

# “Alcance de la solidaridad en el Art. 30 de la Ley de contrato de Trabajo”

Análisis Legislativo, doctrinario y jurisprudencial sobre los términos más relevantes de la norma en cuestión.-

*Trabajo Final de  
Graduación*



UNIVERSIDAD  
EMPRESARIAL  
SIGLO 21

ELIANA JIMENA MUÑOZ

**VABG33527**

**ABOGACIA**

**SEMINARIO FINAL DE ABOGACIA**



UNIVERSIDAD  
EMPRESARIAL  
SIGLO 21

**“Alcance de la solidaridad en el Art. 30 de la Ley de contrato de Trabajo”**

Proyecto de Investigación Aplicada

**Carrera:** Abogacia

**Alumno:** Eliana Jimena Muñoz

## **Índice TFG**

### **Introducción General**

#### **Capítulo I: *Antecedentes Legislativos***

##### Introducción

- 1.1. Concepto tercerización laboral
- 1.2. Evolución Histórica del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo
- 1.3. Normativa Vigente
- 1.4. Supuestos contemplados en el art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo
- 1.5. Análisis de la Norma
- 1.6. Referencia art. 29 Ley de Contrato de Trabajo

##### Conclusión Parcial

#### **Capítulo II: *Antecedentes Doctrinarios***

##### Introducción

- 2.1. Alcance términos actividad normal y específica que establece la norma
  - 2.1.1. Doctrina Estricta
  - 2.1.2. Doctrinal Amplia
- 2.2. Determinación del control
- 2.3. Eximición de la responsabilidad establecida por la norma
  - 2.3.1 Postura Restrictiva
  - 2.3.2. Postura Amplia
  - 2.3.3. Postura Intermedia

2.3.4. Tipo de obligaciones que alcanza el art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo

2.3.5. Posibilidad de reclamo directo al principal

2.3.6. Trabajos Eventuales

Conclusión Parcial

### **Capítulo III: *Análisis Jurisprudencia***

Introducción

3.1. Jurisprudencia más relevante

Conclusión Parcial

**Conclusiones**

**Bibliografía**

### **RESUMEN:**

Atento las nuevas modalidades de producción y los temas jurídicos que ello acarrea, especialmente la solidaridad laboral en el caso de la tercerización, y los problemas que se fueron presentando a raíz de estos sistemas cada vez más en auge, el presente trabajo tiene como finalidad efectuar una breve explicación acerca de la evolución que ha traspasado el art. 30 de la ley de Contrato de Trabajo hasta llegar a lo que actualmente es la norma, eje central de este trabajo. Asimismo es menester hacer un análisis de la doctrina más relevante de los últimos años respecto a la problemática planteada, como ser la falta de unificación de interpretación de conceptos plasmados en la norma (Solidaridad, Establecimiento, actividad normal y específico, etc.) y las distintas teorías que esta fuente de derecho ha establecido y es objeto de estudio. Por último no podemos dejar de lado el análisis, estudio e interpretación de la jurisprudencia circundante en el tema que nos copete, dado que desde ella y las distintas posturas obtenidas en cada una en el caso particular, llegaremos a una conclusión respecto a la temática elegida para llevar adelante este trabajo, dado que para ella, la normativa vigente “hace agua” y es necesario una próxima reforma con conceptos más claros y específicos.

## **Introducción General:**

Resultan extensas las discusiones doctrinarias y jurisprudenciales que giran en torno a la aplicación del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En estos tiempos, el fenómeno de tercerización multiplica la cadena de empresas auxiliares, externaliza funciones no estratégicas desempeñadas hasta entonces por las empresas.

Es por ello, que la realidad del mundo jurídico laboral ha ubicado en el horizonte de redes comerciales, donde mediante la interposición de contratistas y subcontratistas en la organización productiva, ha devenido necesario una mayor protección legal de los trabajadores.

La interpretación doctrinaria y judicial del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, fue siempre tema de encendidas polémicas, en especial en lo relacionado a determinar el alcance de la expresión "trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento".

A través de la ley 25.013 se ha introducido una modificación al segundo párrafo del art. 30 de la ley 20.744, que preveía la responsabilidad solidaria de los cedentes, contratistas o subcontratistas cuando se daban los presupuestos previstos por la norma, lo que ahora aparece limitado a los casos de incumplimiento de una serie de recaudos de contralor en materia laboral y previsional sobre la gestión de los cesionarios y subcontratistas con su personal.

En la actualidad, la inexistencia de un criterio uniforme de interpretación de los diferentes elementos o contenidos de la norma, sumado al sinnúmero de resoluciones contradictorias, ratifican la existencia y necesidad de desarrollo del problema planteado.

Es aquí donde emergen los primeros cuestionamientos acerca de la temática referenciada como ¿Cuál sería la interpretación que más se adecúa a los términos establecidos en el art. 30 de la Ley de contrato de trabajo sobre la actividad normal y específica del establecimiento, pudiendo ser una más amplia o más bien una restringida? ¿Es posible eximirse de la responsabilidad solidaria llevando el debido control que establece la norma?.

Un ejemplo claro de responsabilidad solidaria es la que lleva la empresa principal sobre el personal de limpieza subcontratado por ésta, ya que en un posible reclamo laboral tendremos dos aristas quedando en manos del Jurista la interpretación y fallo al respecto, no sólo si procede la responsabilidad contenida en la norma, sino también si dicha tarea puede entenderse como normal y específica de la empresa principal.

La intención del presente proyecto es establecer cuál sería el alcance que establece el art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo sobre la solidaridad y la eximición de responsabilidad establecida en la norma y a su vez explicar la extensión que contienen los términos actividad normal y específica del establecimiento descriptos por la norma y las posturas que se pueden optar de acuerdo a su interpretación, que luego de un análisis exhaustivo tanto de legislación, doctrina y jurisprudencia se pueda arribar a una conclusión lo más acertada posible planteada en la hipótesis de que el art. 30 de la Ley de contrato de trabajo tiene un alcance amplio sobre la responsabilidad solidaria, específicamente sobre los términos contenidos en la norma sobre actividad normal y específica abarcando no solo la central de la empresa sino también aquellas que hacen al cumplimiento de la finalidad de la empresa, dónde el principal podrá eximirse de esta solidaridad llevando un debido control de la documentación del empleado subcontratado.-

El presente trabajo pone énfasis no sólo en la responsabilidad solidaria del principal sino también en la posibilidad de eximición de ella, que conforme distintas posturas doctrinarias podemos estar hablando de un debido control, y la norma hace referencia a ciertos puntos que se deben controlar a modo simplemente informativo, no imperativo.

La metodología utilizada por este proyecto es descriptiva, es decir, la exposición de términos descriptivos sobre el fenómeno objeto de estudio, con una estrategia de tipo cualitativa, a través de la utilización de fuentes primarias y secundarias, principalmente la observación de datos y documentos.

A lo largo de los capítulos, se expondrá el tema de una manera integral, de modo tal que permita al lector ir interiorizándose sobre el mismo, para luego poder llegar a la conclusión.

En el primero de los capítulos, se desarrollará el concepto de tercerización, el art. 30 LCT con las modificaciones que introdujo oportunamente el art. 17 de la ley 25013, estableciendo recaudos concretos- deberes de control- respecto de los empresarios que ceden, contratan o subcontratan parte de la actividad específica de una explotación, requiriendo a sus contratantes para liberarse de la responsabilidad solidaria, el cumplimiento de dichos extremos, ello demás de las obligaciones contenidas en el primer párrafo de la citada norma.

Una vez precisados los conceptos antes individualizados, en el capítulo siguiente (2) nos ocuparemos de delimitar las fuentes normativas nacionales que se ocupan de manera específica de la temática en desarrollo, lo que le permitirá al lector, contar con un conocimiento acabado del marco normativo en el que se encuentra inmersa la problemática planteada.

En el capítulo subsiguiente (capítulo 3) y ya adentrándonos de manera específica al objeto del presente trabajo, nos ocuparemos de desarrollar los términos contenidos en la norma, como así “la actividad normal y específica”, individualizando los diferentes criterios y posturas tomadas por los mayores referentes doctrinarios al respecto.

Seguidamente (capítulo 4) nos ocuparemos de delimitar las diferentes posturas tomadas por la doctrina más relevante respecto a la determinación del control de la empresa subcontratada y la posibilidad de eximición de la responsabilidad solidaria establecida en la norma en cuestión.

En el último capítulo (capítulos 5), nos ocuparemos de precisar los diferentes criterios jurisprudenciales en la aplicación del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo al caso particular obteniendo un sinnúmero de criterios tomados por diferentes instancias judiciales.

Por último, la conclusión, se encontrará conformada de opiniones personales que versaran sobre la procedencia o no de la eximición de la responsabilidad solidaria establecida en la norma de referencia, en vinculación con el alcance de los vocablos “solidaridad”, “actividad normal y específica del establecimiento” y “debido control”.

El problema de investigación que rige en el presente trabajo, es el análisis y desarrollo de las disposiciones previstas en el artículo 30 de la LCT. En la actualidad, la inexistencia de un criterio uniforme de interpretación de los diferentes elementos o contenidos de la norma, sumado al sinnúmero de resoluciones contradictorias, ratifican la existencia y necesidad de desarrollo del problema planteado.

La evolución del texto de la norma, el sinfín de antecedentes, dispuestos durante el transcurso de los diferentes escenarios políticos, hasta la actualidad, ofrecen la posibilidad de poder aportar claridad, a esta problemática que lejos se encuentra de encontrar una resolución definitiva.

Por aplicación de los principios generales que rigen la solidaridad y que son trasladables al Derecho del Trabajo, la solidaridad no se presume. De allí que los criterios que conduzcan a su aplicación deben ser rigurosos, ponderación que debe ser efectuada con criterio realista y estricto, pues cabe insistir en ello, en materia de solidaridad no cabe interpretaciones extensivas. Ha dicho al respecto la Corte Nacional que "las gravísimas consecuencias que derivan de la extensión de la responsabilidad patrimonial a terceros ajenos, en principio a la relación sustancial que motivó la reclamación de autos, requiere la comprobación rigurosa de los presupuestos fácticos establecidos en el art. 30 de la LCT (CSJN 15/4/93 Rodríguez c/ Cía Embotelladora Argentina).

Con un sustento más propio en el principio protectorio laboral y apartándose de la exégesis literal del art. 30 de la LCT; se encuentran quienes propician un alcance mayor de la noción de solidaridad (Tesis Amplia), entendiendo por actividad 'normal y específica' toda aquella que haga posible el cumplimiento de la finalidad de la empresa y que puede ser relativa tanto al núcleo del giro empresario, como a los trabajos que coadyuvan al cumplimiento del objetivo. La postura descripta ha motivado resoluciones judiciales como la dispuesta por la CNAT Sala X Expte N° 35.190/08 Sent. Def. N° 19.884 del 31/05/2012 "Varela, Claudia Patricia c/ Spinetto Meat SA y otro s/ Despido".

Debemos destacar que la individualización de los fallos antes indicados, ponen en evidencia como frente a un mismo escenario de realidad la resolución puede centrarse en los extremos opuestos, provocando elevados niveles de inseguridad jurídica y reclamando una adaptación o reforma normativa que de alguna manera aporte claridad a los conceptos dispuestos y regulados por el artículo 30 de la LCT.

Actualmente, se relativiza la problemática referida a la falta de unificación de criterios, no solo en los Tribunales, sino también en la doctrina sobre los distintos párrafos y conceptos que establece el art. 30 de la LCT. Es de consideración que la interpretación del artículo ha llevado a la obtención de diferentes criterios a la hora de

fallar dado que el legislador utilizó términos vagos, poco precisos, para delimitar el campo de acción atribuido a esta norma

La diferencia en el análisis del artículo ha provocado laboralmente una serie de perjuicios, no sólo a los trabajadores sino también para el empleador, especialmente la empresa contratante el cual ha debido afrontar cantidad de juicios laborales, los cuales invocan responsabilidad solidaria, sin discriminación de cuál es la tarea normal y específica que la misma ejerce, ni siquiera si lleva el debido control del tercerizado para poder eximirse de dicha responsabilidad. Por otro lado, del contrario, ha promovido un sinúmero del uso abusivo de esta cláusula como herramienta para evadir responsabilidades laborales, es evidente que las pequeñas y medianas empresas, muchas veces quienes actúan como subcontratistas, con esta serie de requisitos, verán restringida en ciertos aspectos su actividad, como así las grandes empresas, evaluarán con postura más favorable la incorporación de empleados para tareas que antes tercerizaban.

Es comprobable que a la hora de iniciar o contestar una demanda, el profesional se encuentra con una amplitud normativa y jurisprudencial que hace aún más difícil la tarea encomendada, sean las actuaciones por actor o por demandado.

Asimismo, al asesorar a un cliente, siendo éste una empresa o un trabajador, la ambigüedad establecida en la norma en cuestión, hace en cierta forma posible tomar posiciones totalmente distintas y contrapuestas según cuál de estos dos polos sea el cliente asesorado.

Entre los ejemplos más comunes se puede nombrar la responsabilidad solidaria de la empresa y el empleado de la empresa de seguridad, empresas contratistas de servicios de limpieza, transportistas, etc.

No se puede hacer a un lado el avance de la globalización y las tecnologías, actualmente, la subcontratación es una nueva posibilidad para las empresas, cada vez más recurren a este sistema para aumentar la productividad aumentando la delegación a empresas externas especializadas y/o expertos para contribuir al crecimiento de la productividad y la reducción de los costos derivados de la contratación permanente de parte de su fuerza de trabajo.

Si se observa el análisis histórico, se puede observar que la problemática se remonta a los comienzos normativos de dicha regla, siendo aún un problema a resolver,

siendo más exacto aún, el alcance del concepto “solidaridad”, “tarea habitual y específica” y “debido control para eximirse de responsabilidad”.

Ante todo será necesario obtener un criterio lo más unificado posible a fin de que esta norma no “haga agua” ni se diversifique en su análisis e interpretación en los tribunales, quedando a la suerte de quien realice su lectura al momento de una sentencia judicial.-

El informe sobre el **Estado Actual del Sistema de Relaciones Laborales en la Argentina**, en el marco de la Resolución N° 520, del año 2005, las empresas sólo conservan lo denominado “la competencia nuclear”, delegando en otras empresas aspectos de la producción que completan el resultado final. Se utiliza, entonces, la metáfora informática de “producción en red”. Se puede decir que muchas veces ha sido tan intensa la descentralización que se ha llegado a una posible existencia de “empresas dependientes”.

Lo expuesto, (Dossier, 2015) nos lleva a la necesidad de un replanteo científico, reside en que este nuevo paradigma productivo que comienza a imponerse, concierne al ejercicio por parte de los titulares de la empresa, de los derechos que emergen de su propiedad y de la libertad de organización empresarial que el dominio implica y, por lo tanto, no nos encontramos siempre frente a una maniobra ilícita o motivada por una teleología fraudulenta. Si así fuera, y se hubiese generalizado una triangulación para afectar la responsabilidad por interposición de personas o de empleadores aparentes, todo sería más fácil de desactivar y sería suficiente el ordenamiento protectorio clásico.

Martín valverde y Juan Rivero Lamas sostienen, en términos que serían trasladables a nuestro derecho positivo, que la tercerización es en sí un fenómeno económico que remite al derecho del titular de la unidad productiva a elegir su técnica de gestión y se vincula con el derecho de propiedad y de libertad de empresa, consagrado por las normas constitucionales, lo que impediría una censura jurídica por el mero hecho de externalizar

## **Capítulo I: Antecedentes legislativos:**

### **Introducción**

La tercerización, comprende hoy no solo tareas que son consideradas ajenas o periféricas, sino inclusive las que son parte de la producción normal.-

El desarrollo de las actividades en las empresas en la actualidad se ha vuelto más abundante, o por así decirlo más sobrecargada, lo cual ha provocado que las mismas hayan debido incorporar mano de obra más especializada, sobreviniendo así una descentralización de la producción. Este nuevo proceso ha venido a incrementar la subcontratación tercerizando tareas específicas.

(De Diego, 2000) estableció que “Se puede definir como forma especial de organización y división del trabajo en función de la cual la empresa principal se reserva una ocupación central o esencial, y todos los servicios periféricos, no esenciales o secundarios son encomendados a otras empresas especializadas en cada una de las actividades”.

Este proceso está incluido en las figuras de contratistas y subcontratista del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo con sus pautas y consecuencias, desarrollándose también dentro del contrato entre empresas formas y cláusulas especiales para asegurar que el segundo responda íntegramente con sus obligaciones, todo ello sin desmero de la solidaridad que alcanza el primero. Sin perjuicio de lo expuesto, la norma en cuestión desde sus orígenes ha establecido diferentes criterios de interpretación, la cual ha evolucionado a lo largo del tiempo.

### **Antecedentes legislativos:**

En el año 1.974, cuando se dictó la ley 20.744, originariamente la norma en análisis llevaba el número 32 , sintéticamente establecía: Para la contratación de obras, trabajos, o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro de su ámbito le atribuía el carácter de empleador directamente a

la empresa principal. También determinaba el encuadramiento sindical y convencional de la empresa contratista en atención a la de la empresa principal.

En el año 1976 se modificó la norma y le dio su actual numeración bajo el número 30, manteniéndose inalterado el contenido de la norma hasta 1.998, las únicas modificaciones fueron la cesión parcial o total del establecimiento o explotación y la contratación o subcontratación de trabajos y servicios, excluyéndose la palabra obras, correspondiente a la actividad normal y específica propia del establecimiento y la supresión de la atribución del carácter de empleador a la principal, cuando la contratación o subcontratación fuera de trabajos, obras o servicios que hagan a su actividad normal y específica propia del establecimiento, y el encuadramiento convencional y sindical de los trabajadores a ello asignados.

Esta última reforma fue la más significativa generó muchos problemas de interpretación y de aplicación, dando lugar a los más disímiles criterios, en el año 1998 la norma fue nuevamente modificada por la 25013.

El art. 17 de la ley 25.013 modifico el segundo párrafo del art. 30 de la LCT,<sup>1</sup> está sustitución lejos de clarificar las cosas género nuevos interrogantes que sobrevuelan el texto agregado.

---

<sup>1</sup> **Art. 30. — Subcontratación y delegación. Solidaridad.** “*Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social “ .. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Unico 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 hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los*

"La reforma introducida genera duda respecto a si la obligación del empleador es de medios o de resultado, y si la responsabilidad continúa siendo objetiva, o ha pasado a ser subjetiva" <sup>2</sup>

La reforma introducida por la ley 25013, durante el gobierno del Dr. Saúl Menem, la cual se flexibilizaron los criterios laborales, como así también se adecuó la norma laboral al criterio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente "Rodríguez c/ Embotelladora"<sup>3</sup>, en el cual fijara el criterio sobre la interpretación para el art. 30 de la LCT.

El artículo 30 de la LCT guardan vinculación con un equilibrio que se pretendió lograr entre la facilitación de la especialización de la industria y evitar la interposición o delegación en terceros insolventes de responsabilidades propias.

El texto artículo 30 LCT se aplica el régimen de solidaridad específico previsto en el art. 32 de la Ley 22.250 específicamente disponiendo **Subcontratación y delegación. Solidaridad.** "Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social ".Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las

---

*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".*

<sup>2</sup> Revista Derecho del Trabajo Año I - N° 1 - Mayo 2012 Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Sarmiento 329, C.P. 1041AFF, C.A.B.A

<sup>3</sup> CSJN, 15/4/93, "Rodríguez Juan R. c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro", DT, 1993-A753.-

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 hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social”. El segundo párrafo fue incorporado por el art. 17 de la Ley 25.013<sup>4</sup>.

La norma contempla dos situaciones distintas que generan la responsabilidad solidaria de la empresa (que denominaremos empresa principal) que contrata a un tercero:

a) cesión total o parcial del establecimiento o explotación habilitado a su nombre; y

b) contratación o subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito.

a) La cesión total o parcial del establecimiento habilitado a nombre del cedente.

---

<sup>4</sup> **Art. 17 Ley 25.013 B.O. 24/09/1998.-** *Sustituyese el segundo párrafo del artículo 30 del Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 t.o. 1976) por el siguiente texto: "Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratista el número del código único de identificación laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia del 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 riesgo 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 hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionados, 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".*

En cuanto al primer grupo la cesión puede ser leve o intensa, según si el cedente conserva o no un interés en el resultado de la explotación ejercida por el cesionario. Podría afirmarse que en supuesto de cesión total intensa del establecimiento estaría previsto también en la solidaridad que establece el artículo 225 de la LCT<sup>5</sup>, la puta relevante para determinar la aplicación de uno u otra norma es si hubo cambio o no de habilitación. (Vazquez Vilard, 1982 t.2 ps. 761 y ss).

Además es por demás necesario remitirse a la definición de establecimiento dada por el artículo 6° LCT<sup>6</sup> que se refiere a éste como “*la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa a través de una o más explotaciones*”, por lo que se establece un criterio restrictivo respecto de los supuestos de contrataciones que han de entenderse subsumidas bajo esta regla desde el punto de vista del ámbito físico de su ejecución. Podemos hablar de explotación sin establecimiento, pero no el caso contrario.

Por otra parte, al incluir la mención de la permanencia de la titularidad en cabeza de quien cede total o parcialmente, se diferencia claramente esta cesión del establecimiento, respecto de la cesión de contrato de trabajo contemplada en los artículos 225 y siguientes de la ley, puesto que se alude a aquellos casos en que se cede a un contratista la totalidad del establecimiento, o bien una parte de aquél, a los efectos de tercerizar uno o varios eslabones de un proceso productivo que continúa perteneciendo a quien cede su ejecución. Por el contrario, el artículo 225 LCT prevé los casos de transferencia de la titularidad del establecimiento.

Si hablamos de habilitación, podemos decir que se halla vinculado al reconocimiento emitido por quien tiene autoridad para hacerlo.

b) contratación o subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito.

Este es el caso más conocido y habitual y más tratado en la jurisprudencia, que genera de la responsabilidad solidaria de la empresa principal. Como presupuesto

---

<sup>5</sup> Art. 225 LCT. Honorable Congreso de la Nación Argentina

<sup>6</sup> Art 6 LCT Honorable Congreso de la Nación Argentina

básico, el tercero (contratista o subcontratista) debe contar con personal propio asignado a la prestación del servicio encargado por la empresa principal. En segundo término, la tarea encomendada debe constituir la actividad normal y específica propia del establecimiento del principal.

### **Conclusión:**

Se puede observar que al transcurrir el tiempo, esta nueva modalidad, decimos nueva por su puesta en auge actualmente, para las empresas, este sistema de contratación trae grandes beneficios ya que les brinda la chance de aportar una cantidad mucho menor de recursos económicos, (costo por empleado) y obtener los mismos beneficios. No obstante, la discusión se da en torno a la posibilidad de que éstos se dan siempre en perjuicio de los derechos de los trabajadores, permitiendo a las empresas eludir sus responsabilidades por medio de empresas intermediarias que no poseen la capacidad de afrontar las obligaciones que tienen frente a los trabajadores. Asimismo desde una perspectiva económica empresarial, siendo posible desligarse legalmente de dicha responsabilidad la empresa principal optaría seguramente por este sistema, si es que la ley vigente tutela estos supuestos amparando los derechos del principal.-

## **Capítulo II: Antecedentes doctrinarios**

### **Introducción:**

Como ya anticipáramos en la génesis de este trabajo, el análisis de estas tesis en torno a la frase apuntada contenida en el art. 30 de la LCT, es el tema central de este trabajo y a continuación daremos tratamiento a las tesis esbozadas por la doctrina y mencionaremos a algunos de los autores que se han pronunciado sobre la cuestión

Dentro de este marco, que es en el que el art. 30 de la LCT fue sancionado e interpretado por los jueces, es necesario evaluar primero cuál es el sistema de responsabilidad establecido y luego sobre quién pesa la obligación de dicho artículo, y qué tipo de obligación es.

Es por ello que en este capítulo se diferenciarán las posturas tomadas por la doctrina sobre los puntos más importantes que trata el artículo como ser: Actividad normal y específica del establecimiento y las obligaciones asumidas por la empresa.

Desde los orígenes de la norma, la doctrina y jurisprudencia dependiendo de la tesis en la que se enroscan (restrictiva o Amplia), realizan una interpretación diversa de los diferentes elementos y términos que conforman el artículo 30 de la LCT, como ser: ¿Que debe entenderse por el concepto de “Actividad normal y específica propia del establecimiento”? ¿Si es o no suficiente el control previsto en el segundo párrafo de la norma para eximirse de responsabilidad solidaria?

### **Antecedentes Doctrinarios:**

Dado que el artículo establece dos supuestos, y los diferencia, es necesario diferenciar los mismos.

“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...”.<sup>7</sup>

Sin perjuicio de los restantes supuestos de solidaridad establecidos por la LCT (grupo económico, cesión de personal, establecimiento, etc.) en principio la norma sólo establecería un sistema de responsabilidad solidaria y por ende objetiva para aquellos que cedieran establecimientos o explotación, o contrataran o subcontrataran en cualquier modalidad trabajos o servicios correspondientes *a la actividad normal y específica propia*. Vale decir que aquellos casos en los que no fuera contratado un trabajo o actividad propiamente normal o específico, no resultaría de aplicación el régimen de solidaridad previsto por la norma. Tal sería el caso por ejemplo de considerar los servicios de seguridad, a modo de ejemplo.

Bajo este criterio existiría responsabilidad solidaria entre una empresa de actividad bancaria, transportadora de caudales, o de custodia, o incluso los barrios privados, y aquella subcontratista que brindó empleados para servicios de seguridad.

Esto por cuanto en cualquiera de las actividades propias y específicas de cada una de dichas empresas, el concepto seguridad es un requisito esencial y propio de la misma, no pudiéndose imaginar bancos, caudales, custodia o barrios privados sin seguridad.

Distinto sería el caso por ejemplo de una empresa industrial que con motivo de alguna amenaza o atentado contratara personal de seguridad tercerizando ello en una empresa avocada a tal servicio. Su actividad propia, por ejemplo la producción de azúcar, no resulta vinculada con el servicio de seguridad, ni por ende esta última es actividad normal y específica propia del establecimiento. En este segundo caso en análisis, no resultaría de aplicación el sistema de responsabilidad solidaria objetiva laboral previsto por el art. 30 de la LCT.

Otros criterios que ayudan a delimitar el marco de la actividad normal y específica, es el referido por la CSJN y también la Cámara Nacional de Apelaciones del

---

<sup>7</sup> Art. 30 LEY N° 20.744 - Texto ordenado por Decreto 390/1976, Bs. As. 1976

Trabajo en cuanto a la integración de las actividades y la cadena de ejecución. Si para el proceso productivo o servicio que una empresa brinda, el trabajo efectuado por los empleados que provee el subcontratista son indispensables o incluso se incorporan a la cadena de ejecución, tal el caso de quienes siendo de la subcontratista X reciben supervisión y órdenes de la empresa Y, podría afirmarse existe el marco de responsabilidad solidaria que establece el art. 30 de la LCT.

Interposición y mediación en la contratación de personal El artículo 29<sup>8</sup> LCT establece como regla general que quien contrate trabajadores a través de un tercero para desarrollar tareas que respondan a necesidades permanentes, será considerado empleador principal, con la consecuencia jurídica de responder en forma directa por las obligaciones laborales y previsionales derivadas de aquella relación de trabajo. De este modo la ley priva de efectos a la interposición de personas o mediación en la contratación –en aquellos casos no autorizados–, con el objeto de prevenir su utilización como medio para evadir la responsabilidad derivada de la contratación directa. En estos casos el tercero que formalizó el vínculo laboral responderá también en forma solidaria, por lo que el trabajador podrá reclamar y cobrar de cualquiera de los dos el importe total de los créditos laborales engendrados en el marco de la relación laboral, todo esto sin perjuicio de las acciones de repetición que tengan los demandados entre sí para el reembolso de los montos erogados en virtud de esta sanción legal. La ley hace la salvedad de la contratación a través de agencias de servicios eventuales, caso en el cual los trabajadores serán considerados en relación de dependencia con la agencia y no con el usuario de los servicios. Para que proceda esta diferenciación es menester que se den determinados requisitos, ya que debe tratarse de una empresa de servicios eventuales debidamente constituida y habilitada por la autoridad de aplicación (con exclusión legal expresa de las cooperativas de trabajo a las cuales les está vedada esta actividad), y el objeto de la contratación deben ser tareas originadas en una necesidad eventual, es decir que deben ser ajenas al giro del negocio, o bien incrementos ocasionales de actividad, reemplazos de personal por ausencias, licencias, suspensiones, etc. Esta norma se complementa con la establecida en el artículo 29 bis<sup>9</sup> de la ley, que determina la solidaridad de la empresa usuaria respecto de las obligaciones surgidas de este tipo de

---

<sup>8</sup> Art. 29 Ley 20.744 Ley de contrato de Trabajo.

<sup>9</sup> Art. 29 bis Ley de Contrato de Trabajo, Artículo incorporado por Art. 76 de la Ley N° 24.013 B.O. 17/12/1991

relaciones contractuales. Del juego armónico de estas dos normas se desprende la siguiente conclusión: en caso de tratarse de una contratación a través de una empresa de servicios eventuales debidamente habilitada y en los supuestos previstos, el usuario será responsable en forma solidaria; en cambio, de no darse estos extremos, será considerado empleador directo con las consecuencias jurídicas que ello acarrea.

Aquí llega el principal inconveniente y generador de la innumerable cantidad de fallos judiciales que interpretan **¿qué se entiende por actividad normal y específica, en cada caso particular?**.

Al respecto, los fallos de las distintas Salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo distan mucho de ser uniformes. Todo lo contrario, existen contradicciones en soluciones dadas por el mismo Tribunal; también casos idénticos resueltos en forma opuesta por una y otra Sala, y por último criterios de la Cámara no coincidentes con los de la Corte, ante casos similares.-

De acuerdo con la interpretación de la CSJN no puede extenderse la responsabilidad por solidaridad en los términos de la norma en cuestión a la empresa que adquiere el producto para su procesamiento, elaboración y distribución ulterior, si tiene la característica de tarea normal y específica cuando el establecimiento contratado se completa o complementa servicios.

Pero otro caso diferenciado es el del empresario que encomienda a otro la realización de facetas, aspectos, partes de la misma etapa productiva que ha asumido como actividad normal normal y específica, en estos casos existe unidad técnica de ejecución.-

Por lo expuesto, se puede dividir a la doctrina en dos:

### **Doctrina estricta:**

Considera que si la prestación del contratista no es de la actividad propia del principal no habrá responsabilidad de este último. Se considera que se deben excluir aquellas tareas que, aunque necesarias para el funcionamiento del establecimiento, resulten accesorias y perfectamente escindibles de la actividad desarrollada por la contratante, por no formar parte del giro normal y específico (propio) de la empresa.

(Marcos Miguel Mateos, 2013). "...el sano criterio de ajustar la interpretación del art. 30 LCT al texto de la norma, sobre todo en un tema tan delicado como es el de disponer que un tercero se haga cargo de deudas ajenas, el que no admite interpretaciones extensivas...".

En la jurisprudencia, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha inclinado por una interpretación estricta del artículo 30 de la LCT. En el caso "Rodríguez", la Corte expresó que "la norma comprende las hipótesis en que un empresario encomienda a un tercero la realización de aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en su establecimiento. Son supuestos en los que se contrata prestaciones que completan o complementan la actividad del propio establecimiento, esto es, "la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones" (artículo 6º, ley de contrato de trabajo). "Agregó que en los contratos de concesión, distribución, franquicia y otros contratos comerciales, "la actividad normal del fabricante o concedente excluye las etapas realizadas por el distribuidor o concesionario, por lo que no existe contratación en los términos del artículo 30 de la ley de contrato de trabajo" <sup>10</sup>

Ejemplo: **Servicio de ventas de comida en un shopping. CNTA Sala II Expte. N° 9.974/09 "Castillo Gustavo Alejandro c/ Areas Argentinas SA y otro s/ Despido, 22/06/2011** Para que nazca la responsabilidad solidaria de una empresa para las obligaciones laborales de otra, es menester que aquella empresa contrate o subcontrate con ésta servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia de establecimiento. Es decir, que entre ambas constituya una unidad técnica de ejecución. De modo que la actividad que desarrolla la codemandada Cencosud SA, propietaria de UNICENTER Shopping, consiste en el alquiler de locales existentes en centros comerciales o shoppings que fueran construidos o adquiridos por la misma, sin que tenga injerencia en la actividad desplegada por Áreas Argentinas SA dedicada al servicio de restaurantes y cantinas sin espectáculos. Por lo que parece que las tareas del

---

<sup>10</sup> El Cronista (2008), *El presupuesto de la responsabilidad solidaria en los casos de los contratistas* <https://www.cronista.com/impresageneral/El-presupuesto-de-la-responsabilidad-solidaria-en-el-caso-de-los-contratistas-20080211-0010>. Recuperado el 20/04/2018

reclamante (maestro pizzero) no pueden considerarse pertenecientes o propias del giro normal y específico de la Codemandada Cenonsud SA.<sup>11</sup>

### **Doctrina amplia:**

Con un sustento más propio en el principio protectorio laboral entre otros elementos, apartándose un poco de una exégesis literal del art. 30 de la LCT; encontramos a quienes propician un alcance mayor de la noción de solidaridad.

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 empresario, como a los trabajos que coadyuvan al cumplimiento del objetivo.-

Un criterio interpretativo amplio postula que por actividad normal y específica propia del establecimiento no debe entenderse solo la actividad principal, la expresión comprende también a las actividades que pudieran ser calificadas de secundarias o accesorias, con tal que estén integradas permanentemente al establecimiento. Otra posición incluye la actividad necesaria para alcanzar el objetivo que persigue la organización y comprende la actividad. Entiende todo lo referido al mecanismo de seguridad, limpieza, servicio médico, guardería, cuando esta última es exigida por ley, contemplan o complementan las operaciones de la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa. (Lopez Justo, 1976)

En otra interpretación doctrinaria se postuló que respecto de la actividad específica debe distinguirse en el proceso de elaboración de un bien aquello que es principal de lo que no es, y que no solo corresponden a aquella calificación aquellas labores que atañen directamente al cumplimiento del fin perseguido, sino también aquellas que resultan coadyuvantes y necesarias de manera que no obstante su carácter de auxiliares, resultan imprescindibles para que puedan cumplir las otras, pues normalmente integran como auxiliares la actividad.(Vazquez Vilard, 1982).

Para algunos autores, es la doctrina que sentó la CSJN en Rodriguez c/ Cía Embotelladora, que alude a las prestaciones que completan o complementan la actividad

---

<sup>11</sup> Sala III SD 92.604 del 22/06/2011 "Castillo Gustavo Alejandro c/ Áreas Argentinas S.A y otro s/ Despido".

del establecimiento. De allí que la solidaridad del art. 30 de la LCT operará cuando se contrate servicios de limpieza o vigilancia para una entidad bancaria aunque ésta última no se dedique a aquella actividad ya que no es posible que el banco preste sus servicios sin la vigilancia o limpieza del lugar.

**Ejemplo: Empleada de un local gastronómico ubicado en un shopping. CNAR Sala X “Varela Claudia Patricia c/ Spinetto meat SA y otro s/ Despido, 31/05/2012.”<sup>12</sup>** La solidaridad emergente del art. 30 LCT corresponde determinarla en cada concreto y particular caso en función de las circunstancias fácticas que circunscribieron la pertinente cesión, contratación o subcontratación. Es menester interpretar la exigencia de la norma legal referente a “trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia” en armonía con el concepto de “establecimiento” que prevé el art. 6 de la LCT en cuanto establece que es “la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa a través de una o más explotaciones”. Si no resulta controvertido que la actora laboró como empleada en un local gastronómico de comida japonesa explotado por la demandada en los shoppings “Alto Palermo” y “Paseo Alcorta”, es evidente que, para dar cumplimiento a su objetivo social, la codemandada Alto Palermo S.A., se nutrió de varias etapas –entre ellas, las labores desarrolladas por la actora en el local gastronómico objeto de locación del contrato ubicado en el patio de comidas del centro comercial aludido- que constituyeron una actividad, normal, habitual y parte necesaria para el desarrollo de su actividad principal (art. 6 y 30 LCT).

### **Ejemplos sobre interpretación sobre interpretación jurisprudencial:**

**Ejemplo 1. Servicio de gastronomía y hospedaje para una empresa petrolera. CNAT Sala V del 28/08/2012 “Lizama, Leonidas Daniel y otro c/ Servicios Compass de Arg. SA y otro s/ Diferencias de salarios”. (Zas – García Margalejo)<sup>13</sup>.** Procedencia. Si a los fines de mejorar las condiciones de trabajo y obtener un mayor rendimiento de sus propios empleados con mejores comodidades, la codemandada (Total Austral SA) les proporcionó un servicio de hotelería y gastronomía que contrató con otra empresa, la prestación de estos servicios en el lugar mismo de ejecución de las

---

<sup>12</sup> CNAT, Sala X, S D 19.884 del 31/05/2012 "Varela, Claudia Patricia c/ Spinetto Meat SA y otro s/ Despido"

<sup>13</sup> CNAT Sala V Expte N° 20.798/08 Sent. Def. N° 74.376 del 28/08/2012 “Lizama, Leonidas Daniel y otro c/ Servicios Compass de Arg. SA y otro s/ Diferencias de salarios”.

tareas, se halla integrada permanentemente al quehacer de aquella. Es por ello que, si bien el aspecto gastronómico y hotelero no aparenta ser en principio una actividad principal de la empresa petrolera codemandada, resulta indudable que no sólo contribuye al mejor desenvolvimiento y consecución de sus fines, constituyéndose en “normal y habitual” con obligación contractual de prestarla, sino que prestaciones así cumplidas resultan inescindibles dentro de las particularidades de la explotación, de los logros principales de la firma del petróleo.

**Ejemplo 2: Gastronómicos. CNAT Sala VII Expte N° 10.085/2012 Sent. Def. N° 46.257 del 30/12/2013 “Ballato, Guillermo Pablo c/ Brugnola Nelida Maria y otros” (Fontana – Rodríguez Brunengo)** Servicio de confitería en una universidad. Si bien la actividad gastronómica no forma parte del objeto específico de la UADE, lo cierto es que la misma contribuye al mejor desenvolvimiento de la comunidad educativa de dicha institución, en tanto se trata claramente de una actividad que colabora con la consecución de los fines de la Universidad.

**Ejemplo 3: Limpieza en supermercados. CNAT Sala VI Expte N° 3513/07 Sent. Def. N° 61.389 del 29/7/2009 « Pintos, Héctor c/ Sulimp SA y otros s/ diferencias de salarios » (Fernández Madrid - Fontana)** De no existir los servicios de limpieza no podrían lograr los supermercados su objeto social, por lo que las empresas que realizaban dicha actividad en esos centros comerciales forman parte de la totalidad de la organización de las demandadas, y todas resultan solidariamente responsables en los términos del art. 30 LCT.

**Ejemplo 4: Tareas de limpieza desarrolladas en un banco. . CNAT Sala IX Expte. N° 15.684/08 Sent. Def. N° 17.326 del 30/09/2011 “Valenzuela, Delia y otro c/Soproser SA y otros s/despido”. (Balestrini - Pompa)** Toda vez que las tareas de limpieza no pueden considerarse como pertenecientes o propias del giro normal y específico de un banco, no puede extenderse solidariamente la responsabilidad en los términos del art. 30 LCT al Banco de la Nación Argentina, por las tareas desarrolladas por la actora en su ámbito.

Siguiendo con el tema planteado, en las relaciones que son planteadas por esta norma, podemos hacer referencia a dos partes, la primera de ellas “comitente” que es la que encomienda a otra y el “contratista”, siendo éste todo o parte del proceso de

producción de bienes o servicios. Es decir, que para hacer efectiva la solidaridad del comitente se requiere demandar conjuntamente al contratista, siendo la solidaridad del primero no subsidiaria pero si refleja.

(Grisolia Julio A., 1.999) El art. 17 de la ley 25013 sustituyó el segundo párrafo del art. 30 de la L.C.T. y estableció que los cedentes, contratistas o subcontratistas deben exigir a sus cesionarios o subcontratistas el número del CUIL 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; los comprobantes y constancias deben exhibirse a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa., es decir que el incumplimiento de alguno de los requisitos hace responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación laboral.

#### **El Primer Párrafo del artículo 30 establece en forma Genérica:**

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.

#### **El segundo párrafo del art. 30 establece obligaciones particulares:**

Conforme lo establecido en el segundo párrafo de la norma la doctrina hace referencia dejando estipulado cierta documentación que se considera que debe controlarse para eximirse de la responsabilidad solidaria a saber:

1. El artículo 30 dispone Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas.
2. El número de CUIL de cada trabajador afectado a los trabajos o servicios delegados al contratista.

3. Copia firmada de los recibos de sueldo de cada trabajador afectado a la labor.
4. Copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al SIJP (Formulario 931 de AFIP con ticket de pago o Volante Electrónico de Pago -V.E.P.-, en su caso).
5. La acreditación de la existencia de una Cuenta Corriente Bancaria a nombre del contratista. El recaudo podrá cumplirse con una nota firmada por el Banco donde se certificará dicha circunstancia, o bien una copia firmada por el contratista del extracto bancario respectivo.
6. La constancia de cobertura de Riesgos del Trabajo de todo el personal afectado. Ello surgirá del contrato suscripto con la ART, más sus anexos y endosos, y de un listado actualizado de la nómina de trabajadores cubiertos por la aseguradora.
7. Desde octubre de 2000, una norma de origen tributario (Res AFIP 899/00) agregó una exigencia adicional al principal, quien debió comenzar e exigir, también, la "Clave de Alta Temprana" / constancia der Alta de cada trabajador
8. En cuanto a los elementos que deben controlarse, la enumeración es taxativa, con lo cual la falta de alguno de ellos evidentemente implica el incumplimiento.

La falta de alguno de estos documentos produciría el incumplimiento.

La respuesta si el control es suficiente para eximirse de la responsabilidad depende de la interpretación que se dé a la obligación de control establecida por distintas posturas a saber:

**Postura Restrictiva:** Parte de la jurisprudencia consideró que la obligación es de **MEDIOS**, implica que con el control que pudiera ejercer un “buen hombre de negocios”, es decir diligente, sería suficiente, por lo que acreditado ello si no obstante un subcontratista hubiera incumplido con algún empleado en particular no sería responsable.

Quienes se enrolan en esta postura considera que se está ante una obligación de medios en la que la diligencia opera como criterio para valorar la exactitud del cumplimiento.

Sólo impone al empresario el "deber de exigir", este debe solamente acreditar el cumplimiento de este deber.

**Postura Amplia:** La restante jurisprudencia ha entendido que la obligación es de **RESULTADO**, quiere decir que siempre que se constate el incumplimiento por parte del subcontratista, se considerará incumplida la obligación por parte de quien subcontrató con el mismo, y por ende surgirá la obligación de responsabilidad solidaria establecida por el art. 30 de la LCT.

Ésta última es la interpretación que hoy por hoy rige en los tribunales de Capital Federal en forma mayoritaria.

La postura amplia propugna que la responsabilidad emergente de la ley deriva de una obligación de resultado y no de medios, en la que el empresario principal no podría eludirla acreditando haber dirigido al contratista o subcontratista alguna exhortación formal en tal sentido o supervisado sus libros.

El art. 30 LCT posee, en el párrafo segundo, recaudos que los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir a sus cesionarios o contratistas. Así, el código único de identificación laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y las constancias de pago mensuales al sistema de seguridad social, una cuenta bancaria de la cual sea titular y una cobertura de riesgos del trabajo, no son más que un anexo de las exigencias previstas en el párrafo primero. ...”<sup>14</sup>

**Postura intermedia:** comparte básicamente los fundamentos expuestos por la tesis restrictiva, pero señalando que la obligación del principal no se agota simplemente en el "deber de exigir", sino que ha de observarse su comportamiento posterior.

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 autoridad administrativa.

---

<sup>14</sup> CNAT Sala VII Expte N° 4866/06 Sent Def. N° 41.012 del 26/6/2008 « Miraballes, Carlos c/ Telefónica de Argetina SA y otros s/ despido » (Ferreirós - Rodríguez Brunengo).

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionados, contratistas o subcontratistas, respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios.

Así, si el principal verifica un incumplimiento por parte de cesionarios, contratistas o subcontratistas de sus obligaciones laborales y de la seguridad social respecto del personal, debe poner en movimiento los mecanismos previstos contractualmente destinados a rescindir el contrato, de otro modo, su omisión ha de interpretarse como la asunción de los riesgos del incumplimiento de su contratista y por consiguiente, se hará pasible de la responsabilidad legal solidaria consecuente.

Un claro ejemplo sobre la cuestión planteada en el presente trabajo es Solidaridad. Art. Es aquella dilucidada en el fallo “Manau, Ivana Lorena c/Synapsis Argentina SRL y otro s/despido” tramitada por ante la CNAT Sala VIII<sup>15</sup>, que estableció que la mera circunstancia de que el cedente o contratista haya controlado los comprobantes de pago a la Seguridad Social y sindicato no lo libera de las consecuencias patrimoniales previstas en el art. 30 LCT. La responsabilidad de esta norma es objetiva y entraña una herramienta legal de protección del crédito laboral. El cedente no se exime de responsabilidad probando que efectuó el control de los recaudos específicos incorporados por la ley 25.013. De allí el giro “además”, que emplea el referido artículo en su segundo párrafo, indicativo de que además de las exigencias que incluyó la ley 25.013 ha quedado incólumne el deber general de responder concerniente al amplio espectro de las obligaciones laborales.<sup>16</sup>

En cambio, otro fallo de la CNAT, Sala VI, Como ser el dictado en los autos Palavecino, Marcela Beatriz c/ Actionline de Argentina SA y otro s/ Despido<sup>17</sup>, ha establecido que el art. 30 de la LCT prevé la contratación o subcontratación, pero no de cualquier trabajo o servicio, sino solo de aquellos correspondientes a la “actividad normal y específica propia” del establecimiento, sea que se practique dentro o fuera de su ámbito. Es decir, la ley se inclina por exigir el cumplimiento de los deberes de control, cuando se trate de la contratación de la actividad principal de la empresa que

---

<sup>16</sup> CNAT Sala VIII Expte. N° 30.953/07 Sent. Def. N° 38.442 del 19/09/2011 “Manau, Ivana Lorena c/Synapsis Argentina SRL y otro s/despido”

<sup>17</sup> . CNAT Sala VI Expte N° 20.799/08 Sent. Def. N° 64.304 del 18/09/2012 “Palavecino, Marcela Beatriz c/ Actionline de Argentina SA y otro s/ Despido”

terciariza el servicio, lo que alude solo a aquellos trabajos integrados e inseparablemente relacionados con la actividad que se desarrolla en la empresa.

Atento lo referenciado en el texto anterior, se puede observar con claridad que ante mismas instancias judiciales pero diferentes salas se puede fallar de muy diferente manera con distinta interpretación sobre la misma norma en cuestión, es por ello que se puede lograr ver una gran inseguridad jurídica sobre el caso en particular llevado a los Tribunales, no logrando aún definir si el control al que alude el artículo 30 de la LCT exime de responsabilidad o no a quien subcontrata.

### **Tipo de obligaciones que alcanza la solidaridad prevista en el art. 30 LCT:**

Originalmente la solidaridad establecida fue aplicada como una obligación de solidaridad aplicada a las de dar sumas de dinero, por lo que en aquella condena cuyos pagos no fueran satisfechos por el empleador directo de la persona, el solidario debía responder.

Sin embargo, en aquellas obligaciones de hacer, tal el caso de inscribir en los libros al empleado en negro, efectuar las rectificativas ante AFIP por aportes y contribuciones omitidos, como así entregar los certificados de trabajo previstos por el art. 80 de la LCT, quien exclusivamente tiene tales datos, antecedentes y facultad, es el empleador directo, es decir el subcontratista, y no el responsable solidario.

Esta limitación en cuanto a la obligación de dar sumas de dinero, que resulta distinta de la solidaridad establecida por el art. 29 de la LCT que considera al tercero empleador directo y no solidario, con los últimos precedentes jurisprudenciales se ha desdibujado, habiendo obligado los tribunales también con las obligaciones de hacer al tercero solidario, e incluso la AFIP reclamando también a los mismos.

### **Posibilidad de reclamo directo al principal:**

Con la entrada en vigencia del Plenario Ramírez, de reciente publicación, ha cesado la obligación que se establecía antes a cada empleado, de demandar y traer a juicio a su empleador para luego también hacerlo con quien consideraba responsable solidariamente.

Esto sumado a la modificación de la Ley de Concursos y Quiebras, por la cual los créditos laborales ya no son atraídos por el fuero de atracción, hacen que en sede laboral y gozando de los principios de fondo y procesales a su favor, el empleado hoy pueda demandar directamente a quien subcontratara, no obstante no fuera su empleador directo, y sin necesidad de traer a juicio a éste último, debiendo el tercero solidario ser quien lo cite y corra con la carga de notificar al mismo, claro que pudiendo repetir cualquier suma que fuera condenado.

### **Trabajos Eventuales:**

El Art..29 bis de la LCT establece: “El empleador que ocupa trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquella por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término.- El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria”.- <sup>18</sup>

En términos generales y siguiendo la tradicional definición de Justo López, las empresas de servicios eventuales son aquellas que tienen por objeto proporcionar o, ceder trabajadores a otras empresas para efectuar en ellas algún trabajo de duración temporaria. <sup>19</sup>

Según lo dispuesto en el párrafo 1 del Art. 29 bis ambos empleadores son solidariamente responsables en el cumplimiento de las obligaciones frente al empleado permanente discontinuo, pero el titular de la relación es la agencia de servicios eventuales.

En virtud del párrafo 2º, el trabajador contratado por medido de una empresa de servicios eventuales está regido por el convenio colectivo de trabajo de la actividad o empresa,

---

<sup>18</sup> Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

<sup>19</sup> López – Centeno – Fernández Madrid, Ley de contrato de trabajo comentada, T.I., Pág. 251

Un fallo de la CNAT, ha dispuesto: "El art. 29 bis introducido al régimen de contrato de trabajo por el artículo 76 de la ley 34.013, establece la solidaridad de la usuaria con la empresa de servicios eventuales, habilitada por la autoridad competente respecto de las obligaciones con los trabajadores eventuales que prestaran servicios en su establecimiento. Pero si el actor fue contratado por tiempo determinado, y en autos no se demostraron las razones objetivas que justificaran tal modalidad, la cuestión cae bajo la directriz del artículo 29 de la ley de contrato de trabajo y ambas empresas deben responder por las indemnizaciones legales correspondientes".<sup>20</sup>.-

Asimismo otro fallo concluyó: Es la eventualidad de los servicios requeridos por la empresa usuaria la que delimita el campo de acción de la empresa de servicios temporarios, por lo que cuando lo que se suministra es la prestación por parte del trabajador, de servicios que en sí mismos no son eventuales, sino permanentes, la relación cae bajo el principio general que rige a la sub-empresa de mano de obra : se establece una relación directa y permanente con el empresario que utilizó los servicios del trabajador, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del intermediario"<sup>21</sup>

### **Conclusión:**

Podemos considerar este capítulo el de mayor importancia para el presente trabajo, dado que muchas de estas posturas son las tomadas por los juristas en el caso particular a la hora de fallar, es aquí donde nos adentramos en la parte principal del mismo, confirmando que los distintos estamentos judiciales y los juristas dentro de una misma jerarquía toman decisiones totalmente opuestas al caso, tomando una de las posturas anteriormente referenciadas. Esta disparidad de posturas es lo que torna necesario una revolución en la norma en cuestión a fin de obtener criterios menos variados y paralizar esta inseguridad jurídica en la que se encuentra tanto el trabajador como el empresario a la hora de la sentencia.-

---

<sup>20</sup> Catalana, Martín A. c/Banco de Trabajo S.A., CNAT, Sala II 8/3/1996

<sup>21</sup> CNAT Sala XCedeira, Nancy c/ Edenor S. A. t y otro", Sala X 29/9/00

### **Capítulo III: Jurisprudencia más relevante:**

#### **Introducción:**

Existe un sinnúmero de fallos referentes a la aplicación del Art. 30 de la LCT, y sus distintas consideraciones respecto a su hermenéutica y su interpretación del caso particular con mismas características y elemento, los cuales producen sentencias contradictorias.

Las decisiones acerca de la aplicabilidad o de la inaplicabilidad de la solidaridad prevista en este artículo a los casos concretos.

La idea central consiste en clarificar los criterios de decisión. Las leyes contienen criterios para decidir los casos; la jurisprudencia y la doctrina también los proponen, cada una a su modo. Es por ello que se puede decir que existe un sinnúmero de criterios, que nos conducen a interpretar las normas, a sintetizar el sentido de la jurisprudencia, a seleccionar la doctrina y, en general, a decidir las causas del modo en que las resolvemos. Todos los criterios están insertos en un continuo de indeterminación en el que la mayor certeza corresponde a las leyes (especialmente a aquellas con largo tiempo de aplicación) y la menor a la disposición anímica de cada magistrado frente a

ciertos tipos de argumentos o como reacción probable ante cada situación de hecho que pueda plantearse.

### **Jurisprudencia:**

#### **Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Arg. S.A. y otro**

La doctrina del art. 30 L.C.T. elaborada por nuestro más Alto Tribunal en el fallo “Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Arg. S.A. y otro”<sup>22</sup>, se dijo que: “...Que el artículo 30 de la L.C.T. contempla supuestos distintos de los que son materia de recurso. La norma comprende las hipótesis en que un empresario encomienda a un tercero la realización de aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en su establecimiento. Son supuestos en los que contrata prestaciones que completan o complementan la actividad del propio establecimiento, esto es, “la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones” (art. 6º de la L.C.T.)”.

Y que “... no media en el caso la contratación o subcontratación prevista en el art. 30 de la LCT, pues los trabajos y servicios de Compañía Embotelladora no corresponden a la actividad normal y específica de Pepsi Cola Arg., cual es la fabricación de concentrados (...) pues el art. 30 citado precedentemente no se refiere al objeto ni a la capacidad societaria sino a la actividad real propia del establecimiento...”.

Asimos a modo ejemplificativo podemos mencionar un sinnúmero de fallos a saber:

En el mismo sentido, sostuvo el Alto Tribunal que: “Para que nazca la responsabilidad solidaria de una empresa por las obligaciones laborales de otra, en los términos del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, es menester que aquella empresa contrate o subcontrate servicios que complementen o completen su actividad normal. Debe existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista, de acuerdo a la implícita remisión que hace la norma en cuestión del art. 6º del mismo ordenamiento” (CSJN, 25-8-98, Encinas Marcelino c/Francisco Ballester y otros/Indemnización, en RDL, Tomo 2001-1).

---

<sup>22</sup>CS, 15/04/1995; DT, 1993-A, 753.

Por otra parte, el Máximo Tribunal, en el citado fallo “Rodríguez”, también ha analizado la gravedad de la extensión de responsabilidad que implica el art. 30 LCT. Así expreso que: **“...las gravísimas consecuencias que derivan de la extensión de la responsabilidad patrimonial a terceros ajenos en principio a la relación sustancial que motivó la reclamación de autos, requiere la comprobación rigurosa de los presupuestos fácticos establecidos en el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo. Esta exigencia de un escrutinio estricto de los recaudos legales que condiciona la obligación de garantía de un tercero, tiene su fundamento en la fuerte presunción de inconstitucionalidad que brota de toda norma –o de su interpretación- que obligue al pago de una deuda en principio ajena, solución que se aparta de la regla general consagrada por los artículo 1195 y 1713 del Código Civil, y 56 de la ley 19.550, vinculados, es este aspecto, con la intangibilidad del patrimonio establecido por el art. 17 de la Constitución Nacional”**.

En este mismo Fallo la Corte mencionó expresamente al contrato de franquicia como uno de los que exorbitan los alcances de la responsabilidad solidaria por deudas de un tercero que consagra la norma citada. Lo cual resulta extremadamente curioso, pues es un fallo que invoca la parte contraria como fundamento de su pretensión.

"Los comportamientos de las partes que la actora describe como configurativos de la situación aprehendida por el artículo 30 L.C.T. son los típicos de las relaciones entre franquiciante y franquiciado. El contrato de franquicia, lejos de configurar esa situación, la excluye, ya que el franquiciante, dueño o titular de un producto, un sistema, un procedimiento o de un derecho de explotación, no los explota por sí mismo, sino que lucra con la autorización a terceros para explotarlos, imponiendo condiciones tendientes a evitar su desvalorización en el mercado. De tal suerte, no explota un establecimiento, en el sentido del artículo 6º L.C.T., y, en el marco del artículo 30, es un establecimiento lo que puede ser objeto de cesión o transferencia, y los trabajos o servicios que en él se cumplen o prestan, los que pueden constituir el de la contratación o subcontratación. En el caso "Rodríguez, Juan R. v. Cia Embotelladora Arg. S.A."; fallo del 15.05.93.), la Corte Suprema de Justicia mencionó expresamente al contrato de franquicia como uno de los que exorbitan los alcances de la responsabilidad solidaria por deudas de un tercero que consagra la norma citada." (S. 34442 Expte. 14717/2006 - "Alicia Cynthia Lorena c/Perez José Luis y Otro s/ Despido" – CNTRAB – SALA VIII – 26/09/2007)

En otro fallo, ha dicho que: **“...la tutela de los créditos laborales constituye una de las derivaciones de aquel principio protectorio, por lo que el intérprete debe**

**extremar su cautela frente a la hipótesis de insolvencia o fraude; pero no a riesgo de poner el tela de juicio otros derechos, también garantizados constitucionalmente, pues ello podría conducir a debilitar la confianza en el régimen jurídico como sistema de contrapesos destinado a otorgar seguridad a las relaciones económicas, entre otras. De tal modo, resulta imperativa para la labor judicial la fijación de pautas claras que aseguren el adecuado balance entre los intereses eventualmente contrapuestos de trabajadores y empleadores, no ya con miras exclusivas al ámbito jurídico nacional..."** (CSJN, 2-7-93, Luna Antonio R. C/Agencia Marítima Rigel S.A. – D.T. 1993-B-1410, en RDL, Tomo 2001-1).

**" En el contrato típico de franquicia, el franquiciante no tiene como actividad propia la efectiva venta del producto o la prestación del servicio, sino la instalación de la marca, el desarrollo de las técnicas operativas y de mercado, el establecimiento de prácticas uniformes y la vigilancia de su cumplimiento, que queda a cargo de los franquiciados. Desde luego, esta figura se presta como otras al fraude laboral, pero no hay datos que permitan concluir que tal es el caso de autos, al menos entre el franquiciante y los trabajadores del franquiciado."** (SENTENCIA N° 88519 CAUSA N° 21.830/05 - "Punta, Diego Leonardo c/ Pronto Wash SA. y otros s/despido" - CNTRAB - SALA III - 19/02/2007).-

La regulación legal no implica que todo empresario deba responder por las relaciones laborales que tengan todos aquellos otros empresarios con quienes establece contratos que hacen a la cadena de comercialización o producción -ya se trate de bienes o servicios-, máxime frente a la gran variedad de contratos que se generan actualmente en el seno de las relaciones interempresariales y el vasto campo comercial de relaciones que así se manifiestan. Puede señalarse, a modo de ejemplo, el suministro de productos determinados con desligamiento expreso de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución; los contratos de concesión, distribución, franquicia, "engineering", fabricación de partes, accesorios, etc. y su posterior venta, entre muchos otros. Queda en claro que la solidaridad está impuesta ex lege a las empresas (organización y gestión propia que asume los riesgos, obligaciones y responsabilidades) que, teniendo una actividad propia normal y específica o habiéndose encargado de ella, estiman conveniente o pertinente no realizarla por sí en todo o en parte, sino encargar a otra u otros esa realización de bienes o servicios. Ello debe determinarse en cada caso atendiendo al tipo de vinculación y asunción de riesgos empresariales" (CSJN, 2/7/1993, "Luna, Antonio Rómulo c/ Agencia Marítima Rigel S.A. y otros", Fallos

316:1609)." (Del voto en mayoría del Dr. Guisado) (**S. 91123 CAUSA 26606/01 - "Diago Ituarte, Jesus Maria c/ Fibri SRL y otro s/ despido" - CNTRAB - SALA IV - 09/02/2006).**-

Asimismo, pueden citarse como precedentes los siguientes fallos de la Corte Suprema, los que sistemáticamente han rechazado la aplicación de los presupuestos de responsabilidad solidaria contenidos en el art. 30, ellos son: "Sandoval, Daniel Orlando y otro c/Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otros" "Méndez, Oscar Cleofé c/Seven Up Concesiones S.A. y otra"; "Vuoto, Vicente y otro c/Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro"; "Benítez, Julio Daniel y otros c/Compañía Argentina de Petróleo S.A. y otra"; "Escudero, Segundo R. y otros c/Nueve A S.A. y otro"; "Dubo Pedernera, Carlos Alberto y otro c/Jozami, Alfredo y otro" "Barreto, Roberto Marcelo c/Instituto Rosenbuch S.A. y otro" y "Fernández, Juan Ramón c/Buenos Aires Magic S.R.L. y otros"

La actividad secundaria, complementaria o coadyuvante no queda comprendida en el art. 30 LCT. La actividad normal y específica es lo habitual y permanente del establecimiento, o sea la relacionada con la unidad técnica de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, conforme la definición del art. 6 LCT; es la referida al proceso normal de fabricación o producción, debiendo descontarse la actividad accidental, accesorio o concurrente.

Al respecto, nuestro máximo tribunal ha adoptado un criterio rígido en la interpretación del art. 30 de la LCT. En la interpretación estricta, se entiende que sólo deben incluirse a los efectos de extender la responsabilidad solidaria hacia el cesionario o contratista, aquellos servicios o trabajos que están íntimamente relacionados con la actividad de la empresa y que no se pueden escindir de la misma sin alterar el proceso productivo, con exclusión de aquellos que resultan secundarios o accesorios.

No debemos pasar por alto que la norma en análisis fue modificada por la ley 25.013, de tal forma que, en la actualidad, han quedado completamente excluidas las actividades complementarias, accesorias y/o secundarias, sin perjuicio que las mismas se encuentren -o no- ligadas a la actividad normal del establecimiento. Sólo los trabajos o servicios que hagan a la actividad normal y específica propia del establecimiento quedan comprendidos en el art. 30 LCT.

En sentido concordante, la jurisprudencia ha dicho que: **"No queda comprendido en el art. 30 LCT la actividad secundaria, aunque haga a la actividad permanente y habitual del establecimiento, porque dicha norma fue modificada en**

**la inteligencia de que la contratación o subcontratación lo sea con empresas reales y que no se trate de un vulgar fraude a la ley”** (CNAT., Sala I, 21.10.88, Pérez Pablo y otro c/Eseic SRL, DT 1989-B1138).

La recta interpretación del art. 30 LCT no impone la automática atribución de responsabilidad solidaria en los casos de “tercerización”, por lo que el tercero no debe responder por las relaciones laborales que tengan todos aquellos empresarios con quienes establece contratos comerciales, máxime frente a la gran cantidad de contratos que actualmente se generan en el seno de las relaciones interempresariales.

En el ya citado precedente “Rodríguez” de la Corte Suprema, se dirimió una cuestión sustancialmente análoga a la debatida en autos. En efecto, cabe citar algunas de las conclusiones a las que arribó la Corte.

**“Que no corresponde la aplicación del art. 30 de la ley de contrato de trabajo toda vez que un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución. Este efecto se logra en la práctica comercial por contratos de concesión, distribución, franquicia y otros que permiten a los fabricantes o, en su caso, a los concedentes de una franquicia comercial, vincularse exclusivamente con una empresa determinada sin contraer riesgo crediticio alguno por las actividades de esta última, que actúa en nombre propio y a su riesgo”.** Esta finalidad económica de la referida contratación comercial se frustraría si el derecho aplicable responsabilizara sin más a los concedentes por las deudas laborales de las concesionarias, con perjuicio para la economía nacional por las indudables repercusiones que ello tendría en las inversiones, en contratos de este tipo. Esta Corte no puede omitir la consideración de estas circunstancias pues como reiteradamente ha juzgado “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”. En los contratos de concesión, distribución y los 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 de la ley de contrato de trabajo. Que no media en el caso la contratación o subcontratación prevista en el art. 30 de la ley de contrato de trabajo, pues los trabajos y servicios de Compañía Embotelladora no corresponden a la actividad normal y específica de Pepsi Cola Argentina S. A. C. I., cual es la fabricación de los

concentrados. No obsta a ello la lata formulación del objeto social, que ordinariamente tiene por fin asegurar la capacidad y el ámbito de actuación eventual de la persona jurídica, pues el art. 30 citado precedentemente no se refiere al objeto ni a la capacidad societaria sino a la actividad real propia del establecimiento. Las figuras delegativas previstas por aquella norma, en lo pertinente, contratación y subcontratación, son inherentes a la dinámica del giro empresarial y, por ello, no cabe examinar su configuración con respecto al objeto social”.

“En el caso no se ha probado vinculación jurídica entre las accionadas. Tampoco que Pepsi tuviera participación de algún tipo en la actividad de Compañía Embotelladora. El solo hecho de que la primera provea a la segunda materia prima no compromete, por si mismo, su responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales de la segunda en los términos del art. 30 de la ley de contrato de trabajo. Para que nazca aquella solidaridad es menester que una empresa contrate o subcontrate servicios que complementen o completen su actividad normal. Debe existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista, de acuerdo a la implícita remisión que hace la norma en cuestión al art. 6º del mismo ordenamiento laboral. Esta unidad no ha sido probada en el presente caso”.

Al respecto ha dicho la Corte, en otra causa similar, que: “No encuadra en la hipótesis (art. 30, LCT) la mera circunstancia de que la comercialización sería “la única forma a través de la cual dicha actividad industrial tiene entrada en el mercado”, máxime cuando no surge de las actuaciones que haya existido vinculación entre las empresas, más allá de los contratos que se acompañaron. Aquella conclusión implica extender desmesuradamente el ámbito de aplicación de la norma de un modo que en su texto no consiente, desnaturalizando su contenido al asignarle un significado que excede inaceptablemente sus fines y que por ello debe ser descartado” (CSJN, 18/7/95, Sandoval, Daniel Orlando y otro c/ Compañía embotelladora argentina S.A. y otros).

En los términos del art. 30 LCT, no existe solidaridad en los casos en que el producto o servicios es comercializado por diferentes medios a otra u otras empresas y desde éstas sigue la cadena de comercialización o producción (se agota una etapa del proceso en cada compañía); o aquellas hipótesis de concesión de una franquicia comercial, en las cuales una de las empresas se desliga de los riesgos –que asume otra- aún que ejerza control sobre la calidad del producto terminad<sup>o23</sup>.

---

<sup>o</sup>ÁLVAREZ MAGLIANO, M. Cristina, Criterios de Interpretación del art. 30 de la L.C.T., TySS 1993, 592.

También la Excma. Cámara Nacional del Trabajo ha dicho que: “Pese a que los principios esenciales que forman el derecho del trabajo tienden a la tutela de los créditos laborales, ello no implica que todo empresario deba responder por las relaciones laborales que tengan todos aquéllos otros empresarios con quienes establece contratos que hacen a la cadena de comercialización o producción –ya se trate de bienes o servicios-, máxime frente a la gran variedad de contratos que se general actualmente en el seno de las relaciones interempresariales y el vasto campo comercial de relaciones que así se manifiestan”. (CNAT, Sala I, marzo 9, 2001- ED 195-289).

En sentido análogo se ha expedido la jurisprudencia del fuero, al establecer que:

A)“Cuando existe un contrato de franquicia no resultan aplicables en principio las disposiciones del art. 30 de la Ley 20.744, ya que los franquiciados actúan en su propio nombre y a su propio riesgo y el franquiciante no ejerce ningún control sobre los dependientes de aquél y no tiene como actividad propia la efectiva venta del producto o la prestación del servicio, sino la instalación de la marca, el desarrollo de las técnicas operativas y de mercado, el establecimiento de prácticas uniformes” (CNAT, sala III, 09/03/2009, Jamar, María Eugenia c. Cheek S.A. y otro s/despido, La Ley Online; AR/JUR/8018/2009).

B)“El contrato de franquicia debe diferenciarse del de concesión o de la subcontratación, no resultando de aplicación al mismo lo prescripto por el art. 30 LCT” (CNAT, Sala II, 21/07/1995, Pedroza Hugo y otros c. Manjares SRL y otros, JA 1996-III-106).

C)“Los concedentes de la franquicia se vinculan sin asumir riesgo crediticio alguno, ya que es el franquiciado quien tiene absoluta y exclusiva responsabilidad por las relaciones de trabajo generadas como consecuencia de la explotación del local, sin que pueda inferirse de tal situación que la actividad normal y específica de la concedente esté constituida por las tareas que el trabajador desarrollaba o que haya actuado en calidad de coempleador” (CNAT, Sala VIII, 27/10/2008, De Cándido Pablo c. Palerva S.A. y otros).

D)“Cuando existe un contrato de franquicia no resultan aplicables en principio las disposiciones del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, toda vez que las dos partes son independientes una de la otra, los franquiciados actúan en su propio nombre y a su propio riesgo y el franquiciante no ejerce ningún control sobre los dependientes de aquél” (CNAT, sala III, 26/11/2008, Chazarreta, Héctor Edgardo c. Emparte S.R.L. y

otros s/ despido, DT 2009 (julio), 790, Fernando Matías Colombres; AR/JUR/26877/2008).

E)“Dado que existe un contrato de franquicia entre los codemandados, resultan inaplicables las disposiciones del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o 1976) , toda vez que las dos partes son independientes una de la otra, los franquiciados actúan en su propio nombre y a su propio riesgo y el franquiciante no ejerce ningún control sobre los dependientes de aquél” (CNAT, sala III, 19/02/2007, Punta, Diego Leonardo c. Pronto Wash S.A. y otros, La Ley Online; AR/JUR/469/2007).

F) “Las previsiones del art. 30 de la ley de contrato de trabajo deben ser interpretadas restrictivamente. Ello así, en los contratos de distribución, concesión y franquicia la actividad normal del fabricante o concedente excluye las etapas realizadas por el distribuidor o concesionario, razón por la cual no existe contratación en términos que tornen aplicables las previsiones de la citada normativa” (CNAT, sala V, 31/10/1994, Bartolo, Luis M. c. ENTel y otro, AR/JUR/3068/1994).

G)“En orden a la evaluación de la procedencia de la solidaridad prevista en el art. 30 de la ley de contrato de trabajo hay que atender las siguientes directivas: 1. escrutinio de los recaudos legales que condicionan la obligación de garantía; 2. inaplicabilidad del dispositivo cuando un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución; 3. exclusión de los contratos de concesión, distribución, franquicia y afines; 4. garantía plena de los derechos del trabajador si mediare fraude laboral; 5. valoración de la actividad real del establecimiento, no del objeto social de la empresa; 6. subordinar la solidaridad a que se trate de servicios contratados o subcontratados que complementen o contemplen la actividad normal de la empresa y a la existencia de una unidad técnica y de ejecución entre la empresa y su contratante” (CNAT, sala VI, 09/12/1993, Speranza, Edgardo E. c. Emec Soc. Colectiva y otros, del voto del doctor Morando, en minoría, DT 1994-A, 511, con nota de Enrique Matzkin; AR/JUR/1041/1993).

H)“Los comportamientos de las partes que la actora describe como configurativos de la situación aprehendida por el artículo 30 L.C.T. son los típicos de las relaciones entre franquiciante y franquiciado. El contrato de franquicia, lejos de configurar esa situación, la excluye, ya que el franquiciante, dueño o titular de un producto, un sistema, un procedimiento o de un derecho de explotación, no los explota por sí mismo, sino que lucra con la autorización a terceros para explotarlos, imponiendo

condiciones tendientes a evitar su desvalorización en el mercado. De tal suerte, no explota un establecimiento, en el sentido del artículo 6° L.C.T., y, en el marco del artículo 30, es un establecimiento lo que puede ser objeto de cesión o transferencia, y los trabajos o servicios que en él se cumplen o prestan, los que pueden constituir el de la contratación o subcontratación. En el caso "Rodríguez, Juan R. v. Cia Embotelladora Arg. S.A."; fallo del 15.05.93.), la Corte Suprema de Justicia mencionó expresamente al contrato de franquicia como uno de los que exorbitan los alcances de la responsabilidad solidaria por deudas de un tercero que consagra la norma citada." S. 34442 Expte. 14717/2006 - "Alicia Cynthia Lorena c/Perez José Luis y Otro s/ Despido" – CNTRAB – SALA VIII – 26/09/2007

D)"Del análisis de la prueba reseñada surge que en el caso de autos existe un contrato de franquicia entre Pronto Wash S.R.L. y los codemandados Ortiz y Castañeda y no considero que resulten aplicables las disposiciones del artículo 30 de la LCT, toda vez que las dos partes son independientes una de otra, los franquiciados actúan en su propio nombre y a su propio riesgo y el franquiciante no ejerce ningún control sobre los dependientes de aquél. En el contrato típico de franquicia, el franquiciante no tiene como actividad propia la efectiva venta del producto o la prestación del servicio, sino la instalación de la marca, el desarrollo de las técnicas operativas y de mercado, el establecimiento de prácticas uniformes y la vigilancia de su cumplimiento, que queda a cargo de los franquiciados. Desde luego, esta figura se presta como otras al fraude laboral, pero no hay datos que permitan concluir que tal es el caso de autos, al menos entre el franquiciante y los trabajadores del franquiciado." SENTENCIA N° 88519 CAUSA N° 21.830/05 - "Punta, Diego Leonardo c/ Pronto Wash SA. y otros s/despido" - CNTRAB - SALA III - 19/02/2007.-

J)"Cualquiera haya sido la modalidad de contratación mercantil utilizada en el caso (contrato de suministro, de distribución o de concesión), estimo que no resultan aplicable al caso de autos las previsiones del art. 30 de la LCT, pues, como lo ha sostenido la Corte Suprema, "...la regulación legal no implica que todo empresario deba responder por las relaciones laborales que tengan todos aquellos otros empresarios con quienes establece contratos que hacen a la cadena de comercialización o producción -ya se trate de bienes o servicios-, máxime frente a la gran variedad de contratos que se generan actualmente en el seno de las relaciones interempresariales y el vasto campo comercial de relaciones que así se manifiestan. Puede señalarse, a modo de ejemplo, el suministro de productos determinados con desligamiento expreso de su ulterior

procesamiento, elaboración y distribución; los contratos de concesión, distribución, franquicia, "engineering", fabricación de partes, accesorios, etc. y su posterior venta, entre muchos otros. Ello es así pues, dada la redacción del precepto en cuestión queda en claro que la solidaridad está impuesta ex lege a las empresas -organización y gestión propia que asume los riesgos, obligaciones y responsabilidades- que, teniendo una actividad propia normal y específica o habiéndose encargado de ella, estiman conveniente o pertinente no realizarla por sí en todo o en parte, sino encargar a otra u otros esa realización de bienes o servicios. Ello debe determinarse en cada caso atendiendo al tipo de vinculación y asunción de riesgos empresariales" (CSJN, 2/7/1993, "Luna, Antonio Rómulo c/ Agencia Marítima Rigel S.A. y otros", Fallos 316:1609)." (Del voto en mayoría del Dr. Guisado) S. 91123 CAUSA 26606/01 - "Diago Ituarte, Jesus Maria c/ Fibri SRL y otro s/ despido" - CNTRAB - SALA IV - 09/02/2006.-

K)“Circunscribiéndonos a que la actividad de la demandada consistía en la distribución y cobranza de los productos elaborados por Embotelladora del Atlántico S.A., debo concluir que los hechos que se debaten en la presente causa encuadran en la doctrina sustentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación a partir de “Rodriguez, Juan R. c/Compañía Embotelladora Argentina S.A.” en cuanto sostuvo que: **“No corresponde la aplicación del art. 30 de la ley de contrato de trabajo toda vez que un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución. Este efecto se logra en la práctica comercial por contratos de concesión, distribución, franquicia y otros que permiten a los fabricantes o, en su caso, a los concedentes de una franquicia comercial vincularse exclusivamente con una empresa determinada sin contraer riesgo crediticio alguno por las actividades de esta última, que actúa en nombre propio y a su riesgo. Ello sin perjuicio de los derechos del trabajador en supuestos de fraude (arts. 16 y 31, ley de contrato de trabajo). ... Para que nazca la solidaridad del art. 30 de la ley de contrato de trabajo es menester que una empresa contrate o subcontrate servicios que complementen o completen su actividad normal, debiendo existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista, de acuerdo a la implícita remisión que hace tal norma al art. 6° del mismo ordenamiento laboral y esta unidad no ha sido probada en el presente caso”.** (C.S., 15/04/1993, D.T. 1993-A, 753). Sent. n° 34 – "LUDUEÑA

CRISTIAN P. C/ DISTRIBUIDORA AC SRL Y OTROS – DEMANDA -" – CAMARA DEL TRABAJO DE CORDOBA – SALA XI - 30/06/2005.-

Haciendo mayor abundamiento en Jurisprudencia sobre el eje central de este trabajo podemos hacer relevancia sobre un fallo del 3 de febrero de 2006, dónde la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictó el Plenario N° 309 en los autos caratulados *Ramírez, María I. c/Russo Comunicaciones e Insumos S.A. y otro s/Despido*<sup>24</sup>, por el cual se resolvió que es aplicable el art. 705<sup>25</sup> del Cód. Civ. a la responsabilidad del art. 30 LCT, el que encubre un debate más amplio que se traduce en la posibilidad, en nuestra disciplina, de condenar al deudor solidario, si no se demandó o se desistió de la demanda contra el empleador.

### **Plenario Ramirez y el reclamo directo al Principal-**

Es necesario destacar que con la entrada en vigencia del Plenario Ramírez, de reciente publicación, ha cesado la obligación que se establecía antes a cada empleado, de demandar y traer a juicio a su empleador para luego también hacerlo con quien consideraba responsable solidariamente. Esto sumado a la modificación de la Ley de Concursos y Quiebras, por la cual los créditos laborales ya no son atraídos por el fuero de atracción, hacen que en sede laboral y gozando de los principios de fondo y procesales a su favor, el empleado hoy pueda demandar directamente a quien subcontractara, no obstante no fuera su empleador directo, y sin necesidad de traer a juicio a éste último, debiendo el tercero solidario ser quien lo cite y corra con la carga de notificar al mismo, claro que pudiendo repetir cualquier suma que fuera condenado.

En conclusión, por el avance y sentido en el que la jurisprudencia se ha movido, como así las nuevas disposiciones normativas referidas, el régimen que debe existir no es más que el de una vez constatada una delegación de actividad normal, propia o específica, presumir la obligación de solidaridad como así la necesidad de control, para lo que será necesario extremar los requisitos previstos por el art. 30 de la LCT sobre la nómina de empleados de cada subcontractista, pero, además:

<sup>24</sup> CNTRAB - EN PLENO Fallo Plenario 309 "Ramírez, Maria Isidora c/ Russo Comunicaciones e Insumos S.A. y otro s/ despido" , 03/02/2006

<sup>25</sup> ARTICULO 705 CC .- El acreedor, o cada acreedor, o los acreedores juntos pueden exigir el pago de la deuda por entero contra todos los deudores solidarios juntamente, o contra cualquiera de ellos.

Pueden exigir la parte que a un solo deudor corresponda. Si reclamasen el todo contra uno de los deudores, y resultase insolvente, pueden reclamarlo contra los demás. Si hubiesen reclamado sólo la parte, o de otro modo hubiesen consentido en la división, respecto de un deudor, podrán reclamar el todo contra los demás con deducción de la parte del deudor libertado de la solidaridad.

1. Controlar la solvencia y antecedentes comerciales al inicio, como así la prestación de servicios idénticos en forma paralela para otras empresas.
2. Establecer cláusulas de indemnidad, como así garantías reales para el supuesto de reclamos.
3. Considerar la opción mientras dure el contrato que los vincula de además de tener la facultad de retener sumas de dinero por reclamos laborales de quienes subcontractara, constituir un fondo que permita afrontar a tales reclamos.

Es necesario destacar que con la entrada en vigencia del Plenario Ramírez, ha cesado la obligación que se establecía antes a cada empleado, de demandar y traer a juicio a su empleador para luego también hacerlo con quien consideraba responsable solidariamente. Esto sumado a la modificación de la Ley de Concursos y Quiebras, por la cual los créditos laborales ya no son atraídos por el fuero de atracción, hacen que en sede laboral y gozando de los principios de fondo y procesales a su favor, el empleado hoy pueda demandar directamente a quien subcontractara, no obstante no fuera su empleador directo, y sin necesidad de traer a juicio a éste último, debiendo el tercero solidario ser quien lo cite y corra con la carga de notificar al mismo, claro que pudiendo repetir cualquier suma que fuera condenado.

#### **Sandoval c/ Compañía Embotelladora Argentina”:**

“La sola participación de una empresa en un proceso comercial que se desarrolla en diversas fases complementarias no admite colegir que se haya configurado una hipótesis de prestación por un tercero de una ‘actividad normal y específica del establecimiento<sup>26</sup>’, porque ello es extender desmesuradamente el ámbito de aplicación del artículo 30 LCT, de un modo que su texto no consiente”. • “Luna c/ Agencia Marítima Rigel y otros”: “La protección de los derechos laborales no justifica que se pongan en tela de juicio otros derechos también garantizados constitucionalmente. Sobre tal base no procede una interpretación tan lata del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo que extienda desmesuradamente su ámbito de aplicación por la cesión de tareas que no hacen a la actividad normal y específica propia del establecimiento comercial explotado”. • Como así también, “las directivas del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo no implican que todo empresario deba responder por las relaciones laborales que tengan todos aquellos otros empresarios con quienes establece contratos que hacen a la cadena de comercialización o producción de los

---

<sup>26</sup> C.S.J.N. “Sandoval c/ Compañía Embotelladora Argentina”, S. 592. XXVI. y S. 24. XXXI. (1995)

bienes o servicios que elabore”. • Y en lo que hace específicamente a la actividad petrolera, “Benítez c/ Empresa Compañía Argentina de Petróleo S.A. y otra”<sup>7</sup>: “No se configura la situación prevista en el artículo 30 de la LCT, si los actores trabajaron para una empresa que suministraba el servicio de transporte de agua y cañerías a una petrolera, sin intervenir en las tareas de explotación de petróleo que ésta realizaba”. Como se ha mencionado anteriormente, la Corte Suprema de la Nación constituye el órgano al cual está reservada la potestad de interpretar los preceptos emanados de la Constitución Nacional, y por ende de todas las normas legales derivadas de ésta. Cabe acotar sin embargo que existen en el ámbito de las distintas salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo posiciones encontradas al momento de evaluar la procedencia de la referida extensión de responsabilidad. Sin perjuicio de ello, el presidente de la Corte Suprema ha vuelto a sostener en un reciente fallo –“Fiorentino c/ Socialmed S.A.”<sup>8</sup>– los principios de la doctrina legal establecida en “Rodríguez”, “Luna”, “Sandoval” y “Benítez”. Así, pronunció su voto en el sentido de sostener que no es suficiente que los bienes o servicios sean necesarios o coadyuvantes para la actividad que se desempeñe; que la tutela al trabajador no es absoluta, ya que ésta debe ser armonizada con otros bienes valores y principios como la propiedad, la seguridad jurídica y la libertad de ejercer una industria lícita; y agregó finalmente que no puede transformarse la excepción en regla derivando responsabilidades automáticas por la sola presencia de un contrato con terceros.

Deber de contralor y eventual retención por créditos laborales y previsionales de contratistas (artículo 136 LCT) Complementando el régimen previsto por los artículos 29 y 30 LCT, la Ley de Contrato de Trabajo establece en su artículo 136: “Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral. El empleador principal solidario podrá, asimismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días

de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren 62 I Petrotecnia • abril, 2008 a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior”.

De esta manera, la ley persigue el propósito de reforzar la garantía de los créditos laborales, dotando a la empresa usuaria de la facultad de retener y depositar por su cuenta los importes correspondientes a obligaciones de naturaleza laboral o previsional, generados en cabeza de los trabajadores de empresas contratistas, descontando a estas últimas el monto equivalente del total de los pagos a realizar por razón de la contratación de las obras o servicios de que se trate. Asimismo, esta potestad de la usuaria puede convertirse en obligación en el caso de que uno o varios trabajadores de la contratista exija a la misma este procedimiento. Es necesario puntualizar que esta modalidad de retención no procede ante cualquier tipo de contratación o subcontratación, sino por el contrario sólo es viable en los casos taxativamente enumerados por el texto del artículo 136, es decir los supuestos previstos en los artículos 29 y 30 LCT, analizados con anterioridad.

### **Oviedo Alicia Monica c/ gam sa y otro s/ ordinario despido**

A raíz del recurso concedido a la codemandada en contra de la sentencia N° 77/11, dictada por la Sala Novena de la Cámara Única del Trabajo, en la que se resolvió:<sup>27</sup>

- “Hacer lugar parcialmente a la demanda instaurada por Alicia Mónica Oviedo y condenar en forma solidaria a la Lotería de Córdoba sociedad del estado en el pago de indemnización.
- .”. Oportunamente se fijaron las siguientes cuestiones a resolver: ¿Media inobservancia de la ley sustancial? ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

Respecto al primer cuestionamiento El señor vocal doctor Carlos F. García Allocco, dijo: que se vulneró el art. 30 LCT. El Juzgador entendió que le alcanza la solidaridad por tratarse de un servicio necesario para la explotación, pues de lo contrario no habría procedido a licitar la prestación del mismo. Señala que este criterio no está previsto en la norma, que acota el ámbito de aplicación a la actividad propia, normal y

---

<sup>27</sup> TSJ DE CÓRDOBA - Sala Laboral , Oviedo Alicia Monica c/ GAM SA y otro – ordinario - despido" recurso de casacion – 150462/37 - - 08/03/2016

específica del establecimiento. El servicio de limpieza no reúne esas condiciones respecto de un Casino; lo específicamente propio es el juego. Cita jurisprudencia en aval de su postura.

El análisis efectuado por el a quo no aparece justificado en función de la normativa aplicada. Es que la ley refiere a la fragmentación de bienes o servicios que conforman la actividad normal y específica propia del establecimiento, es decir la habitual y permanente. El argumento del Tribunal hace pie en que es una tarea “necesaria” y que por ello hace al requerimiento de la explotación del servicio que presta la Lotería en el Casino de Alta Gracia, el que no sería habilitado si no estuvieran limpios los baños y el salón. Sin embargo, no es esta una condición que torne operativa la responsabilidad establecida en la norma en crisis. Debe tratarse de una actividad “inherente” al proceso de producción, sin la cual el mismo se vería alterado (Entre otras Sentencias Nros. 113/00 y 120/01). Y ello no se verifica en la situación existente entre ambas accionadas. De allí que no corresponda responsabilizar a la Lotería de Córdoba SE por el crédito que se ordena abonar en los presentes actuados. Corresponde por tanto casar el pronunciamiento en este aspecto y entrando al fondo del asunto (art. 104 CPT) revocar la condena en contra de la Lotería de Córdoba SE. Voto por la afirmativa.

En consecuencia, en el fallo se estimó que “debe tratarse de una actividad ‘inherente’ al proceso de producción, sin la cual el mismo se vería alterado”, siendo que “ello no se verifica en la situación existente entre ambas accionadas”.<sup>28</sup>

### **Conclusión:**

De la jurisprudencia citada se puede concluir que la ambigüedad de los términos de la norma se desprende diversas interpretaciones jurídicas, sin poder obtener un inequívoco criterio ni concepción de dicha norma, no solo en los tribunales inferiores sino también en los de superior jerarquía.

No existe conectividad entre las decisiones judiciales que puedan brindar una referencia sobre una previsión del caso. Se puede hablar de una inseguridad jurídica dónde la parte queda librada al azar del juez que efectúe la interpretación.

---

<sup>28</sup> Actualidad Jurídica (2016), Lotería no cubre deudas de empresa de limpieza, recuperado de URL [http://www.actualidadjuridica.com.ar/noticias\\_viewview.php?id=30020](http://www.actualidadjuridica.com.ar/noticias_viewview.php?id=30020).

A la hora de confeccionar la demanda o su contestación, si se actúa por parte demandada, nos encontramos con dos polos opuestos con diferentes derechos tutelados sea el trabajador o la empresa, quedando a la vez cada uno de ellos desprotegidos jurídicamente frente al otro depende el lado donde el jurista se pare para sentenciar.

### **CONCLUSION GENERAL:**

A lo largo del desarrollo del presente Trabajo hemos podido observar que desde hace varios años se viene gestando un nuevo paradigma competitivo y de producción, el que actualmente, se ha intensificado y potenciado por la disrupción tecnológica y transformación digital.

En el marco de dicha realidad las empresas deben desenvolverse y adaptar sus actividades tanto productivas como sus estructuras y nóminas de personal para poder afrontar las mismas. La delegación de actividades, en la búsqueda de especialidad más que una decisión de empresa impulsada en el ahorro de costos, se convirtió en una obligación e imposición para poder mantener competitivas a cada una de las compañías, tanto en el ámbito interno y externo del mercado.

La norma regulatoria de la responsabilidad solidaria para los casos de contratación y subcontratación desde su génesis fue controvertida y generadora de diversas interpretaciones generando más inseguridad jurídica que la seguridad que debería generar no sólo para la empresa sino también para cada uno de los empleados que se encuentran involucrados en procesos de contratación o subcontratación de tareas.

Es verdad que el art. 30 de la LCT a lo largo de su evolución se convirtió en uno de las normas de interpretación más compleja y que más controversias ha suscitado en la jurisprudencia.

Lo expuesto claramente, podemos advertirlo con las diferentes interpretaciones que versaron sobre la reforma dispuesta por la ley 25.013, con la incorporación del segundo párrafo a la norma en comentario, como con la interpretación del concepto de actividad normal y específica propia del establecimiento, por mencionar sólo alguna de ellas.

En referencia a la reforma dispuesta por la ley 25.013, uno de los hitos más trascendentes en el marco de la evolución de la norma, la incorporación del control de aludido, en principio, fue bien recibido, por considerarlo como un aporte aclaratorio para la determinación de la procedencia o no de la solidaridad regulada por la norma en comentario, dado que a prima facie parecía que frente a los escenarios de contratación o contratación llevándose a cabo el control el control estricto de cada uno de los documentos enunciados se ponía un freno o un límite a la procedencia de la solidaridad reclamada .

Sin embargo ello no fue así, dado que conforme surge claramente de lo manifestado a lo largo del presente trabajo, la reacción de la jurisprudencia no fue unánime creando diferentes criterios interpretativos y doctrinarios en torno al análisis integral de la norma en cuestión.

Básicamente, las posiciones jurisprudenciales encontraron sus extremos generándose una “Postura Restrictiva”, la que consideraba que el efectivo control de cada uno de los documentos era suficiente para eximirse de responsabilidad solidaria, mientras que, la “Postura Amplia”, por cierto mayoritaria, consideró que cuando el control documental fue dispuesto, e igualmente se acreditaba la existencia de incumplimiento, sea de la naturaleza que fuere, ello ponía en evidencia que el control efectuado no fue suficiente y que por ende la solidaridad debía resultar procedente. La justificación o el argumento de esta postura versaba en considerar que en art. 30 de la LCT había dos tipo de obligaciones claramente diferenciadas una general dispuesta en el primer párrafo y una particular en el segundo.

Continuando con las diferentes controversias interpretativas suscitadas dispuestas sobre el análisis de precedente del art. 30 de la LCT debemos necesariamente destacar cuales fueron los diferentes criterios que giraron en torno al concepto “actividad normal y específica propia del establecimiento” , concepto éste de extrema transcendencia, dado que podríamos considerarlo como la llave de activación de la norma en análisis, debiendo tomar como referencia principal el fallo de la CSJN **“Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Arg. S.A. y otro”**.

Si nos remontamos al momento histórico al que el fallo de referencia fue dictado y si nos detenemos en cada uno de sus considerandos, podemos claramente advertir de

que el mismo lo que intentó, fue aportar claridad a los conceptos y a las diferentes interpretaciones que versaban sobre el art. 30 de la LCT. Sin embargo dichos criterios y pautas rectoras, no siempre fueron acogidos por los tribunales inferiores, lo que derivó en una mayor dispersión interpretativa, generadora de escenarios de inseguridad jurídica sin precedentes, tal podemos advertirlo en el sinnúmero de causas enunciadas en el presente trabajo, dónde frente a casos idénticos las resoluciones fueron dispares encontrándose la única diferencia en la pauta interpretativa utilizada por el tribunal que emitía la resolución.

En función de la totalidad de lo mencionado, considero personalmente en este caso que estamos ante una necesidad imperiosa de una reforma laboral, en dónde estas diferencias de interpretación se diluyan y el texto de la norma quede redactado de tal manera que no provoquen dudas al momento de tener que resolver la solidaridad regulada por la misma. Sin duda, que dicho proyecto de reforma debe tratar expresamente los tópicos generadores de conflictos interpretativos individualizados a lo largo del presente trabajo y conclusión los cuales son los conceptos de actividad normal y específica del establecimiento y la eximición de responsabilidad llevando el debido control por parte de quien contrata o subcontrata, claro sin dejar de lado las garantías constitucionales de nuestra Carta Magna en su art 14 bis, en velo por los trabajadores.-

## **Bibliografía**

### **Legislación Consultada:**

- Constitución Nacional de la República Argentina
- Ley de Contrato de Trabajo , LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976
- Ley Nacional 25.013, Reforma Laboral B.O. 24/09/1998, Recuperado el día 12 de Abril de 2018,<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/texact.htm>

### **Doctrina Consultada:**

- Candal Pablo, *Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada*”, Rubinzal Culzoni, 2005
- De diego Julian Arturo, *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Abeledo Perrot, 2000
- Grisolia, Julio A., *Derecho del trabajo y de la seguridad socia,l* Depalma 1999
- Grisola Julio Armando, *Manual Derecho laboral*, Abeledo perrot, 2014
- Lopez Justo, *Ley de contrato de trabajo comentada*, Lopez Centeno y Fernandez Madrid, Bs. As., Contabilidad Moderna, 1976
- Grupo de expertos en relaciones laborales, *Estado Actual del Sistema de Relaciones Laborales en la Argentina*, Rubinzal- Culzoni
- Revista Derecho del Trabajo Año I - N° 1 - Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Sarmiento 329,C.P. 1041AFF, C.A.B.A, Mayo 2012

- Vazquez LVilard, *Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada*, Rubinzal-Culzoni, 2005
- Vazquez Vilard Antonio Luis, *El derecho laboral y la Corte Suprema de Justicia de la Nacion Casos Típicos*, La Ley, 2003
- Vazquez Vilard, Antonio, *Tratado de derecho del trabajo*,1982, Astrea, Buenos Aires, t.2 ps. 761 y ss
- Vilard Vazquez Antonio Luis, *Digesto práctico La Ley*, La Ley, 2003
- [www.cronista.com/impresageneral/El-presupuesto-de-la-responsabilidad-solidaria-en-el-caso-de-los-contratistas-20080211-0010.html](http://www.cronista.com/impresageneral/El-presupuesto-de-la-responsabilidad-solidaria-en-el-caso-de-los-contratistas-20080211-0010.html)
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo boletín temático de jurisprudencia Solidaridad. Art. 30 LCT, 2014,(Sumarios de jurisprudencia de la CSJN y de la CNAT),[www.pjn.gov.ar/Publicaciones](http://www.pjn.gov.ar/Publicaciones)
- <http://www.saij.gob.ar/marcos-miguel-mateos-alcance-solidaridad-art-30-lct-dacf130393-2013-12-02/123456789-0abc-defg3930-31fcanirtcod>
- Yuni Jose Alberto y Urbano Claudio Ariel, *Técnicas para investigar*, Tomo 1, 2da. Edición, Brujas, 2006
- Van Dalen y Meyer, *Manual de técnica de la investigación educacional*, Paidós Iberica Ediciones S A, 1944

### **Jurisprudencia Consultada:**

- CSJN ,Benítez, Horacio Osvaldo c. Plataforma Cero S.A. y otros", , 22/12/2009, disponible en: [www.csjn.gov.ar](http://www.csjn.gov.ar).
- CSJN "Escudero, Segundo R. y otros v. Nueve A SA y otro", , 14/09/2000, (Abeledo Perrot N°: 4/38009).
- CSJN "Chiappe, Américo v. Ceprimi S.R.L. y otros", , 26/08/2003, (Abeledo Perrot N°: 4/49244).
- CSJN, "Díaz, Darío R. v. Plataforma Cero S.A. y otro", 21/09/2010, RDLSS, 2011-A.
- CSJN, 2/7/1993, "Luna, Antonio Rómulo c/ Agencia Marítima Rigel S.A. y otros", Fallos 316:1609

- CSJN "Rodríguez, Juan Ramón c. Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro", , 15/04/1993, JA 1993-II-718 (Abeledo Perrot N°: 04\_316V1T107).

- CSJN, 25-8-98, Encinas Marcelino c/Francisco Ballester y otro s/Indemnización, en RDL, Tomo 2001-1

- CSJN "Sandoval, Daniel O. y otro c. Compañía Embotelladora S.A. y otros", , 18/07/1995, La Ley Online (AR/JUR/1894/1995).

- C. Nac. Trab., sala 7ª, "Deutsch, Enriqueta S. v. Distriquick S.A. y otros", , 29/06/2011, RDLSS, 2011-B.

- CNAT Sala VIII Expte. N° 30.953/07 Sent. Def. N° 38.442 del 19/09/2011 “Manau, Ivana Lorena c/Synapsis Argentina SRL y otro s/despido”

- CNAT, sala 9ª "Scarpellino, Paulo M. v. Full Comunicaciones S.A.", , 20/05/2011, RDLSS, 2011-B.

- CNTRAB, SALA VIII “Alici Cynthia Lorena c/Perez José Luis y Otro s/ Despido” — 26/09/2007

- CNTRAB - SALA IV Diago Ituarte, Jesus Maria c/ Fibri SRL y otro s/ despido - 09/02/2006

