaria en dicha actividad.

Plantea, además, una adecuación a las categorías más cercanas en los supuestos en que la tarea del trabajador no estuviera contemplada en los convenios actuales. En caso de desacuerdo, estipula la creación de una comisión integrada por representantes electos por los interesados y la conducción sindical de la empresa y del gremio. En ningún caso la remuneración del trabajador, así como sus condiciones de trabajo, pueden sufrir disminución o menoscabo alguno.

Por último, autoriza en un plazo de 60 días la elección de delegados en todas las empresas contenidas en las disposiciones de la normativa, a los fines de que elaboren un listado de los trabajadores que deban ser incorporados a los beneficios salariales, previsiones, de obras sociales y convencionales en cada empresa.

Como puede verse, este último proyecto incorpora varios elementos que no se presentaban en los proyectos anteriores. Como crítica principal puede decirse que pone en cabeza de los mismos trabajadores afectados la efectividad de la ley, conociendo de antemano todas las dificultades que entraña la actividad sindical, sobre todo en empresas tercerizadas. Está ausente la autoridad de aplicación - que sería el Ministerio de Trabajo - como garante del efectivo cumplimiento de las disposiciones. Por lo que podría dificultarse aún más su aplicación.

En cuanto a la representación sindical y la aplicación del convenio correspondiente al principal, el blindaje del trabajador y sus condiciones de trabajo, es completo. Sobre todo en el ámbito estatal, algo que ningún otro proyecto había contemplado. Es un aporte muy interesante en lo relativo a la estabilidad laboral de los empleados públicos que, precisamente, carecen de ella.

El hecho de que existan desde hace varios años en el Congreso, varias propuestas alternativas a la regulación actual de la tercerización, cristalizadas mediante los proyectos estudiados, es una muestra de la importancia que ha adquirido la tercerización en los últimos años y los diversos análisis que se suscitan a su alrededor.

Es de destacar, también, que a pesar de sus matices, han intentado retomar (Piumato, Pitrola-López) algunos aspectos que estaban presentes en la redacción original de 1974, y por otro lado, aparecen aspectos novedosos, como la indemnización especial de Veaute o la ampliación hacia los trabajadores estatales del proyecto Mariano Ferreyra. Aspectos que no niegan la estructura productiva y comercial actual, ni conllevan algún tipo de censura jurídica, sino que tratan de proteger tanto como se pueda al trabajador como sujeto de tutela, llevando al Derecho del Trabajo, al menos en este punto, a una actualización tan necesaria como favorable.

### **Conclusiones**

El análisis pormenorizado de cada proyecto permite dimensionar la influencia notable que la tercerización ha logrado en las relaciones laborales. De tal manera, que no han sido elaborados por un único bloque de una determinada ideología política, sino todo lo contrario. A estas alturas, y con sobrados motivos, es un tema instalado en la agenda del derecho laboral argentino.

La necesidad de una reforma es indudable. El desfase que la expansión de la tercerización ha provocado en nuestra normativa, se advierte en el mismo momento que los proyectos retoman elementos propios de la redacción original de 1974. Sin embargo, lo cierto es que estos proyectos parten desde el reconocimiento del proceso productivo actual, como la única manera de contrarrestar este anacronismo, así como los efectos que acarrea para los trabajadores y sus condiciones laborales.

Esto resulta llamativo, sobre todo por el contraste que genera con la regulación actual. La organización del sistema productivo no es la misma que existía al momento de redactar la LCT original, por lo tanto, dadas las circunstancias actuales, la protección más eficaz del trabajador que puede hacerse está escrita, precisamente, en términos actuales. De esta manera, se logra un acercamiento a lo fundamentalmente necesario: una nueva forma de blindar al trabajador frente a una nueva organización del sistema productivo.

Más allá de los aspectos técnicos, la necesidad real de una reforma atiende a la multiplicidad de efectos que genera en las condiciones de trabajo y a la complejidad de los mismos. La seguridad e higiene en el trabajo es una de las condiciones fundamentales, como protección de la integridad física y la vida misma del trabajador. Esta ha sido el pilar sobre el cual se han desarrollado, lógicamente, todos los proyectos analizados. Probablemente, los legisladores hayan advertido la precariedad que muchas veces reviste el trabajo bajo esta modalidad.

En cuanto a la fragmentación que se produce en el colectivo de trabajo y la representación sindical, todos los proyectos han abordado este punto. La aplicación del convenio colectivo aplicable al principal es el eje que determina, en todos los casos, la unidad gremial de la plantilla de trabajadores. Es notable esta orientación, dado que la organización sindical es, prácticamente, el único medio que permite a los trabajadores llevar a cabo sus reclamos toda vez que alguno de sus derechos se vea vulnerado y, eventualmente, conquistar nuevos derechos o mejores condiciones de trabajo. La presencia de un sindicato único, ayudaría a terminar con esa situación de indefensión que virtualmente genera la fragmentación gremial entre los trabajadores.

Llamativamente, otro aspecto fundamental de las condiciones de trabajo fue dejado de lado en la mayoría de los proyectos: la estabilidad. Si bien debe entenderse de manera restrictiva, ya que en el sector privado la misma es relativa, no lo es así en el sector público.

Este elemento fue introducido por uno de los proyectos, estimo que de manera acertada. Dado que la existencia de esta modalidad no sólo es irrazonable desde el prisma de la competencia y la rentabilidad propias del ámbito privado, sino que además afecta la estabilidad propia - de raigambre constitucional - del empleado público.

Los proyectos que introducen elementos tendientes a mejorar la indemnización una vez acaecido el despido no deben descartarse, atendiendo al carácter alimentario que reviste la misma ante la situación del trabajador despedido. Sin embargo, estos elementos operan una vez que la relación de trabajo ya está concluida, de ninguna manera influyen en las condiciones de trabajo y todos los aspectos analizados que de ellas se desprenden.

La reforma, cuya necesidad no está bajo discusión, debe contemplar este aspecto, y proteger efectivamente al trabajador mientras éste se encuentre en actividad. De lo contrario, toda reforma posible, deviene ineficaz en un contexto actual que se caracteriza por su alta complejidad.

## CONCLUSIONES FINALES

A lo largo de este trabajo de investigación se ha puesto de relieve el principio protectorio del trabajador que sirve de base al Derecho del Trabajo. Y, quiérase o no, es lo que en última instancia se encuentra en juego cuando se habla de un avance exponencial de la tercerización como modalidad de contratación. Entendiendo que dicha modalidad, ya establecida, incluso a escala mundial, vulnera condiciones de trabajo adquiridas y, por lo tanto, desnaturaliza la protección del trabajador que la ley tuvo en miras al momento de su redacción.

Dicho esto, la discusión teórica acerca de cuál de las dos tesis que propone la doctrina es la más acertada, la balanza se inclina, sin dudas, a favor de la tesis amplia. Desde el momento en que se entiende como necesaria una unidad técnica y de ejecución para la consecución de un producto final o un servicio, lo que implica un proceso que consta de técnicas y procedimientos de diferentes complejidades, la tesis amplia se impone, inexorablemente, sobre la estricta.

La definición de actividad secundaria o accesoria reviste, cuanto menos, una dificultad ideal y abstracta prácticamente ya superada. Aunque en la materialidad, las diferentes tareas forman parte de un único proceso productivo, con algunas salvedades, naturalmente. Por lo tanto, el carácter escindible que se le atribuye a una etapa del proceso o actividad accesoria resulta sumamente ambiguo cuando se toma un ejemplo concreto. Por ejemplo, el funcionamiento de un banco. Claramente, la principal actividad del mismo tiene que ver, más que nada, con el conjunto de operaciones económicas y financieras que acostumbran a realizarse en sus instalaciones. Sin embargo, ¿puede funcionar un banco sin seguridad, tanto dentro de sus instalaciones como en el transporte de caudales?. La respuesta, estimo, es negativa. Por lo tanto, ¿hasta qué punto puede considerarse a la seguridad del banco como una tarea, si bien accesoria, escindible del giro empresarial, siendo ésta inherente al funcionamiento propio y habitual del establecimiento?. Es una fisura que la tesis estricta, a diferencia de la tesis amplia, no logra subsanar.

Por otra parte, el argumento central de la necesidad de tercerizar tareas a los efectos de obtener un mejor producto o servicio, atendiendo a la especialización de empresas que

concentran cada vez más sus recursos en un núcleo productivo, al mismo tiempo, cada vez más reducido, en principio, resultaría razonable. Aunque este aspecto requiere un análisis más agudo.

Las mejoras que puedan implementarse en los productos o servicios finales, no necesariamente derivan de una segmentación estratégica de la producción, sino, fundamentalmente, de los eventuales avances científicos a los que se accede con un ritmo cada vez más acelerado. El único beneficio de esta práctica que se ha comprobado hasta el momento, es un abaratamiento mayúsculo de los costos laborales y una evasión de la responsabilidades, lo que genera una mayor rentabilidad para los empleadores. Lo que no deja de ser un argumento válido para toda actividad productiva con fines de lucro. Si bien, no es desde ahí que parten las discrepancias doctrinarias, cabe atribuirle la importancia que merece.

Un claro ejemplo de esto es la reforma laboral aprobada recientemente en Brasil, desarrollada en este trabajo en el apartado de derecho comparado. La misma permite la tercerización del núcleo productivo de la empresa, es decir, la actividad principal que, en teoría, hace a su especialización. Así las cosas, ¿cómo se explica la liberación del núcleo productivo cuando la especialización ya ha pasado a ser responsabilidad de un tercero que llevará adelante su ejecución?. Por lo que la única explicación razonable es, como ya se ha dicho, una mayor rentabilidad y una menor responsabilidad.

En este punto, se ha mencionado un paralelismo con la excelente regulación de la solidaridad que hace el Derecho del Consumidor sobre toda la cadena productiva. Esta extensión de la solidaridad surge de la responsabilidad que atañe a quien se beneficia de una actividad determinada, por la parte que corresponde a la misma. De modo que no niega la segmentación existente, sino que establece un mecanismo equitativo para alcanzar, por parte de los beneficiarios, la reparación plena para el damnificado. El Derecho del Trabajo adolece de un déficit normativo en este punto, que se agrava, como fue dicho, en la reforma laboral de Brasil.

En caso de mantenerse esta tendencia, sin dudas, incrementará las problemáticas y sembrará más confusión en el ámbito doctrinario. Como se ha visto, la tercerización ha

tornado difusos conceptos antes definidos con absoluta nitidez por nuestra normativa, por caso, el carácter de la actividad desarrollada o el concepto de "empleador", principalmente.

De tal manera, que las condiciones de trabajo - eje central de esta investigación-, por todo lo dicho, se han visto profundamente afectadas a partir de esta modalidad. En primer lugar, ha socavado la estabilidad laboral - si bien relativa en el sector privado - que, dado el carácter alimentario del salario, hace a la subsistencia digna del trabajador y su familia, con todo lo que ello implica. Además, ha provocado la fragmentación del colectivo y la representación sindical, lo que genera una pérdida de identidad gremial y un estado de vulnerabilidad que impide negociar condiciones respecto a la prestación de la fuerza de trabajo. Sumado a las diferencias salariales existentes en muchos casos, que provocan una inequidad y colisionan con el principio constitucional de "igual remuneración por igual trabajo" contenido en el art. 14 bis; y a la situación de precariedad de la seguridad e higiene que, en muchos casos, se ve afectada por los contornos difusos de la figura del empleador, quien debe garantizarla y otorgar los elementos de protección personal (EPP), entre otras obligaciones.

Naturalmente, junto a los avances científicos y organizativos, la rentabilidad ha sido el principal motivo del devenir de los diferentes sistemas productivos en que ha mutado el trabajo humano a lo largo de la historia. Probablemente, este avance no se trate de una excepción, por lo que resulta necesaria una actualización de la normativa que otorgue una protección efectiva al trabajador y sus condiciones de trabajo.

Dada la regulación actual, por el desfasaje que ha provocado la expansión de una modalidad contemplada inicialmente como excepcional, en muchos casos el trabajador queda totalmente desprotegido. Es por ello, y todo lo mencionado anteriormente, que la necesidad de una reforma basada en la tesis amplia resulta irrefutable.

El Derecho del Trabajo es una materia cargada de potencialidad con un poder de transformación extraordinario. Difícilmente otra rama del Derecho se asemeje, ni cualitativa ni cuantitativamente, al sinfín de relaciones jurídicas y sociales que tienen lugar en torno al sistema productivo. Este tipo de inexactitudes en sus términos y conceptos, como los que han sido desarrollados, lo vuelven impropio e ineficaz en algunos casos. De

igual manera, su anacronismo deriva invariablemente en la afectación de las condiciones de su propio desenvolvimiento: las condiciones de trabajo.

Una primera solución posible, podría ser una modificación legislativa en los términos del art. 30, recuperando la aplicación del convenio colectivo y la representación sindical correspondiente, a los fines de contrarrestar la fragmentación sindical, que es uno de los principales efectos nocivos de la tercerización.

En el ámbito público, podría estipularse, también, un período de tiempo determinado para que el Estado, donde no existe la necesidad de obtener ventajas competitivas, incorpore a su plantilla de empleados permanentes a todos aquellos empleados tercerizados. De esta manera, se otorga una seguridad jurídica y un plazo prudencial que guarda una respetuosa correlación con las partidas presupuestarias de cada año.

El ámbito privado plantea una dificultad mayor por el poder de dirección que asiste a los empleadores. En este punto, una opción podría ser la creación de un departamento especializado en tercerización laboral dentro del Ministerio de Trabajo, como autoridad de aplicación - de la modificación normativa ya planteada -, cuya tarea sería asegurar la igualdad de condiciones laborales dentro del colectivo de trabajo, sobre todo respecto a la representación sindical.

El futuro del Derecho del trabajo, debe atender a los cambios que ha experimentado la organización del sistema productivo, a los mencionados anacronismos que padece nuestra legislación actual. Para una tarea, por cierto de una magnitud fenomenal, cuenta con el principio tuitivo que le dio origen como una guía fundamental. Por delante espera el desafío de mantener inalterable su propia esencia: la protección del trabajador.

## ANEXO 1

El Dr. Jorge Caturla (Tomo I. Folio 35. Colegio de Abogados del Departamento Judicial de Pergamino), es un abogado especialista en Derecho del Trabajo, recibido en la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Reside en Pergamino, de donde es oriundo.

El Dr. Caturla cuenta con una amplia trayectoria de más de 40 años en el ejercicio de la profesión. Desde sus inicios se ha desempeñado en esta rama del Derecho, caracterizado por un particular interés sobre los debates doctrinarios, algo que lo ha convertido en uno de los abogados laboristas más consultados de la ciudad.

Teniendo el agrado de conocerlo personalmente, este trabajo no podía concluir sin una entrevista al Dr. Caturla. La misma fue realizada vía telefónica, días después de una breve visita introductoria a su estudio jurídico.

Su conocimiento amplísimo es un aporte muy interesante al trabajo, a los fines de enriquecer aquellos conceptos que ya han sido desarrollados en este trabajo, aunque de una manera mucho más rudimentaria.

NG- Buenos días, Dr. ¿Cómo le va?

JC- ¿Qué tal, Nicolás? Muy bien

NG- Me alegro. Muy bien, también.

Dr., quería hacerle algunas preguntas sobre cómo la tercerización laboral afecta a las condiciones de trabajo.

JC- Desde ya. Es un tema muy amplio que implica una multiplicidad de factores impresionante.

NG- En primer lugar, ¿en qué momento histórico se puede ubicar al origen de la tercerización?

JC- El aspecto preliminar que, según entiendo debe destacarse, es el punto de encuentro donde se juntan y confrontan las ideas del desarrollo o desempeño empresario, comercial o industrial, y todas sus técnicas para satisfacer los intereses del mejor y más alto rendimiento económico, por una parte. Y, por la otra, los esenciales principios de la condición humana, representada en el trabajo personal, la intervención obrera para cumplir tales cometidos.

Esta puja tiene una historia inmensa, desde orígenes anteriores incluso al capitalismo, pasando por diferentes formas hasta la racionalización de esas relaciones.

NG- Conforme a ello ¿Cómo fue evolucionando nuestra legislación?

JC- Estas relaciones, que mencionaba recién, en nuestro país se fueron plasmando en una adaptación legislativa favorable a los derechos obreros; aliviándose de tal modo antiguas condiciones que significaban un desprotegido sometimiento.

Para no retroceder exageradamente en el tiempo, basta recordar la incorporación del art. 14 bis en la reforma constituyente del año 1957, cuando se intentara un cambio y afianzamiento político que en definitiva avalaba ciertas bondades y razones de un régimen anterior.

Más cerca en el tiempo, nuestra Ley de Contrato de Trabajo fue redactada en 1974 y modificada en 1976 y 1998. En estas modificaciones, sobre este punto - la tercerización de tareas -, su regulación fue reduciéndose cada vez más, al mismo tiempo que se extendía su práctica en los hechos. Es por aquel entonces, que quedan excluidas de la regulación las tareas accesorias, que inicialmente, en 1974, eran contempladas por el texto de la ley.

NG- ¿Cómo analiza la atribución de carácter principal o accesorio que la legislación contempla para determinadas actividades?

JC- Desde esa perspectiva, digo que podemos introducirnos en el tema de la tercerización de actividades, fueren las propias, principales o esenciales de un establecimiento o emprendimiento comercial - industrial, hasta las accesorias, cuya demarcación ideal es difícil de establecer. Digo esto pues, a poco que se analice, todo buen resultado requiere de un sinnúmero de servicios imaginables e inimaginables que, unidos todos, hacen a la eficacia de un pensado y propuesto desarrollo económico. En el mejor de los casos, sobre pautas establecidas para lograr un entendimiento básico, se fueron calificando como accesorias e impropias de un establecimiento, actividades que son muy útiles para el fin general propuesto. Basta con pensar en los servicios de limpieza de un Banco, teatro, etc., en la vigilancia especializada, y así en un sinnúmero de actividades que son coadyuvantes a un mejor resultado esperado. Todas las actividades enmarcadas como accesorias han resultado circunscriptas a criterios de conveniencia, y seguramente consolidados como conceptos acordados o convenidos entre las organizaciones empresariales y las obreras.

En el fondo, pienso que si todas esas actividades son convenientes o necesarias, es porque responden a un resultado óptimo o esperado.

NG- ¿Usted cree que la CSJN se acercó a la tesis amplia en el fallo Benítez?

JC- No necesariamente. Quiero ser muy cuidadoso en este punto.

Sin dudas, se advierte un desapego a los antecedentes jurisprudenciales, en este caso, respecto al fallo Rodríguez. Incluso mencionando una "inconveniencia" de mantener tales criterios interpretativos. Lo cierto es que deja de lado una visión acerca de los alcances de la normativa. Si a partir de allí, existe una mayor aceptación de la tesis amplia, no puedo afirmarlo a ciencia cierta. Es posible.

Indudablemente, se trata de un indicio no menor. Pero en este tipo de apreciaciones debe primar la medida.

NG- ¿Por qué cree que la tercerización ha crecido exponencialmente?

JC- Cuáles son las razones de la "tercerización" de esos servicios, pues muchas; algunas vinculadas a la especialización que significan o contienen en sí mismo, como sería la organización planificada de una empresa de seguridad, otras por simple conveniencia operativa, como lo es el caso de la limpieza, y en especial, en muchos casos, por la notoria disminución de costos, cuando no la elusión de responsabilidades.

Desde esta perspectiva inicial pueden abordarse todas las consideraciones jurídicas del tema.

¿Dónde quedó radicado el problema para que se instalasen normas jurídicas sobre responsabilidad solidaria? Ahí está el aspecto crucial.

NG- Muchas gracias por su tiempo, Dr. De seguro sus aportes ayuden a ilustrar mejor varios de los conceptos que he intentado desarrollar.

JC- No hay porqué. Eso espero.

## ANEXO 2

Francisco es un joven trabajador de 24 años. Desde que alcanzó la edad laboral se ha desempeñado realizando diversas tareas en empresas de agroquímicos, siempre como trabajador eventual. Pese a su experiencia en una multiplicidad de procesos, nunca logró que lo sumaran a la plantilla de empleados permanentes de las empresas en las que prestó servicios. Al día de hoy, está desempleado.

La entrevista fue realizada personalmente. Ante la posibilidad de llevarla a cabo, por una relación de amistad que nos une, pero por sobre todo, por haber experimentado varias veces los efectos sobre las condiciones de trabajo que la tercerización provoca, Francisco accedió instantáneamente.

NG- Francisco, ¿Cuál fue tu experiencia laboral hasta el momento?

F- Para mi corta edad - tengo 24 -, pase por Rizobacter, después Pioneer y Monsanto. En el caso de Rizobacter, ingresé en 3 oportunidades, siempre a través de una empresa de trabajos eventuales. Y a Pioneer entré por una consultora local. Siempre como trabajador temporario. Voy a hablar de Rizobacter en esta oportunidad, porque es donde mayor tiempo pase.

NG- En cuanto a las condiciones de trabajo, seguridad e higiene. ¿Qué puedes decir?

F- En algunos casos, por ahí, hacían diferencia con artefactos como las máscaras con filtros, por ejemplo. Porque los chicos "permanentes", en teoría, al estar todo el año, estaban más expuestos, entonces a todos ellos les daban. Pero esto no es la realidad. La

realidad es que cuando ingresan los temporarios hacen todo el trabajo pesado, trabajos que incluyen usar máscaras. Los más expuestos son los temporarios, siempre.

NG- Entonces, en caso de alguna actividad que entrañara riesgos de accidente o enfermedad laboral, ¿Los temporarios estaban más expuestos?

F- Usábamos todos el mismo tipo de seguridad: calzados, casco, guantes. Había diferencia con las máscaras, protectores auditivos, y otros elementos, como te dije recién. Peligro en cuanto a algún accidente, no sabría decirte. Pero como los temporarios realizábamos los trabajos más pesados, es posible que el riesgo de enfermedades haya sido mayor para nosotros.

NG- En los ritmos de trabajo ¿había diferencias entre contratados y permanentes?

F- Si. Por ejemplo, en el envasado de productos agroquímicos como insecticidas, plaguicidas o fungicidas, la tarea del envasado era prácticamente de los temporarios, el mayor contacto con el producto es del personal temporal. No así del personal permanente, que lo que hacen en una línea de producción, de cualquiera de estos productos que te comenté, generalmente es el control de seguridad, de stock, si se necesita algún otro insumo, controles de tiempo, de calidad, o checklist para iniciar una producción.

En campaña de producción, cuando más aumenta la cantidad de trabajo, que ahí es cuando nos llaman a los temporarios, nosotros estamos más en contacto con el producto que los efectivos, por lo que estamos más expuestos a algunos tipos de alergias, por ejemplo.

Aunque eso también es relativo, porque me han contratado fuera de temporada.

NG- ¿Un contrato temporal fuera de la temporada de campaña?

F- Claro. En una oportunidad ingresé fuera de campaña porque habían despedido a 15 trabajadores. Supongo que la idea era mantener el mismo nivel de producción pero achicando algunos costos. Porque nosotros cobramos menos. En realidad, nosotros necesitamos el trabajo, y vamos igual. Cuando nos llaman, tenemos que aprovechar.

NG- Y el convenio colectivo bajo el cual estaban ¿Era el que corresponde a la actividad? ¿Cuál era?

F- Estábamos bajo el convenio de empleados de comercio, algo que no tenía nada que ver con el trabajo que realizábamos nosotros. Yo creo que deberíamos estar bajo un gremio más específico, o que tenga algún tipo de relación, por lo menos. Además, el esfuerzo físico de estibar, ya sea envasar y estibar aceites en bidones de 20 litros que pesan entre 25 y 30 kg. cada uno o cualquiera de las otras cosas que se hacen ahí, no se parece en nada a la actividad que pueda realizar un empleado de comercio.

NG- ¿Había fragmentación sindical o estaban todos bajo el mismo gremio? Tenían delegados de planta?

F- No. Temporarios y permanentes estábamos bajo el mismo gremio. No, no había delegado gremial ni nadie que le ponga el pecho a la situación en ese sentido, por decirlo de alguna forma. En ese estado de falta de representación, a pesar de estar afiliados a un gremio del que nunca nadie fue a hablar con nosotros, uno está obligado a aceptar esas condiciones de trabajo, no queda otra.

NG- Por lo general, ¿Qué duración tenía el contrato?.

F- La campaña dura entre 5 y 8 meses. Depende el rendimiento personal, también. Son muchas cosas las que influyen y por las que varía el tiempo que trabajas.

NG- ¿Existían diferencias salariales entre contratados y permanentes?

F- Los contratados cobrábamos alrededor de \$15 mil cuando los efectivos cobraban \$18 o \$19 mil. Porque, bueno, dentro del convenio del gremio nosotros estábamos en la categoría más baja, y cuando quedas efectivo te suben de categoría. Dependiendo del rendimiento de cada uno o del tiempo que estas dentro de la empresa.

Además, los efectivos gozaban de un premio anual, que se basa en los objetivos anuales de la empresa. Y se paga depende a la evaluación del empleado que hacen los supervisores. Puede ser de 1, 2 o hasta 3 sueldos extras según la calificación del desempeño anual sea "regular", "bueno" o "muy bueno".

Y pensá que un empleado permanente en diciembre le suma a su salario, su aguinaldo y dependiendo de su desempeño puede agarrar \$20, \$40 o hasta \$60 mil más. Mientras que un empleado temporario queda totalmente excluido de eso. Ahí las diferencias salariales son realmente abismales.

NG- ¿Que pensas de esta modalidad de trabajo, como trabajador? ¿Cómo influye en tu vida?

F- Yo empecé a trabajar a los 19 años, cuando decidí dejar los estudios, porque no me iba bien. Entonces me puse a trabajar. Y para mí siempre fue así, trabajos eventuales, en promedio, de 5 meses. He tenido trabajos en lo que he estado 1 año y medio, como temporario, pero terminada la necesidad de la empresa te desafectan, y he tenido trabajos

donde me han contratado por 14 días para un trabajo eventual. Pero no te da pie a nada, no puedes proyectar a futuro prácticamente nada. Si te querés comprar un auto o meterte en un crédito de una casa, es muy difícil. Yo, por suerte, vivo con mis viejos y no tengo hijos, pero hay compañeros de mi edad, que tienen que bancar un alquiler solos, mantener una familia, y saben que cuando termina la campaña en diciembre/enero y se les termina el "pique", como se le dice, se quedan en la nada, tienen que salir a buscar algún otro laburo y saben que hoy en día hay muy pocas posibilidades que una empresa te contrate como empleado permanente. Porque en la gran mayoría se trabaja de la misma forma.

Principalmente es eso, no poder proyectar mi propia vida en un futuro más allá de 5 o 6 meses, porque uno sabe que, de esta forma, no tiene una estabilidad laboral dentro de las empresas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### - Doctrina

- Altamira Gigena, R., Bonetto de Rizzi, N. y Piña, M. E. (2007) *"Derecho individual del Trabajo"* (1° Edición) Buenos Aires: La Ley.

- Álvarez, Eduardo (2012), *"Tercerización, descentralización productiva y Derecho del Trabajo"*, *Derecho del Trabajo*, (1° Edición), Buenos Aires: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

- Basualdo, V., Esponda, A., Gianibelli, G. y Morales, D. (2015). *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*. (1° Edición), Buenos Aires: La Página S.A.

- Basualdo, V. y Morales, D. (2014). *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. (1° Edición). Buenos Aires: Siglo Veintiuno.

- Coriat, B. (1992). *Pensar al revés*. (1° Edición en español). México: Siglo Veintiuno.

- Cornaglia, Ricardo J. (2010) *"Derecho Colectivo del Trabajo"* (2° Edición) Buenos Aires: La Ley.

- Cornaglia, Ricardo J. (2010) *"La tercerización en la relación laboral a la luz de la violencia que desata"*. Buenos Aires. Revista La Ley 1/10/2010. Año LXXIV No. 228. Recuperado el 10/07/2018 de: <http://www.rjcornaglia.com.ar/195.--la-tercerizacion-en-la-relacion-laboral.html>

Cornaglia, Ricardo J. (2011) *"El nuevo criterio de la Corte para el juzgamiento de la responsabilidad solidaria del art. 30 LCT a partir de la causa <Benítez>"*, Revista de Jurisprudencia Laboral. Buenos Aires: Hamurabi. 179-186.

- Cornaglia, Ricardo J. (2012) *"La asociación de empleadores en la apropiación del trabajo"*, *Derecho del Trabajo*, op. cit.

- Craig, Graciela L y Hierrezuelo, Ricardo D (2012), *"La tercerización laboral y el art. 30 de la LCT"*, *Derecho del Trabajo*, op. cit.

- Fernández Madrid, J.C. (2012) *"Contrataciones y subcontrataciones"*. *Derecho del Trabajo*, op. cit.
- Foglia, Ricardo A. (2012) *"Derecho del trabajo y procesos de tercerización"*, *Derecho del Trabajo*, op. cit.
- García Vior, A. (2009). *Solidaridad laboral en la contratación y subcontratación de servicios*. (1° Edición). Buenos Aires: Errepar.
- Grisolia, J.A. (2008) *"Manual de Derecho Laboral"* (4ª edición). Buenos Aires: Lexis Nexis Argentina.
- Gianibelli, G. (2014) *"Debates sobre la tercerización desde el campo del Derecho"*, *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*, op. cit.
- Grupo de Expertos en Relaciones Laborales (2008) *"Estado Actual del Sistema de Relaciones Laborales en la Argentina"*. Santa Fe: Rubinzal - Culzoni.
- Rath, C. (2011) *"Trabajadores, tercerización y burocracia sindical: El caso Mariano Ferreyra"* (1° Edición). Buenos Aires: Biblos
- Rodríguez Mancini, J. (2011) *Descentralización por contratación y subcontratación*. *Revista del Trabajo*, Año 7 (9), 101-112
- Rodríguez Mancini, J. (1992) *"El contrato de franquicia comercial y las obligaciones laborales"*. Buenos Aires: La Ley
- Rodríguez Mancini, J. (2001) *"Los alcances del art. 30 de la LCT"*, *Revista de Derecho Laboral*. (1), p. 158. Rubinzal Culzoni.
- Valverde, M. y Rivero Lamas, J. Grupo de expertos en Relaciones Laborales (2008), op. cit., p. 25

#### **- Legislación**

- Constitución Nacional

- Ley de Contrato de Trabajo 20.744. Modificaciones de Ley 21.297 y Ley 25.013
- Ley 24.013 Ley Nacional de Empleo
- Ley 12.713 de Trabajo a Domicilio
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, régimen laboral de Venezuela
- Ley 18.099 (Uruguay)
- Ley 18.251 (Uruguay)
- Ley 4.302 (Brasil)
- Real Decreto Legislativo 2/2015. Estatuto de los Trabajadores (España).

### **Jurisprudencia**

- CSJN "Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A y otro" Fallos 316:713 (1993)
- CSJN "Benítez, Horacio Osvaldo c/ Plataforma Cero S.A y otros". Fallos 332:2515 (2009),
- CSJN "Díaz, Darío R. c/ Plataforma Cero S.A y otro" (2010).
- CSJN Escudero, Segundo R. y otros c/ Nueve A. S.A" Fallos: 323:2552 (2000)
- CSJN, Luna, Antonio Rómulo c/ Agencia Marítima Rigel S.A. y otros. s/ Recurso de Hecho (1993)
- CSJN, Gauna, Tolentino y otros c/ Agencia Marítima Rigel S.A y Nidera S.A y otros s/ Recurso de Hecho (1995).
- CSJN Sandoval, Daniel Orlando y otro c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otros. s/ Recurso de hecho (1995)
- CNAT, Miraballes, Carlos c/ Telefónica de Argetina SA y otros s/ despido (2008)

- CNAT, Anchen Frascarelli, Luis c/ Saint Thomas Sur SA s/ despido (2008)
- CNAT, Cardozo, Héctor Orlando c/Club Atlético River Plate Asociación Civil y otros s/despido” (2012)
- CNAT, Varela, Claudia Patricia c/ Spinetto Meat SA y otro s/ Despido (2012)
- CNAT, Mario, Paola Alejandra c/ Maril SRL y otro s/ Despido (2012)

**Artículos periodísticos:**

Bermúdez, I (2017/19/02) "El 43% de los ocupados, con empleos precarios". Clarín.

Recuperado el 20/01/2018 de: [https://www.clarin.com/economia/recursos-humanos/43-ocupados-empleos-precarios\\_0\\_H1JvxaEKg.html](https://www.clarin.com/economia/recursos-humanos/43-ocupados-empleos-precarios_0_H1JvxaEKg.html)

Jueguen, F (20 de Mayo de 2012) "El trabajo eventual crece en el país". La Nación

Recuperado el 20/01/2018 de: <http://www.lanacion.com.ar/1474914-el-trabajo-eventual-crece-en-el-pais>