

**UNIVERSIDAD DE PALERMO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**MAESTRÍA EN DERECHO CON ORIENTACIÓN EN  
DERECHO DEL TRABAJO**

**TRABAJOS O SERVICIOS CORRESPONDIENTES A LA  
ACTIVIDAD NORMAL Y ESPECÍFICA PROPIA DEL  
ESTABLECIMIENTO. ARTÍCULO 30 DE LA LEY DE  
CONTRATO DE TRABAJO. LA TESIS AMPLIA DE  
INTERPRETACIÓN DEL SUPUESTO Y EL PORQUÉ DE SU  
APLICACIÓN**

**Maestrando: Carlos Augusto Ibáñez**

**Director: Alejandro Sudera**

**Tesis para optar el grado académico de Magíster en  
Derecho con Orientación en Derecho del Trabajo**

**Año 2.015**

**PÁGINA DE APROBACIÓN DEL COMITÉ**

---

---

JURADO

---

---

JURADO

---

---

JURADO

*A mi hijo CLEMENTE, el incentivo  
y la fuente de inspiración en mi vida.*

*A mi esposa BELÉN y a mi madre MARTA,  
por su amor y apoyo.*

*Al NÚCLEO DURO, y a mis amigos  
ALEJANDRO, JAVIER y DIEGO, muchas  
gracias por su generosidad.*

## RESUMEN DE LA TESIS

Título: Trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento. Artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo. La tesis amplia de interpretación del supuesto y el porqué de su aplicación.

Maestrando: Carlos Augusto Ibáñez

Año de graduación: 2.015

Directo de tesis: Alejandro Sudera.

La presente tesis tiene como objetivo demostrar que al aplicar el supuesto de *contratación o subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia de un establecimiento*, incluido en el artículo 30 LCT, se debe recurrir a la teoría amplia de interpretación del mismo.

Para arribar a dicha conclusión se estudiaron, desde una óptica laboral, los cambios operados en las formas de explotación y comercialización de bienes y servicios en el último siglo. Se analizó el

artículo 30 LCT, sus antecedentes normativos, su redacción original, sus diversas modificaciones y su redacción actual. Se estudiaron los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación relacionados al tema de este proyecto. Se analizaron y compararon las posturas de interpretación del supuesto bajo estudio, tanto en doctrina como en jurisprudencia. Finalmente, se enunciaron los argumentos que determinan aplicable la postura amplia de interpretación del supuesto por sobre la restringida.

## TABLA DE CONTENIDOS

I.- <u>INTRODUCCIÓN</u>	P. 1
II.- <u>EL CAMINO HACIA LA DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA.</u>	
<u>BREVE RESEÑA HISTORICA</u>	
II.1.- El modelo taylorista	9
II.2.- El modelo fordista	12
II.3.- La descentralización productiva	13
II.3.1.- Causas	16
II.3.2.- Resumiendo...	18
III.- <u>EL ARTICULO 30 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.</u>	
<u>ANTECEDENTES Y EVOLUCION NORMATIVA</u>	
III.1.- Antecedentes normativos	20
III.2.- El art. 32 de la Ley 20.744 en su redacción original	22
III.3.- La reforma operada por la Ley 21.297	26
III.4.- La reforma introducida por la Ley 25.013. El artículo en su redacción actual	28
IV.- <u>EL ARTICULO 30 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. SU ANÁLISIS</u>	
IV.1.- Los supuestos de hecho contemplados por el art. 30 LCT.	32
IV.1.1.- Cesión de establecimiento o explotación	33

IV.1.1.A) Primera condición. Cesión	34
IV.1.1.B) Segunda condición. Habilitación	36
VI.1.2.- Contratación o subcontratación de trabajos o servicios	43
IV.1.2.A) Primera condición. Contratación o subcontratación	44
IV.1.2.B) Segunda condición. Actividad normal y específica propia	47
IV.2.- Obligaciones impuestas por el art. 30 de la LCT	55
IV.2.1.- Obligaciones determinadas en el primer párrafo del art. 30 LCT	57
IV.2.2.- Obligaciones determinadas por el segundo párrafo del art. 30 LCT	59
IV.2.3.- Obligaciones determinadas por el tercer párrafo del art. 30 LCT	61
IV.3.- Consecuencias frente al incumplimiento de las obligaciones determinadas por la norma	65
IV.3.1.- La solidaridad prevista por el art. 30 LCT	66
IV.3.2.- Los alcances de la solidaridad prevista por el art. 30 LCT	70
IV.4.- La aplicación del artículo en el régimen de construcción	73
IV.5.- La aplicación del art. 30 de la LCT al Estado Público	75

V.- <u>LAS POSICIONES ADOPTADAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN</u>	
V.1.- El fallo " <i>Rodríguez c/ Embotelladora</i> "	78
V.2.- La actividad de la Corte luego de " <i>Rodríguez</i> "	88
V.3.- El fallo " <i>Benítez c/ Plataforma Cero</i> "	90
VI.- <u>EL PORQUE DE LA APLICACIÓN DE LA TESIS AMPLIA DE INTERPRETACIÓN</u>	
VI.1.- Primer argumento	96
VI.2.- Segundo argumento	99
VI.3.- Tercer argumento	101
VI.4.- Cuarto argumento	112
VI.5.- Quinto argumento	115
VII.- <u>CONCLUSIÓN</u>	116
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	119
<u>CURRICULUM VITAE</u>	124

## **I.- INTRODUCCIÓN**

Esta tesis tiene por objetivo demostrar que para analizar y aplicar el supuesto de *contratación o subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia de un establecimiento*, incluido en el Art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), es necesario recurrir a la postura amplia de interpretación del mismo. Para sustentar mi opinión analizaré los cambios operados en las formas de explotación y comercialización de bienes y servicios en el último siglo, desde una óptica laboral principalmente; la norma legal en cuestión abarcando sus antecedentes normativos, sus modificaciones y su redacción actual; el comportamiento y evolución de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República Argentina con referencia al tema; culminando el trabajo con defensa final del tema en desarrollo.

El artículo 30 de la LCT, en su redacción actual, reza lo siguiente:

*"Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el*

*adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social”.*

*“Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo.”*

*“Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa”.*

*“El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social. Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250”.*

La normativa transcripta contempla dos situaciones, la primera de ellas es la cesión total o parcial del establecimiento o explotación habilitada a nombre del cedente y la segunda es la contratación o subcontratación, por cualquier acto que la origine, de trabajos o servicios que hagan a la actividad normal y específica propia del establecimiento del transmitente, se lleven a cabo ellos dentro o fuera de dicho ámbito.

El primer supuesto reglado por el art. 30 de la LCT no conlleva mayores obstáculos de interpretación debido a la claridad de los términos utilizados. Justo López, en este sentido, expresa que no interesa que la cesión se haga a título oneroso o gratuito, por lo cual, se aplicará a cualquier cesión que no sea transferencia (ni siquiera transitoria) de la titularidad del establecimiento o explotación<sup>1</sup>.

Es en el segundo supuesto reglado por el artículo donde comienzan las dificultades. Ellas se deben, principalmente, a que el legislador utilizó términos vagos, poco precisos, para delimitar el campo de acción atribuido a esta norma. Así, se establece que el art. 30 de la LCT se aplicará en los supuestos de contratación o subcontratación, por cualquier medio que estas se lleven a cabo, de trabajos o servicios correspondientes a la "*actividad normal y específica propia del establecimiento*". Esta expresión laxa, poco clara, poco feliz, dividió tanto a la doctrina como a la jurisprudencia en dos posturas antagónicas, las cuales básicamente discuten cuál es el alcance de éstos términos, que actividades realizadas por la empresa y que

---

<sup>1</sup> López, Justo, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, López, Centeno y Fernández Madrid, Contabilidad Moderna, Buenos Aires, (1978), T. 1, pág. 257/258, en Ackerman, Mario E., *Tratado de Derecho del Trabajo*, T. 2, Rubinzal - Culzoni, Sta. Fe, (2005), pág. 190.

esta terceriza son absorbidas por el supuesto analizado. La tesis restringida postula que las tareas que abarca la normativa legal en análisis son las de principal actividad en el establecimiento; mientras que la tesis amplia abarca no solamente las actividades principales, sino que también comprende a las actividades accesorias o secundarias pero de ejecución habitual, que se deleguen en un tercero.

Este modo de operar empresarialmente, esta delegación de tareas en terceros que antes eran realizadas por un único sujeto empresario, es el resultado de los profundos cambios experimentados en el último siglo en los métodos de producción de bienes y servicios, como así también en el modo de relacionarse empresarialmente, los cuales impactaron fuertemente en las relaciones laborales, tornando habitual la intervención en la contratación laboral de sujetos que, sin revestir directamente la calidad de empleador o de beneficiarios de los servicios del trabajador, cumplen un papel relevante en el desarrollo de la contratación o de la ejecución misma del contrato de trabajo<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Tosca, Diego M., (2.007), *La descentralización productiva (anatomía y patología en Argentina)*, En Ackerman, Mario A. y Tosca, Diego M. (comp.), *Las Transformaciones de la Empresa en el Derecho del Trabajo*, Rubinzal - Culzoni., Sta. Fe, 2.007, pág. 448.

Lo manifestado anteriormente se corresponde con el fenómeno denominado *descentralización productiva*. El mismo consiste en una forma de organizar el proceso productivo por intermedio del cual el empresario, para la obtención de los bienes o servicios que produce o comercializa, contrata con proveedores externos a fin de que ellos lleven a cabo determinadas fases o actividades de la empresa, las que pueden ser básicas de ésta o no, independientemente de que las hubiera realizado con anterioridad.

Según Pla Rodríguez, las formas o causas de descentralización pueden clasificarse en normales o patológicas. Las primeras son las que resultan de razones productivas, provenientes de la misma índole de las tareas que deben cumplirse y que pueden requerir una mayor especialidad, idoneidad o instrumentos adecuados; mientras que las patológicas buscan eludir responsabilidades y bajar costos laborales, previsionales, impositivos, etc., socavando el nivel de protección de los trabajadores, incumpliendo las normativas laborales, y en muchas ocasiones recurriendo al fraude<sup>3</sup>. De más esta decir que las primeras causas de

---

<sup>3</sup> Pla Rodríguez, Américo, *La descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Cuarenta y Dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000, pág. 17, en Tosca, Diego M., *La descentralización...*, nota 2, ob. cit., pág. 449.

descentralización son aceptadas legalmente, estando totalmente justificadas y a derecho, no ocurriendo lo mismo con las segundas.

Es en relación a las *causas patológicas de descentralización productiva* donde hay que brindar al trabajador, el gran perjudicado por este tipo de accionar, la mayor seguridad jurídica posible a través de un trabajo concatenado entre un legislador que dicte leyes que lo protejan, una justicia dispuesta a hacer valer esa protección legal, y una doctrina que sustente esa postura. Es una realidad manifiesta que en diversas ocasiones los supuestos normados por el art. 30 LCT (especialmente la contratación y subcontratación) son usados como medios para precarizar las relaciones laborales, para incumplir con las cargas emergentes en materia impositiva y de la seguridad social, y en algunos supuestos para concretar verdaderas maniobras fraudulentas en detrimento de los trabajadores y de los organismos recaudadores de los aportes y contribuciones nacidas con el contrato de trabajo.

Es así que como medida de protección de los sujetos mencionados ut-supra, el legislador decidió recurrir a un instituto del derecho civil, a la solidaridad. Para que sea de aplicación este instituto es

necesario que los cesionarios, contratistas o subcontratistas, según sea el caso, hayan incumplido con las obligaciones que las normas laborales y de la seguridad social les imponen, y que asimismo el contratante principal, beneficiario de la actividad de los trabajadores, incumpla con las obligaciones que el artículo 30 de la LCT le impone.

Es aquí donde cobra vital importancia el aplicar la posición amplia de interpretación del supuesto reglado por la norma en análisis, para que de esta manera el campo de acción del artículo sea lo más vasto posible. Cerniendo el ámbito de aplicación del artículo a la postura restringida ciertas actividades laborales como seguridad, maestranza, gastronómicos, construcción, fleteros, por nombrar algunas, que generalmente son contratadas o subcontratadas por empresas usuarias y consideradas secundarias o accesorias, quedarían fuera de esta protección legal, ya que para la postura restrictiva y para la jurisprudencia que la aplica, en la gran mayoría de los casos las actividades mencionadas no revisten el carácter requerido por la normativa para extender la responsabilidad entre las partes contratantes.

Lo detallado a lo largo de esta introducción, sumado al hecho de que la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, provincia donde nací, donde resido y donde ejerzo la profesión de abogado de forma independiente, se ha inclinado desde hace largo tiempo por aplicar la tesis restrictiva de interpretación del supuesto bajo análisis, hicieron que me decida a desarrollar el presente trabajo en los términos propuestos.

## **II.- EL CAMINO HACIA LA DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA.**

### **BREVE RESEÑA HISTORICA**

El punto a desarrollar tiene gran importancia en torno a la idea rectora de esta tesis, ya que las formas de contratación y explotación empresaria comprendidas en los supuestos del art. 30 de la LCT, son ni más ni menos que el resultado de la evolución de las formas de organización empresaria. Es por ello que corresponde desarrollar este breve relato sobre las transformaciones operadas en las estructuras organizativas empresariales.

Se toma como punto de partida el modelo industrial taylorista - fordista, ya que retrotraerse más en el tiempo significaría abarcar antecedentes históricos, que si bien son muy importantes a los efectos de un estudio integral del derecho del trabajo, no tienen una mayor incidencia en el tema fundamental de esta tesis.

#### **II.1.- El modelo taylorista**

“El taylorismo (término derivado del nombre del estadounidense Frederick Winslow Taylor), hace

referencia a la división de las distintas tareas del proceso de producción. Fue un método de organización industrial cuyo fin era aumentar la productividad y evitar el control que el obrero podía tener en los tiempos de producción" <sup>4</sup>.

El sistema ideado por Taylor, que fue publicado en su obra *Principles of Scientific Management* (1911), se basaba en la división sistemática de las tareas a realizarse en las fábricas, organizando las secuencias y procesos laborales, mecanizando las actividades de los obreros y cronometrando las mismas. Como contrapartida existía un sistema de primas por rendimiento, lo cual creaba un incentivo en los empleados a producir mayor cantidad en menos tiempo, bajando de esta manera considerablemente los costos laborales a las empresas.

Este modelo de explotación empresaria propendió a la división del trabajo en dos sectores: un sector dedicado a la dirección y control de tareas y otro sector dedicado a la ejecución de las mismas (los obreros). Asimismo, se procedió a realizar una subdivisión de las tareas en otras más simples,

---

<sup>4</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Taylorismo>, 11/06/14.

especializadas y repetitivas, que se materializaban en las grandes líneas de producción.

Al taylorismo como método de trabajo, se lo denominó organización científica del trabajo o gestión científica del trabajo <sup>5</sup>, ya que para su creación y ejecución Taylor aplicó diversos métodos científicos. Fue su idea de cronometrar las tareas la que lo distinguió principalmente del trabajo realizado en la revolución industrial. Con esto se bajaron los costos de producción, ya que las empresas pagaban menos dinero a sus empleados por pieza, incentivando a que estos trabajen más rápido y por más tiempo. El taylorismo fue una de las causales del desarrollo y expansión de los mercados a fines del siglo XIX principios del XX, que fue el motor propulsor del colonialismo.

La división del trabajo planteada por Taylor comenzó a declinar cuando se enfrentó con el rechazo de la clase proletaria que se tradujo en numerosas huelgas, a ello se sumó que la gran expansión operada en los mercados dejó a este método de producción relegado, tomando su lugar el fordismo.

---

<sup>5</sup> Wikipedia, Taylorismo, ob. cit.

## II.2.- El modelo fordista

“El fordismo apareció en el siglo XX, promoviendo la especialización, la transformación del esquema industrial y la reducción de costos”<sup>6</sup>. Este método productivo recibe su nombre por *Henry Ford*, ya que fue usado por primera vez en sus plantas automotrices.

El fordismo proclamaba que si hay un mayor volumen de unidades de un producto cualquiera y su costo es reducido habrá un excedente de lo producido que superará numéricamente la capacidad de consumo de la élite, tradicional y única consumidora de tecnologías con anterioridad<sup>7</sup>. De esta manera, incrementando el estatus del obrero, se posibilitaba a que esta clase trabajadora ingrese en el mercado como consumidor de bienes y servicios, dando origen a lo que fue la clase media del modelo norteamericano.

Los pilares fundamentales del fordismo fueron el aumento de la división del trabajo, la profundización del control de los tiempos productivos del obrero, la reducción de costos y aumento de la circulación de la mercancía e interés en el aumento del

---

<sup>6</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Fordismo>, 11/06/2.014.

<sup>7</sup> Wikipedia, Fordismo, ob. cit.

poder adquisitivo de los asalariados, actuaciones políticas de los obreros por intermedio de los sindicatos y la producción en serie.

Se diferenciaba fundamentalmente del taylorismo en que mejoraba la situación de los trabajadores, no recayendo solamente en ellos las bajas de los costos de producción. El trabajador pierde el control de los tiempos de producción que poseía en el taylorismo, en el que debía producir mayor cantidad en el menor tiempo posible para percibir una mayor remuneración, ya que en el esquema fordista el control de los tiempos de producción es propiedad del empresario, quien los determina y dirige.

### II.3.- La descentralización productiva

En los sistemas de producción expuestos anteriormente los distintos pasos necesarios para la elaboración de un determinado bien eran realizados en un mismo lugar por una misma empresa, en la cual se efectuaba la producción integral del producto a comercializar. Ricardo Hierrezuelo expresa en este sentido que *"los distintos pasos que llevaba la elaboración de un determinado producto (piénsese en un*

auto, un electrodoméstico o incluso una zapatilla) eran realizados por empresas de tamaño regular o grande que efectuaban una producción en masa, no fragmentada y poco diversificada" <sup>8</sup> . Pensemos que de este modo el reconocimiento del empleador era algo sencillo para el trabajador, ya que revestía ese carácter la persona física o jurídica para la cual el empleado prestaba tareas.

Este escenario se modificó radicalmente a partir de la Segunda Guerra Mundial, la cual vino acompañada por un crecimiento económico hasta el momento no conocido, como consecuencia de la innovación tecnológica y del empleo de nuevas fuentes de energía<sup>9</sup>, entre otros argumentos. A esto se sumaron los cambios fundamentales producidos en la economía internacional a principios de los años 70', que hicieron necesario reformar la producción en masa con un nuevo "*modus operandi*". Factores como la crisis del petróleo de 1.973 incrementaron la competencia con los mercados extranjeros (especialmente los del sudeste asiático), y factores tales como la globalización, el fin de la posguerra y el

---

<sup>8</sup> Hierrezuelo, Ricardo D., *Tratado de Derecho del Trabajo*, Dir. Ackerman, Mario E., T. 1, Rubinzal - Culzoni, Sta. Fe, (2005), pág. 249.

<sup>9</sup> Vázquez Vialard, Antonio, *El impacto del cambio socioeconómico - cultural sobre el Derecho del Trabajo*, en Revista de Derecho Laboral, Edición Especial 10° Aniversario, Rubinzal - Culzoni, Sta. Fe, (2010), pág. 14.

aumento de las privatizaciones hicieron que el viejo sistema de producción en masa se torne incompetente. Es así como surge lo que algunos llaman sistema "toyotista", por intermedio del cual se flexibiliza no solo la empresa misma, sino también los medios de gestión y comercialización<sup>10</sup>.

En este contexto nace la llamada *descentralización productiva* que consiste en la forma de organizar el proceso productivo de bienes o servicios, por intermedio del cual el empresario decide no realizar la totalidad de las actividades necesarias para alcanzar el bien final de consumo a través de sus propios medios de producción y personal, para lo cual opta por contratar a empresas o personas individuales con el fin de que sean estas quienes realicen dichas actividades<sup>11</sup>.

En consecuencia se evolucionó de lo que podría llamarse una fábrica de tipo "grueso" a una fábrica "adelgazada"<sup>12</sup>, haciendo propios los términos del maestro *Vázquez Vialard*. Con esto quiero significar que la antigua fábrica que cumplía con todos los procesos

---

<sup>10</sup> Hierrezuelo, ob. cit., en Tratado..., Ackerman, T. 1., pág. 250.

<sup>11</sup> Vázquez Vialard, ob. cit., *El impacto...*, pág. 18.

<sup>12</sup> Vázquez Vialard, Antonio, *La Extensión de la responsabilidad laboral del empleador a un tercero*, en Tratado Jurisprudencial y Doctrinario – Derecho del Trabajo – Relaciones Individuales, Dir. Pírolo, Miguel A., T. 2, Vol. 2, La Ley, Bs. As., (2011), pág. 995.

productivos necesarios para materializar los bienes que comercializaba o brindar los servicios que ofrecía, se transformó en un establecimiento más *fino, adelgazado* en trabajadores, en el cual gran parte de su proceso productivo se realiza fuera del mismo, por intermedio de una red de centros que trabajan en coordinación, pudiendo estar estos centros productivos ubicados en distintas áreas geográficas o en un mismo establecimiento, siendo esas tareas realizadas por terceros.

El fenómeno que analizo en sus distintos supuestos tuvo una gran extensión y desarrollo no solo a nivel mundial, sino también a nivel nacional; siempre recordando que se desarrolló en los países con mayor nivel de industrialización en un primer momento, llegando a la Argentina tiempo después. Es común escuchar hablar de nuevas formas de contratación empresaria como el contrato de franquicia, factoring, facilities management, outsourcing, merchandising, logística, ejemplos estos de descentralización productiva.

### II.3.1- Causas

Como lo establecía Pla Rodríguez<sup>13</sup>, en un primer momento podemos clasificar a las causas de descentralización productiva en normales y patológicas. Las primeras son las que responden a razones productivas, a necesidades de mayor especialidad, idoneidad, herramientas y/o instrumentos adecuados, costos, etc., siendo estas razones totalmente normales, válidas y ajustadas a derecho. Las segundas, en cambio, buscan eludir responsabilidades, tanto laborales como de la seguridad social e impositivas. Es correcto que haga mención en este punto a que el proceso de globalización, abarcando este a la descentralización productiva, produjo y produce efectos negativos especialmente en países expuestos por su debilidad económica y política o en sectores de la población que resultan marginados<sup>14</sup>, siendo Argentina un claro ejemplo de ello. Esto último no debe tornar a la idea de la descentralización productiva como no válida o contraria a derecho, no sería correcto "*demonizarla*", ya que ella tiene su fundamento básico en la libertad de empresa y en la libertad de contratación.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Pla Rodríguez, *La descentralización empresarial...*, ob. cit.

<sup>14</sup> Ver Nota 2 en *Los alcances del art. 30 de la LCT*, Rodríguez Mancini, Jorge, en *Revista de Derecho Laboral, Edición Especial 10° Aniversario*, Rubinzal – Culzoni, Sta. Fe, (2010), pág. 158.

<sup>15</sup> "*Los fenómenos de transformación de las estructuras económicas y especialmente en la materia organizativa empresarial no pueden ser desconocidos ni mucho menos menospreciados o descalificados como una suerte de condena ideológica o simplemente pre conceptual*". Rodríguez Mancini, *Los alcances...*, ob. cit., pág. 158.

Otra clasificación de este fenómeno permite identificarlo como vertical u horizontal. La primera supone el desmembramiento de ciertas actividades que normalmente realizaba la empresa para encomendarlas a otras empresas especializadas, por ejemplo limpieza y seguridad. La horizontal consiste en la fragmentación del ciclo productivo, en el cual la empresa se reserva la realización de una determinada etapa o faceta del producto, derivando a terceras empresas las restantes hasta su finalización<sup>16</sup>; según la tesis restringida esta última sería la única forma de delegación comprendida por el art. 30 de la LCT.

### II.3.2.- Resumiendo...

La norma legal que incluye el supuesto de hecho que da origen a la postura de interpretación bajo análisis en esta tesis, posee una estrecha vinculación con el tema desarrollado en este punto como ya se adelantare en la pequeña introducción esbozada al mismo. La fórmula utilizada en el art. 30 de la LCT trata de la dispersión espacial de las unidades productoras, tanto

---

<sup>16</sup> Moreno Calabrese, Verónica y Méndez, María B., *La identificación del empleador ante las nuevas formas de organización empresarial*, en *Tratado Jurisprudencial y Doctrinario - Derecho del Trabajo - Relaciones Individuales*, Dir. Pírolo, Miguel A., T. 2, Vol. 2, La Ley, Bs. As., (2011), pág. 1032.

del sector industrial como del comercial y de servicios, donde se observa un desplazamiento a gran escala de las unidades de explotación, que terminan por romper el concepto de empresa tradicional, en cuyo interior se realizaban la mayoría y las más importantes operaciones valiéndose del personal propio de la empresa o establecimiento.<sup>17</sup>

Como cierre me parece atinado citar una reflexión del maestro Vázquez Vialard, quien expresa que: *“Es indudable que uno de los presupuestos básicos según el cual se desarrolló el Derecho del Trabajo histórico: un empleo de jornada completa, con un solo empleador, para toda la vida, se convierte en un objetivo de no fácil concreción en gran parte de las relaciones de trabajo”*<sup>18</sup>. Por ello, por este cambio radical operado en la empresa y en la persona del empleador, es que se hace necesario brindar al trabajador la mayor protección y seguridad jurídica posible en pos de proteger sus derechos y sus créditos, que no está demás decirlo, poseen carácter alimentario para él.

---

<sup>17</sup> Rodríguez Mancini, *Los alcances...*, ob. cit., pág. 159.

<sup>18</sup> Vázquez Vialard, Antonio, *El impacto...*, ob. cit., pág. 23.

### III.- EL ARTICULO 30 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.

#### ANTECEDENTES Y EVOLUCION NORMATIVA

Corresponde ahora realizar un análisis de los antecedentes y de la evolución normativa del artículo en cuestión. Para ello procederé, como primera medida, a referirme a los antecedentes normativos (valga la redundancia) del precepto legal, para luego examinar al artículo desde su redacción primigenia hasta la actual, recorriendo todas las modificaciones que sufre a lo largo del tiempo.

#### III.1.- Antecedentes normativos

Julio Armando Grisolia expresa que *"hasta hace no muchos años la legislación del trabajo no contemplaba la figura de la intermediación dejando excluida la posibilidad de que ...interviniera en el contrato de trabajo o en las consecuencias derivadas de éste, otro sujeto<sup>19</sup>".* Es correcto el análisis formulado por este autor, ya que la primera disposición general en materia de subcontratación estuvo representada por el art. 32 de la Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) en

---

<sup>19</sup> Grisolia, Julio A., *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, T.2, Abeledo Perrot, Bs. As., 2013, pág. 869.

su redacción correspondiente al año 1.974, o lo que es lo mismo en su redacción original. Sin perjuicio de ello, existieron antecedentes de aplicación a distintas materias que regulaban la intermediación.

Así, como primer antecedente se puede mencionar a la Ley de Accidentes de Trabajo, identificada como Ley 9.688, publicada en el boletín oficial del día 21 de octubre de 1.915, la cual en su artículo 6° establecía: *“La responsabilidad del patrón subsiste aunque el obrero trabaje bajo la dirección de intermediarios o contratistas de que aquél se valga para la explotación de su industria...”* Como se puede observar, por intermedio de esta norma el legislador responsabilizaba al empleador por los accidentes de los obreros del contratista.

En idéntico sentido se expresaban la Ley de Trabajo a Domicilio, identificada con el número 10.505, que fuere publicada en el Boletín Oficial del 28 de octubre de 1.918, la cual equiparaba al intermediario con el patrón; como así también la Ley 11.278 de Pago de Salarios, publicada el 14 de agosto de 1.925, que

facultaba al obrero para dirigirse contra el contratante principal en pos de perseguir el cobro de sus haberes<sup>20</sup>.

Finalmente, se destaca como antecedente el art. 32 de la Ley 16.881, que fuere la primera Ley de Contrato de Trabajo, la cual constaba de 62 artículos de los cuales 58 fueron vetados, entre ellos el citado. Este artículo planteaba una amplia solidaridad de los principales con los contratistas o subcontratistas, siempre y cuando se los demandara conjuntamente<sup>21</sup>. La norma vetada rezaba que:

*“Todo empleador que desarrolle su actividad, total o parcialmente, por intermedio de contratistas o subcontratistas, responderá por todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, con relación a sus trabajadores que fueren contratados por los contratistas o subcontratistas. El trabajador deberá demandar conjuntamente a ambos. La responsabilidad del empleador principal se hará efectiva ante la sola falta de depósito judicial, por parte del contratista o subcontratista, de la suma a que ha sido condenado”.*

III.2.- El art. 32 de la Ley 20.744 en su redacción original

---

<sup>20</sup> Tosca, Diego M., *La descentralización productiva...*, ob. cit., pág. 463.

<sup>21</sup> Cornaglia, *Tras la bruma de la tercerización, la responsabilidad de la empresa. La jurisprudencia de la C.S.J.N. en materia de solidaridad laboral*, DT Año LXX, Número 7, julio 2010, pág. 1701 y ssgts., en nota 9, Grisolí, ob. cit., pág. 870.

El art. 32 de la Ley de Contrato de Trabajo en su redacción original rezaba lo siguiente:

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

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

De la lectura del artículo se observa que el mismo abarcaba dos situaciones: 1) la contratación o subcontratación de obras o trabajos o la cesión total o parcial del establecimiento o explotación habilitado a nombre del principal para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a la actividad principal o accesoria (1er párrafo); 2) la contratación o subcontratación por cualquier acto de obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y

*específica propia* del establecimiento, la cual debe desarrollarse dentro de su ámbito (2do párrafo).

El primer supuesto imponía a quien recurriera a alguna de las formas de contratación establecidas la obligación de exigir a los contratistas, subcontratistas o cesionarios *el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de la seguridad social*, haciendo al principal solidariamente responsable por las obligaciones contraídas por éstos con los trabajadores y la seguridad social<sup>22</sup>.

En el segundo supuesto la norma consideraba que la relación laboral del trabajador contratado por el contratista o subcontratista estaba *constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva*.<sup>23</sup>

La norma en su redacción original brindaba una amplia protección al trabajador, sobre todo por la regla de solidaridad impuesta en el primer párrafo, ya

---

<sup>22</sup> Ackerman, Mario E., *Antes y después de Rodríguez (Breve memoria de un paradigmático vaciamiento y mutación de la tutela normativa)*, Revista de Derecho Laboral, 2001-1, Rubinzal – Culzoni, Sta. Fe, 2001, pág. 193.

<sup>23</sup> Ackerman, Mario, *Antes y después...*, ob. cit., pág. 192.

que por intermedio de ella se acotaba el margen para la realización de maniobras fraudulentas que se pudieran llevar a cabo en la contratación de actividades accesorias o complementarias. Coincido plenamente con lo expresado por el maestro Ackerman al decir que por intermedio de esta regla de solidaridad se liberaba *"al trabajador de la siempre dificultosa carga de probar la eventual maniobra fraudulenta"*<sup>24</sup>, como así también de que *"se superaba el propósito antifraudulento al responsabilizar -solidariamente- al empresario no empleador pero beneficiario indirecto de la prestación laboral"*<sup>25</sup>.

Asimismo la regla que determina que *la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación, está constituida con el principal*, una suerte de equiparación del carácter de empleador del principal para con ese personal, es a lo que se refería el Senador Afrio Pennisi cuando expresaba que el objetivo de la norma era evitar la interposición de hombres de paja, es decir de falsos empleadores<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> Ackerman, Mario, *Antes y después...*, ob. cit., pág. 193.

<sup>25</sup> Ackerman, Mario, *Antes y después...*, ob. cit., pág. 193.

<sup>26</sup> Cit. en CSJN, 15-4-93, *"Rodríguez. Juan R. c/Compañía Embotelladora Argentina SA y otro"*, Fallos: 316:713.

Esta redacción del artículo, que brindaba una amplia protección a los trabajadores y obligaba a los empresarios a seleccionar minuciosa y detalladamente con quien celebrar este tipo de contrataciones, dada la responsabilidad solidaria que se les imponía, fue modificada sustancialmente a los dos años de su vigencia por intermedio de la Ley 21.297; tema que será analizado en detalle en el punto precedente.

### III.3.- La reforma operada por la Ley 21.297:

La Ley 21.297 reforma sustancialmente al art. 32 de la Ley 20.744 en su redacción original. Como punto de partida es de destacar que a través del decreto 390/76 se modifica la numeración del artículo el cual pasa a ser identificado con el número 30, el cual mantiene en la actualidad.

Además, el artículo es modificado tanto en su presupuesto de hecho como en sus consecuencias jurídicas. Así, las únicas situaciones que pasan a ser contempladas a partir de la reforma son la *cesion parcial o total del establecimiento o explotación y la contratación o subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica*

*propia del establecimiento* <sup>27</sup> . Con relación a las consecuencias jurídicas se establece que únicamente se aplicará la solidaridad del empresario principal respecto de las *obligaciones contraídas con los trabajadores y la seguridad social*, manteniéndose la obligación del principal de *exigir a cesionarios, contratistas o subcontratistas, el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social*.

De esta manera se elimina la posibilidad de considerar que la relación laboral de los trabajadores de los cesionarios, contratistas o subcontratistas está constituida también con el empresario principal, como se determinaba en la norma original. Asimismo, es de destacar que a partir de ese momento la responsabilidad solidaria del principal solamente nace cuando se produzcan cesiones o contrataciones de trabajos o servicios *correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento*, al haberse visto modificado el segundo párrafo del artículo. De la misma manera se elimina con la reforma legal la responsabilidad objetiva que se imponía en el segundo párrafo de la norma

---

<sup>27</sup> Candal, Pablo, *Ley de Contrato de Trabajo - comentada y concordada*, Dir. Ojeda, Raúl H., T.1, 2da ed., Rubinzal - Culzoni, Sta. Fe, 2011, pág. 322.

primigenia, a través de la supresión de la fórmula "en todos los casos".

En definitiva mediante la modificación introducida por la Ley 21.297 no solo se limitó el ámbito de aplicación de la norma sino que también se cercenaron las consecuencias jurídicas derivadas de la misma.

III.4.- La reforma introducida por la Ley 25.013. El artículo en su redacción actual:

La Ley 25.013, que fuere sancionada el 2 de septiembre de 1.998 y publicada en el Boletín Oficial del 29 de septiembre de ese mismo año, establecía en su artículo 17 lo siguiente:

*"Sustitúyase 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 subcontratistas 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 cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.*

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

A partir de la modificación mencionada el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo quedaría constituido con la redacción que se encuentra actualmente en vigencia. Al texto que la Ley 25.013 le agregare solamente restaría adosarle el primer párrafo del artículo, el cual no fuere modificado por la misma, y que reza lo siguiente:

*"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".*

Siguiendo a Ackerman<sup>28</sup> es dable afirmar que esta nueva reforma limita aún más el supuesto que hace

---

<sup>28</sup>*"En efecto, la sustitución del segundo párrafo del artículo 30 de la LCT, en virtud de lo establecido por el artículo 17 de la ley 25.013, parece limitar nuevamente el*

nacer la responsabilidad solidaria del principal. Ello así, ya que la norma establece ahora una serie de obligaciones y requisitos que éste deberá cumplir de forma directa, sin poder delegar dicha actividad en ningún tercero. Estas obligaciones y requisitos se resumen básicamente en solicitar al cesionario, contratista o subcontratista la exhibición de la documentación que acredite el adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales y cargas de la seguridad social, con relación a los trabajadores que se ocupen para prestar trabajos o servicios para el principal; y en caso de incumplimiento de los terceros deberá ser éste quien se haga cargo de las mismas, con su correspondiente derecho de repetir esas erogaciones. Solamente el incumplimiento del principal en relación a las obligaciones que escuetamente se mencionaren anteriormente hará nacer en él la responsabilidad solidaria junto con sus cesionarios, contratistas o subcontratistas frente al trabajador, quien podrá interponer su reclamo ante su empleador directo y ante el beneficiario de su fuerza de trabajo, siempre y cuando se den los supuestos de hecho mencionados.

---

*supuesto que hace nacer la responsabilidad solidaria del principal, que quedaría subordinada a su incumplimiento del deber de exigir a los cesionarios, contratistas o subcontratistas una serie de informaciones relacionadas con sus obligaciones formales y sustanciales frente a los trabajadores y al sistema de la seguridad social”, Ackerman, Mario E., Antes y después..., ob. cit., pág. 194.*

Es así como la regla de solidaridad prevista en el art. 30 de la LCT pareciera que ya no tiene el espíritu de un instrumento antifraude, sino que más bien consagra una sanción contra el empresario principal que omite ejercer el control que la norma determina, velando por el cumplimiento de las obligaciones formales en cabeza de sus cesionarios, contratistas o subcontratistas. Este cumplimiento requerido que pareciera tener más como beneficiarios inmediatos a los entes a quienes se les ha encomendado la gestión de los beneficios de la seguridad social<sup>29</sup>, que al trabajador mismo.

---

<sup>29</sup> Ackerman, Mario E., *Antes y después...*, ob. cit., pág. 195.

#### **IV.- EL ARTÍCULO 30 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. SU ANÁLISIS**

En este punto analizaré el artículo 30 de la LCT, dividiendo esta exposición de la siguiente manera: en un principio se expondrán los supuestos de hechos que la norma abarca, cuales son la *"cesión de establecimiento o explotación habilitada a nombre del cedente"* y la *"contratación o subcontratación de trabajos o servicios"*. Seguido a ello se analizarán las obligaciones que el precepto legal impone al principal y las consecuencias que acarrea el incumplimiento de las mismas, comprendiendo este punto el análisis de la responsabilidad solidaria de la que hace uso el artículo. También realizaré un breve análisis de la aplicación de la norma en el régimen de la construcción y de la aplicación de la norma al estado contratante.

##### **IV.1.- Los supuestos de hecho contemplados por el art. 30 LCT:**

El artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo prevé en su primer párrafo dos supuestos perfectamente diferenciados el uno del otro, que se aplican a:

- *Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre.*
- *Quienes contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito.*

#### IV.1.1.- Cesión de establecimiento o explotación:

El primer supuesto determinado por el art. 30 de la LCT establece dos condiciones para su configuración: A) que se ceda en forma total o parcial un establecimiento o explotación, y B) que ese establecimiento o explotación cedidos estén habilitados a nombre del cedente.

La cesión, ya sea total o parcial, importa para el cedente la posibilidad de que otro sujeto ejerza los derechos que el primero posee sobre un establecimiento o explotación cuya habilitación conserva. En efecto, estos supuestos generalmente operan como contrataciones donde se involucran todos o algunos

aspectos de la actividad propia de la empresa contratante o cedente. Para llegar a comprender cabalmente el supuesto en desarrollo necesitamos determinar cual es su elemento distintivo, el elemento que lo diferencia de otros supuestos de cesión establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo, más precisamente diferenciarlo de los supuestos reglados por los arts. 225 a 229, previstos en el Título XI del plexo legal mencionado.

#### IV.1.1.A) Primera condición. Cesión:

Así, la condición de que se trate de la cesión total o parcial de un establecimiento o explotación no reviste mayores dificultades de análisis. A fin de aclarar conceptos, sería óptimo en este punto delimitar que se entiende por empresa, establecimiento y explotación, aunque sea brevemente, ya que los mismos no poseen el carácter de sinónimos.

La Ley Contrato de Trabajo en su art. 5° define a la empresa como *“la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”*. A establecimiento lo encontramos definido en el art. 6° de la LCT en los términos siguientes: *“Se*

*entiende por establecimiento la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones".* Así vemos que una empresa, por ejemplo, puede poseer un solo establecimiento y en este caso los dos conceptos se confunden, pero también puede suceder que una empresa esté dividida en distintos establecimientos y esos establecimientos puedan hasta situarse en lugares geográficos diferentes, siendo una sola empresa al fin. La Ley de Contrato de Trabajo no define explotación; Carlos Etala en este sentido manifiesta que: *"la explotación se vincula con la rama de la actividad económica que constituye el objeto de los negocios de la empresa"*<sup>30</sup>. La explotación es el negocio continuado, la sucesión de actos mediante los cuales una misma empresa ejerce su actividad. Etala, aclarando conceptos expresa que *"una empresa puede tener un objeto complejo y por medio de una misma razón social tener establecimientos distintos que se dediquen a explotaciones diversas"*<sup>31</sup>.

Ya teniendo claros esos conceptos podemos comenzar a analizar el supuesto normativo en cuestión. El artículo expresa que se aplicará cuando exista una cesión total o parcial del establecimiento o explotación. La

---

<sup>30</sup> Etala, Carlos A., *Contrato de Trabajo*, T.1, 6 ed., Ed. Astrea, Bs. As., 2008, pág. 41.

<sup>31</sup> Etala, ob. cit., pág. 41.

cesión puede clasificarse en leve o intensa, según si el cedente conserva un interés en el resultado de la explotación llevada a cabo por el cesionario o no. Nada dice la norma sobre ello, como así tampoco sobre que porcentajes de cesión son los mínimos necesarios para tenerla por constituida, con lo cual ante el silencio del precepto legal bastaría con que se ceda una parte del establecimiento o explotación, por más pequeña que sea, o que el cedente conserve interés o no, para que el supuesto quede incurso en el art. 30 LCT.

Tampoco resulta relevante que la cesión, ya sea total o parcial, sea concertada por un tiempo determinado o de forma permanente (supuesto este que resultaría improbable ya que no se explicaría que interés material puede tener el cedente en conservar la titularidad o habilitación de un establecimiento o explotación que transfirió de forma permanente). Al igual que en lo expresado ut-supra, la norma nada dice sobre la duración de la cesión concertada, con lo cual bastaría que la misma se concrete por el tiempo que las partes estipulen para tener por cumplida la condición.

#### IV.1.1.B) Segunda condición. Habilitación:

Finalmente nos encontramos con la condición que reza que el establecimiento o explotación cedido debe estar "*habilitado*" a nombre del cedente; por ende el transmitente debe conservar la titularidad y habilitación del establecimiento o explotación cedidos durante el tiempo que dure la cesión. Y es en este punto, en esta condición, donde encontramos el elemento que marca la diferencia con los demás supuestos de cesión regulados por la Ley de Contrato de Trabajo.

La habilitación hace a un aspecto formal e integrativo del establecimiento, ya que la norma alude a esto de forma específica, a que se aplicará cuando se ceda de forma total o parcial un establecimiento o explotación habilitado a nombre del cedente o titular originario<sup>32</sup>. La habilitación a que alude la norma es el reconocimiento formal de la autoridad competente de que una persona es responsable de determinado establecimiento o explotación, constituyendo esa habilitación un carácter necesario para el desarrollo de la actividad, la cual deberá abarcar a toda la explotación o a parte principal

---

<sup>32</sup> García Vior, Andrea E., *Cesión del establecimiento sin transferencia de titularidad*, en Tratado Jurisprudencial y Doctrinario. Derecho del Trabajo. Relaciones Individuales, Dir. Pirolo, Miguel A., T.2, V. 2, 1era ed., Ed. La Ley, Bs. As., 2.011, pág. 1007.

de la misma<sup>33</sup>. En consecuencia se puede afirmar que el art. 30 de la LCT se aplica únicamente en los casos de cesiones totales o parciales en las cuales no se opera un cambio de titularidad entre los contratantes.

Los art. 225 y ssgts. de la Ley de Contrato de Trabajo sí reglan supuestos donde se opera un cambio de titularidad entre cedente y cesionario. Así el art. 225 LCT expresa que:

*“En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven”.*

Existe efectivamente una transmisión de titularidad, prueba de ello es que la única manera de responsabilizar al transmitente por las obligaciones

---

<sup>33</sup> La habilitación -autorización o permiso- permite identificar a la empresa y a su titular frente a la autoridad administrativa y a los terceros y, a su vez, delimita la órbita de responsabilidad delegada por el organismo o sujeto de derecho privado que concede el permiso o autorización respecto de alguna actividad vinculada con los bienes o servicios que produce o administra. No se ciñe exclusivamente a la habilitación municipal de un local comercial, puede derivarse también de un permiso de explotación o de la obtención de una autorización para desarrollar algunas actividades, utilizar ciertos espacios o prestar determinados servicios (utilización del espacio aéreo, la explotación o utilización de trayectos o trazas viales, férreas, fluviales, aéreas, etc., licencias para explotar vehículos para el transporte de pasajeros -taxis, remises-, habilitaciones administrativas para desarrollar actividades específicas -vgr. Aduaneras-, etc.), García Vior, Andrea E., ob. cit., pág. 1008.

laborales surgidas con posterioridad a la cesión es mediante la acreditación de fraude en la transferencia. No importará que la cesión, al igual que lo expresado con relación al art. 30, sea total o parcial, que sea transitoria o definitiva, lo que importará es que se transmita la titularidad y habilitación al cesionario, condición que diferencia a éste supuesto del supuesto en análisis.

Coincido con la idea expuesta por Andrea García Vior quien manifiesta que el hecho de conservar el cedente un interés jurídico o económico en la explotación cedida es lo que determina la solidaridad prevista en la norma, justificando por ende que cedente y cesionario sean responsables ante el trabajador ocupado en la actividad cedida.<sup>34</sup>

Una aclaración sobre este supuesto que me permito realizar es que de la lectura del artículo, cuya redacción deja mucho que desear, puede surgir la equivocación en el lector de que la cesión total o parcial del establecimiento o explotación habilitado a nombre del cedente deba recaer exclusivamente sobre *trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento*. Ello

---

<sup>34</sup> García Vior, Andrea E., ob. cit., pág. 1008.

sería confundir los requisitos establecidos en el artículo para dos supuestos distintos e independientes el uno del otro. No hace falta a los fines de la aplicación práctica del artículo analizar si lo que se cede corresponde o no a las características mencionadas, eso corresponde y se aplica únicamente al supuesto de contratación o subcontratación. En el supuesto de marras lo importante es la cesión del establecimiento o explotación habilitado a nombre del cedente, por ende quien puede ceder una actividad necesariamente debió haberla asumido, haberla ejercido, o por lo menos ser el titular o poseer los permisos, autorizaciones, etc. que habilitan su ejercicio, ya que nadie puede ceder algo que no tiene.

La jurisprudencia también se a explyado con relación a este supuesto de cesión de establecimiento o explotación, por lo cual citaré algunos fallos sobre el tema que pueden servir también, porque no, para aclarar los conceptos expuestos.

*"...el hecho de que el sindicato y la obra social ocupasen espacios físicos dentro del edificio donde funcionaba el sanatorio... y que hayan cedido a una empresa prestadora de salud parte de su establecimiento para la explotación de un sanatorio destinado*

principalmente a la atención de pacientes del PAMI y de la propia obra social, configura el primer supuesto de responsabilidad solidaria contemplado por el art. 30 LCT, es decir cesión total o parcial a otros del establecimiento habilitado a su nombre”<sup>35</sup>.

“...el local donde se asentaba el patio de comidas se encuentra habilitado a nombre de Supermercados Norte S.A., bajo el rubro supermercado total, por lo que es evidente que la situación descripta encuadra adecuadamente con el supuesto contemplado por el art. 30 de la LCT... la situación difiere de la analizada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Rodríguez c/ Cía. Embotelladora” porque en ese caso no existía coincidencia entre el objeto de una y la actividad desplegada en el establecimiento de la otra; mientras que, en la presente causa, la empleadora cedió la explotación del patio de comidas –la cual venía llevando a cabo– ubicado en un establecimiento que estaba habilitado a su nombre.”<sup>36</sup>

“...al menos en el período cuestionado dos sujetos distintos han asumido la titularidad de la

---

<sup>35</sup> CNTrab., Sala III, sentencia 87.852 del 17/03/06, “Aldrey, Marcos Hernán c/ Milenium Salud S.A. y otros s/ despido”.

<sup>36</sup> CNTrab., Sala II, sentencia 95733 del 07/05/08, “Neto Patricia María c/ Supermercados Norte S.A. y otros s/ despido”.

*relación y ello sobre la base de la ficción legal mediante la cual se ha cubierto la cesión parcial de la explotación que Autocompensación S.A. efectuara a favor de Sisa, operándose en tal oportunidad no solo el traslado del personal afectado, sino también el del programa operativo, todo lo cual lleva a tener por suficientemente probada la cesión parcial de la explotación antes aludida”.*<sup>37</sup>

*“En nuestro caso, considero que hubo cesión parcial del establecimiento, por parte de la empresa codemandada, donde la firma demandada, a través de sus trabajadores desempeñaba sus funciones. No estamos frente a una simple tercerización, sino a una parte de la explotación de la mina que es un requisito sine qua non para que pueda funcionar en esa actividad, ya que caso contrario no podría contar con recursos humanos por la particularidad de su ubicación y porque no hay cómo satisfacer las necesidades alimenticias ni de alojamiento de sus trabajadores a varios kilómetros de distancia. Es sabido que esta cesión puede ser leve o intensa, pero nadie discutirá luego de las probanzas arrimadas en autos, que la parte donde se desarrollaban las tareas de cocina, comedor, aseo, etc., habían sido cedidas,*

---

<sup>37</sup> CNTrab., Sala II, sentencia 89.902 del 12/11/01, “Ribero, Pedro c/ Autocompensación S.A. y otro s/ despido”.

*entendido el vocablo establecimiento como unidad técnica o de ejecución. Como se notará, de ninguna manera estoy hablando de ilicitud en las actividades, ya que de ser así hubiéramos recurrido por ejemplo al Art. 29 LCT. En el caso de autos, corresponde la aplicación del Art. 30 LCT, normativa jurídicamente diferente a la anterior. De no haber sido la demandada, quien brindaba el servicio de comedor, pudo ser otra, pero de no haber existido una tercera prestataria, a no dudarlo que la propia Minera -codemandada-, debió realizar directamente tal actividad con empleados propios...”<sup>38</sup>.*

VI.1.2.- Contratación o subcontratación de trabajos o servicios:

El segundo supuesto determinado por el art. 30 de la LCT establece que la norma se aplicará a quienes “contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito”.

---

<sup>38</sup> Cámara del Trabajo, Sala 1, Poder Judicial Tucumán, sentencia núm. 72, 29/06/2012.

De la lectura del mismo surge que para ser aplicable la norma deben darse dos condiciones: A) que se trate de una contratación o subcontratación, cualquiera sea el acto que le de origen; B) que esa contratación o subcontratación englobe trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, no importando que se desarrollen dentro o fuera del ámbito de este último.

IV.1.2.A) Primera condición. Contratación o subcontratación:

El empresario para alcanzar la consecución de los fines de su empresa puede utilizar a sus propios empleados para lograrlo, a quienes contrata directamente, o puede optar por delegar parte de su actividad en otra u otras empresas, a las cuales contrata para que estas, con sus propios medios y recursos, lo asistan a realizar los fines y objetivos mencionados. Esta delegación encuentra justificación en razones de especialización, complejidad, estrategia o simple conveniencia empresarial<sup>39</sup>, cuestiones que representan una estrategia lícita para el desarrollo productivo y hacen

---

<sup>39</sup> De Diego, Julián A., *Manual de Derecho del Trabajo*, 5 ed., LexisNexis – Abeledo-Perrot, Bs. As., 2002, pág. 109, ob. cit. en nota 31, *Tratado de Derecho del Trabajo*, T. 2, dir. Ackerman, Mario E., 1° ed., Rubinzal Culzoni, Sta. Fe, 2005, pág. 191.

al derecho que asiste al empresario de conducir su empresa como considere correcto. No debemos relacionar este tipo de contrataciones con situaciones fraudulentas, aunque en la práctica se den en no pocas ocasiones.

Esta situación a dado lugar a la aparición de las llamadas empresas contratistas, que son las que contrata una empresa principal, sea para desarrollar su actividad en el establecimiento de esta o para ejecutar fuera de ella, dentro de la misma actividad, algún servicio o trabajo.<sup>40</sup>

Como vemos el concepto de contratación a que alude la norma no reviste mayores inconvenientes interpretativos, máxime si tenemos en cuenta que el precepto legal establece que se aplicará sin importar *el acto que le dé origen*. Esto significa que la contratación o subcontratación referida por el artículo no se ciñe a los supuestos de locación de obra o servicios (por nombrar los más comunes en su aplicación), sino que abarca una pluralidad de negocios jurídicos, correspondiendo al interprete de la norma, a la luz de un caso determinado, expresar si el negocio jurídico celebrado entre dos empresarios reviste el carácter que se refiere el art. 30 de la LCT.

---

<sup>40</sup> Ackerman, Tratato, T. 2, Ob. cit., pág. 191.

El vocablo subcontratación es el que resulta más complejo conceptualizar, ya que no es pacífica la delimitación de su significado. Este tema fue materia de discusión en la 85° Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en 1.997, como así también en la 86° Conferencia celebrada en la misma ciudad al año siguiente, con el fin de dictar un convenio y una recomendación en relación al trabajo en régimen de subcontratación, sin haber arribado a acuerdo alguno los miembros participantes.

En torno al concepto de subcontratación existen dos posturas antagónicas en cuanto a su alcance. Por una parte existe una postura restringida que exige la existencia de un contrato principal y uno secundario o derivado, por ende debe existir identidad de naturaleza jurídica y de objeto entre los mismos, dando como resultado una relación tripartita entre comitente, contratista y subcontratista. La tesis amplia, en cambio, asimila la subcontratación con la descentralización productiva, por lo cual formarían parte de esta postura todos los supuestos en los cuales una empresa externaliza su actividad o parte de ella en terceros. La Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 30 elimina todo tipo de discusión en torno a este punto, ya que expresamente determina que el mismo se aplicará en los supuestos de

contratación o subcontratación, restándole importancia a este debate a los efectos prácticos de aplicación de la norma.

La doctrina establece que existen dos tipos de contratación, la vertical y la horizontal. En la vertical el principal realiza la totalidad de las etapas que llevan a la consecución del fin de su empresa, delegando en terceros actividades que, secundarias o principales, *no hacen* a su proceso productivo. En el tipo horizontal el principal realiza parte del proceso productivo, delegando en terceros ciertas fases o etapas que sí hacen a la finalización del mismo. Como se verá más adelante hay corrientes doctrinarias que resumen al supuesto normado por el art. 30 LCT en la contratación horizontal, manifestando que los supuestos de contratación vertical no estarían alcanzados por la norma, postura que no comparto en lo absoluto, ya que el análisis a efectuar para determinar la aplicación o no del artículo debe ir mucho más allá que individualizar que tipo de contratación de que se trata.

IV.1.2.B) Segunda condición. Actividad normal y específica propia:

Esta condición es la que mayores controversias despertó y despierta para su determinación tanto en doctrina como la jurisprudencia. Así, la norma establece que debe tratarse de *"trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito"*. La referida controversia se circunscribe al interrogante de establecer qué debe entenderse por *actividad normal y específica propia* del establecimiento.

Que se trate de contratación de trabajos o servicios es algo obvio y no merece un mayor análisis, como tampoco el hecho de que la actividad que se contrate se realice dentro o fuera del ámbito de un establecimiento determinado, ya que muchas veces la explotación de una empresa no se efectúa solamente puertas adentro de su establecimiento sino que también se ejecuta afuera de él, piénsese por ejemplo en una empresa que brinde distribución de energía o proveedores de señales de televisión, etc., donde necesariamente deben efectuarse tareas fuera del establecimiento para alcanzar la consecución de los fines empresarios.

La doctrina no pudo pacíficamente arribar a un concepto que delimite las aristas y el contenido de la sentencia *"actividad normal y específica propia del*

*establecimiento*". Así, surgieron dos posiciones doctrinarias, una amplia y otra restringida, antagónicas entre sí, que tratan de determinar el alcance de la condición analizada.

La posición amplia de interpretación, a la cual adhiero, propone que el artículo comprende no solo a la actividad principal de la empresa, sino también a las secundarias o accesorias. *"Por actividad normal y específica propia del establecimiento no debe entenderse sólo a la actividad principal –en el sentido de que lo principal se suele oponer a lo accesorio–; la expresión comprende también a las actividades que pudieran ser calificadas de secundarias o de accesorias, con tal que estén integradas permanentemente al establecimiento<sup>41</sup>".*

Para considerar a una actividad como normal y específica, lo primero que debemos analizar es como el empresario delineó su esquema de trabajo, el proyecto que le permitirá conseguir sus fines económicos. Así, es preciso aclarar que se deben incluir en este concepto solamente a los trabajos o servicios principales o accesorios que se encuentren integrados al

---

<sup>41</sup> López, Justo, en López, Centeno y Fernández Madrid, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, Contabilidad Moderna, Bs. As. 1978, T.1, pág. 258/259, en *Tratado de Derecho del Trabajo*, T.2, Dir. Ackerman, Mario E., Rubinzal Culzoni, Sta. Fe, 2005, pág. 192.

establecimiento y que sean prestados de forma permanente por los trabajadores, excluyendo del alcance de la norma a los trabajos o servicios accidentales o excepcionales.

Aplicando los preceptos expuestos se brindaría protección a actividades como maestranza, gastronomía, seguridad y vigilancia, transporte, solo por nombrar algunas, que en la gran mayoría de los casos se encuentran integradas a los establecimientos y son prestadas de forma permanente por los trabajadores. Hoy en día, y teniendo en cuenta la realidad social en que vivimos, resulta impensado encontrar actividades económicas que no hagan uso de la protección brindada por empresas de seguridad o vigilancia; lo mismo sucede con las tareas de maestranza que la gran mayoría de los supuestos son tercerizadas, resultando realmente imposible imaginar una empresa que ejecute su actividad económica sin cuidar las normas de higiene y limpieza básicas. Fernández Madrid, citando a Confalonieri, menciona un listado de indicios de carácter general, los cuales deben ser valorados frente a cada caso concreto para determinar si se está delante de un supuesto de actividad normal y específica propia del establecimiento o no.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> 1) En orden a la naturaleza de la contratación (y en consecuencia los trabajos o servicios prestados en virtud de ella) si es permanente o temporal; 2) tomando

La jurisprudencia también se ha explayado en este sentido, por lo cual procedo a mencionar algunos fallos al respecto:

*“La actividad normal y específica del establecimiento comprende no solo la principal sino también las secundarias de aquella, con tal que se encuentren integradas habitual y permanentemente al establecimiento y con las cuales se persiga el logro de los fines empresariales, máxime si se desarrolla dentro de su ámbito”<sup>43</sup>*

*“Las tareas de limpieza resultan propias e inescindibles para cualquier establecimiento por lo que si se contrata a una empresa de limpieza para que las realice, ambas son solidariamente responsables en los términos del art. 30 de la LCT”<sup>44</sup>.*

*“Si bien la principal actividad de la empresa Trenes de Buenos Aires S.A. consiste en el transporte de personas y cosas por vía ferroviaria, para ser llevada a cabo se torna necesaria la venta de boletos y el consiguiente control para evitar la evasión del pago correspondiente. Por ello, las tareas desempeñadas por el personal de vigilancia que efectúa el control de pasajes y seguridad fuera de los trenes, en los accesos a las estaciones, constituye una actividad sin la cual la empresa no podría funcionar eficazmente. Sobre esa base, Trenes de Buenos Aires S.A. es responsable solidariamente por las obligaciones emergentes del contrato de trabajo*

---

en cuenta el lugar donde se cumplen los trabajos o servicios, deberá diferenciarse los prestados dentro de la empresa delegante, o fuera de ella; 3) si los servicios o trabajos objeto de la contratación fueron llevados a cabo anteriormente de forma directa por la empresa delegante; 4) el objeto social de la empresa principal; 5) línea de tendencia en cuanto a la forma de operar de las empresas de la competencia; 6) la existencia de una contratación ligada a una escisión o finalización societarias, Confalonieri (H), Juan A., *Descentralización Productiva*, DT (diciembre) 2005, en Fernández Madrid, Juan C., *Ley de Contrato de Trabajo – comentada y anotada*, T 1, 2° ed., La Ley, Bs. As. 2012, pág. 529.

<sup>43</sup> SCBA, 8/9/92, DT, 1993-B-1118; íd., 19/10/99, DT, 2000-A-1269, en Etala, Carlos A., ob. cit. pág. 159.

<sup>44</sup> CNTrab., Sala VI, 8/11/95, DT, 1996-A-1221, en Etala, Carlos A., ob. cit., pág. 159.

*de los dependientes de las empresas que prestan tal servicio de vigilancia”<sup>45</sup>.*

*“El comedor de un club, destinado a los socios, es una actividad comprendida en el art. 30 de la LCT, pues se trata de un servicio más que se presta a los miembros de la institución”<sup>46</sup>.*

La posición estricta entiende que solamente deben incluirse dentro del supuesto en análisis aquellos trabajos o servicios 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<sup>47</sup>.

Los adherentes a esta postura expresan que para determinar si un trabajo o servicio contratado recae dentro del supuesto de actividad normal y específica propia, es necesario encuadrar la actividad de la empresa principal. Para ello será necesario analizar la finalidad u objetivo del emprendimiento, examinar el contrato social, los estatutos, etc. A partir de ese análisis solo las actividades que hacen a la actividad propia o concreta del establecimiento serán alcanzadas por la

---

<sup>45</sup> CNTrab., Sala VII, 30/08/00, DT, 2001-A-825, en Etala, Carlos A., ob. cit., pág. 161.

<sup>46</sup> CNTrab., Sala VI, 29/09/99, DT, 2000-A-87, en Etala, Carlos A., ob. cit., pág. 163.

<sup>47</sup> Ackerman, Mario E., ob. cit., pág. 194.

norma, desechándose las secundarias o accesorias, por más que estas revistan el carácter de ordinarias y permanentes.

Se hace necesario para la posición estricta, a los fines de determinar si una actividad recae en la condición de normal y específica propia del establecimiento, analizarla a tenor de lo expresado por el art. 6° de la LCT. Así lo entiende Rodríguez Mancini, quien manifiesta que la sentencia "*propia del establecimiento*" debe ser tomada con el significado legal que la norma citada le asigna a establecimiento, o sea "*unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones*"<sup>48</sup>. Con lo cual se deberá confrontar esa actividad con la llevada a cabo la empresa contratada o subcontratada, para así determinar la procedencia o no de la solidaridad establecida en el art. 30 de la LCT.

Contrariamente con lo que se expresara al analizar la teoría amplia de aplicación del supuesto, al optar por aplicar esta postura restrictiva se dejan excluidas de la protección brindada por el art. 30 de la LCT a numerosas actividades, las cuales revisten el

---

<sup>48</sup> Rodríguez Mancini, Jorge, *El contrato de franquicia comercial y las obligaciones laborales*, en L. L., 1992-D-963/077, Sec. Doct., en Ackerman, Mario E., Tratado, T. 2, ob. cit., pág. 195.

carácter de ser las más necesitadas de tutela legal por la poca infraestructura que necesitan y el riesgo de insolvencia de esos empresarios contratistas, situación siempre latente de acaecer, en definitiva, se desprotege a quien más lo necesita<sup>49</sup>.

La jurisprudencia, quien más difundiere esta teoría, especialmente en los Tribunales de la Capital Federal, se ha expresado al respecto con fallos como los siguientes:

*“La actividad normal y específica es la habitual y permanente del establecimiento, o sea la relacionada con la unidad técnica de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa; es la referida al proceso normal de fabricación, debiendo descartarse la actividad accidental, accesorio o concurrente. La actividad secundaria, aunque haga a la actividad permanente y habitual del establecimiento, no genera la responsabilidad solidaria consagrada por el art. 30, LCT”<sup>50</sup>.*

*“No corresponde aplicar la solidaridad consagrada en el art. 30, LCT, para la actividad secundaria o accesorio, aunque haga a la actividad permanente y habitual del establecimiento –del voto en disidencia de De la Fuente–”<sup>51</sup>.*

---

<sup>49</sup> Ramírez Martínez, Juan M., *La responsabilidad solidaria en el Derecho del Trabajo español*, en *Anuario del Derecho del Trabajo de la Universidad Austral*, 1 ed., Quórum, Bs. As., 2002, nota 10, pág. 115, en Ackerman, Mario E. Ob. cit., pág. 197.

<sup>50</sup> CNTrab., sala I, 23/03/2001, “Álvarez Demetrio v. American Green SA y otros”.

<sup>51</sup> CNTrab., sala VI, 15/09/2000, “Bogado Bustamante, José v. Servi Clean SA y otro”.

*“La condena al pago de una indemnización por despido, impuesta a la empresa de limpieza demandada, no puede hacerse extensiva al supermercado codemandado que contrata los servicios de aquella en virtud de la solidaridad del art. 30 de la LCT, pues la limpieza no es un servicio que complete o complemente la actividad normal y específica propia del supermercado”<sup>52</sup>.*

*“Sin perjuicio de la utilidad y seguridad que las tareas de vigilancia que desarrollan empresas contratadas a tal efecto pueden brindar a los clubes de fútbol, no se encuentran comprendidas en el objetivo de dichos establecimientos, por lo que no comprometen su responsabilidad solidaria”<sup>53</sup>.*

*“La concesión de servicios gastronómicos no integra la actividad normal y específica propia del establecimiento dedicado al negocio de apuestas a carreras de caballos, dado que, en caso de ser suprimida, no se alterarían los fines y propósitos de este último”<sup>54</sup>.*

#### IV.2.- Obligaciones impuestas por el art. 30 de la LCT:

El art. 30 de la LCT establece una serie de obligaciones que recaen sobre el contratante principal, las cuales deberá cumplir bajo apercibimiento de ser responsable solidariamente junto con sus cesionarios, contratistas o subcontratistas, ante los trabajadores de éstos, por las obligaciones laborales y de la seguridad social que surjan mientras dure este tipo de contratación o al momento de su extinción.

---

<sup>52</sup> CNTrab., Sala I, 28/10/02, DT, 2003-B-1387, en Etala, Carlos A., ob. cit., pág. 160”.

<sup>53</sup> CNTrab., Sala I, 21/03/03, TSS, 2003-827, en Etala, Carlos A., ob. cit., pág. 162.

<sup>54</sup> CNTrab., Sala I, 23/03/01, TSS, 2001-323, en Etala, Carlos A., ob. cit., pág. 163.

Así, el artículo en su primer párrafo dice textualmente que: *"deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social"*.

En el segundo párrafo la norma analizada establece que: *"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"*.

En el tercer párrafo el art. 30 LCT establece que: *"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"*.

IV.2.1.- Obligaciones determinadas en el primer párrafo del art. 30 LCT:

Como se transcribiera anteriormente, la última parte del primer párrafo del art. 30 LCT pone a cargo de los cedentes, contratantes o subcontratantes la obligación de exigir a sus cesionarios, contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de la seguridad social. Incluyo en esta enumeración al cedente, porque el artículo en este primer párrafo también lo abarca como obligado a exigir el adecuado cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social.

El primer párrafo del art. 30 LCT no especifica a que normas relativas al trabajo y la seguridad social se refiere, con lo cual debe entenderse que se trata de todas las normas en la materia que sean de aplicación durante el tiempo que dure la cesión, contratación o subcontratación. Si bien el artículo no determina en que debe consistir esa exigencia que tiene que realizar el principal a los cesionarios, contratistas o subcontratistas, coincido con la opinión del maestro Fernández Madrid quien expresa que *"el contratista no cumple solo requiriendo al subcontratista que cumpla aunque éste no lo haga, y que únicamente se ajusta a la*

*disposición legal cuando el contratista efectivamente cumpla..., y si no lo ha hecho asume la responsabilidad pertinente”* <sup>55</sup>. Por lo cual el principal no cumplirá con la obligación que la norma le impone simplemente requiriéndole o manifestándole a los terceros que cumplan con las normas detalladas, sino que en caso de incumplimiento de éstos, él mismo deberá tomar las medidas pertinentes al caso para dar acabado cumplimiento con los preceptos laborales y de la seguridad social.

Un aspecto a resaltar sobre este primer párrafo del art. 30 de la LCT es que antes de la reforma operada por el art. 17 de la Ley 25.013 los cedentes, contratantes o subcontratantes estaban igualmente obligados a exigir a sus cesionarios, contratistas o subcontratistas el cumplimiento de las normas relativas al trabajo y la seguridad social, pero eran “*en todos los casos*” responsables de las obligaciones contraídas por tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante la duración de tales contratos o al tiempo de su extinción. Coincido plenamente con Ricardo D. Hierrezuelo quien manifiesta que antes de la reforma se disponía de una verdadera responsabilidad objetiva, que surgía de la propia contratación inter empresarial <sup>56</sup>, habiendo mutado

---

<sup>55</sup> Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 533.

<sup>56</sup> Hierrezuelo, Ricardo D., en Ackerman, Mario E., Tratado, T. 2, ob. cit., pág. 205.

a subjetiva esa responsabilidad luego de la reforma mencionada, ya que para que se aplique la solidaridad el contratante principal debe incumplir con alguna de las obligaciones que la norma le determina como propias.

IV.2.2.- Obligaciones determinadas por el segundo párrafo del art. 30 LCT:

Corresponde ahora analizar lo establecido por el segundo párrafo del art. 30 de la LCT. En este el legislador enumera una serie de requisitos que el principal deberá cumplir, además, claro está, del requisito analizado ut-supra. Así, la norma establece que deberán exigir a sus contratistas el código único de identificación laboral (CUIL) de cada uno de los trabajadores que presten servicios; constancia de pago de las remuneraciones; copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social; una cuenta corriente bancaria y una cobertura por riesgos del trabajo.

Coincido con Fernández Madrid en su opinión de que la enunciación que hace este segundo

párrafo de la norma es meramente ejemplificadora<sup>57</sup>, ya que en su primer párrafo la norma determina la carga del principal de exigir a los terceros el adecuado cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social en general, abarcando ello tanto a los requisitos detallados anteriormente como al resto de la normativa mencionada. Un ejemplo de ello es el deber del principal de cumplir con las exigencias contenidas en el art. 4° de la resolución de AFIP 899/2000<sup>58</sup>, que implantó la clave de alta temprana<sup>59</sup>. Con esto quiero expresar que la responsabilidad solidaria del principal se generará tanto por sus incumplimientos a los requisitos determinados en el segundo párrafo, como así también por sus incumplimientos a los determinados en el primer párrafo.

Con respecto a este segundo párrafo del art. 30 LCT bastaría manifestar que a los efectos de dar

---

<sup>57</sup> Fernández Madrid, ob. cit., pág. 532.

<sup>58</sup> Art. 4 Resolución AFIP 899/2000 establece que: Los empleadores que reciban servicios de trabajadores que se encuentren en relación de dependencia con otro responsable (4.1.), deberán solicitar a este último y previo al inicio de la prestación efectiva de servicios en su establecimiento, copia de la "Constancia de Aceptación" con la "Clave de Alta Temprana" (C.A.T.) oportunamente otorgada - conservándola a disposición de esta Administración Federal-, o bien una constancia que acredite su condición de dependiente, que contendrá los siguientes datos:

- Apellido y nombres o Razón Social del empleador.
- Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) del empleador.
- Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.) o Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) del trabajador.
- Fecha de inicio de la relación laboral.
- "Clave de Alta Temprana" (C.A.T.), en caso de poseerla.

<sup>59</sup> Hierrezuelo, en Ackerman, Tratado, T. 2, ob. cit., pág. 207.

cumplimiento con lo allí mencionado, deberán obrar en poder del principal los respaldos documentales de los ítems solicitados, para lo cual éste deberá hacerse de las respectivas copias de los mismos. Una solución a ello sería confeccionar los recibos de haberes por triplicado en vez de en dos copias, como así también de los comprobantes de aportes a la seguridad social, etc.

IV.2.3.- Obligaciones determinadas por el tercer párrafo del art. 30 LCT:

Finalizando el desarrollo de las obligaciones que el art. 30 de la LCT pone en cabeza del principal, restaría analizar el tercer párrafo de la citada norma. El mismo establece que la responsabilidad del principal de exigir el cumplimiento de las normativas laborales y de la seguridad social, de cumplir con lo determinado en el párrafo segundo de la misma, y de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen cedentes, contratistas o subcontratistas *"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"*.

De la lectura del presente párrafo resultan dos situaciones, la primera es que el principal no podrá delegar en terceros el *control* del cumplimiento de las obligaciones bajo su cargo; y la segunda está relacionada con lo que manifestare anteriormente, que el principal deberá hacerse de las copias de la documentación que la norma le requiere en su segundo párrafo, ya que la exhibición de las mismas podrá serle exigida tanto por el trabajador como por la autoridad administrativa.

El aspecto a dilucidar en este supuesto es si la obligación a cargo del principal de ejercer personalmente el control del cumplimiento de las cargas que la norma pone en su cabeza es de medios o de resultado. Si bien la doctrina y la jurisprudencia no son uniformes en este sentido<sup>60</sup>, personalmente pienso que la

---

<sup>60</sup> En tal sentido, Etala resume la opinión de los autores, al sostener que se pueden diferenciar tres posturas: 1) Interpretación amplia: conforme este criterio, la responsabilidad emergente de la ley deriva de una obligación de resultado y no de medios, por lo que el empresario principal no podría eludirla acreditando haber dirigido al contratista o subcontratista alguna exhortación formal en tal sentido o supervisado sus libros. 2) Interpretación restrictiva: para esta tesis, el deber de exigir impuesto por la ley al empresario principal es una obligación de medios o de actividad en las que la diligencia opera como criterio para valorar la exactitud del cumplimiento. Por medio del criterio de la diligencia se determina en el caso concreto cuál es el comportamiento debido por el deudor. 3) Tesis intermedia: comparte básicamente los fundamentos expuestos por la tesis restrictiva pero entiende que la obligación del empresario principal no se detiene simplemente en el "deber de exigir" a sus contratistas y subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social, sino que ha de observarse su comportamiento posterior.

obligación que la norma exige al principal es de *resultados*. Ello así, ya que el precepto legal pone específicamente a cargo de éste el control del cumplimiento de las obligaciones mencionadas, prohibiendo su delegación en terceros. Amén de esto, y como expresare anteriormente, no basta con que el principal exhorte a sus cesionarios, contratistas o subcontratistas a que den cumplimiento con las obligaciones requeridas, sino que será aquel quien deba cumplir con ellas en caso de falta de éstos. Rodríguez Mancini indica en este sentido que *"la mejor prueba del incumplimiento del deudor respecto de su obligación de exigir "el adecuado cumplimiento" es que tal formalidad no fue eficaz al punto que permitió la infracción de parte del cesionario, contratista o subcontratista"*<sup>61</sup>.

En este supuesto juega también el artículo 136 de la LCT ya que el mismo establece con relación a los supuestos de los art. 29 y 30 LCT que:

---

Conforme a esta postura si el empresario principal ha verificado el incumplimiento por parte de cesionarios, contratistas o subcontratistas de sus obligaciones laborales y de seguridad social respecto del personal, debe poner en movimiento los mecanismos previstos contractualmente destinados a rescindir el contrato celebrado porque, de otro modo, su conducta omisiva ha de interpretarse como la asunción de los riesgos del incumplimiento de su contratista o subcontratista y por consiguiente, se hará pasible de la responsabilidad legal solidaria consecuente. Etala, Carlos A., *"Cesión, contratación y subcontratación en la ley 25.013"*, DT, 1999-A-617 y ssgts.

<sup>61</sup> Rodríguez Mancini, Jorge, ob. cit., pág 167.

*“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, así mismo, 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 a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior”.*

La norma transcripta complementa lo determinado por el art. 30 LCT sobre todo en su segundo y tercer párrafo, ya que para poder dar cumplimiento con lo prescripto por éstos, y por lo determinado por el art. 136 LCT, el principal si o si deberá satisfacer las obligaciones originadas en las normativas laborales y de la seguridad social incumplidas por sus contratados, no pudiendo revestir otro carácter que de resultados su obligación.

La jurisprudencia se a manifestado en este sentido entendiendo que:

*“la obligación de control del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y la seguridad social que el art. 30 de la LCT impone al empresario respecto de sus contratistas y subcontratistas, es de resultado y no de medios, por lo que el primero no puede eludir su*

*responsabilidad acreditando haber dirigido al subcontratista alguna exhortación formal en tal sentido*"<sup>62</sup>.

A fin de ordenar conceptos y de cerrar el punto desarrollado, solo bastaría decir que el principal deberá dar acabado cumplimiento en forma *personal* con la *totalidad* de las obligaciones que el artículo le asigna, sin poder delegar esa actividad en ningún tercero, a los fines de evitar la responsabilidad solidaria que la norma determina. El incumplimiento de *uno solo* de los recaudos determinados por el art. 30 de la LCT hará nacer la responsabilidad solidaria del principal, quien será junto con sus cesionarios y contratistas responsable *frente al trabajador*.

#### IV.3.- Consecuencias frente al incumplimiento de las obligaciones determinadas por la norma:

Las consecuencias del principal frente al incumplimiento de las obligaciones normadas en el art. 30 de la LCT se encuentran detalladas en el cuarto párrafo del precepto legal bajo análisis. El mismo determina que:

*"El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o*

---

<sup>62</sup> Untoiglic, Vanesa A. c/Radio Difusora Esmeralda SA, sentencia del 18-3-99, T. y S. S. 1999-682, en Ackerman, Mario E., Tratado, T. 2, pág. 210.

*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”.*

Así vemos que este último párrafo del art. 30 de la LCT determina que como consecuencia del incumplimiento de alguno de los requisitos impuestos por la norma, el principal será solidariamente responsable por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas referidas a los trabajadores 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 para con la seguridad social. Con lo cual será menester determinar de que *tipo de solidaridad* se trata, y cuales son los *alcances* que la norma le otorga a la misma.

#### IV.3.1.- La solidaridad prevista por el art. 30 LCT:

Las obligaciones, reguladas por el Código Civil, pueden ser de sujeto único o de sujeto múltiple. Las primeras tienen un solo acreedor y un solo deudor, mientras que las segundas son las que presentan más de un sujeto interviniente en alguno de los extremos de la relación jurídica o en ambos, recibiendo el nombre de mancomunadas. Las obligaciones mancomunadas pueden

calificarse a su vez en conjuntivas o disyuntivas. En las primeras los sujetos se vinculan por la conjunción "y", de manera que son concurrentes los unos con los otros, en relación a sus deudas si se tratara de deudores o por sus créditos si se tratara de acreedores. En la pluralidad disyuntiva existe una diversidad de acreedores o deudores que se excluyen entre sí, ya que se utiliza en ella la conjunción "o", con lo cual la elección de cualquiera de ellos deja sin efecto el crédito o la deuda de los otros, según sea el caso. En este tipo de obligaciones la pluralidad de sujetos es aparente, ya que se trata en realidad de obligaciones de sujeto único indeterminado dentro de una pluralidad de sujetos posibles. Así expuesto, se arriba a la conclusión de que la única mancomunación posible es la conjunta.<sup>63</sup>

A su vez, las obligaciones conjuntamente mancomunadas pueden clasificarse en simplemente mancomunadas y solidarias, de conformidad al art. 690 del Código Civil. Las primeras se encuentran definidas en el art. 691 del C.C. el cual reza lo siguiente:

*"En las obligaciones simplemente mancomunadas, el crédito o la deuda se divide en tantas partes iguales como los acreedores o deudores haya, si el título constitutivo de la obligación no ha establecido partes desiguales entre los interesados. Las partes de los diversos acreedores o*

---

<sup>63</sup> Mancini, M. Del Pilar y Pizarro, Ramón D., *Algunas reflexiones en torno a las obligaciones solidarias en el Derecho del Trabajo*, en Revista de Derecho Laboral, Ed. Esp. 10° Aniversario, Rubinzal - Culzoni, Sta. Fe, 2010, pág. 72/73.

*deudores se consideran como que constituyen otros tantos créditos o deudas distintos los unos de los otros”.*

En este tipo de obligación existe una pluralidad de vínculos disociados entre cada uno de los acreedores y deudores que integran la relación obligatoria; lo cual va a determinar que opere el fraccionamiento del crédito o la deuda, siempre que la prestación sea divisible (pueden tener objeto divisible o indivisible), y que las partes de los acreedores y deudores se consideren como si constituyesen otros tantos créditos o deudas, independientes los unos de los otros<sup>64</sup>.

Las obligaciones solidarias se encuentran definidas en el art. 699 del C.C., el cual expresa: *“La obligación mancomunada es solidaria, cuando la totalidad del objeto de ella puede, en virtud del título constitutivo o de una disposición de la ley, ser demandada por cualquiera de los acreedores o a cualquiera de los deudores”*. La nota característica de este tipo de obligaciones es que cada uno de los acreedores está legitimado para exigir a cada uno de los deudores el cumplimiento íntegro de la obligación, con prescindencia de que su objeto sea divisible o no, encontrándose por ende cada deudor obligado al pago total de la deuda como si fuese un deudor único, sin perjuicio de las acciones

---

<sup>64</sup> Mancini y Pizarro, ob. cit., pág. 73.

de repetición que le competan con relación al resto de los codeudores.

La solidaridad puede ser clasificada en activa, pasiva y mixta, según se trate de una obligación donde exista una pluralidad de acreedores y un solo deudor, una pluralidad de deudores y un solo acreedor, y una pluralidad de acreedores y deudores, respectivamente. Con ello encontramos la primera característica de la solidaridad prevista por el art. 30 de la LCT, cual es su carácter pasivo, ya que en este caso vamos a tener un solo acreedor (el trabajador), y una pluralidad de deudores (el cesionario, contratista o subcontratista y el principal).

La otra nota distintiva de la solidaridad utilizada por el art. 30 radica en la fuente de la misma. Los arts. 699 y 700 del Código Civil determinan cuatro fuentes posibles: la voluntad de las partes, el testamento, las sentencias que tengan fuerza de cosa juzgada y la ley. El testamento y la sentencia judicial pasada en cosa juzgada son descartadas por cuando no hacen al supuesto en análisis. Solamente quedaría analizar a la voluntad de las partes y a ley como fuentes. La voluntad de las partes difícilmente puede ser una de las fuentes de solidaridad prevista en el art. 30

de la LCT, por cuanto el trabajador reviste el carácter de hipo suficiente en la relación frente a su empleador, y mucho más frente a un tercero contratante, con lo cual sería muy difícil, diría que imposible, pensar en un contrato de trabajo donde un trabajador pueda pactar alguna cláusula específica con su empleador, sobre todo una que lo haga responsable solidariamente a éste junto a un tercero. Así nos queda la fuente *legal* de las obligaciones solidarias como carácter tipificador de la solidaridad empleada por el art. 30 de la LCT, siendo esta su otra característica diferenciadora.

Conforme a lo expuesto se puede concluir que la solidaridad contemplada por el art. 30 de la LCT, como así también en el resto de los supuestos donde se aplica este instituto en la normativa laboral, es *legal y pasiva*.

#### IV.3.2.- Los alcances de la solidaridad prevista por el art. 30 LCT:

Para analizar los alcances de la solidaridad prevista en la norma me parece correcto, como primera medida, distinguir cual es el carácter del principal en esta obligación solidaria latente de aplicación.

Básicamente hay que aclarar si este debe ser considerado como empleador del trabajador o como un obligado solidario junto con el empleador del trabajador. El artículo en ningún momento convierte al principal en empleador directo del trabajador, sino que lo obliga solidariamente con aquel<sup>65</sup>; por lo cual en este sentido, no está mal llamar *vicario* o *accesorio* al cedente o contratante principal, ya que en definitiva esa es su naturaleza en esta obligación.

En concordancia con lo expuesto en el párrafo antecedente, se puede afirmar que los deudores solidarios no van a ser indistinguibles. El deudor vicario va a poder repetir del empleador directo del trabajador lo que hubiese pagado a este, en tanto que cuando sea el empleador directo el que abone, nada va a poder reclamarle al principal en ese sentido, a menos que así lo hayan convenido<sup>66</sup>. De igual manera, el pago, la transacción realizada por alguno de los obligados solidarios o cualquier otra forma de extinción de las obligaciones admitida por el derecho del trabajo, rige para los demás.

---

<sup>65</sup> Guibourg, Ricardo A., "*Ramírez*" y las perspectivas de la doctrina laboral, en Tratado Jurisprudencial y Doctrinario – Derecho del Trabajo, Dir. Piroló, Miguel A., T.2, V. 2, 1era ed., Ed. La Ley, Bs. As., 2.011, pág. 1020.

<sup>66</sup> Guibourg, ob. cit., pág. 1022.

Existe tanto en doctrina como en jurisprudencia la discusión acerca si para demandar al empresario principal es necesario demandar también al empleador directo del trabajador. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo aclaró esta situación al dictar el fallo plenario N° 309 *"Ramírez, María Isidora c/ Russo Comunicaciones e Insumos S.A. y otro s/ despido"*, de fecha 03/02/2006, el cual expresa que *"es aplicable el art. 705 del Código Civil a la responsabilidad del art. 30, LCT"*. Se aclara de esta manera que el acreedor va a tener derecho a exigir el pago íntegro de la prestación adeudada a todos o a cualquiera de los deudores solidarios; y va a poder optar entre dirigir el requerimiento de pago a uno solo de los codeudores o a todos en conjunto, siendo plenamente libre de ejercer esa opción.

Pero, cuáles van a ser las obligaciones laborales y de la seguridad social que va a abarcar este régimen de solidaridad? El contratante o cedente va a responder, por ejemplo, por el pago de las indemnizaciones por despido (arts. 232, 233, 245 de la LCT), los salarios adeudados, diferencias salariales, horas extraordinarias, SAC y vacaciones no gozadas, como así también por las demás indemnizaciones legales estatuidas a favor del trabajador, como ser multas de la

Ley 24.013, 25.323 y 25.345, entre otros conceptos. No se debe encontrar incluida a mi juicio la multa reglada por el art. 80 de la LCT, ya que corresponde al empleador directo del trabajador la confección y entrega de las certificaciones que la norma citada exige; no obstante es dable aclarar que sobre este punto existe doctrina y jurisprudencia encontrada.

El principal estará obligado a responder por las obligaciones contraídas durante el lapso de duración de la obra o con motivo de su realización, por lo tanto no se podrán exigir al empresario principal obligaciones correspondientes a períodos ajenos a la contratación respectiva <sup>67</sup> . Por ende comprenderá los créditos originados durante la prestación realizada para la empresa que contrató o subcontrató.

#### IV.4.- La aplicación del artículo en el régimen de construcción:

Este es un tema que ha generado no pocas discusiones doctrinarias y a dividido a la jurisprudencia, por lo cual vale la pena mencionarlo a los fines de realizar un análisis completo al art. 30 de

---

<sup>67</sup> Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 531.

la LCT. El art. 17 de la Ley 25.013 que reforma el art. 30 de la LCT, incorpora a este último la siguiente sentencia: *“Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250”*. A su vez, el art. 32 del Régimen Laboral de Obreros de la Construcción dice lo siguiente:

*“Quien contrate o subcontrate los servicios de contratistas o subcontratistas de la construcción, deberá requerir de éstos la constancia de su inscripción en Registro Nacional de la Industria de la Construcción y comunicar a éste la iniciación de la obra y su ubicación. Los empresarios, los propietarios y los profesionales, cuando se desempeñen como constructores de obra que contraten contratistas o subcontratistas que no hayan acreditado su inscripción en el Registro Nacional, serán, por esa sola omisión, responsables solidariamente de las obligaciones de dichos contratistas o subcontratistas respecto al personal que ocuparen en la obra y que fueren emergentes de la relación laboral referida a la misma”*.

Al analizar la reforma surgía la dificultad de determinar si resultan aplicables las disposiciones insertas en el artículo a todas las relaciones pertenecientes al régimen de la construcción o solamente a los casos nombrados por el art. 32 de la Ley 22.250. Asimismo, también existía la dificultad de determinar si lo que se aplicaba al art. 32 de la Ley 22.250 era la totalidad del art. 30 de la LCT o solamente el texto introducido por el art. 17 de la Ley 25.013.

La CNAT en pleno dispuso el fallo N° 265 "Medina Santiago c/ Nicolás y Enrique Hernán Flamingo SA", por el cual establece que: "El art. 30 de la LCT (t.o.), no es aplicable a una relación regida por la ley 22.250". De esta forma se despejan las dudas en relación a la interpretación del artículo, ya que se deja en claro que "las disposiciones insertas en este artículo" serán aplicables únicamente a las relaciones donde sea viable la solidaridad del art. 32 de la Ley 22.250. De igual modo a partir del fallo plenario 265 se aclara que las disposiciones a aplicar serán las del art. 17 de la Ley 25.013 únicamente, no siendo aplicable el resto del art. 30 de la LCT.

#### IV.5.- La aplicación del art. 30 de la LCT al Estado Público:

Aunque el título del presente punto comience con una afirmación, en forma general es negativa la respuesta a la posibilidad de aplicación del art. 30 de la LCT al Estado, tanto nacional como provincial o municipal, como así también a organismos derivados de estos, debido a que no pueden considerarse a los entes públicos como empresas o contratantes privados.

Así lo tiene dicho la propia Ley de Contrato de Trabajo, la cual al delimitar su ámbito de aplicación menciona en el art. 2° apartado a) que las disposiciones de esa ley no serán aplicables a *“A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo”*. Con ello la norma deja por sentada la regla en lo que hace a su aplicación con relación al Estado, pero trae consigo la salvedad de que la LCT se aplicará a los entes públicos cuando por acto expreso o por intermedio de una convención colectiva se los incluya dentro de ese ámbito; en esos casos *solamente* sería aplicable la norma bajo análisis al poder público.

“Las dependencia del estado (nacional o provincial) o las entidades autárquicas están regidas por un sistema jurídico diferente que se sustenta en propios principios, no compatibles con los aplicables en materia de derecho común”<sup>68</sup>. En idéntico sentido a lo expresado por Pirolo se ha explayado la Corte Suprema de Justicia de la Nación al fallar el caso “Mónaco”<sup>69</sup>, por intermedio

---

<sup>68</sup> Pirolo, Miguel Ángel, *Tratado Jurisprudencial y Doctrinario. Derecho del Trabajo. Relaciones Individuales*, T. 1, Vol. 1, 1° ed., 1° reimp., Bs. As., Ed. La Ley, 2011, pág. 325.

<sup>69</sup> Mónaco, Nicolás y otros c/ Cañogal SRL y otro, 02/09/86.

del cual sienta la siguiente doctrina: *"La Administración Pública Municipal no es empleadora según el Régimen de Contrato de Trabajo – salvo que por acto expreso se incluya a sus dependientes dentro de su ámbito, por lo que mal puede ser alcanzada, entonces, por una responsabilidad solidaria que solo es inherente a esta clase de sujetos del contrato de trabajo (arts. 2° inc. "a" y 26)"*. Esta doctrina fue reiterada por la Corte Suprema al fallar el caso "Godoy c/ Breke"<sup>70</sup>.

---

<sup>70</sup> Godoy, Epifanía y otro c/ Breke Argentina SRL y otro, 03/12/1991, *"Que tampoco se ha valorado que la recurrente no es "empresa", "establecimiento" o "empleador" – en este último caso, salvo que por acto expreso se incluya a sus dependientes dentro de su ámbito- en los términos de los arts. 5°, 6°, 26 y 2°, inc. A) del régimen de contrato de trabajo y por lo tanto – pese a lo sostenido por el a quo- no puede ser alcanzada por una responsabilidad solidaria que sólo es inherente a estos sujetos del contrato de trabajo. Además, esta regulación es incompatible con el régimen de derecho público al cual, en el caso, está sujeta la apelante"*.

## **V.- LAS POSICIONES ADOPTADAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**

Para dar un acabado fundamento a este trabajo es menester analizar las distintas posiciones adoptadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la interpretación del supuesto de contratación o subcontratación de trabajos o servicios que hagan a la actividad normal y específica propia de un establecimiento, determinado por el art. 30 de la LCT. Así, voy a centrarme en el análisis de dos fallos fundamentales sobre el tema, cuales son "*Rodríguez, Juan R. c/ Compañía Embotelladora S.A. y otro*" del 15 de abril de 1.993 y "*Benítez, Horacio O. c/ Plataforma Cero S.A. y otros*" del 22 de diciembre de 2.009; haciendo una somera mención a la situación jurisprudencial existente entre el dictado de los dos fallos mencionados.

### **V.1.- El fallo "*Rodríguez c/ Embotelladora*":**

Con el fallo "*Rodríguez*", la Corte Suprema (en su integración "menemista", una Corte con un tinte neoliberal acorde a las políticas de la época) aborda uno de los temas que más se discutía en doctrina y jurisprudencia, que hasta ese momento no había sido

tratado por el órgano y que acumulaba una masa de sentencias contradictorias. El Máximo Tribunal no se ocupó hasta "*Rodríguez*" de definir el alcance del art. 30 de la LCT, sirviendo éste de puntapié inicial para un activismo que abarcaría más de una década, y que se caracterizaría por el dictado de fallos que restringían el sentido de interpretación de la expresión *actividad normal y específica propia del establecimiento*, que al decir del maestro Mario Ackerman *es la verdadera puerta de entrada a la solidaridad que se impone en algunos supuestos de contratación y subcontratación de trabajos o servicios*<sup>71</sup>.

La Corte, con los siguientes votos: Ricardo Levene (h.), Mariano A. Cavagna Martínez, Rodolfo C. Barra y Antonio Boggiano (todos a favor), Carlos S. Fayt (en disidencia), Augusto C. Belluscio (en disidencia), Enrique S. Petracchi (en disidencia) y Julio S. Nazareno (en disidencia), hace lugar a la queja interpuesta por Pepsi Cola Argentina S.A.C.I. y procede a la apertura del Recurso Extraordinario Federal, pronunciándose también sobre el fondo de la cuestión en debate, haciendo un uso excepcional de la facultad que le confiere el art. 16 de la Ley 48<sup>72</sup>. Procedo ahora a

---

<sup>71</sup> Ackerman, Mario E., *Antes y después de "Rodríguez"*, ob. cit., pág. 195.

<sup>72</sup> Ackerman, Mario E., *Antes y después de "Rodríguez"*, ob. cit., pág. 196.

transcribir los considerandos que entiendo más importantes del fallo en lo referido a este trabajo, en los cuales se evidencia un verdadero esfuerzo de nuestro Máximo Tribunal por restringir el alcance del artículo 30 de la LCT:

Considerando 2°: *“Que el art. 30 citado establece, en lo pertinente, la responsabilidad solidaria de 'quienes ... contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento ...' por las obligaciones laborales del contratista o subcontratista. Con ello se persigue evitar la interposición de 'hombres de paja' entre un trabajador y su verdadero empleador y realizar los ponderables fines tuitivos del ordenamiento laboral (confr. antecedentes parlamentarios de la ley 20.744 (DT, 1976, 238), opinión del senador Pennisi, Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Nación, año 1974, t. I, ps. 480/481)”* (el destacado me pertenece).

Considerando 7°: *“Que la solución del presente caso puede contribuir al desarrollo del derecho sobre la materia, en la que están involucradas modalidades de la contratación comercial que posiblemente tendrán considerable trascendencia para la economía del país. La cuestión a decidir reviste, por tanto, significativa importancia para el desarrollo del comercio interno e internacional, suscitando cuestión federal trascendente (confr. art. 67, inc. 12 de la Constitución Nacional y art. 280, Cód. Procesal). Procede, por ello, y con el propósito de afianzar la seguridad jurídica, que esta Corte resuelva el fondo del asunto y decida, en uso de la facultad que le concede el art. 16 de la ley 48, si un contrato de las características del que ocasiona esta controversia se encuentra subsumido en la norma del art. 30 de la ley de contrato de trabajo, a fin de poner un necesario quietus en la evolución de las diversas tendencias jurisprudenciales que distan de ser pacíficas, como surge de numerosos pronunciamientos del fuero laboral”* (el destacado me pertenece).

Considerando 8°: "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 ley de contrato de trabajo. **Esta exigencia de un escrutinio estricto de los recaudos legales que condicionan 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 arts. 1195 y 1713 del Cód. Civil y 56 de la ley 19.550, vinculados, en este aspecto, con la intangibilidad del patrimonio establecida por el art. 17 de la Constitución Nacional**" (el destacado me pertenece).

Considerando 9°: "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 ... Este entendimiento resulta válido por cuanto deja plenamente vigente la debida y severa tutela de los derechos del trabajador en los supuestos en que aquella contratación sea tan solo la apariencia para evadir la responsabilidad laboral (arts. 14 y 31, ley de contrato de trabajo)**" (el destacado me pertenece).

Considerando 10°: "Que el art. 30 de la ley de contrato de trabajo 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 ... 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”.

Considerando 11°: “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 ... 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. 6° del mismo ordenamiento laboral ...”.**

Al analizar este fallo, como primera medida, merece especial atención el hecho de que la Corte Suprema haya decidido conceder el Recurso Extraordinario y definir el alcance del art. 30 LCT haciendo un uso excepcional de las potestades conferidas por el art. 16 de la Ley 48, ya que la materia controvertida en el mismo se refiere a la interpretación que debe asignársele a una

disposición de Derecho común, cuestión que difícilmente pueda ser calificada como material federal<sup>73</sup>.

A pesar de ello, hubiere tenido más lógica que el Máximo Tribunal interviniese propiciando la vigencia de dicha garantía y no cercenándola, como medida de asegurar la protección que el art. 14 bis de la Constitución Nacional brinda al trabajo dependiente frente a una posible conculcación de ella. En cambio, la Corte limita esa garantía en pos de salvaguardar intereses económicos que no representan supuestos tutelados por el Derecho Federal, como ser la garantía de intercambio comercial, la promoción de inversiones, el fomento y protección de nóveles formas de contratación comercial, entre otros argumentos esgrimidos (considerandos 7, 9 y 10). Estos supuestos no constituyen materia de especial y preferente tutela constitucional, como si la tiene el trabajo subordinado<sup>74</sup>. Es evidente que esa Corte no los entendió así, ni en ese momento ni en los fallos subsiguientes, en los cuales se pronunció en idéntico sentido.

---

<sup>73</sup> Tosca, Diego M., *La obligación de garantía prevista en el artículo 30 de la LCT*, Revista de Derecho Laboral 2009-2, 1ed., Rubinzal-Culzoni, 2009, Sta. Fe, pág. 166.

<sup>74</sup> Tosca, Diego M., *La obligación...*, *ob. cit.*, pág. 168.

Es preocupante analizar como el Máximo Tribunal superpuso las necesidades de la economía y el comercio por ante la protección constitucional que posee el trabajo en relación de dependencia. No solamente se vulneró con ello lo normado por el art. 14 bis. de nuestra Carta Magna, sino que también se vulneró lo establecido por tratados internacionales, convenios y recomendaciones de la OIT, y por sobre todo se desoyó lo expresado por la Iglesia Católica en las *Encíclicas Rerum Novarum*, que ya en el año 1.891 reclamaba que el trabajo no debía ser considerado una mercancía, y *Laborem Exercens*, redactada por el Papa Juan Pablo II en el año 1.981 con motivo de la conmemoración de los 90 años de aquella, argumentos todos ellos que esa Corte evidentemente olvidó contemplar. De esta manera no solamente se debilita la protección que prevé el art. 30 de la LCT, sino que también se modifica el bien jurídico tutelado por el Derecho del Trabajo mismo, que pasa de la protección del trabajador subordinado a la protección de las necesidades económicas, comerciales y de inversión<sup>75</sup>, en definitiva a la protección del empresariado.

El segundo considerando del fallo es también curioso a mi parecer y merece ser mencionado. La Corte, haciendo suyas las palabras del Senador Afrio

---

<sup>75</sup> Ackerman, Mario E., *Antes y después...*, ob. cit., pág. 201.

Pennisi, manifiesta que con la responsabilidad solidaria del art. 30 LCT *"se persigue evitar la interposición de 'hombres de paja' entre un trabajador y su verdadero empleador y realizar los ponderables fines tuitivos del ordenamiento laboral"*. Analizando textualmente estas palabras la Corte manifiesta que el artículo poseería *únicamente* la finalidad de evitar las contrataciones fraudulentas. Obviamente esto no es así, y creo que aquella Corte también lo entendía de esa manera, lo que no se explica es porqué lo expresaron parafraseando una idea que no tiene una completa aplicación en la actual redacción del artículo. Además, si la Corte hubiera deseado ponderar la realización de los fines tuitivos del derecho del trabajo, no hubiera sido mejor ampliar el ámbito de aplicación de la norma en vez de restringirlo en pos de favorecer al comercio, la economía y la industria?

El art. 30 de la LCT tiene la finalidad de brindar garantías al trabajador en lo que hace al cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad social en cabeza de su empleador, ya que obliga solidariamente a cumplir con ellas al cedente o contratante beneficiario de su trabajo, en el caso de que éste no cumpla con las obligaciones que la norma impone, pero siempre pensando en supuestos de contrataciones

lícitas; circunscribir el ámbito de aplicación del artículo a los casos de fraude representaría un error grosero, sería acotar aún más el espectro de aplicación del artículo. En idéntico sentido a esto, en el considerando 9° el fallo expresa que *"Este entendimiento resulta válido por cuanto deja plenamente vigente la debida y severa tutela de los derechos del trabajador en los supuestos en que aquella contratación sea tan solo la apariencia para evadir la responsabilidad laboral."*

Finalmente analizaré el octavo considerando del fallo "Rodríguez", donde la Corte Suprema avizora una 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 arts. 1195 y 1713 del Cód. Civil y 56 de la ley 19.550, vinculados, en este aspecto, con la intangibilidad del patrimonio establecida por el art. 17 de la Constitución Nacional"*. Es dable destacar que es el propio artículo 1.195 del Código Civil el que prevé la extensión de los efectos de los contratos cuando surja expresamente de una ley<sup>76</sup>; asimismo el artículo 700 del mismo plexo legal

---

<sup>76</sup> Art. 1195 Código Civil: *Los efectos de los contratos se extienden activa y pasivamente a los herederos y sucesores universales, a no ser que las obligaciones que nacieren de ellos fuesen inherentes a la persona, o que resultase lo contrario de*

determina como fuente de las obligaciones solidarias, con relación a los deudores, a la ley<sup>77</sup>. De esta manera es difícil ver donde se configura una violación a las garantías constitucionales (intangibilidad del patrimonio de los contratantes según el fallo), como para presumir la inconstitucionalidad del art. 30 de la LCT. Coincido con el maestro Vázquez Vialard quien manifiesta que la *extensión de responsabilidad a terceros* es una de las armas que posee el Derecho del Trabajo para hacer cumplir sus principios, a fin de que estos no resulten una *mera declaración lírica*<sup>78</sup>; así, de esta forma, se justifica que no solamente sea el art. 30 el que contemple un supuesto de responsabilidad solidaria, sino que también lo posean los arts. 29, 31 y 228 de la LCT.

En definitiva, este fallo de la Corte Suprema, como otros tantos dictados por el Alto Tribunal con esa conformación, fue un fallo hecho a medida del empresariado. El neoliberalismo que *reinaba* en ese momento tomó por asalto también a nuestro Órgano Judicial más importante, quien no titubeo en restringir el alcance

---

*una disposición expresa de la ley, de una cláusula del contrato, o de su naturaleza misma. Los contratos no pueden perjudicar a terceros.*

<sup>77</sup> Art. 700 Código Civil: *Las solidaridad puede también ser constituida por testamento, por decisión judicial, que tenga fuerza de cosa juzgada, o puede resultar de la ley respecto de los deudores.*

<sup>78</sup> Vázquez Vialar, Antonio (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Astrea, Bs. As., 1982, T.2, pág. 295 y 374, en Ackerman, Mario E., *Antes y después...*, ob. cit., pág. 199.

del art. 30 de la LCT sepultando las garantías Constitucionales establecidas por el art. 14 bis. de la Constitución Nacional en pos de favorecer la *economía, industria y las nuevas formas de contratación*, en detrimento del derecho de los trabajadores dependientes.

V.2.- La actividad de la Corte luego de "Rodríguez":

La dura doctrina restrictiva que la Corte Suprema había fijado con *Rodríguez* se repetiría de modo inquebrantable durante casi una década. En este lapso de tiempo el Alto Tribunal tuvo intervención en diversos casos donde los jueces de grado habían extendido responsabilidad aplicando el art. 30 de la LCT, los cuales eran llevados por vía recursiva ante la Corte por los condenados y revocados indefectiblemente aplicando la argumentación expresada en el precedente analizado. Así se pueden citar fallos como "*Luna c/ Agencia Marítima Rigel SA*" del 02/07/1993; "*Sandoval c/ Compañía Embotelladora Argentina SA*" del 18/07/05; "*Méndez, Oscar Cleofé c/ Seven Up Concesiones SA y otra*" del 23/11/1995; "*Vuoto, Vicente y otro c/ Compañía Embotelladora Argentina SA*" del 25/06/1996; "*Benítez, Julio Daniel y otros c/ Empresa Compañía Argentina de Petróleo SA y otra*" de fecha 16/03/1999; "*Escudero, Segundo R. Y otros*

*c/ Nueve A SA y otro*” del 14/09/2000; *“Dubo Pedernera, Carlos A. y otro c/ Jozami, Alfredo y otro”* del 15/05/2001; *“Barreto, Roberto M. c/ Instituto Rosembuch SA y otro”* del 09/08/2001; *“Fernández, Juan Ramón c/ Buenos Aires Magic SRL y otros”* del 19/11/2002<sup>79</sup>.

A partir del año 2.004, la Corte Suprema con su nueva integración dictó una serie de pronunciamientos en distintas materias que demostraban una nueva y saludable óptica sobre el Derecho Laboral, que difería de la adoptada por la anterior composición de órgano, y que por suerte incluiría al art. 30 de la LCT.

Así, el Máximo Tribunal intervino en quince causas en las cuales se encontraba en discusión el alcance que los tribunales inferiores le habían otorgado al art. 30 de la LCT. En trece de esas quince causas el planteo había llegado por interposición de los condenados solidariamente en base a la doctrina resuelta en *“Rodríguez”*, y en todas ellas la Corte (en su mayoría) declaró inadmisibile el recurso extraordinario con sustento en el art. 280 del CPCCN<sup>80</sup>. Los dos casos

---

<sup>79</sup> Lexis Nexis, Revista Laboral y Seguridad Social, N°3, 2003, pág. 219.

<sup>80</sup> Artículo 280 CPCCN: *...La Corte, según su sana discreción, y con la sola invocación de esta norma, podrá rechazar el recurso extraordinario, por falta de agravio federal suficiente o cuando las cuestiones planteadas resultaren insustanciales o carentes de trascendencia...*

restantes se trataban de recursos interpuestos por titulares de créditos laborales que habían planteado la responsabilidad solidaria, la cual había sido desestimada por los tribunales inferiores<sup>81</sup>.

Como se puede apreciar, a partir de esta nueva postura de la Corte Suprema de no abrir los recursos extraordinarios y dejar librada a la interpretación de los jueces inferiores el alcance de la norma, se pudo hacer efectiva en muchas ocasiones la protección que el art. 30 de la LCT prevé con relación a los créditos y obligaciones a favor de los trabajadores y de la seguridad social. Gracias a esta nueva posición se pudo aplicar la protección que la norma establece en supuestos de hecho que difícilmente hubieran sido aceptados como habilitantes a tenor de la interpretación volcada en *"Rodríguez"*.

### V.3.- El fallo *"Benítez c/ Plataforma Cero"*:

En fecha 22 de diciembre de 2.009, la Corte Suprema de Justicia de la Nación falla la causa *"Benítez, Horacio Osvaldo vs Plataforma Cero SA y otros"*. En este caso, la Sala IX de la Cámara Nacional de

---

<sup>81</sup> Tosca, Diego M., *La Obligación de garantía...*, ob. cit., pág. 173/175.

Apelaciones del Trabajo había rechazado la apelación formulada por la parte actora, confirmando lo resuelto en primera instancia, por cuanto se había desestimado la responsabilidad solidaria del Club Atlético River Plate con base en el art. 30 de la LCT. Para fundar su decisión, los Jueces integrantes de la mencionada Sala se circunscribieron a la doctrina que la Corte había fijado en *Rodríguez*. Contra ello, la vencida interpone recurso extraordinario; la denegatoria del mismo motivó la queja que fue atendida por el Máximo Tribunal. Antes de avanzar con el análisis del caso, adelanto que el mismo se hará en relación a los argumentos que tienen estrecha relación con el objeto de la presente tesis, obviando otros fundamentos que son meramente procesales.

En su resolutive (el fallo fue votado en mayoría con la disidencia de Carmen Argibay) el Alto Tribunal deja sin efecto la interpretación del art. 30 de la LCT dictada en el fallo *Rodríguez c/ Embotelladora*, fundándose en los siguientes argumentos:

Considerando 3°: *"...Que en tales condiciones, esta Corte juzga conveniente y oportuno expresar que, ... es impropio de su cometido jurisdiccional en el marco de un recurso extraordinario, formular una determinada interpretación de la norma citada, dado el carácter común que ésta posee... Más aún; si bien es cierto que el excepcionalísimo supuesto de arbitrariedad de sentencia autoriza a que el Tribunal revise decisiones de los jueces de la causa en materia del mentado derecho común,*

no lo es menos que la intervención de la Corte en esos casos no tiene como objeto sustituir a aquéllos en temas que, como el indicado, le son privativos, ni corregir fallos equivocados o que se reputen tales...".

Considerando 4°: "Que, a modo de corolario de lo antedicho, el Tribunal en repetidas oportunidades ha juzgado "ineficaz" para la apertura de la presente instancia, el argumento fundado en la diversa inteligencia que los tribunales de la causa hubiesen dado a una disposición de índole no federal: la letra y el espíritu de la Constitución Nacional y de las leyes orgánicas rechazan la pretensión de que el Tribunal expida "un pronunciamiento de casación extraño a sus funciones" (Fallos: 189:234, 242/243; asimismo, Fallos: 187:330; 193:138 y 276:254, entre muchos otros). La alegación de haberse dictado sentencias que se dicen contradictorias en materia de derecho común, no plantea problema constitucional ni autoriza la intervención de la Corte a fin de unificar pronunciamientos en temas no federales (Fallos: 274:450; asimismo, Fallos: 287:130; 307:752). Las cuestiones atinentes al derecho del trabajo, naturalmente, no flexibilizan esta regla: si la Corte Suprema "entrara a conocer el fondo de un litigio con el propósito de fijar la recta interpretación de la ley común aplicable y conseguir, por ese medio, la uniformidad jurisprudencial sobre el punto, en realidad so color de restablecer la igualdad constitucional supuestamente violada por fallos contradictorios de diversos tribunales del país sobre una misma cuestión en materia laboral, ejercería una facultad ajena al recurso extraordinario" (Fallos: 246:300, 302 y su cita)...".

Considerando 5°: "Que, en suma, cabe entender configurada la "inconveniencia" de mantener la ratio decidendi de "Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro" (Fallos: 316:713) para habilitar esta instancia y para asentar la exégesis de normas de derecho no federal, en el caso, el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (doctrina de Fallos: 183:409, 413)".

Considerando 6°: "Que, por ende, la decisión del a quo, en tanto no se apoya en un criterio propio sobre la interpretación y alcances del antedicho precepto, sino que se reduce a un estricto apego a la doctrina mayoritaria de "Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro" (Fallos: 316:713),

*debe ser dejada sin efecto con el objeto de que la cuestión litigiosa sea nuevamente resuelta en la plenitud jurisdiccional que le es propia a los jueces de la causa. Este resultado, por cierto, no abre juicio sobre la decisión definitiva que amerite el tema sub discussio (artículo 16, primera parte, de la ley 48)".*

En este fallo la Corte Suprema deja sin efecto la doctrina impuesta en *Rodríguez* estableciendo que los alcances de una norma de Derecho común deben ser interpretados y resueltos por los jueces inferiores, no por el Máximo Tribunal en el marco de un Recurso Extraordinario, incluyendo esto, por supuesto, al art. 30 de la LCT. Así, se deja bien en claro que el Alto Tribunal solamente tomará conocimiento en estos casos por vía de Arbitrariedad de Sentencia, cuando deba *"descalificar los pronunciamientos que, por la extrema gravedad de sus desaciertos u omisiones, no pueden adquirir validez jurisdiccional<sup>82</sup> (considerando 3°)".*

Igualmente, manifiesta que el hecho de que existan Sentencias contradictorias en materia de Derecho común no reviste el carácter de Cuestión Federal que pueda lesionar a la Carta Magna, autorizando de esta manera su intervención. Es más, claramente dice que en los ordenamientos procesales provinciales existen herramientas tendientes a uniformar la jurisprudencia, no siendo ajenos a esta situación tampoco los ordenamientos

---

<sup>82</sup> Hierrezuelo, en Ackerman, *Tratado...*, T.2, ob.cit., pág. 281.

nacionales y federales, existiendo en esos ámbitos y a ese fin el recurso de inaplicabilidad de ley, y no el extraordinario como en el caso de marras.

Finalmente, y a fin de aclarar conceptos, es menester expresar que en el mentado fallo la Corte Suprema no expresa criterio u opinión alguna en torno al alcance del art. 30 de la LCT, simplemente se limita a señalar que los facultados para resolver este tipo de controversias son los jueces inferiores, tanto nacionales como provinciales, quedando en ellos la potestad de entender el alcance de la norma según el caso concreto.

## **VI.- EL PORQUÉ DE LA APLICACIÓN DE LA TESIS AMPLIA DE INTERPRETACIÓN**

El supuesto de *contratación y subcontratación* reglado por el art. 30 de la LCT establece, como condición para su aplicación, que los trabajos o servicios cuya ejecución se delegue en terceros sean los correspondientes a la *“actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito”*. Esta expresión, dada la laxitud con que fue redactada, dio lugar a discrepancias doctrinarias y jurisprudenciales en torno al alcance de la misma; como resultado de ello surgieron las tesis de interpretación amplia y restrictiva sobre qué debemos entender comprendido por esta expresión.

Aplicar una u otra tesis va a significar abarcar un mayor o menor número de actividades bajo la tutela legal de la norma; ya que la postura amplia pregona que el supuesto del artículo comprende no solamente a las actividades principales que se realizan en una empresa sino también a las accesorias, siempre y cuando éstas últimas se encuentren integradas al establecimiento, excluyendo de esta manera a las actividades extraordinarias o excepcionales. La tesis restrictiva postula, en cambio, que el supuesto solo debe

aplicarse a las actividades principales realizadas en el establecimiento, ciñendo considerablemente la esfera de aplicación del precepto legal. Ahora bien, porqué se debería aplicar la tesis amplia en vez de la restrictiva?

VI.1.- Primer argumento:

Se debe aplicar la tesis amplia de interpretación porque ella está incorporada a la norma misma desde su génesis, permanece ínsita en el espíritu que le imprimió el legislador en su redacción original, y por más que haya sufrido modificaciones, su esencia no se alteró. En su redacción primigenia el artículo establecía que sería responsable solidario el principal con el contratista o subcontratista en los supuestos de contratación o subcontratación "*de obras o prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesoria*". Como se puede observar, lo que pregona la tesis amplia no es ni más ni menos que lo contemplado por el art. 32 Ley 20.744 en su redacción año 1.974.

Si bien el artículo fue modificado con el fin de aggiornarlo a las nuevas formas de explotación empresarial, producción, comercialización, etc., mutando en varios aspectos, por ejemplo se sustituyó la

responsabilidad objetiva que proponía la norma por otra eminentemente subjetiva (ya que ahora se basa el nacimiento de la responsabilidad solidaria en incumplimientos del principal); en el caso que nos compete, que se haya dejado librado el caso particular a la expresión *actividad normal y específica propia* como determinante de la inclusión o no en el supuesto en el artículo, no significa que deba acotarse al extremo el ámbito de aplicación del mismo. Esto es así porque la *normalidad y especificidad* a la que hace referencia el precepto no abarca solamente a la actividad *principal, inescindible e inseparable* del proceso productivo, sino que también abarca a las *actividades accesorias*, siempre y cuando sean de ejecución *normal y habitual*, no excepcionales o extraordinarias. Para calificar a una actividad como normal es preciso considerar la forma en que el empresario ha delineado el proyecto de trabajo que finalmente le permitirá lograr su fin económico, con lo cual va a ser posible que dentro de esa condición de *normalidad y especificidad* que la ley exige encontremos *actividades secundarias o accesorias*, pero habituales en el proceso productivo. De la misma manera, el carácter de *específico* requerido por el artículo lo va a determinar la decisión del empleador de conducir su empresa incorporando esas actividades secundarias que, al fin y

al cabo, le permitirán obtener la consecución de sus fines empresariales y económicos.

Así, la jurisprudencia que recepta esta idea se pronuncia resolviendo que:

*"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 tareas, se halla integrada permanentemente al quehacer de aquélla. 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"<sup>83</sup>.*

*"Si bien existe una tendencia restrictiva de la Corte Suprema, en cuanto a la interpretación del art. 30, LCT, lo cierto es que la atribución de responsabilidad debe determinarse en cada caso concreto atendiendo al tipo de vinculación establecida entre las empresas. Corresponde extender la solidaridad en los casos de actividades que se hallan integradas en forma permanente al establecimiento, sean éstas la principal prestación del mismo o no. Por actividad normal no sólo debe entenderse aquella que atañe directamente al objeto o fin perseguido por la demandada, sino también aquellas otras que resultan coadyuvantes y necesarias, de manera que **aun cuando fueran secundarias, son imprescindibles e integran normalmente con carácter principal o auxiliar, la actividad,** debiendo excluirse solamente las*

---

<sup>83</sup> "Lizama Leonidas Daniel y otro v. Servicios Compass de Arg. SA y otro", CNAT, sala 5ª, 28/8/2012.

*actividades extraordinarias o eventuales*"<sup>84</sup> (el destacado me pertenece).

VI.2.- Segundo argumento:

Como segundo argumento a expresar pienso que al momento de interpretar el Derecho del Trabajo, debe hacerselo bajo el haz de luz del principio protectorio. Dicho principio legal es definido como "*una directriz política o una preferencia axiológica que reclama que en las relaciones laborales se otorgue una tutela o amparo preferente a las personas que trabajan*"<sup>85</sup>. Este principio indica que se debe proteger al trabajador, quien resigna su libertad por un trabajo dependiente y pone a disposición de otro su mano de obra y su tiempo a cambio de salario; indica que se debe brindar al trabajador una tutela especial porque reviste la calidad de inferior o hiposuficiente en la relación jurídica entablada frente a su empleador, quien le impartirá órdenes, quien podrá sancionarlo, quien podrá modificar las condiciones laborales, sin que aquel pueda, en principio, oponerse a ello.

---

<sup>84</sup> Hansen, Ángel M. v. Videlu SRL y otro, CNAT, sala 10ª, 30/9/2000, en el mismo sentido, 19/4/2001, "Rodríguez, Julio C. v. Nasa Instalaciones SRL y otro" y 15/6/2000, "Pereyra, Rafael v. Telearte SA y otros".

<sup>85</sup> Ackerman, Mario E., *Tratado de Derecho del Trabajo*, T.1, 2º ed. Ampliada y actualizada, 2014, Rubinzal Culzoni, Sta. Fe, pág. 373.

Una de las reglas de aplicación de este principio protectorio es la de *"interpretación más favorable al trabajador o in dubio pro operario"*. Esta regla establece que *cuando una norma laboral admita más de una interpretación, el intérprete debe optar por aquella que resulte más favorable para el trabajador*<sup>86</sup>. Este es sin dudas el caso de esta tesis. A la expresión *actividad normal y específica propia*, condición que se exige en los supuestos de contratación o subcontratación de trabajos o servicios para que se aplique la responsabilidad solidaria del art. 30 de la LCT, debe entenderse interpretada a tenor de la tesis amplia al analizar el caso concreto, como abarcativa de no solamente las actividades y trabajos principales del establecimiento, sino también de los accesorios o secundarios, en las condiciones descritas ut-supra. Entendiendo así esta expresión, dando en definitiva protección a un universo de trabajadores que se vería desprotegido de no entenderse de esta manera la norma, podremos decir que se está cumpliendo con la aplicación de la regla *"in dubio pro operario"* y con el *"principio protectorio"* que la contiene.

---

<sup>86</sup> Ackerman, *Tratado*, T.1, 2° ed., ob. cit., pág. 394.

### VI.3.- Tercer argumento:

Un tercer argumento a expresar, creo el más importante y que vengo repitiendo a lo largo del trabajo, es que por intermedio de la aplicación de la tesis amplia de interpretación se brinda seguridad jurídica y protección a trabajadores de actividades que generalmente son tercerizadas, y que de emplear la teoría restringida carecerían de la garantía que significa tener un acreedor más a quien reclamar (en los casos en que el principal haya incumplido con las obligaciones a su cargo, por supuesto), ya que las actividades laborales a las cuales pertenecen, en la mayoría de los supuestos, son consideradas secundarias o accesorias. César Arese en un interesante trabajo menciona cuales son los sectores empresarios que utilizan en mayor medida este tipo de contratación, citando así mismo un gran número de actividades que generalmente son delegadas<sup>87</sup>, dejando al

---

<sup>87</sup> "...son especialmente proclives a esas estructuras los sectores de telefonía y comunicaciones; industria automotriz; suministro de electricidad; atención de la salud en sanatorios y hospitales; obras sociales; bancos; empresas de transporte público de pasajeros (buses, trenes, aviones, buques); entidades deportivas; asociaciones civiles; hotelería; televisión por cable; empresas petroleras; barrios cerrados o countrys y estaciones de servicio... debe prestarse especial atención las tareas delegadas como el zanjeo, colocación de caños y tendido de cables (empresas de telefonía y empresas que prestan servicios de internet); el tendido de cables es contratado también por empresas de televisión por cable; el servicio telefónico para atención de clientes que incluye reclamos, pagos de facturas, consultas, etc. (empresas de servicios en general); impresión y distribución de guías telefónicas (empresas de telefonía); venta telefónica de pasajes (empresas de transporte aéreo); limpieza (es generalizada la contratación del servicio de

descubierto la magnitud adquirida por esta forma de explotación empresaria.

Repasando el trabajo de Arese, vemos que las actividades tercerizadas mencionadas son proclives a contener empresarios carentes de solvencia económica para responder en caso de reclamos realizados por sus empleados o simplemente para cumplir con las obligaciones laborales y de la seguridad social a su cargo, donde los trabajadores afectados no poseen altos niveles de instrucción, donde existe un alto índice de precariedad laboral y de empleo no registrado. Esta situación muchas veces, por no decir siempre, es conocida por el principal, beneficiario de la labor de esos trabajadores, quien para abaratar costos contrata con estos terceros sin importarle la condición comercial que posean y sin importarle que cumplan o no con las obligaciones laborales y de la seguridad social a su cargo.

---

*limpieza, sin que se destaque ningún sector específico); vigilancia y seguridad; provisión de autopartes y ensamble de las mismas (industria automotriz); colocación y mantenimiento de medidores (empresas de electricidad, agua, y gas); facturación (muchas empresas delegan en terceros su facturación sin que se destaque ningún sector en particular); servicios de informática (bancos, sanatorios, estudios de profesionales, etc.); servicios de comedor; tareas de mantenimiento, etc.”, Arese, César, Solidaridad laboral e intermediación de mano de obra, en Tratado Jurisprudencial y Doctrinario, T.2, Vol. 2, Pírolo, ob. cit., pág. 1068-1069.*

Piensese entonces en la inseguridad jurídica que se generaría en el caso de aplicar a raja tabla la tesis restrictiva, donde empresas usuarias contraten con terceros actividades no contempladas por aquella (actividades accesorias o secundarias pero de ejercicio habitual en sus establecimiento), a sabiendas de que esos terceros con quienes contratan son insolventes, y al no ser el principal alcanzado por el supuesto del art. 30 LCT no tendrá obligación alguna de cumplir con los recaudos que dicha norma le exige (*control y cumplimiento* de obligaciones laborales y de la seguridad social generadas en el lapso de tiempo que dure la tercerización). Planteada así la situación recaería sobre el trabajador la pesada tarea de probar ante la justicia el fraude laboral perpetrado por el principal y el contratista para poder responsabilizarlos solidariamente, de otro modo carecerá de esa garantía y tendrá como único obligado al pago de sus créditos a su empleador original insolvente. Hipótesis como esta son las que hacen cobrar importancia el aplicar la tesis amplia de interpretación, para darle protección y seguridad jurídica a trabajadores de actividades como limpieza, gastronomía, vigilancia, transporte, etc.<sup>88</sup>; las

---

<sup>88</sup> Juan Carlos Fernández Madrid, sobre la aplicación de la tesis amplia y sobre la cobertura por la norma de actividades como limpieza y seguridad, manifiesta lo siguiente: *“En el criterio amplio que por mi parte también sostengo, pueden darse como ejemplo de actividades normales y permanentes del empresario que*

actividades con mayor vulnerabilidad del espectro laboral, en definitiva.

Así, utilizando a la jurisprudencia como ejemplo de aplicación de la tesis que defiende, procederé a mencionar algunos fallos que se hacen eco de lo expuesto anteriormente, dividiendo a los mismos por actividad laboral:

- Limpieza

*“Es impensable que un establecimiento educativo pueda funcionar sin que se cumplan los recaudos de higiene. Por ello, la actividad desplegada por la empresa de limpieza resulta una "actividad normal y específica propia" de dicho establecimiento. En el caso, los servicios de limpieza habían sido contratados por la Asociación Cooperadora del establecimiento escolar, por lo que ésta resulta solidariamente responsable en los términos del art. 30, LCT. En cuanto a la presunta responsabilidad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, no se ha probado, en el caso, una activa participación de la escuela en la decisión de contratar al personal de limpieza, independientemente de la inicial inaplicabilidad de la LCT al ámbito público (art. 2 de la LCT)<sup>89</sup>”.*

---

*determinan su responsabilidad en caso de ser cumplidas por contratistas por ejemplo los servicios de limpieza, cuando se entregan a una empresa o a un equipo de trabajadores y los de vigilancia contratados con empresas especializadas, cuando se cumplen en el control de salida o en reemplazo del trabajo de serenos. En ciertas actividades como las bancarias los servicios de seguridad en toda su extensión hacen a las actividades normales de dichas instituciones, y lo mismo puede decirse de los supermercados”, en Fernández Madrid, ob. cit., pág. 538.*

<sup>89</sup> CNTrab., sala VII, Expte. 8802/03, Sentencia 39.755, 21/11/2006, “Recalde, Roxana c. Mangone, Ernesto y otros s/despido”, en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 545.

*"Para establecer si la limpieza hace o no a la actividad normal, propia y específica del Mercado de Hacienda de Liniers, debe considerarse si resulta integrativa del bien o servicio que se ofrece. En tal marco, resulta evidente que todo lo vinculado en forma más o menos directa con mínimas condiciones de salubridad e higiene, debe considerarse integrativo del concepto de "actividad normal, específica y propia", más aun en el caso, que se trata de un lugar donde se comercializa ganado vivo que luego es enviado a un frigorífico para su posterior consumo. Resulta obvio, entonces, que ese ámbito debe reunir condiciones de limpieza, a los fines de cumplir con los requisitos sanitarios necesarios en el manejo del ganado"<sup>90</sup>.*

*"Para poder establecer si la limpieza hace o no a la actividad normal, propia y específica de la agraviada, debe tomarse en consideración si tal aspecto resultante integrativo del buen servicio que esta última ofrece. No puede soslayarse que en la fabricación de alimentos, la limpieza se advierte como un factor esencial en tanto se trata de un producto destinado al consumo humano" (CNTrab., sala IV in re "Romero, Gerardo c. Emsel SA y otro" sent. del 14/3/2000). De ello se sigue que todo lo vinculado en forma más o menos directa con mínimas condiciones de salubridad e higiene, debe considerarse integrativo del concepto "actividad normal, específica y propia, como acontece e la elaboración y expendio de alimentos. (Del voto de la Dra. González, en mayoría)"<sup>91</sup>.*

*"Los trabajos de limpieza que realizaba el actor en el establecimiento de a apelante, en virtud del contrato entre esta última y el co demandado, forman parte de la totalidad de la organización del club Vélez Sarsfield, y contribuyen al logro de su finalidad. (Del voto del Dr. Fernández Madrid, en mayoría)"<sup>92</sup>.*

---

<sup>90</sup> CNTrab., sala II, Expte. 28.850/05, Sentencia 95.512, 28/12/2007, "Soria, Segundo c. Oberar Limpieza SRL y otro s/despido, en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 545/546.

<sup>91</sup> CNTrab., sala II, Expte. 10.056/03, Sentencia 94.273, 12/6/2006, "Gimenez Galeano, José c. Buenos Aires Wash SRL y otro s/despido", en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 546.

<sup>92</sup> CNTrab., sala VI, Expte. 18.610/04, Sentencia 59.164, 28/9/2006, "Pérez, Héctor c. Asoc. Civil Club Atlético Vélez Sarsfield y otro s/despido", en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 546.

*"Aeropuertos Argentina 2000, S. A., que lleva a cabo la administración de la aeroestación Aeroparque Jorge Newbery, desde donde se presta el servicio de transporte de personas por el espacio aéreo, resulta solidariamente responsable en los términos del art. 30, LCT junto con la empresa a cargo de la limpieza de la mencionada aeroestación, toda vez que la limpieza, mantenimiento e higiene de sus instalaciones realizadas en forma continua y permanente, resulta esencial para los usuarios del servicio de que se trata y posibilita el cumplimiento de la finalidad empresarial"<sup>93</sup>.*

*"Sin las tareas de limpieza y mantenimiento técnico de los aparatos públicos y semipúblicos de Telefónica, ésta no podría dar cumplimiento a su objeto social. Por ello son solidariamente responsables en los términos del art. 30, LCT la empresa para la que trabajaba el actor y quien fuera su contratista, Telefónica de Argentina SA"<sup>94</sup>.*

- Gastronomía

*"El servicio de expendio de comidas y bebidas con servicio de mesa y/o mostrador, resulta favorable para el desenvolvimiento de un casino y para la consecución de logros económicos, al posicionarlo mejor frente a la competencia y dejar al casino un lucro económico materializado en la ganancia que percibe por el servicio de bar"<sup>95</sup>.*

*"Si bien la actividad de venta de bebidas gaseosas, helados y golosinas en un estadio de fútbol en principio podría llegarse a calificar como "accesoria" en el caso concreto se puede inferir que dicha actividad resulta ser normal, habitual e integrada al logro del*

---

<sup>93</sup> CNTrab., sala VIII, SD 34.514 del 17/10/2007, Expte. 11.572/2006, *"Pintos Ganoso Mónica Beatriz c. Rex Argentina SA y otro s/despido"*, en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 546.

<sup>94</sup> CNTrab., sala X, Expte. 10.892/01, Sentencia 13.320, 30/12/2004 *"Valdivieso, Darío c. Puliser SA y otro s/despido"*, en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 547.

<sup>95</sup> Sala III, SD 89.069 del 24/9/2007, Expte. 8.350/2006, *"Piazza Juan José c. Sobreaguas SA y otro s/despido"*, en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 540.

mejor desenvolvimiento del club, con su consiguiente beneficio económico, coadyuvando así necesariamente al logro de sus fines; CNTrab., sala VII, Expte. 15.325/04, Sentencia 39.317, 21/6/2006, "Humerez, Catalino c. Plataforma Cero SA y otro s/despido". Ello así, toda vez que la codemandada River Plate posee instalados quioscos y depósitos necesarios como parte integrante de su estadio para permitir una mayor facilidad en la venta ambulante de los productos indicados, recibiendo como contrapartida de las concesiones que brinda a distintas empresas, el pago de cánones que insumen sin duda, un significativo beneficio económico para la institución deportiva. A ello se agrega que resulta público y notorio que una institución de tal magnitud al permitir en sus instalaciones la explotación de este tipo de servicios en los días en que se desarrollan los eventos que brinda, con gran cantidad de concurrencia de público, favorece a un mejor desenvolvimiento de su función social en tanto está ofreciendo a los concurrentes un mejor servicio, lo que implica posicionarse de la mejor manera frente a otros clubes competidores atrayendo mayor cantidad de público a cada evento con el consiguiente beneficio económico que ello implica en los ingresos de un club. Esta venta ambulante que a primera vista parece una actividad accesoria, en realidad resulta un engranaje imprescindible para la obtención del objetivo empresario<sup>96</sup>.

"El restaurante que funciona dentro de las dependencias del Centro Argentino de Ingenieros, y que se encuentra concesionado a un tercero, brindaba almuerzos, cenas, servicios de lunch y servicios gastronómicos en eventos programados por la institución. Dichas actividades resultan esenciales para el cumplimiento de los fines sociales y culturales que caben considerar primordiales en la demandada, dado que brindan el marco adecuado para fomentar la interrelación entre los socios y, en general, entre las personas que intervengan en las actividades organizadas y llevadas a cabo por dicho Centro. Para más, en el caso los precios de los diferentes servicios, así como los menús como sus modificaciones debían ser aprobados por el concedente, estableciendo el mismo las condiciones del personal que allí se desempeñaba, los horarios de los servicios etc.

---

<sup>96</sup> Sala VII. SD 39.317 del 21/6/2006., Expte. 15.325/04, "Humerez, Catalina José c. Plataforma Cero SA y otros s/despido", en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 540.

Por ello, corresponde, en este caso la aplicación de la solidaridad establecida en el art. 30, LCT<sup>97</sup>.

- Vigilancia y seguridad

*“La actividad cambiaria y el tráfico de valores que ella supone, depende necesariamente del servicio de transporte y custodia, el que no puede considerarse meramente accesorio o contingente, sino que resulta además de imprescindible imposible de desvincular de la actividad nuclear de la empresa dedicada al manejo de valores y cambio de divisas que ofrece al mercado. Se trata de una actividad "inherente" al giro empresarial de esta empresa, siendo integrante del servicio que ofrece. De allí que la empresa dedicada a la actividad cambiaria resulte responsable solidariamente en los términos del art. 30, LCT junto con la empresa transportadora de caudales”<sup>98</sup>.*

*“La provisión del servicio de vigilancia resulta inescindible de la "actividad normal y específica propia del establecimiento" cuando se trata de un banco, institución precisamente destinada a la custodia de los valores en ella depositados, aparte de la actividad propiamente financiera del establecimiento”<sup>99</sup>.*

*“Si bien la actividad normal y el objeto principal de un banco es la actividad económica y financiera, tal actividad trae aparejada como presupuesto fundamental la idea de seguridad, debido a la naturaleza de las operaciones que los clientes realizan en sus instalaciones y al manejo del dinero que realizan cotidianamente. La subcontratación de un servicio de*

---

<sup>97</sup> Sala III, Expte. 1481/00, Sentencia 82.500, 20/7/2001, *"Porley, Orfilio c. Centro Argentino de Ingenieros y otros s/despido"*, en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 540/541.

<sup>98</sup> CNTrab., sala II, SD 95.690 del 22/4/2008, Expte. 3.326/2005, *"Romero Sergio c. Firme Seguridad SA y otros s/despido"*, en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 543/544.

<sup>99</sup> CNTrab., sala III, Expte. 29.572/02, Sentencia 85.702, 25/3/2004 *"Flores, Julio c. Vanguardia SA y otro s/despido"*, en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 544.

*vigilancia constituye el presupuesto fundamental para que pueda concretarse su actividad normal y específica*"<sup>100</sup>.

- Transporte y distribución

*"Corresponde atribuir la responsabilidad prevista en el art. 30, LCT a una empresa dedicada a la producción y elaboración de bebidas sin alcohol y agua mineral, por las obligaciones laborales de un dependiente del distribuidor de los mencionados productos, al haber contratado a un tercero para cumplimentar una faceta de su actividad normal y específica"*<sup>101</sup>.

*"La actividad de carga, descarga y reparto de productos de La Serenísima resultan ser tareas que completan o complementan la actividad desarrollada por la empresa Mastellone Hnos., pues a los fines de la distribución de mercadería que ésta última produce, resulta indispensable el transporte de la misma, y de lo contrario, sin la carga y transporte, la misma no sería posible (Del voto del Dr. Fernández Madrid, en mayoría)"*<sup>102</sup>.

*"El reparto a domicilio de los productos comercializados por el supermercado constituye un servicio inescindible de la comercialización en sí misma, teniendo en cuenta las preferencias y costumbres de los consumidores que eligen –si lo consideran de mayor comodidad– que las mercaderías que adquieran les sean entregadas en sus domicilios en lugar de llevarlas consigo al momento de efectuar las compras"*<sup>103</sup>.

---

<sup>100</sup> CNTrab., sala VI, Expte. 10.988/02, Sentencia 57.024, 22/3/2004 *"Lange, Eduardo y otros c. Vanguardia SA y otros s/despido"*, en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 544.

<sup>101</sup> CNTrab., sala X Sentencia 11.382, 27/12/2002 *"Camisay, José c. Nivolet SA y otros s/despido"*, en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 541.

<sup>102</sup> CNTrab., sala VI Sentencia 52.037, 15/10/1999 *"Balbuena, Juan c. Tapia, Alberto y otros s/accidente"*, en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 541.

<sup>103</sup> Sala I. SD 84.370 del 24/5/2007., Expte. 13.189/05. *"Ponce Fernando Ariel c. Recorridos SRL y otros s/despido"*, en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 542.

"En un establecimiento existen diversas tareas, esenciales unas y conducentes otras. Estas últimas de ninguna manera son prescindibles ya que si no se realizaran, sería imposible concretar las primeras, lo cual constituye una evidencia respecto a que su existencia condiciona a la de la empresa. Ambas son importantes y deben ser atendidas por igual y responsabilizan a la empresa del mismo modo. En tal sentido, el traslado de las unidades automotrices producidas por una fábrica hacia la concesionaria o hacia distintos puntos del país integra la finalidad inherente a la fabricación y comercialización de vehículos, por lo que se impone la solidaridad establecida en el art. 30, LCT"<sup>104</sup>.

"Disco SA es responsable solidario con la empresa con la que contrato el servicio de entrega a domicilio de las mercaderías de sus clientes. La distribución de mercaderías a domicilio es accesoria a la actividad de comercialización o venta de las mismas, ya que el supermercado ha contratado tal servicio de manera permanente y por insistencia de sus propios clientes con el fin de optimizar su servicio y en definitiva el desenvolvimiento y desarrollo de su actividad principal diluya al logro del objetivo final, pues los clientes concurren a hacer sus compras allí con la certeza de que éstas llegaran a su domicilio a través del servicio a domicilio que la propia demandada les pone a disposición. De ahí, que a mi juicio el supermercado debe responder en los términos del art. 30, LCT"<sup>105</sup>.

- Actividades varias

"Cuando la actividad del agente no se limita a la venta de aparatos telefónicos sino que comprende, en forma primordial, la venta de conexiones al servicio que presta, en este caso, Miniphone SA, no se configura la diferenciación entre la conexión al

---

<sup>104</sup> CNTrab., sala VI, Expte. 20.732/00, Sentencia 55.560, 25/11/2002 "Albarracín, Armando c. Mercedes Benz Argentina SA y otro s/despido", en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 542.

<sup>105</sup> CNTrab., sala V, "García, Oscar Osvaldo c. Emanal SA y otros s/despido", SD 73.737, 28/12/11, en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 545.

servicio, del servicio en sí, por lo que ambas empresas demandadas responden solidariamente en los términos del art. 30, LCT"<sup>106</sup>.

"En ese supuesto corresponde considerar solidariamente responsables a las empresas de radiocomunicaciones móviles y sus agentes oficiales. En el caso del contrato de agencia comercial evidencie que la empresa telefonía celular conserva el sistema de venta directa de tal servicio, es decir que el referido contrato verse sobre un aspecto o faceta de la misma actividad desarrollada por la principal"<sup>107</sup>.

"Toda vez que la demandada Shell CAPSA tiene como actividad normal y habitual la refinación, transporte y comercialización al por mayor del petróleo y sus derivados, y que la empresa empleadora explotaba la estación de servicio donde se desempeñaban los actores en virtud de un contrato de suministro por el cual comercializaba al por menor y con exclusividad los productos de Shell, puede advertirse que las características propias del vínculo comercial tornan aplicable la responsabilidad solidaria de la empresa Shell con fundamento en el art. 30, LCT. En este sentido Shell CAPSA ejercía un permanente control de la demandada referido al estricto cumplimiento de las normas de seguridad que regulan la actividad y de los estándares de calidad, de atención al cliente e imagen, y lo hacía mediante periódicas inspecciones"<sup>108</sup>.

"Dado que el objeto de la empresa Franquicias Argentinas SA consiste en elaborar, producir, comercializar y distribuir alimentos para el consumo humano (siendo las empanadas de "Solo Empanadas" uno de ellos), resulta que no se trata de un empresario que "suministra a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y

---

<sup>106</sup> CNTrab., sala I, Expte. 554/01 sent.80618, 28/4/2003 "Burg Lazaro, Marian c. MiniphoneSA y otro s/despido", en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 543.

<sup>107</sup> CNTrab., sala I, Expte. 8798/01, Sentencia 80.770, 23/6/2003 "Soria, Jorge c. Mil Las Heras SRL y otro s/despido", en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 543.

<sup>108</sup> CNTrab., sala III, Expte. 28.934/02, Sentencia 87.558, 13/3/2006, "Carrizo, Francisco c. Fibri SRL y otro s/despido", en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 547.

distribución", como sostuvo nuestra Corte Suprema en el fallo "Rodríguez...", Fallos: 316:713, sino que la venta por terceros de los productos que ella elabora (y de los que se reserva también la posibilidad de "comercializar y distribuir") hace a su actividad propia y específica y al cumplimiento de ese objeto social para el cual fue creada Franquicias Argentinas S.A.: ésta no se limita pura y exclusivamente a la fabricación de productos alimenticios sino que se concreta y nutre esencialmente con la comercialización de los mismos, sin lo cual no tendría sentido producirlos. De allí que resulte solidariamente responsable Franquicias Argentinas S. A., juntamente con el franquiciado codemandado, en los términos del art. 30, LCT"<sup>109</sup>.

*"El reparto interno de mensajes emanados de la propia repartición, los trámites bancarios y la distribución de correspondencia, a primera vista, pueden parecer tareas accesorias, pero en la realidad son engranajes imprescindibles para la obtención del objetivo empresario. Es que la empresa es una unidad técnica de ejecución y toda actividad que coadyuva al funcionamiento ejecutivo y se oriente al fin, queda comprendida. No así aquellas otras que se pueden descartar por resultar anexas o secundarias y prescindibles. Pero las que realizaba la actora, en este caso, no pueden ser escindidas de aquellas actividades consideradas propias de la principal por lo que deben encuadrarse dentro de las previsiones del art. 30, LCT"<sup>110</sup>.*

#### VI.4.- Cuarto argumento:

Un cuarto argumento de importancia a favor de la aplicación de la tesis amplia es el analizar la norma a la luz de la realidad social y económica en que

---

<sup>109</sup> CNTrab., sala VII, SD 40.115 del 17/5/2007, Expte. 15.163/2006, "Serantes, Milagros Josefina Inés c. Quiñones, Julio Héctor y otro s/despido", en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 548/549.

<sup>110</sup> CNTrab., sala VII, Expte. 5312/03 sent 38.128, 17/12/2004 "Pérez, Virginia c. Shipping SRL y otro s/despido", en Fernández Madrid, Juan C., ob. cit., pág. 543.

vivimos y en la cual, queramos o no, estamos inmersos. Es importante considerar nuestra idiosincracia, nuestro ser argentino, por llamarlo de alguna manera, al momento de estudiar y determinar conceptos sobre casos relacionados al presente trabajo. Creo firmemente que el interprete de la ley debe tener en cuenta estos aspectos a la hora de decidir como aplicar el supuesto de la norma bajo análisis; porque si bien la *contratación* y *subcontratación* son herramientas válidas y muy necesarias para que una empresa pueda ser *competitiva* en el mercado como estan planteadas la reglas de juego actuales, no es menos cierto que estas formas de contratación son utilizadas como vehiculos para evadir impuestos, cargas sociales, obligaciones laborales, en una palabra para ejecutar maniobras fraudulentas, de la mano de una legislación que facilitó la concreción de este tipo de situaciones.

Coincido plenamente con Ricardo Hierrezuelo<sup>111</sup>, quien manifiesta que la reforma sufrida por el art. 30 de la LCT a través de la Ley 25.013

---

<sup>111</sup> *"No obstante, podría afirmar en este sentido, que la reforma a resultado inconveniente, pues al liberar al contratante de responder por las obligaciones laborales de sus contratistas con solo observar determinadas exigencias formales, alienta nuevamente la utilización de estas figuras con fines evasores, a la vez que suprime la protección con la que contaban los trabajadores frente a la posible insolvencia del contratista", en Tratado, dir. Ackerman Mario E., T. 2, 2° ed., ob. cit., pág. 290.*

resultó *inconveniente*, ya que por intermedio de esta se restringieron los alcances de la solidaridad que la norma establecía sobre el empresario principal (ese paso de una responsabilidad *objetiva* a una *subjetiva* que mencionare anteriormente). El empresario contratante va a ser responsable solidario únicamente cuando incumpla con las exigencias de la norma, no como antes donde era responsable solidario por el solo hecho de tercerarizar algún aspecto de su producción. Así, se va a poner en cabeza del trabajador la engorrosa tarea de probar que el principal incumplió con sus obligaciones para así generar su responsabilidad solidaria; en cambio antes era el principal quien debía preocuparse por contratar con un tercero solvente, dado que de no responder éste, era aquél el obligado a responder por los créditos y reclamos de los trabajadores de su contratista o subcontratista. Esta situación alienta a la utilización de la tercerarización con fines evasores y fraudulentos, y es allí donde hay que poner énfasis y brindar a los trabajadores la mayor protección y tutela legal posible, que a mi modo de ver tiene un solo camino, cual es el aplicar la tesis amplia de interpretación del supuesto, para tratar de paliar esta falencia normativa y ampliar, a través de esta, el espectro de actividades protegidas por la garantía de solidaridad que ofrece el art. 30 de la LCT.

#### VI.5.- Quinto argumento:

Finalmente, como quinto argumento a favor de la aplicación de la tesis amplia, es menester recordar que el trabajo subordinado es objeto de especial tutela legal a través de nuestra Carta Magna, que por intermedio de su artículo 14 BIS brinda esa especial protección a los trabajadores dependientes. Dicha protección debe ser plasmada en todos los ámbitos legales y especialmente en los supuestos reglados por las normas laborales y de la seguridad social, incluido el art. 30 de la LCT. Por lo cual, restringir su alcance en base a argumentos caprichosos y mezquinos, orientados a cuidar al empresariado antes que al trabajo subordinado es claramente una violación a dicha tutela constitucional.

## VII.- CONCLUSIÓN

La presente tesis tuvo como objetivo demostrar porqué es necesario aplicar la *teoría amplia* de interpretación al momento de determinar el alcance de la sentencia "*actividad normal y específica propia del establecimiento*", incluida en el *supuesto de contratación o subcontratación de trabajos o servicios* a los que hace referencia el art. 30 de la LCT.

A los fines mencionados anteriormente se analizaron los siguientes temas, a saber:

Como punto de partida se estudiaron, desde una óptica laboral, los cambios operados en las formas de explotación y comercialización de bienes y servicios en el último siglo, comprendiendo ello el estudio del modelo taylorista, del modelo fordista, hasta llegar a la descentralización productiva. En esta etapa del trabajo se analizaron no solamente las modificaciones sufridas en las formas de explotación empresarias, sino que también se desarrollaron los cambios históricos acaecidos con ellas, datos de suma importancia a los fines de dilucidar el objeto del presente trabajo.

En un segunda etapa se procedió a analizar en profundidad a la norma legal en cuestión (artículo 30 de la LCT), abarcando para ello sus antecedentes normativos, las modificaciones que sufriere, hasta llegar a su redacción actual. Así, se desarrolló un minucioso estudio de la norma legal en su conjunto, abarcando ello los supuestos que la misma contempla, las obligaciones que impone a los sujetos para los cuales esta dirigida y las consecuencias que determina en caso de incumplimiento.

Asimismo, se estudió el comportamiento y evolución de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación con referencia al tema en estudio, dando un especial tratamiento a los fallos "*Rodríguez c/ Compañía Embotelladora*" y "*Benítez c/ Plataforma Cero*", emitidos por el Alto Tribunal.

Finalmente, se realizó la defensa en si de la presente tesis, desarrollando en ese punto los argumentos fundamentales que justifican la misma, acompañando a ello la cita de una variada y nutrida jurisprudencia respaldatoria de la idea rectora de este trabajo.

Es así como, en base a lo expuesto, considero que demostré de forma acabada porqué se hace necesario aplicar al art. 30 de la LCT en su *supuesto de contratación o subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento*, la tesis amplia de interpretación del mismo en lugar de la restringida.

## LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ackerman, Mario E., (2001), *Antes y después de "Rodríguez" (Breve memoria de un paradigmático vaciamiento y mutación de la tutela normativa)*, Revista de Derecho Laboral, 2001-1, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2.001, (pág. 191-203).

Ackerman, Mario E. (Dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, T.1, 1° ed., Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2.005.

Ackerman, Mario E. (Dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, T.1, 2° ed. ampliada y actualizada, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.014.

Ackerman, Mario E. (Dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, T. 2, 1°ed., Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.005.

Ackerman, Mario E. (Dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, T.2, 2°ed. Ampliada y actualizada, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.014.

Arese, César (2011). *Solidaridad laboral e intermediación de mano de obra*, en Pirolo, Miguel A. (Dir.), *Tratado*

Jurisprudencial y Doctrinario, T.2, Vol.2, Buenos Aires, La Ley, (pág. 1053-1087).

Etala, Carlos A., *Contrato de trabajo*, 6°ed., T.1, Astrea, Buenos Aires, 2.008.

Etala, Carlos A., *Cesión, contratación y subcontratación en la ley 25.013*, D.T., 1999-A-617 y ssgts.

Favier, Daniela, *Análisis jurisprudencial de temas fundamentales del Derecho del Trabajo*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.012.

Fernández Madrid, Juan C., *Ley de Contrato de Trabajo comentada y anotada*, 2°ed., T.1, La Ley, Buenos Aires, 2.012.

García Vior, Andrea E. (2011), *Cesión del establecimiento sin transferencia de titularidad. Artículo 30 de la LCT*, en Pirolo, Miguel A. (Dir.), *Tratado Jurisprudencial y Doctrinario*, T.2, Vol.2., La Ley, Buenos Aires, (pág. 1002-1012).

Grisolía, Julio A., *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, T.2, 1°ed., 1°reimp., Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2.013.

Guibourg, Ricardo A. (2011). *"Ramírez" y las perspectivas de la doctrina laboral*, en Pirolo, Miguel A. (Dir.), Tratado Jurisprudencial y Doctrinario, T.2, Vol.2, La Ley, Buenos Aires, (pág. 1013 a 1026).

López, Justo (2001), *La Solidaridad en las relaciones obligatorias laborales*, en Revista de Derecho Laboral, Ed. Especial 10° aniversario, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, (pág. 35 a 69).

Mancini, María del Pilar y Pizarro, Ramón D. (2001), *Algunas reflexiones en torno a las obligaciones solidarias en el Derecho del Trabajo*, en Revista de Derecho Laboral, Ed. Especial 10° aniversario, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, (pág. 71 a 137).

Moreno Calabrese, Verónica y Méndez, María B. (2011). *La identificación del empleador ante las nuevas formas de organización empresarial*, en Pirolo, Miguel A. (Dir.), Tratado Jurisprudencial y Doctrinario, T.2, Vol.2, La Ley, Buenos Aires, (pág. 1027-1051).

Ojeda, Raúl H. (Coord.), *Ley de Contrato de Trabajo comentada y anotada*, (2 ed.), T°1, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2.011.

Pirollo, Miguel A., *Tratado Jurisprudencia y Doctrinario*, T.1, Vol.1, 1°ed., 1° reimp., La Ley, Buenos Aires, 2.011.

Pirollo, Miguel A., *Tratado Jurisprudencia y Doctrinario*, T.2, Vol.2, 1°ed., 1° reimp., La Ley, Buenos Aires, 2.011.

Rodríguez Mancini, Jorge (2001). *Los alcances del artículo 30 de la LCT*, en Revista de Derecho Laboral, Ed. Especial 10° aniversario, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, (pág. 157-171).

Rubio, Valentín (2001), *El proceso de descentralización de la empresa y sus efectos sobre el Derecho del Trabajo*, en Revista de Derecho Laboral, Ed. Especial 10° aniversario, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, (pág. 139-155).

Tosca, Diego M. (2007). *La descentralización productiva (Anatomía y patología en Argentina)*. En Ackerman, Mario A. y Tosca, Diego M. (comp.), *Las Transformaciones de la Empresa en el Derecho del Trabajo*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, (pág. 447 a 465).

Tosca, Diego M. (2009). *La obligación de garantía prevista en el artículo 30 de la LCT en la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Un retorno a la juridicidad*, en *Revista de Derecho Laboral*, 2009-2, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, (pág. 163-177).

Vázquez Vialard, Antonio (2002), *El impacto socioeconómico-cultural sobre el Derecho del Trabajo*, en *Revista de Derecho Laboral*, Ed. Especial 10° aniversario, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, (pág. 13 a 33).

Vázquez Vialard, Antonio (2011), *La extensión de la responsabilidad laboral del empleador a un tercero*, en Pirolo, Miguel A. (Dir.), *Tratado Jurisprudencial y Doctrinario*, T.2, Vol.2, La Ley, Buenos Aires, (pág. 987-1001).

[www.vatican.va/holy\\_father/leo\\_xiii/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_sp.html), 10/09/2014.

[www.vatican.va/holy\\_father/john\\_paul\\_ii/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html), 10/09/2014.

<http://.es.wikipedia.org/wiki/Taylorismo>, 11/06/2.014.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Fordismo>, 11/06/2.014.

## CURRICULUM VITAE

### ESTUDIOS

- Primarios y Secundarios realizados en Colegio del Sagrado Corazón, Tucumán, años 1.986 a 1.997, obteniendo el título de bachiller.-
- Universitarios, cursados en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tucumán, obteniendo el título de abogado, años 1.998 a 2.006.-
- Posgrado en Derecho Laboral de 128 hs. cátedra, dirigido por el Dr. Mario E. Ackerman, cursado en Fundación Magister, Tucumán, certificado por la Universidad de Buenos Aires, entre los meses de marzo a diciembre de 2.008.-
- Programa de Posgrado en Derecho del Trabajo de 360 hs. cátedra, dictado en Universidad de Palermo, cursado entre los meses de agosto de 2.009 a julio de 2.011.-

- Cursado de Maestría en Derecho con orientación en Derecho del Trabajo, dictada en Universidad de Palermo, con una duración de 512 hs. cátedra, entre los meses de agosto de 2.009 a julio de 2.011. Defensa de tesis pendiente.-

#### **EXPERIENCIA LABORAL**

- Febrero de 2.007 a diciembre de 2.007, abogado junior en Estudio Jurídico Posse Cuezco y Asoc., Tucumán.-
- Diciembre de 2.007 a Julio de 2.012, socio en Estudio Jurídico Fromm e Ibáñez, Tucumán.-
- Julio de 2.012 a la fecha, socio en Estudio Jurídico Ibáñez & Carrizo, Tucumán.-
- Mayo de 2.004 a la fecha, asesor en Honorable Legislatura de Tucumán.-
- Año 2.011 a la fecha, ayudante de cátedra en Derecho de Trabajo, Comisión del Dr. Carlos A. Frascarolo, Universidad Nacional de Tucumán.-

## **OTROS CURSOS REALIZADOS**

- Curso sobre "Juicio de Daños", dictado por el Colegio de Abogados de Tucumán, días 04, 11, 18 y 25 de junio de 2.008.-
- XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 07 al 09 de octubre de 2.010.-
- Conferencia sobre "Responsabilidad solidaria en el Contrato de Trabajo, dictado por el Colegio de Abogados de Tucumán, 30 de junio de 2.011.-
- Seminario Cuestiones Actuales del Derecho Laboral, en sus 03 módulos, noviembre, diciembre de 2.011 y marzo de 2.012, Colegio de Abogados de Tucumán.-
- Curso de Posgrado "Ley de Riesgos de Trabajo", dictado en Universidad Nacional de Tucumán por los Dres. Mario E. Ackerman y Miguel Ángel Maza, mes de agosto 2.014.-

