



**Alcance de la responsabilidad Solidaria en los términos del Art. 30 Ley
de Contrato de Trabajo.**

Un análisis del fallo “Alarcón” del Superior Tribunal de Justicia de Chubut

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre: Bassi Pablo Emanuel

Legajo: VABG77456

DNI: 32.887.653

Fecha de entrega: 14/07/2023

Tutora: María Belén Gulli

Año 2023

AUTOS: “ALARCON, María Elena c/TOTAL CLEAN S.A. y Otro s/Cobro de Pesos e Indem. De Ley” Exp. 25160/2019

TRIBUNAL: Superior Tribunal – Sala Civil

FECHA DEL FALLO: 22/12/2020

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. **III.** La *ratio decidendi* de la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de Chubut. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias bibliográficas.

I-Introducción:

La Ley 20.744, denominada ley de contrato de trabajo (en adelante, LCT), es una norma que regula el régimen de las relaciones laborales en la República Argentina. Su articulado establece disposiciones relativas a la relación empleado-empendedor, principios de conservación del contrato, requisitos esenciales del propio contrato de trabajo, entre otros clausulados contractuales en la materia. Como es el caso del artículo 30, el cual regula la cesión total o parcial de actividades normales y específicas propias de una empresa mediante la contratación de otra. Esto produce que las compañías principales sean solidariamente responsables por las obligaciones laborales de los cesionarios, contratistas o subcontratistas con sus empleados, incluyendo la extinción del vínculo con el trabajador.

La mencionada cláusula abarca dos supuestos diferentes a) la cesión total o parcial del establecimiento o explotación habilitada a su nombre, y b) la contratación o subcontratación, cualquiera sea el acto que le de origen, de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito.

La hermenéutica del segundo supuesto es el que mayor dificultad de análisis presentó y que divide a la doctrina y jurisprudencia en dos posturas antagónicas, ante la dificultad de definir el alcance que tiene la expresión “actividad normal y específica propia del establecimiento”. Una que mantiene un enfoque amplio, que abarca actividades secundarias, pero que se encuentran integradas en forma permanente al establecimiento. La segunda corriente, en cambio, postula una interpretación restrictiva la cual incluye

aquellos servicios o tareas que estén estrechamente relacionados con la actividad de la empresa, y que no se pueden escindir de ellas sin alterar el proceso productivo.

No obstante, en la Provincia de Chubut la discrepancia de pensamientos es recogida en el fallo “Alarcón María Elena c/Total Clean S.A. y otros s/cobro de pesos e indem. De Ley” (Superior Tribunal de Justicia, Exp 25160/2019, 22/12/2020). En este fallo una entidad financiera requirió que no se la declaré solidariamente responsable ante el despido de una empleada que cumplía funciones para una empresa de limpieza contratada por el banco. Entendían que, estas tareas, no hacen a la actividad normal y específica. Este problema de interpretación surge toda vez que se utiliza una expresión que, como dice Abellán (2003), es ambigua ya que puede entenderse de varias maneras o tener significados distintos.

Esta ambigüedad semántica posibilita que la parte actora declare que cuando se hace referencia a la actividad normal y específica de una empresa, esto abarca a todas las tareas que, aunque secundarias o accesorias, están integradas permanentemente en el establecimiento. Por su parte la entidad financiera refiere que debe de atenerse a la definición estricta, por lo tanto, se debe de descartar a la “limpieza” como actividad inescindible de la principal toda vez que un banco puede alcanzar el objetivo que persigue la organización sin el desarrollo de la tarea en disputa.

El análisis de este fallo resulta relevante ya que, a raíz de esta diferencia de interpretación, los jueces del Superior Tribunal de Justicia de Chubut optan por definir cuál es el alcance que se le debe de dar al concepto que genera la ambigüedad semántica de la frase “actividad normal y específica de una empresa” y así sentar la jurisprudencia para futuros litigios laborales.

En el presente trabajo se repasará la sentencia bajo análisis, identificando la *ratio decidendi* junto con la resolución del Tribunal. Procederé a contextualizarla con la legislación, doctrina y jurisprudencia, para finalizar con mi punto de vista y conclusión.

II-Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

Este caso inicia a partir de una demanda presentada por la Sra. María Elena Alarcón en contra de la empresa Total Clean S.A. y del Banco del Chubut S.A por el cobro de indemnizaciones por despido indirecto. La acción fue incoada ante el Juzgado Laboral N° 1 de la ciudad de Trelew, Chubut en el año 2017. En el libelo de inicio, la actora indicó que la actividad de la empresa Total Clean S.A era la prestación de servicios de limpieza a favor de la institución bancaria. La demandante fundamentó que en su caso rige el criterio interpretativo amplio del Art. 30 LCT, por el que se extiende el alcance de la responsabilidad a aquellas empresas que se valen de las actividades que hacen posible el cumplimiento de su actividad. Asimismo, expresó que su trabajo es un factor necesario para el objeto comercial de la demandada, indicando así que la responsabilidad solidaria es evidente.

Ante un fallo de primera instancia en donde se declaró al Banco como solidariamente responsable, la entidad financiera apeló la sentencia ante la cámara de apelaciones de Trelew. La sala A, del mencionado organismo, ratificó lo dispuesto por el *a quo* en todos sus términos. En virtud de lo dispuesto por el Art. 257 del código procesal de la provincia del Chubut, la institución bancaria solicitó se le conceda el recurso de apelación ante el Superior Tribunal de Justicia, quien resolvió admitir la acción para su tratamiento, pero decidió mantener las sentencias dictadas con anterioridad.

III-La ratio decidendi de la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de Chubut

Los integrantes del Superior Tribunal de Justicia, Dres. Vivas y Panizzi, sostuvieron que en el caso de análisis correspondía aplicar el criterio interpretativo amplio del Art. 30 LCT. Expusieron en sus argumentos que la Corte de Justicia de la Nación, en los autos caratulados “Benítez Horacio Osvaldo c/Plataforma Cero S.A. y Otros” (22/12/2009, Fallo 332:2815) optó por dejar sin efecto la interpretación estricta del artículo en cuestión acuñada a partir del fallo “Rodríguez c/Compañía embotelladora Argentina S.A y otro” (15/04/1993, fallos: 316/713). El Dr. Vivas, mediante su voto, hizo referencia al convenio colectivo que rige la actividad bancaria, indicando que en el mismo se prevé una categoría que cumple con las tareas de maestranza, lo que evidencia que, los

trabajos en cuestión, fueron considerados por los signatarios del convenio como específicas o propias de una entidad financiera.

El máximo tribunal de Chubut resaltó, mediante el voto del Dr. Panizzi, lo dispuesto por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la causa caratulada “Churquina Secundina c/Eulen Argentina S.A y Otro s/despido” (Exp. 31047/2010 S.D N° 64268) en la que se decidió que las labores de limpieza hacen a la actividad normal y específica de la entidad financiera ya que son de vital importancia y complementan su actividad normal.

El magistrado en sus últimas apreciaciones sobre el tema indicó que hay que destacar que la solidaridad por servicios de limpiezas contratados debe ser determinada según las particularidades acreditadas en el proceso. El carácter de los servicios prestados será lo que determine si se trata de una actividad normal y específica propia del establecimiento.

IV- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

En el derecho laboral argentino la protección al trabajador que se inserta en un esquema empresarial donde aparece la tercerización, porque la empresa principal delega una parte de su proceso productivo, se encuentra regulada en el artículo 30 de la Ley 20.744 denominada Ley de Contrato de Trabajo. El mencionado postulado nació a partir de la reforma introducida por la ley 25.013, para regular la “cesión total o parcial del establecimiento habilitado a nombre del principal como los supuestos de contratación o subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento” (Grisolia, 2017, p.985).

Con la implementación de este apartado, el legislador pretendió regular los incumplimientos de las empresas haciendo solidariamente responsable al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen las tareas que fueron encomendadas y que fueran emergentes de la relación laboral incluyendo su desvinculación. De esta forma se pretende garantizar al trabajador, y a la seguridad social, el cumplimiento de las obligaciones adquiridas. Candal en su comentario del artículo sostiene que la suerte del trabajador va a depender en mayor

medida de las decisiones que tome la empresa principal máxime cuando la subcontratista se encuentra en una relación de dependencia económica única.

Como se mencionó en la introducción los supuestos de delegación previstos en la norma son los siguientes: a) cesión total o parcial del establecimiento; b) contratación o subcontratación de trabajos correspondientes a la actividad normal y específica del establecimiento. Siendo este último punto el que mayor discusión ha generado.

La interpretación de la segunda premisa, ha dividido a la doctrina y jurisprudencia en dos posiciones antagónicas. Ackerman (2014) sostiene lo trascendental que resulta delimitar los alcances de la expresión “actividad normal y específica”. La importancia radica a partir de que la regulación del Art. 30 LCT sólo abarca las tareas contratadas o subcontratadas que se encuentran bajo la órbita de las tareas que se encuentran comprendidas dentro de la expresión bajo análisis. Los diferentes criterios que se han adoptado para interpretar esta expresión dio lugar a dos posturas polarizadas que se siguen manteniendo hasta la actualidad.

Una de las posiciones, la que toma un criterio más amplio, propone una interpretación que comprende no solo lo correspondiente a la actividad principal, sino también a aquellas que pueden ser consideradas accesorias o secundarias. Al respecto se ha sostenido que “por actividad normal y específica propia del establecimiento no debe entenderse sólo la actividad principal (...); la expresión comprende también a las actividades que pudieran ser calificadas como secundarias o de accesorias, con tal que estén integradas permanentemente al establecimiento” (Ackerman, 2014, p.269/270)

La posición que se contrapone interpreta la frase de un modo más estricto, entiende que solo deben de incluirse aquellas actividades o trabajos que están directamente relacionados con la actividad de la empresa y que no se pueden escindir de ella sin alterar su proceso productivo. Como indica Grisolia (2017) en esta línea de pensamiento es importante analizar la actividad del establecimiento en conjunto con el artículo 6 de la ley de contrato de trabajo y compararla con la tarea que lleva adelante la empresa contratada o subcontratada para poder determinar la solidaridad establecida en la norma.

Esta disparidad de criterios brindó sentencias contradictorias en el fuero laboral a lo largo del país. La Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), con el fin de unificar la interpretación del tema, se pronunció en “Rodríguez, Juan Ramón

c/Compañía embotelladora Argentina S.A. y otro”. Al respecto se refirió 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” (Rodríguez c/Compañía embotelladora Argentina S.A. y otro”. Fallo 316/73). En lo siguiente agrega que la norma en cuestión comprende la situación cuando se encomienda a un tercero las tareas de las mismas actividades que se desarrollan en el principal y que no se refiere al objeto de la sociedad si no a la actividad real del establecimiento.

Este criterio restrictivo se mantuvo sistemáticamente hasta el año 2009 en donde la CSJN se expidió en la causa “Benítez, Horacio Osvaldo c/Plataforma Cero S.A. y otros” En el cual el máximo tribunal entendió que era inconveniente mantener la *ratio decidendi* del caso “Rodríguez”. No obstante, se debe de señalar que, como bien marca Ackerman (2014), no hubo un cambio de criterio de interpretación. Se autolimita indicando que el análisis de los alcances de una norma de derecho común, les corresponde a los jueces inferiores y no a la Corte.

En distintas jurisdicciones del país se pueden observar resoluciones en donde han aplicado criterios opuestos. En la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se dijo al respecto “La solidaridad opera aún respecto de las labores coadyuvantes y necesarias para el cumplimiento de la tarea final” (Voto del Dr. Catardo en “Álvarez Ayelen Eliana Isabel c/Banco Supervielle S.A. y otro s/despido, Exp. 20.742/2011, 13/08/2015)”

De manera opuesta la Sala B de la Cámara de Apelaciones de Trelew entendió, en los autos caratulados “G.Z. y otro c/S.N. S.A. y otra s/cobro de pesos e indemnización de ley” (Exp. 76/15), que “si bien las tareas de limpieza resultan necesarias, las mismas son accesorias y conceptualmente escindibles de la actividad principal desarrollada por la empresa, no tratándose de tareas que complementen o completen su actividad normal y principal” (voto del Dr. De Cunto).

Tal es la extensión de interpretación que se puede dar al respecto, que la misma CSJN volvió a tratar el tema en el caso “Payalap” en donde se mencionó “que una extensión desmesurada del ámbito de aplicación del art. 30 LCT de un modo que su texto no consiente, desnaturalizando su contenido al asignarle un significado que excede inaceptablemente sus fines” (CSJN Payalap, Marcelo Adrián c/Sernaglia, Raúl y otros

s/Reclamo” Fallo 342/1426, (2019) consid. 5to). Sobre este punto se dijo en un fallo dictado en la Cámara de Apelaciones de Pto. Madryn (en adelante CAPM) “De lo resuelto por la CSJN en el caso “Payalap” surge que no hubo ninguna modificación con respecto a la interpretación hecha en los fallos “Rodríguez” (CAPM, “C.J.V. c/S. I.B.B. S.A y otro s/Cobro de Pesos e Indem. De Ley” Exp. 39/2020, (2020) Voto Dr. Fiordelisi).

En conclusión, aun cuando se adhiera a una postura u otra, es muy difusa la línea de la actividad principal con la accesoría, esto da lugar a opiniones encontradas permitiendo así que se presente abanico amplio de jurisprudencia

V- Postura del autor

No cabe dudas que el artículo 30 LCT tiene como objeto proteger al trabajador ante una posible situación de subcontratación. El legislador intentó, a través de la redacción del mismo, asegurarse que ante un hecho de cesión o contratación de tareas los derechos laborales de los empleados estén al resguardo, y así garantizar que una empresa no “maquille” sus obligaciones mediante un contrato con otra.

El texto de la norma presenta un problema de interpretación. La ambigüedad semántica que se observa en la frase “actividad normal y específica” produce análisis dispares ante situaciones similares.

Como ya se ha hecho mención, la anfibología que presenta la frase ha derivado en dos posturas interpretativas. Poco inconveniente presenta analizar el apartado a partir del significado estricto de la frase, en este caso solo nos tenemos que atener a las tareas que hacen a la actividad principal de la empresa, las cuales comprenden aquellas que abarcan su matriz productiva.

Ahora bien, cuando aceptamos la tesis amplia cabe hacernos la pregunta ¿hasta dónde extendemos la responsabilidad? ¿Cuál es el límite de tareas que se deben de considerar? El STJ de Chubut esbozó un intento de responder estos cuestionamientos en el fallo “Alarcón” detallando que se deben de valorar las tareas que, si bien no se corresponden a la actividad principal, están integradas permanentemente al establecimiento.

Bien es sabido que la mayoría de las empresas necesitan subcontratar labores las cuales, por la naturaleza de los mismos, se realizan de forma diaria y habitual, pero no son determinantes para su desempeño productivo.

El fallo del máximo tribunal abre un nuevo panorama sobre esta cuestión toda vez que se va a ver afectada las relaciones contractuales entre las empresas, vínculos que la mayoría de las veces generan empleos, por el impedimento que conlleva saber hasta dónde ascienden sus responsabilidades

Si bien comprendo que la intención del STJ fue zanjar las disparidades que han rodeado el análisis que se ha hecho sobre el Art. 30 LCT en la Provincia del Chubut, han generado mayor incertidumbre ante el impedimento que produce saber *prima facie* hasta donde se extiende la responsabilidad en una relación contractual.

VI- Conclusión

En la presente se desarrolló un análisis del fallo del caso “Alarcón” que fue dictado por el Superior Tribunal de Justicia de Chubut. Desde el principio se indicó que en el mismo se encontraba un problema interpretativo a partir de la ambigüedad que presentaba el texto de la ley que se debía de aplicar.

En consideración de lo mencionado lo que se pretendió con el trabajo es, a partir de la jurisprudencia y la doctrina que se pudo recabar, detallar cómo este problema interpretativo ha traído vastas discusiones, resoluciones dispares e intentos infructuosos de definir un criterio de aplicación.

No se debe de dejar de considerar que toda tarea que se analice para poder determinar si la misma hace a la “actividad normal y específica de una empresa” debe de hacerse bajo la particularidad del caso. Esto genera que cualquier intento de fijar una postura, intención que tuvo el STJ de Chubut con el fallo “Alarcón”, que se haga va a resultar de difícil aplicación a futuro. Esto se debe por las diferentes variables que se pueden presentar, lo que dificulta llevar un caso de lo particular a lo general para su aplicación.

VII. REFERENCIAS

Doctrina

Abellán Marina Gascón y García Figueroa Alfonso (2003) Interpretación y Argumentación Jurídica. San Salvador. Consejo Nacional de la Judicatura. Escuela de Capacitación Judicial

Ackerman, M. (2005). Tratado del derecho del trabajo – Tomo II (2da Edición 2014). Rubinzal Culzoni.

Grisolia, JA (2013). Tratado del derecho del trabajo y de la seguridad social (2da Edición 2017) TRATADO. Thomson Reuters LA LEY

Ojeda, R. H. (2011) Ley de contrato de trabajo comentada y concordada. Rubinzal Culzoni

Legislación

Ley 20.774 de 1976. Ley de Contrato de Trabajo. 13 de mayo de 1976. Decreto 390/1976

Ley 25.013 de 1998. Reforma Laboral. 22 de septiembre de 1998. Decreto 1111/1998

Jurisprudencia

CSJN “Benítez Horacio Osvaldo c/Plataforma Cero S.A. y Otros”. Fallo 332:2815 (9/12/2009)

CSJN “Payalap, Marcelo Adrián c/Sernaglia, Raúl y otro s/Reclamo” Fallo 342/1426 (29/08/2019)

CSJN “Rodríguez c/Compañía embotelladora Argentina S.A. y otro”. Fallo 316/73 (15/04/93)

CAPM “C.J.V. c/S. I.B.B. S.A y otro s/Cobro de Pesos e Indem. De Ley” Exp. 39/2020, (08/2020)

CAT Sala “B” G.Z. y otro c/S.N. S.A. y otra s/cobro de pesos e indemnización de ley” Exp. 76/15 (04/2015)

CNT Sala VIII “Álvarez Ayelen Eliana Isabel c/Banco Supervielle S.A. y Otro s/Despido” Exp. N° 20.742/2011/CA1 (13/08/2015)