

**“La extensión de la Solidaridad, como Sanción, en el Art. 30 de la  
Ley de Contrato de Trabajo”**

Trabajo Final de Grado

CARRERA: Abogacía

SANMARTINO, Juan Manuel

DNI: 32.495.797

22/07/2014

## **RESUMEN**

El presente trabajo y el tema en el basado, en cuanto a la solidaridad del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, lleva un tiempo extenso tratándose, siendo hoy en día por la evolución del mercado y de la globalización, junto a la organización empresarial, un punto fundamental dentro del derecho del trabajo y las relaciones laborales tercerizadas.

Se podrá observar en el desarrollo, en principio, de conceptos claves del Derecho Laboral, para la mejor comprensión del lector, proponiendo desde un análisis histórico de la norma a partir de su concepción junto a sus modificaciones, pasando por las líneas interpretativas doctrinarias que se esbozaron a partir de la misma; observando su aplicación en los fallos, sentencias, disidencias que a lo largo del país y que nuestros máximos tribunales a nivel nacional y provincial fueron plasmando. Observando en parte debates que se centran en la protección de la persona humana que trabaja en relación de dependencia y otra que superpone los intereses del mercado por sobre el trabajador, y a partir de todo ello la controversia, encontrándonos con una tesis amplia interpretativa en la primera y una tesis estricta en la segunda.

Es la finalidad de este trabajo, determinar el alcance interpretativo de lo que se considera “Actividad Normal y Específica de un establecimiento” a los fines de extender la solidaridad y siendo este el punto que ha generado mayores debates en torno a la norma, ya que inclinarse por una u otra tesis puede llevar a condenar solidariamente o no a una empresa o empresario.

## **ABSTRACT**

This work and the theme based on, as to the solidarity of the art. 30 of the Labor Contract Law, the case takes a long time, is today the market developments and globalization, along with the business organization, an essential point in labor law and labor relations outsourced.

It will be seen in its development, in principle, key concepts of labor law, for the better understanding of the reader, proposing from a historical analysis of the rule from its inception with its amendments, through the interpretative lines doctrinaire that sketched from the same; observing their application

failures, judgments, disagreements over which country and that our highest courts at national and provincial level were wondrous. Noting partly debates that focus on the protection of the human person working as an employee and another that overlaps the interests of the market above the worker, and from all the controversy, meeting with a wide interpretative thesis in the first and strict in the second argument.

It is the purpose of this work was to determine the interpretive scope of what is considered "Normal and Specific Activity of an establishment" for the purposes of extending solidarity and this being the point that has generated major debates about the rule since lean toward one or another can lead to jointly condemn or not to a company or employer.

## **INDICE**

1. <u>INTRODUCCIÓN</u> .....	PAG. 5
2. <u>CAPITULO 1 “Aspectos Generales”</u> .....	PAG. 8
2.1. Trabajo. Derecho del Trabajo. Definiciones.....	PAG. 9
2.2. Historia del Derecho del Trabajo.....	PAG. 10
2.3. Solidaridad en el Derecho Laboral.....	PAG. 12
2.4. Reseña Histórica y Análisis del art. 30 de la Ley 20.744 y sus reformas.....	PAG. 15
2.5. Conclusiones Parciales.....	PAG. 21
3. <u>CAPITULO 2 “La actividad Normal y Específica”</u> .....	PAG. 22
3.1. Concepto General.....	PAG. 23
3.2. Definición y alcances según el art 6 de la LCT y concordantes. Otras Definiciones.....	PAG. 25
3.3. ¿Responsabilidad Objetiva o subjetiva?.....	PAG. 28
3.4. Teorías e interpretaciones doctrinarias acerca del concepto de “Actividad Normal y Específica propia del establecimiento”.....	PAG. 31
3.5. Reseña y análisis del caso “Rodríguez Juan Ramón c/ Embotelladora Argentina S.A y otro.....	PAG. 35
3.6. Reseña y análisis del caso “Benítez Horacio Osvaldo c/ Plataforma Cero S.A. y otro.....	PAG. 39
3.7. Conclusiones Parciales.....	PAG. 42
4. <u>CAPITULO 3 “Doctrina Judicial y fallos”</u> .....	PAG. 43
4.1. Fallos y análisis Cámara Única del Trabajo Cba.....	PAG. 44
4.2. Doctrina y fallos del T.S.J. de Córdoba.....	PAG. 50
4.3. Doctrina y fallos de la C.S.J.N.....	PAG. 53
4.4. Conclusiones Parciales.....	PAG. 58
5. <u>CONCLUSIÓN</u> .....	PAG. 59
6. <u>BIBLIOGRAFÍA</u> .....	PAG. 63

## **1. INTRODUCCIÓN**

En nuestros tiempos, y como han avanzado y lo vienen haciendo las empresas, se puede observar un crecimiento macro-económico y de organización en las formas de trabajo, que han llevado a la misma, a utilizar otras empresas (contratistas) para la realización de obras y servicios objeto de su actividad. En estos casos, los contratistas poseen autonomía, y disponen de los elementos propios de trabajo, realizando actividades para otros por su cuenta, complementando y constituyendo el medio para que el empresario pueda explotar su industria o una rama de ella. Dadas las modalidades de ciertas actividades, sobre todo las relacionadas con la industria de la construcción por ejemplo, quién contrata la realización de un trabajo con un tercero, no siempre tiene la posibilidad de realizarlo en su totalidad o, por lo menos, no le resulta conveniente hacerlo, por lo cual subcontrata determinadas partes de él con otras empresas especializadas. Esta situación que es normal dentro de las actividades empresarias, ha llevado que se preste a la utilización y configuración de fraudes, a través de la interposición de contratistas o subcontratistas insolventes desde el punto de vista no solo económico, sino también técnico, a fin de lograr de esa manera “parar” la acción de los trabajadores frente al contratista principal.

Es aquí y en parte, que con el dictado del Art. 30 de la L.C.T se trató de salvaguardar los derechos del trabajador que pudieren verse afectados con estas modalidades contractuales; previendo que pueda nacer la solidaridad prevista en la norma, cuando una empresa contrate o subcontrate servicios que completen o complementen su actividad normal y específica dentro o fuera de su ámbito, pero que fueren integrativas de una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista.

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

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

Pero la modificación más novedosa en la materia la ha generado la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a través del fallo dictado en autos: "Rodríguez c/ Cía. Embotelladora Argentina", en el que ha sentado nuevas bases interpretativas jurídicamente válidas frente al contenido de la norma y la realidad actual, flexibilizando de alguna manera por esta vía el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, en cuanto expresa un criterio menos rígido que el sostenido mayoritariamente por la doctrina y la jurisprudencia hasta ese momento.

En el presente trabajo, se abordará la cuestión buscando determinar el alcance e interpretación de lo que se entiende como "Actividad Normal y Específica" de una empresa, a los fines de la extensión de la responsabilidad solidaria según lo previsto por el Art. 30 de la L.C.T (Ley 20.744 t.o.), esto como objetivo general. Y entre objetivos específicos, se tratará el tema desde la comparación de la primera redacción del Art. 30 Ley 20744 con sus subsiguientes reformas; se esbozarán los conceptos de diferentes temas relacionados a la cuestión; se expondrán las diferentes teorías doctrinarias al respecto, analizando además, los variados fallos claves en la cuestión y que tuvieron repercusiones que se consideraron puntuales y que llevaron a dar un giro importante en la aplicación de la misma.

Así este trabajo, se abordará desde tres puntos y capítulos para su redacción, comenzando desde una reseña histórica del Art. 30 L.C.T analizando sus reformas y comparando las mismas. Luego, se elaborará un concepto de lo que se entiende por "Actividad Normal y Específica" según la norma y lo que quiso el legislador al esbozarla, haciendo remisión al Art. 6 de la L.C.T. que ayuda a la interpretación; no menos importante, se detallará las

diferentes teorías doctrinarias al respecto pasando por los dos fallos que marcan un antes y después “Rodríguez Juan ramón c/ Embotelladora Argentina S.A. y otro” y “Benítez Horacio O. c/ Plataforma Cero S.A.” exponiendo los puntos importantes de los mismos junto a su análisis. Y no dejando de lado demás fallos jurisprudenciales que muestran la línea a seguir en el grado tanto Nacional como Provincial. Y así llegando al tercer punto donde se seguirá con una reseña y análisis jurisprudencial de sentencias dictadas en la CSJN, TSJ de Córdoba y Cámaras del Trabajo.-

**2. CAPITULO 1**  
**Aspectos Generales**



En el presente y primer capítulo de este trabajo final de grado, se otorgan las pautas conceptuales para una correcta introducción, comprensión del Derecho del Trabajo, brindando luego una mirada histórica y analítica de la legislación en general y del Art 30 de la ley 20.744 en particular.

A partir de la lectura de este capítulo, el lector podrá entender e introducirse con relación a la norma analizada, junto a sus reformas y análisis de las mismas.

### **2.1. Trabajo. Derecho del Trabajo. Definiciones.**

Es necesario, al comenzar un trabajo académico, conocer conceptos claves que se utilizarán a lo largo del mismo junto a una breve reseña histórica de la norma. Esto permite introducir y ayudar al lector a comprender las ideas que se expongan, las explicaciones que se brinden, y las posturas que se desarrollen.

Así las cosas, y para comenzar se debe esbozar un concepto de "Trabajo". Y siguiendo al autor Mirolo (2003), desde el punto de vista jurídico, trabajo es la actividad humana que se efectúa en beneficio de un tercero y bajo sus órdenes. Puede ser físico o intelectual, pero nunca exclusivamente, sino que uno prevalecerá sobre otro, ya que la tarea más simple de tipo físico, entraña alguna dosis de intelectualidad y viceversa. El trabajo además puede ser autónomo (en beneficio propio), o dependiente (en beneficio de un tercero), y éste último es el regulado por nuestra Ley de Contrato de Trabajo y el que nos interesa a los fines de comprender el tema central del presente.

Ante la necesidad de regulación de las relaciones laborales, al ser esta una actividad personal prestada por el trabajador que lo hace mediante contrato, por cuenta y dirección ajena, es donde toma su aparición el Derecho del Trabajo, el cual se lo puede definir como "el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones –pacíficas y conflictivas- que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones profesionales (sindicatos y cámara empresariales) entre sí con el estado" (Grisolia, 2000, p.8).

## **2.2. Historia del Derecho del Trabajo**

El trabajo a nivel mundial, ha pasado por diferentes etapas en la historia. De Diego (2004) lo divide en seis épocas que brevemente se desarrollará:

-La primera etapa, Antigüedad, la mayoría de los trabajos eran realizados por esclavos que no tenían derechos y eran tratados como objetos. Podían venderse y comprarse, se los consideraban en la parte más baja de la sociedad. Podía venderse y comprarse, se los consideraban en la parte más baja de la sociedad. Es con la aparición del Derecho Romano que se les reconoció la posibilidad de ser esclavos.

-Segunda etapa: la Edad Media, la figura del esclavo va perdiendo fuerza y fue reemplazada por los colonos, que realizaban tareas agrícolas principalmente; vasallos, que eran colonos fieles a un feudal en particular. En América, entre los siglos XVII y XVIII se comerciaba con indios capturados. Es allí, donde surge la mita, la encomienda y el yanaconazgo en Sudamérica como formas de explotación de menor grado que la esclavitud.

-A partir de la Revolución Industrial, tercera etapa, aparecen las primeras normas de regulación del trabajo en la zona industrial. Se desarrollan los principios de igualdad ante la ley y autonomía de la voluntad con el Código de Napoleón, que buscaba evitar abusos de los empleadores, que de igual manera se aprovechaban éstos por su mejor posición para lograr acuerdos con ventajas para ellos y desventajas para los trabajadores. Aquí también, y en esta época es que se regula el trabajo de los niños y las mujeres, y muy importante también, se limita la jornada laboral.

-Etapa Contemporánea que se inicia con la llegada de la Primer Guerra Mundial; aquí aumenta la demanda de mano de obra para la producción militar, hay aumentos de salarios y descansos más prolongados. En 1919 se crea la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

-La incorporación de los derechos sociales y laborales a las constituciones aparece, en esta quinta etapa, llamada Constitucionalismo Social. México en 1917 y Alemania en 1919, fueron los países pioneros en plasmar estos derechos en sus respectivas cartas magnas. Argentina, por su

lado, debió esperar hasta 1949 cuando con la reforma constitucional se agregaron estos derechos en el art. 37.

-La etapa seis y actual, llamada Revolución Tecnológica, ha colaborado al desarrollo del derecho laboral y su regulación. Esto se debe a que se expandió el campo laboral con el avance de la comunicación, transporte, seguridad, educación, medicina, salud.

### **2.3. Solidaridad en el Derecho Laboral**

Al hablar de solidaridad en materia laboral, se debe aclarar que la misma abarca sólo las obligaciones contraídas durante la vigencia del contrato de trabajo o de la relación laboral habida y extinguida. También es necesario recordar que la misma surge en casos de contratación o subcontratación con empresas reales, ya que si no, estaríamos frente a un fraude o simulación que dan lugar a una responsabilidad directa.

Evacuado ello, podemos comenzar diciendo que la ley Laboral no define lo que debe entenderse por “solidaridad”, ya que no es un instrumento del Derecho del Trabajo, sino del Civil, que nos sirve para mantener el orden público laboral y evitar el fraude, por lo que debemos remitirnos a lo que se establece en el Código Civil.

Así pues, el art. 699 determina que *“la obligación mancomunada es solidaria, cuando la totalidad del objeto de ella puede, en virtud...de una disposición de la ley, ser demandada...a cualquiera de los deudores”*, definición que se complementa con lo dispuesto en el art. 705 del mismo cuerpo legal, en cuanto a que en las “obligaciones solidarias”, el acreedor puede *“exigir el pago de la deuda por entero contra todos los deudores solidarios juntamente, o contra cualquiera de ellos”*<sup>1</sup>.

La teoría que admite la posibilidad de demandar conjunta o indistintamente al deudor solidario y al principal, sostenido por Mancini, Vázquez Vialard, Capón Filas entre otros, fue la que prevaleció en el plenario N° 309<sup>2</sup>. Como bien se dijo en el párrafo anterior, es la idea de poder demandar a uno u otro, o como lo expresa Llambias (1975), a todos, a algunos o a uno en particular, sin decir por qué.

Existe una vocación de aplicabilidad de las normas civiles, que sólo puede ceder ante dos circunstancias concretas: a) la presencia de una norma laboral expresa distinta y b) la incompatibilidad de la norma civil con principios

---

<sup>1</sup> Es aplicable el art. 705 del Cód. Civil a la responsabilidad solidaria en la LCT a partir del plenario 309, 3/2/06, en autos “Ramírez María I. c/Russo Comunicaciones e Insumos S.A. y otro” DT, 2006-A-218.

<sup>2</sup> Ramírez María Isidora c. Russo Comunicaciones e Insumos S.A. y otro s/despido C.N.A.T.; B.O. 23/2/2006.-

generales del Derecho del Trabajo. En la Ley de Contrato de trabajo no existe un régimen específico y distinto de la responsabilidad solidaria y no se advierte incompatibilidad alguna entre lo dispuesto por los art. 669 y 705 del Código Civil y el principio protectorio. Muy por el contrario, la doctrina coincide, de una manera unánime, en que el art. 30 de la L.C.T está destinado a garantizar el cobro de los créditos, para lo cual crea sujetos pasivos múltiples, aún en la ausencia de fraude o ilicitud, con la finalidad de tutelar al dependiente (López, 2001, pág. 9 y sgtes).

Se altera de esta manera el principio de interpretación restrictiva de la solidaridad que impera en el ámbito del Derecho Civil, ya que en el ámbito laboral en caso de duda debe interpretarse a favor de ésta (Hierrezuelo y Nuñez, 2001, pág. 53). Lo cual quiere decir, que se aplica el principio protectorio, que comprende el aspecto del “in dubio pro operario” que tiene estrecha vinculación con la norma más favorable, significando, que ante diversas interpretaciones sobre una disposición, debe aplicarse la que más favorezca al trabajador; principio este contenido en el art. 9 in fine de la L.C.T<sup>3</sup> (Mirolo, 2003, pag. 42).

En consecuencia, entiende esta parte, que corresponde aplicar lo que marca el código civil en cuestiones de la solidaridad en estos casos, no limitando al acreedor laboral del derecho de elegir, como lo tienen todos los acreedores de obligaciones solidarias, y que consiste, reitero, en demandar a empleador y contratista o a uno de ellos indistintamente, y cuestión que se comparte adelante.

Continuando con el tema, siendo más puntual, esto significa que el trabajador afectado puede optar bien por demandar conjuntamente al empresario principal, contratistas o subcontratista o bien por demandar exclusivamente a uno de ellos, teniendo, desde luego, a su cargo, la prueba del contrato de trabajo o relación de trabajo con su real empleador (Etala, 2008, p. 169).

---

<sup>3</sup> Art 9 in fine Ley Nacional 20.744. “*Ley de Contrato de Trabajo*”, texto ordenado por decreto reglamentario 390/76. B.O. 13/05/1976. Recuperado el 20/02/2014 de <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Así las cosas, una organización empresarial con un proceso de producción o de prestación de servicios puede legalmente utilizar la organización de otras empresas (contratistas) para la realización de la obra o servicios objeto de su actividad, este es el fundamento de la solidaridad a la que se refiere el Art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, que es la norma en la cual el presente trabajo hace hincapié; y de manera sintética podemos considerar que tiene el siguiente alcance y caracteres: a) es una solidaridad legal porque está impuesta por la ley; b) es una solidaridad pasiva que afecta a los deudores del trabajador; c) abarca sólo las obligaciones contraídas durante el lapso de duración de la obra y con motivo de su realización y no se podrán reclamar períodos ajenos al empresario principal; d) la solidaridad surge en caso de contratación o subcontratación con empresas reales, ya que los casos de simulación o fraude dan lugar a responsabilidad directa; e) el trabajador puede dirigir sus acciones juntamente contra el empresario principal, contratista o subcontratista o contra sólo alguno de ellos exclusivamente (Etala, 2008, p.170).

## 2.4. Reseña Histórica y Análisis del Art. 30 de la Ley 20.744 y sus reformas

Al comenzar a tratar la cuestión correspondiente al análisis relativo al artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, debemos, necesariamente, abordar el tema desde su aparición en el texto original del año 1974 viendo las reformas introducidas y su construcción evolutiva, analizando las nuevas perspectivas del instituto.

Originariamente, la norma en cuestión, llevaba el número 32 en el año 1974 al ser dictada la ley 20.744. En esa redacción el art. 32 Ley 20.744<sup>4</sup> disponía: *“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 aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva”*

Podemos ver que aquí se contemplaban dos supuestos; en su primera parte con lo correspondiente a la *“actividad principal o accesoria”*, y ya en la segunda parte a lo que se refieren a la *“actividad normal y específica”*<sup>5</sup>. El primero, de mayor amplitud, comprendía al establecimiento como a la explotación, y alcanzaba como bien dice, la actividad principal y accesoria

---

<sup>4</sup> B.O. 27/09/1974

<sup>5</sup> Art. 32 Ley 20.744. B.O. 27/09/1974. Ley de Contrato de Trabajo.

como presupuesto de la responsabilidad solidaria, que se extendía a todos los casos de incumplimiento por la empresa contratante o cedente, de la exigencia de control que la norma le imponía respecto del personal ocupado por los cesionarios, contratistas o subcontratistas con quienes se vinculara, resultando irrelevante la existencia de fin de lucro como así también la naturaleza jurídica del acto que diera nacimiento a la relación.

En el segundo supuesto, ya se refería exclusivamente a los casos correspondientes en que la actividad fuese normal y específica propia del establecimiento y dentro de su ámbito, precisando que la relación de trabajo 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.

Así pues, se considera que con esto el legislador y los juristas anticiparon la preocupación ante la aparición de la fragmentación empresaria y las consecuencias que podrían derivar de esta estrategia en las relaciones laborales, previendo su aplicación aun en aquellos casos en los que no se concretaba en una práctica fraudulenta.

En el año 1976 y en un contexto nacional de dictadura nacional denominado "*Proceso de Reorganización Nacional*"<sup>6</sup> tras el golpe de estado del 24 de marzo de ese año, fue modificada de Ley de Contrato de Trabajo y entre sus artículos el art 32, que pasó a ser el actual art. 30 por el texto ordenado decreto 390/76.

Con esta reforma, las únicas situaciones contempladas son la cesión parcial o total del establecimiento o explotación y la contratación o subcontratación de trabajos y servicios, excluyéndose la palabra obras, correspondiente a la actividad normal y específica propia del establecimiento; siendo ésta, la condición operativa para que la procedencia de la responsabilidad prevista, alcanzara al titular que cedía total o parcialmente a

---

<sup>6</sup> El 24 de Marzo de 1976, una Junta Militar integrada por el general Jorge Videla, el almirante Emilio Massera y el brigadier Orlando Agosti tomó prisionera a la Presidente María Estela Martínez de Perón (Isabel), y se hizo cargo del poder. Los motivos del golpe se expresaron en una serie de documentos que aludían, básicamente, al vacío de poder existente frente al desafío de llevar adelante los objetivos establecidos por las Fuerzas Armadas. Poco después la Junta Militar nombra presidente a Jorge Videla.



otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre y quien contrata o subcontrata trabajos o servicios específicos de su actividad.

La nueva norma, suprimió la atribución del carácter de empleador a la principal, cuando la contratación o subcontratación fuera de trabajos, obras o servicios que hagan a su actividad normal y específica propia del establecimiento, eliminó toda regla atinente al encuadramiento convencional y sindical de los trabajadores a ello asignados, y limitó la responsabilidad solidaria del principal –antes recayente en actividad principal o accesoria-, sólo a supuestos en que aquella correspondiera a su actividad normal y específica (Ciampa, 2012, pág. 23).

También se puede observar que se suprime la expresión “...*tenga ésta o no fines de lucro...*” que no tendría influencia alguna ya que no se afectaría la finalidad del artículo por lo establecido en el Art. 5 LCT, donde se deja en claro que el fin de una empresa puede ser benéfico o económico.

La última reforma introducida por la ley 25.013, tuvo lugar durante la época Menemista en la cual se flexibilizaron los criterios laborales, como así también se adecuó la norma laboral al criterio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente “Rodríguez Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otros (Sentencia del 15/04/1993, Fallos 316:713)”<sup>7</sup>, en el cual fijara el criterio sobre la interpretación para el art. 30 de la LCT.

Así pues, con fecha 02 de septiembre de 1998, el Congreso de la Nación sancionó la ley 25.013<sup>8</sup>, que introdujo reformas al texto del art. 30 LCT; y en el art. 17 de dicha ley se dispuso: “*Sustitúyase el segundo párrafo del artículo 30*

---

<sup>7</sup> En este Marco normativo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a través de la doctrina sentada en este fallo estableció los alcances de la responsabilidad solidaria prevista en el artículo 30 de la ley 20,744, privilegiando la interpretación desde el ángulo del orden público económico y determinando, entre otros extremos: -La segmentación del proceso de producción de bienes y servicios; -Plena vigencia y severa tutela de los derechos del trabajador en los supuestos de fraude laboral; -Determinación de la actividad real del establecimiento, por sobre el objeto social de la empresa, como condición necesaria para calificar la unidad técnica de ejecución y viabilizar la solidaridad.; -Para la verificación de la existencia de responsabilidad solidaria en los términos del art. 30 LCT.

<sup>8</sup> B.O. 24/09/1998.

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 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 previsto en el artículo 32 de la ley 22.250 (DT, 1980-1071).”*

La sustitución del segundo párrafo del artículo 30 de la LCT, en virtud de lo establecido por el art. 17 de la ley 25.013, deja incólume la condición de que se trate de *“...la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito...”*, precisando el supuesto que hace nacer la responsabilidad solidaria del principal, subordinada a su cumplimiento del deber de exigir ciertos controles de cumplimiento y respecto también a las obligaciones documentadas respecto del personal que ocuparen en los trabajos o servicios.

Como señala Ackerman (2001), de todos modos y cualquiera sea el sentido que se le dé a la reforma introducida en el año 1998, la solidaridad, antes que un mecanismo de tutela de los derechos del trabajador o de un instrumento antifraude, pasó a constituirse a partir de la ley 25.013, en una sanción contra el empresario principal por la omisión de su deber de ejercer el control sobre el cumplimiento de ciertas obligaciones formales de sus contratistas, subcontratistas y cesionarios.

Previo a la conclusión, y en palabras de Vázquez Vialard (2003), éste nos dice que la disposición del artículo 30 de la LCT tiene como fundamento una modalidad de gestión empresarial, propia del siglo XIX y de la primera parte del XX, que va perdiendo vigencia y es sustituida por otras. Supone que se trata de una manera de evasión para evitar el cumplimiento de la ley, ya sea que se haya articulado al efecto como simulación ilícita o de fraude, es decir, una maquinación para evitar el cumplimiento de la norma laboral imperativa.

Así y cerrando éste análisis podemos ver que el legislador de 1974, 1977 y 1998, no pudo dejar de advertir los cambios que se producían en la organización empresarial, a partir de la crisis petrolera de comienzo de los años setenta y su incidencia económica en la faz productiva, generando una importante modificación en la organización empresarial y en la división del trabajo, pero que al fin y al cabo encuentran una insuficiente respuesta en el contenido del art. 30 de la ley de contrato de trabajo.

Particularmente, y luego de analizar estas reformas, creo que se deben considerar estos cambios para ver cómo influyen en las relaciones laborales en particular y en las necesidades de los trabajadores para que luego la norma se adapte a estas y así pueda velar por los intereses de esta parte más débil de la relación laboral, pero siempre manteniendo ese equilibrio entre las partes, que pienso debe haber en todo sistema bilateral o multilateral de relaciones para no perjudicar o beneficiar más a uno que a otros y que al fin y al cabo es lo que manda nuestra Carta Magna.

Es de destacarse también, que la poca vigencia de la norma original, no dejó comprobar su eficacia en el tiempo dando lugar con la primer reforma, a

problemas de interpretación y a los más variados criterios, y que tampoco fue solucionado con la última modificación del año 1998, siendo ambas según mi criterio regresivas, y hecho el cual, se irá observando en el desarrollo del presente y en las pertinentes conclusiones.

## **2.5. Conclusiones Parciales**

Con la incorporación de este capítulo, el lector está en condiciones de interpretar el trabajo en su totalidad. Adquiridos los conceptos de trabajo, derecho del trabajo, solidaridad y con el análisis y reseña histórica del Art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, la lectura se hace más dinámica y accesible. Con un breve repaso de la historia del trabajo también nos podemos dar una humilde imagen y posicionarnos en el estado actual en que se encuentra nuestro derecho del trabajo. Por último, con el análisis del art 30 LCT podemos ver y comprender el pensamiento del legislador en su texto original, y luego en cada una de sus reformas, y con esto considero, que se podrá facilitar de manera cabal la comprensión de todo el trabajo en su conjunto.

### 3. CAPITULO 2

#### La Actividad Normal y Específica

En virtud de la complejidad del proceso productivo, determinar si una obra o servicio forma parte de la actividad específica de la empresa es complicado, ya que aún en una misma actividad a veces la empresa, por razones de producción y económicas, se vincula con otra; y es allí, donde se deben analizar los cumplimientos de control de la empresa principal que dicta el Art 30 de la LCT para la futura aplicación, en caso de corresponder, de la sanción que la misma norma esboza.

Es por ello que en el presente capítulo, se abordará el tema central del presente trabajo, desarrollando el concepto y análisis, de lo que se considera “*Actividad Normal y Específica propia del establecimiento*”, a los fines de, extender la responsabilidad solidaria y aplicar las sanciones correspondientes en caso de corresponder. Esto desarrollándolo, desde la óptica de la Ley de Contrato de Trabajo, analizando las distintas posturas doctrinarias y jurisprudenciales al respecto.

### **3.1. Concepto General**

Para comenzar a esbozar un concepto de lo que se debe entender por “actividad normal y específica”, iniciaremos diciendo que lingüísticamente, y esbozando una definición, desde el diccionario de la Real Academia Española; lo que se expresa cuando se refiere a lo “normal”, es la actividad que debe ser por su naturaleza, forma o magnitud, ajustada a las normas fijadas de antemano; y cuando se indica la necesaria “especificidad” se está apuntando a las características de la especie, es decir, a que las tareas desarrolladas deben resultar semejantes por tener caracteres comunes con orientación a fines comunes, tales como la prestación de un servicio, o la obtención de un resultado.<sup>9</sup>

Al decir, Fernández Madrid (2008), jurídicamente, debe entenderse por “Actividad Normal y Específica”, toda aquella que permita dar cumplimiento con la finalidad de la empresa, es decir, contribuyen al logro del resultado final y puede referirse tanto al objeto principal, como a los trabajos que completan la terminación de ese producto o servicio final y sin el cual no podría trabajar la

---

<sup>9</sup> [www.rae.es](http://www.rae.es)

empresa en su conjunto o sería obstativo para cumplir su finalidad económica o benéfica que tenga. No hay que olvidar y aclarar que la participación del contratista debe reemplazar al empresario principal en la ejecución de los actos que hacen a la actividad de la empresa. La norma no incluye al contratista que realiza un trabajo ajeno al giro habitual del establecimiento.

Como señala Fernández Gianotti (2010), basta constatar que en los hechos, determinada actividad de un establecimiento es derivada para que se cumpla por contratistas y, en su caso, subcontratistas. Es indiferente la naturaleza del “acto que le de origen”; lo importante es que la actividad, asumida como propia por la principal, en marcha hacia su cumplimiento, pase, en su realización, a manos de terceros, “a otros” dice el artículo al aludir a las cesiones, que en este caso, son los contratistas o subcontratistas, para que ambas firmas respondan solidariamente en caso de incumplimiento a los deberes del régimen laboral de los trabajadores.

Vamos adelantando y concluyendo, ya que se ahondará con más aporte doctrinario en el punto 3.4, que en general, a lo que se refiere la norma es que esa normalidad y especificidad debe ser observada según el fin perseguido por la empresa principal y que ese trabajo o servicio no se realice solo de forma extraordinaria y eventual; no confundiendo el fin con el objeto social, ya que los fines pueden exceder al objeto y generar así mismo, un beneficio para la principal. Por ello es necesario y se coincide, indagar más aun cuando se trate de un fin que contribuya al lucro y ganancias de la empresa que contrata o subcontrata.



### **3.2. Definición y alcances según el art 6 de la LCT y concordantes.**

#### **Otras Definiciones**

A los fines de poder acercarnos a una comprensión del tema tratante aquí; debemos analizar unos artículos, los cuales hacen referencia y ayudan a obtener una idea del concepto y alcance de lo que se considera y/o hacia qué línea el legislador quiere resolver que es “Actividad Normal y específica” de un establecimiento, ya que si no sabemos que entender por establecimiento y empresa, y cuáles son las implicancias o relaciones de las mismas, no sabremos cuando se trata de “actividad normal y específica propia” en los términos del artículo.

Así las cosas, podemos comenzar con la definición de nuestro Art. 6 de la ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) (t.o) el cual, conceptualiza al establecimiento, como “la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones”<sup>10</sup>.

Es necesario hacer una distinción aquí, de lo que es empresa de establecimiento, ya que muchas veces se confunden. Y podemos decir que el establecimiento no goza de independencia económica y jurídica respecto de la empresa. El establecimiento aparece como una parte diferenciada y técnicamente autónoma, pero no independiente de la empresa. Por ejemplo, y para una mejor comprensión, puede suceder que todos los trabajadores estén agrupado dentro de un mismo establecimiento, y allí ambas nociones se confunden; pero puede suceder que la sede principal de la empresa esté en un lugar y en otros puntos del país tenga otras fábricas y/o sucursales, o sea que está dividida en diferentes establecimientos. Es necesario, entonces, determinar las reglas jurídicas laborales, en estos casos que se aplican en el marco de la empresa enfocada globalmente y en cada uno de sus establecimientos. El art. 5 de la ley 20.744, nos define que la empresa es...”/a

---

<sup>10</sup> Art. 6 Ley Nacional 20.744. “Ley de Contrato de Trabajo”, texto ordenado por decreto reglamentario 390/76. B.O. 13/05/1976. Recuperado el 20/02/2014 de <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

*organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”<sup>11</sup>.*

Continuando, nos señala Deveali (2010, pp 206/208), que en el caso del término “empresa” es usado ya sea de manera genérica para indicarla como entidad económica, como entidad productiva y técnica. Pero es posible que también que una misma entidad explote simultáneamente dos industrias, diferentes, y cada una de ellas constituye una explotación aparte, pero son consideradas así mismo una misma empresa, una misma entidad económica; entonces sea el caso de coincidencia entre empresa y explotación, como el de empresa con varias explotaciones, la actividad productiva puede realizarse en un único local o establecimiento, o en diferentes.

Podemos advertir con ello, que ante una empresa que se dedica a una sola actividad, entonces, los términos explotación y empresa coinciden; pero cuando la misma empresa realiza varias actividades cesa dicha circunstancia pues “...en este supuesto, mientras que el conjunto continúa designándose como empresa, cada una de sus actividades prácticamente autónomas en cuanto a organización y funcionamiento, constituye una explotación distinta...” (Rodríguez, 2010, pp 401 y 402).

El mismo autor, Rodríguez (2010, pp 402 y 403) nos indica que la doctrina, ha señalado que el legislador ha seguido un criterio técnico a la hora de precisar la unidad donde se ejecuta la actividad, no haciendo diferencias entre establecimiento y explotación, ya que es en el primero donde se concreta la relación de trabajo con la participación activa del trabajador. Y no tendría razón de ser, pensar en el establecimiento como algo inactivo, sino estaríamos ante una venta, locación o transferencia de un inmueble con sus instalaciones. En cambio, si se trata del establecimiento en plena explotación (en actividad), es allí donde cobra sentido la regulación y la protección del trabajador que ha desarrollado el legislador.

---

<sup>11</sup> Art 5 Ley Nacional 20.744. “*Ley de Contrato de Trabajo*”, texto ordenado por decreto reglamentario 390/76. B.O. 13/05/1976. Recuperado el 20/02/2014 de <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Entonces podemos decir, que los establecimientos son las unidades técnicas o de ejecución que tienden al logro de los fines de la empresa; se encuentran insertos en ella, y tienen sentido en tanto y en cuanto coadyuvan al logro de sus fines, siendo indispensable a la empresa contar con esos establecimientos.

A los fines de ampliar estos puntos y esbozando otras definiciones, parece importante exponer brevemente, para su mejor comprensión de la norma los conceptos de “contratación” y “subcontratación”; siendo la primera, definida, a todo supuesto en que “varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos”<sup>12</sup>; y el segundo supuesto debemos considerarlo como extensión de la solidaridad de todos los integrantes de la cadena de contratos, aun cuando entre ellos no haya un contrato directo, sino solo una relación en una cadena de contratos, lo que en la exposición de motivos del originario art. 32 de la ley 20.744, era expresado como “contratos de segundo, tercer y ulterior grado”. Luego en la expresión “cualquiera sea el acto que le de origen”, presente y mantenida en un principio y en las posteriores reformas; se puede decir que la misma tiene una intención de extensión de la solidaridad, por si quedara dudas, sobre el tipo de vinculación que debe existir o de qué manera debe surgir la contratación o subcontratación (Barrera Nicholson, 2006, pag. 22).

---

<sup>12</sup> Art. 1137 Ley 340 (Edición 2005). Código Civil de la República Argentina y Legislación Complementaria. Buenos Aires: Ed. La Ley

### **3.3. ¿Responsabilidad Objetiva o Subjetiva?**

Al observar y analizar la reforma realizada por la ley 25.013, al art. 30 de la L.C.T, específicamente al cuarto párrafo del mismo. Podemos decir, que al reemplazar la expresión “en todos los casos”, por el “incumplimiento de alguno de los requisitos”, se ve una modificación en el sistema de responsabilidad solidaria de los contratantes. Antes la responsabilidad surgía por la simple contratación; y ahora sólo, ante el hecho de no observar los recaudos que debe tener en cuenta el empresario principal, para desligarse de responsabilidad.

La reforma pone en dudas si la obligación del empleador es de medios o de resultados, y si la responsabilidad continúa siendo objetiva, o ha pasado a ser subjetiva.

Etala (1999), resume la opinión de los autores, al sostener que se pueden diferenciar tres posturas: A) Interpretación Amplia: Conforme esta, la responsabilidad emergente de la ley deriva de una obligación de resultado y no de medios, por lo que el empresario principal no podía eludirla acreditando haber dirigido al contratista o subcontratista alguna exhortación formal en tal sentido o supervisando sus libros. B) Interpretación estricta: para esta tesis, el deber de exigir, impuesto al empresario principal por la ley, es una obligación de medios o de actividad en las que la diligencia opera como criterio de la diligencia que determina en el caso concreto cuál es el comportamiento debido por el deudor. C) 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 o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas de trabajo y de la seguridad social; sino que ha de observarse su comportamiento posterior. Conforme a esta postura si el empresario principal ha verificado el incumplimiento por parte de los 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 plausible de la responsabilidad legal solidaria.

Es decir, que el contratante deberá hacer respetar a sus contratistas las normas laborales, y la inobservancia de alguna de ellas por parte de éstos últimos, lo convierte en responsable incluyendo la extinción de la relación laboral y las obligaciones de la seguridad social que pudieren corresponder.

Lo único que debe acreditar el trabajador es el incumplimiento del contratista, pues como bien lo indica Rodríguez Mancini (2000), 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. En definitiva, la reforma transformó una responsabilidad objetiva y que surgía de la simple contratación interempresarial en una subjetiva, no porque se debe exigir la acreditación del fraude, pero si demostrar el incumplimiento de los extremos que la legislación dispone.

Tanto el texto original como el que hoy en día rige con las reformas introducidas, dispone la obligación en el titular del establecimiento o empresa comitente, el deber de exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, siendo estos requisitos; la acreditación de la inscripción ante el Sistema de Seguridad Social de los trabajadores afectados a la tarea o el servicio (a través de las obtención del Código único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores), el pago de las remuneraciones (con los recibos de haberes conforme ley), el pago de los aportes y contribuciones al sistema de seguridad social, la debida cobertura a través de una ART en el marco de la Ley 24.557 y sus reformas, y es necesario también comprobar la solvencia del cesionario, contratista o subcontratista a través de la exigencia que los mismos acrediten ser titulares de una cuenta bancaria.

Es importante dejar en claro que la determinación de la existencia de responsabilidad en el empresario principal no implica atribuirle la calidad de empleador sino solo de responsable solidario. Es decir, que responde en tales casos en función de una obligación legal de garantía, que opera a partir de la

situación creada por el principal, quien tendrá a su cargo la obligación probatoria de los dos extremos exigidos por la norma, a) que la actividad es ajena a la específica y propia del establecimiento y b) que ha extremado la fiscalización del adecuado cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social (Craig e Hierrezuelo, 2012, pag 134).

En definitiva la reforma transformó una responsabilidad que era objetiva y que surgía de la simple contratación interempresarial en una subjetiva, no porque se deba exigir la acreditación del fraude, pero si la demostración del incumplimiento de los extremos que la legislación pone en cabeza del principal (Craig e Hierrezuelo, 2012, pág. 135). Así, Ferreirós (2000) nos explica que el legislador se refiere a una obligación de control permanente, a favor de los trabajadores y que no puede delegarse en terceros, o sea que es de cumplimiento personal; con esto la ley presume sin admitir prueba en contra, un vínculo permanente y que no se agota la obligación con el cumplimiento único sino que debe ser llevado y mantenido durante el tiempo que dure la relación laboral.

Coincido en que las obligaciones que deben ser soportadas por el principal y que como exige la norma, deben ser verificadas exhaustivamente y sancionadas ante la mínima omisión, ya que quien delega tareas o servicios que directa o indirectamente les benefician, debe soportar con las cargas y responsabilidades que puedan surgir.

### **3.4. Teorías e interpretaciones doctrinarias acerca del concepto de “Actividad Normal y Específica propia del establecimiento”**

Para comenzar con este apartado, es necesario aclarar que el Art. 30 LCT, es de aplicación en casos de solidaridad laboral en los cuales no se requiere la existencia de fraude, en los que la actividad lícita genera solidaridad en la responsabilidad (Ferreiros, 2000, pp. 41). Aquí la norma es clara en cuanto establece que el incumplimiento de los requisitos expuestos, según lo dicho, en su totalidad, conlleva de manera sancionatoria la responsabilidad solidaria del principal, en cuanto las obligaciones laborales de los cedentes, contratistas y subcontratistas, para con el personal dependiente.

Aquí, como bien lo sostiene Girardini (2012, pp.540 y 541), cualquiera sea la forma jurídica adoptada y la instrumentalización en la que se despliegue, se deberá filtrar a través del “*Principio de primacía de la realidad*”<sup>13</sup> a los fines de visualizar las relaciones entre las partes de la cesión, contratación o subcontratación. En este contexto, continúa el autor citado, y como consecuencia de la contratación o subcontratación interempresaria, la empresa principal utilizará a los trabajadores que se encuentren en relación de dependencia con la empresa contratista o subcontratista para la efectiva realización de actividades que son normales y habituales de su propia explotación.

Como señala Fernández Gianotti (2010), basta constatar que en los hechos, determinada actividad de un establecimiento es derivada para que se cumpla por contratistas y, en su caso, subcontratistas. Es indiferente la naturaleza del acto que le de origen; lo importante es que la actividad, asumida como propia por el principal, en marcha hacia su cumplimiento, pase, en su realización, a manos de terceros para que ambas firmas respondan

---

<sup>13</sup> Doctrinariamente, se ha sostenido que el contrato de trabajo es un contrato-realidad, esto es, que las relaciones contractuales formales ceden ante la verdadera situación que permite mantener contractualmente a las partes. No pocas son las veces que se suscriben contratos que ocultan una verdadera relación de dependencia y entonces surgirá de la prueba a producirse, la verdadera relación contractual que las mantuvo ligadas y la realidad que prevalecía, así, sobre las formalidades comprendidas. “Mirolo, R.R. (2003). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I Derecho Individual (2da Ed) pp. 44*. Córdoba: Ed. Advocatus.”

solidariamente en caso de incumplimiento a los deberes del régimen laboral de los trabajadores.

El sentido de la norma, es necesario aclarar, que no constituye un tipo de extensión de responsabilidad automática ni implica que el empresario principal deba responder por las relaciones laborales que tengan todos aquellos otros empresarios con quienes establece contratos que hacen a la cadena de comercialización o producción de bienes o servicios que elabore o preste, sino que su alcance va dirigido a aquellas situaciones en que las empresas deleguen una actividad propia normal y específica que se desarrolle en su o sus establecimientos o fuera de su ámbito, cuando consideren conveniente no realizarla por sí, en todo o en parte, en razón de una mayor especialización, una mejor tecnología, un menor costo etc, y así no puedan desligarse de sus obligaciones laborales (Girardini, 2012, pag. 549 y 550).

La expresión “Actividad Normal y Específica propia del establecimiento” que acompaña al segundo supuesto contenido en el Art. 30 de la LCT, ha sido y sigue siendo motivo de múltiples y encontradas interpretaciones tanto en doctrina como en jurisprudencia, que intentan delimitar su extensión; una posición doctrinaria propone una interpretación amplia del artículo, comprendiendo no sólo la actividad principal, sino también las accesorias y secundarias, con un sustento más propio en el principio protectorio laboral. Entre los que avalan esta postura encontramos a Fernández Madrid y Caubet (2004) quienes al comentar el art. 30 LCT dicen: “...*los trabajos de vigilancia o de limpieza o aún el comedor de la empresa se considera que forman parte de la totalidad de la organización y contribuyen al logro del resultado final, por lo que el empresario es responsable solidariamente con los contratistas por las obligaciones laborales y de la seguridad social*”, en efecto, sostienen “...*por actividad normal y específica debe entenderse toda aquella que haga posible el cumplimiento de la finalidad de la empresa y que puede ser relativa tanto al núcleo del giro empresario, como a los trabajos que coadyuvan al cumplimiento del objetivo correspondiente, pues la empresa es un todo y no puede ser fraccionada en partes a efectos de establecer la posible existencia de responsabilidad solidaria...*”.



Se enrola en esta postura amplia también a López (1987) que entiende que por actividad Normal y específica propia del establecimiento no debe entenderse sólo a la actividad principal, en el sentido que la principal se suele oponer a lo accesorio; sino que la expresión comprende también actividades que pudieren ser clasificadas de secundarias y accesorias, con tal que estén integradas permanentemente al establecimiento. Así también Ferreirós (2000) opina que en una interpretación teleológica quedan aprehendidas por la regla, tareas que a primera vista parecen accesorias, pero que en realidad son engranajes imprescindibles para la obtención del objetivo empresario.

Para Capón Filas (1998), haciendo hincapié en la situación socio-económico; nos dice, que en una economía cerrada tal vez se pudo interpretar como tareas propias del establecimiento o explotación, dejando fuera otras que, si bien importan, no son propias. Pero, al contrario y en una economía abierta y competitiva como la que se va desarrollando, deben ubicarse las tareas del establecimiento o explotación dentro del segmento económico, marco-actividad, en el que la empresa se desarrolla. Por lo que, dándonos un ejemplo dicho autor, continua expresando, que una empresa podrá dedicar cinco establecimientos a la actividad de extracción, tres a la comercial, uno a la actividad financiera, dispersando así los factores de riesgo para superar la crisis. Planteado así el tema, concluye que en el establecimiento existen diversas tareas, esenciales unas, conducentes otras; estas últimas de ninguna manera son prescindibles ya que, si no se realizan, al corto tiempo sería imposible concretar las primeras, lo que muestra que su existencia condiciona la de la empresa; demostrando esto que las tareas esenciales la definen, las conducentes la condicionan, por lo que ambas son importantes, debiendo ser atendidas por igual y responsabilizadas de idéntico modo en la empresa.

Ahora bien, y por último hablaremos de la corriente que postula una interpretación estricta; donde en los alcances de la expresión, se entiende que sólo debe incluirse aquellos servicios o trabajos que estén 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. Para una parte como Hierrezuelo y Núñez (2011) los

términos “específica” y “propia” utilizados por el legislador para calificar a la actividad contratada, aluden a aquellos servicios o trabajos permanentemente integrados e inseparablemente relacionados con la actividad que se desarrolle en el establecimiento. Entre los doctrinarios, que propician esta tesitura, podemos mencionar a De Diego (2008), que considera que si la prestación del contratista no es de la actividad propia del principal no habrá responsabilidad de este último. En la misma línea Grisolia (2008) con algunos reparos, manifiesta que se deben excluir aquellas tareas que, aunque necesarias para el funcionamiento del establecimiento, resulten accesorias y perfectamente escindibles de la actividad desarrollada por la contratante, por no formar parte del giro normal y específico (propio) de la empresa.

Puntualizo entonces que por mi parte, deben ser comprendidas entonces, todas las actividades que lleven a cumplir la finalidad de la empresa y que puede ser tanto a la tarea principal (por ej. Venta de productos en un supermercado) como a las tareas o servicios que complementan y ayudan a ese objetivo (vigilancia, limpieza etc), ya que debe verse la empresa como un todo y no partes diferentes en ellas e independientes entre sí. Y lo que podríamos excluir son aquellos trabajos o servicios que de manera extraordinaria, excepcional y/o eventual se llevan a cabo en un establecimiento (por ej. Mudanza, instalación eléctrica, programación de software, aplicaciones o refacciones, trabajos de plomerías etc), que serían realmente tareas ocasionales y que no hacen a la actividad normal y específica; por ello y concluyo, que dada la diversidad de situaciones que pueden observarse hoy en día, es una tarea difícil, pero cada magistrado deberá analizar y ahondar en el caso particular que se le presenta a los fines de aplicar de la mejor manera este controvertido punto de interpretación del Art. 30 L.C.T.

### **3.5. Reseña y análisis del caso “Rodríguez Juan Ramón C/ Embotelladora Argentina S.A y otro**<sup>14</sup>

No podemos dejar de lado fallos importantes en la materia y tema específico de este trabajo, ya sea para interpretar mejor la legislación vigente o llenar lagunas existentes; y es aquí, donde la jurisprudencia ejerce un papel importante. En este fallo el cual se analizará y se explicará brevemente, se podrá observar la decisión del Máximo Tribunal de este país adscribiendo a la tesis más restrictiva de las interpretaciones del Art. 30 Ley 20.744, rechazando la responsabilidad solidaria de una empresa elaboradora de un producto con respecto a otra encargada de su comercialización. Este fallo respondió a un contexto histórico dictado por la CSJN en su integración de los años 90', y no obstante que la materia objeto del reclamo extraordinario impedía la apertura de la vía extraordinaria, la Corte Federal abrió la instancia y sentó una posición restrictiva, acorde a las consideraciones políticas y económicas aperturista frente a las multinacionales y a la radicación de inversiones en el país.

En este caso, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, confirmó parcialmente la sentencia de Primera Instancia e hizo extensiva la responsabilidad a la codemandada en la condena al pago de las obligaciones laborales emanadas de la ruptura habida entre el actor y la demandada principal. La codemandada dedujo recurso extraordinario federal.

La C.S.J.N, consideró que debía decidir si un contrato de las características del que ocasionaba la controversia se encontraba subsumido en la norma del artículo 30 de la L.C.T, a fin de sentar un precedente en este tipo de conflictos, y dejar en claro, una base jurisprudencial en las diferentes tendencias; y que requería la comprobación rigurosa de los presupuestos fácticos del artículo en cuestión. Esto rompió con la jurisprudencia mayoritaria que hasta ese momento regía y que se resolvían de distinta manera en casos comparables, no logrando una aceptación generalizada, en tanto sus argumentos resultaron poco convincentes para la mayoría de los juristas,

---

<sup>14</sup> CSJN, 15/4/93, “Rodríguez Juan R. c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro”, DT, 1993-A-753.-

quienes advirtieron en sus afirmaciones una clara protección del orden público económico en contraposición al orden público laboral imperante en el derecho del trabajo y garantizado constitucionalmente<sup>15</sup>.

En ese orden, entendió que no correspondía la aplicación del artículo 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, 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 responsabiliza 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 y contratos de este tipo<sup>16</sup>.

Afirmó la C.S.J.N que la norma comprende la hipótesis en que un empresario encomienda a un tercero la realización de aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en su establecimiento. Son supuestos en los que se contrata prestaciones que completan o complementan la actividad del propio establecimiento.

Expresó también dicho tribunal, que en los contratos de concesión, distribución y los demás mencionados, la actividad normal del fabricante excluye las etapas realizadas por el distribuidor, por lo que no existe contratación o subcontratación de servicios en los términos del art. 30 de la L.C.T., pues los trabajos y servicios de Compañía Embotelladora no corresponden a la actividad normal y específica de Pespí Cola Argentina SACI, cual es el fabricación de los concentrados, no obstante 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 artículo 30 citado precedentemente, no se refiere al objeto ni a la capacidad

---

<sup>15</sup> Idem 14

<sup>16</sup> Idem 14

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.

También se destacó, que en el caso analizado no se probó la vinculación jurídica entre las accionadas. Tampoco que Pepsi tuviera participación de algún tipo en la actividad de Compañía Embotelladora y que por ende, el solo hecho de que la primera provea a la segunda de materia prima, no comprometía, por si mismos, su responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales de la segunda en los términos del artículo 30 de la L.C.T., pues, para que nazca aquella solidaridad es menester que una empresa contrate o subcontrate servicios que complementen o completen su actividad normal.

Así también, se afirmó que debía existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista, de acuerdo con la implícita remisión que hace la norma en cuestión al artículo 6 del mismo cuerpo legal; hecho no demostrado, y por último, destacó que las relaciones comerciales que habitualmente tienen lugar en estos casos no consisten en el control de la concesionaria por parte de la concedente, sino que tienden a lograr una mutua colaboración; a su vez, los servicios que la concedente presta no implican, de ordinario, la asunción del riesgo del negocio propio del concesionario ni la toma de decisiones laborales relativas a los empleados de este.

Se puede entonces decir que el fallo precedente sentó la siguiente doctrina; en palabras de Fernández Madrid (2008) el art. 30 de la ley de contrato de trabajo, cuando establece la responsabilidad solidaria de “quienes...contraten o subcontraten, cualesquiera sea el acto que le de origen, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento...”<sup>17</sup> por las obligaciones laborales del contratista o subcontratista, persigue evitar la interposición de hombres de paja entre un trabajador y su verdadero empleador. La norma además contempla, la hipótesis en que un empresario encomienda a un tercero la realización de

---

<sup>17</sup> Art 30 Ley 20.744 t.o decreto 390/76. Recuperado el 20/02/2014 de <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en su establecimiento. Cuidadoso escrutinio de los recaudos legales. Debe tratarse de actividad normal y específica. Queda fuera, y no comprendida, la extraordinaria y aquella que dentro de la cadena productiva pueda atribuirse con propiedad a otra empresa. De otro modo y por la cadena de causas el artículo obtendría alcances desmesurados en exceso de la ratio legis.

Ello así, continua el autor Fernández Madrid (2008), expresando que debe determinarse en cada caso atendiendo al tipo de vinculación y asunción de riesgos empresariales con la inaplicabilidad del dispositivo cuando un empresario suministre a otro un producto terminado desligándose de su ulterior procesamiento o distribución. La exclusión de los contratos de concesión de actividad accesoria, distribución, franquicia y afines; y valoración de la actividad real del establecimiento y no del objeto social de la empresa. Por último subordinar la solidaridad a que se trate de servicios contratados o subcontratados que complementen o completen la actividad normal de la empresa y la existencia de una unidad técnica y de ejecución entre empresas contratantes.

### **3.6. Reseña y análisis del caso Benítez Horacio Osvaldo c/ Plataforma Cero S.A. y otro**<sup>18</sup>

Es necesario comenzar diciendo que las diferencias jurisprudenciales y debate originado a inicios de la década del noventa, concluyen a partir de este caso, donde la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en base a la doctrina de la sentencia arbitraria, recepta parcialmente la queja y el recurso extraordinario intentado por el accidente en contra del decisorio que desestimara la extensión de la responsabilidad al Club River Plate fundada en el art. 30 L.C.T.

En su pronunciamiento el máximo tribunal descalifica explícitamente el criterio que, en su anterior integración, fuera sostenido en el fallo “Rodríguez”, argumentando que la decisión del a quo no se apoya en un criterio propio sobre la interpretación y alcances del antedicho precepto, sino que se reduce a un apego a la doctrina mayoritaria de “Rodríguez Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A y Otro” (fallo 316:713); y fundándose en que corresponde a los magistrados emitir sus decisiones de conformidad con su propio análisis e interpretación, disponiendo que 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.

Maza (2010) explica que mediante el fallo en cuestión, la Corte ha suscripto el certificado de defunción del mal uso que durante tantos años se hiciera de las manifestaciones políticas vertidas en el presente “Rodríguez”, cuya invocación deviene hoy insuficiente para justificar las pautas interpretativas del artículo 30 L.C.T, como asimismo, para sustentar la apertura de la instancia extraordinaria; donde, vale aclarar, el máximo tribunal solamente intervendrá en caso de mediar cualquiera de los supuestos de arbitrariedad.

El fallo Benítez rescata y valoriza la plenitud jurisdiccional que le es propia a los jueces de la causa, en tanto que dicha labor no puede ser llevada a cabo por la Corte, sino que constituye tarea propia de los jueces de la instancia, quienes asimismo al asumir el criterio del tribunal supremo sin

---

<sup>18</sup> CSJN - 2009-12-22 - Benítez, Horacio Osvaldo c. Plataforma Cero S.A. y otro, DT, 2010 (febrero)- 299.-

realizar un exhaustivo análisis circunstanciado del caso incurren en la arbitrariedad de sus sentencias.

EL fallo “Benítez” impone un nuevo análisis en torno a los criterios de interpretación del art. 30 L.C.T, para lo cual es necesario partir del principio constitucional que autoriza la interpretación legal sobre la base de que el trabajador es sujeto de preferente tutela. Este principio constituye un estándar inmovible de evaluación que además contribuye a asignarle un sentido específico, buscando así, una proyección del principio protectorio del trabajo y del trabajador proclamado expresamente por el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional<sup>19</sup>.

Nuestro más Alto Tribunal optó por dejar sin efecto una interpretación del art. 30 L.C.T., acuñada por el fallo “Rodríguez” y mantenida por más de diez años; y ello bajo estas razones: 1) 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 esta posee; 2) La intervención de la Corte se circunscribe a descalificar los pronunciamientos que, por la extrema de sus desaciertos u omisiones, no pueden adquirir validez jurisdiccional; pero no tiene por objeto sustituir a los jueces de la causa en materia de derecho común, en temas que, como el indicado, le son privativos, ni corregir fallos equivocados o que se reputen como tales; 3) 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; 4) Si la Corte 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 este punto, en realidad solo con la función de restablecer la igualdad constitucional supuestamente violada por fallos contradictorios de diversos tribunales del país sobre la misma cuestión en

---

<sup>19</sup> Art 14 bis Constitución Nacional introducido por la reforma del año 1957: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.



materia laboral, ejercería una facultad ajena al recurso extraordinario; 5) Debe advertirse el marcado desarrollo que ha tenido en los ordenamientos procesales de las provincias los medios o recursos tendientes a uniformar la jurisprudencia en esos ámbitos. Tampoco ha sido ajeno a ello el régimen federal y nacional, lo cual ha llevado a que el Tribunal sostuviera que la vía para obtener la unificación de la jurisprudencia entre las salas de una cámara nacional es la del recurso de inaplicabilidad de la ley, y no la extraordinaria (Craig e Hierrezuelo, 2012, pag. 129).

Es en este marco jurídico que se puede observar entonces, que la C.S.J.N. respecto al art. 30 de la L.C.T si bien no ha fijado posición doctrinaria acerca de la interpretación y alcance de la norma legal, claramente ha desactivado la pretendida doctrina de la anterior integración del más alto tribunal, que supeditaba la protección del trabajador a las reglas del mercado; y dejando asentado, a partir de su actual composición, que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional.

Esto marca, como bien lo explica Cornaglia (2012, pp. 117), un desafío para los tribunales de grado responsabilizados de su verdadera competencia, ya que la Corte invitó con esto, a reconstruir los conceptos básicos de la responsabilidad solidaria en materia laboral, regresando así a su doctrina histórica en cuanto a la aplicación del derecho común.

Es entonces y a la luz de las recientes jurisprudencias que se abren nuevos criterios, por haber abandonado la Corte el discurso economicista de “Rodríguez” y dejando vigente “Benítez”, como se podrá observar de manera más explicativa en el último capítulo del presente trabajo punto 4.1 al cual se dedicó el tratamiento del tema de manera más concisa.

### **3.7. Conclusiones Parciales**

En este segundo capítulo pudimos soslayar y acercarnos a una idea más puntual de lo que se comprende en nuestra doctrina en general por “Actividad Normal y Específica”, y brindar un pantallazo en diferentes puntos de la responsabilidad solidaria que dicta nuestro Art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, dejando en claro las diferentes posturas con respecto a la responsabilidad y definiendo conceptos claves para la mejor comprensión de la norma.

Este capítulo en particular y más importante del presente trabajo, pudimos comprender que existen dos posturas claves y bien diferenciadas en cuanto al alcance de la expresión “Actividad Normal y Específica”, pudiendo ver que tenemos una tesis amplia que no solo considera comprendida la actividad principal sino también las accesorias y secundarias para la aplicación de la sanción y extensión, por ende, de la responsabilidad solidaria en la empresa principal. Así también, la tesis estricta entiende que sólo deben incluirse aquellos servicios o trabajos que estén íntimamente relacionados con la actividad de la empresa y que no se puede prescindir de los mismos sin alterar el proceso, excluyéndose lo que resulta secundario o accesorio.

Los dos fallos en cuestión, y analizados en esta parte son considerados los dos quiebres entre las doctrinas concluyendo que Rodríguez es la voz viva de la interpretación estricta en un momento histórico en el cual se dio prioridad a la economía de mercado por arriba del trabajador. Y ya con Benítez se deja sentado el cambio de paradigma, sentando una posición humanista que ya venía desarrollándose y que prioriza al ser humano por sobre los intereses económicos y demostrando así, en caso de conflictos, la elección por los derechos del trabajador por sobre los del mercado.

#### 4. CAPITULO 3

#### Doctrina Judicial y Fallos

En este último capítulo, se hará una reseña de las posturas y/o criterios, que a nivel judicial Nacional con la Corte Suprema de Justicia y de nuestra provincia a través del Tribunal Superior de Justicia, se siguen con respecto a la interpretación del Art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo y su aplicación; observando las posturas y debates que se suscitaron en torno a la norma y ver así el alcance amplio o restringido que se sigue, o como veremos en algunos casos de la C.S.J.N dejando de lado, y apartándose así, de manifestar una línea interpretativa, para motivar a los tribunales inferiores a seguir sus propias posturas analizando cada caso en particular ahondando en cada uno, para resolver si es viable la extensión de la solidaridad o no.

Así también se esbozarán brevemente algunos fallos en cada una de las diferentes competencias, pudiendo observar en ellos de manera resumida los argumentos en cuanto a la “Actividad Normal y Específica del establecimiento”.

#### **4.1. Fallos y análisis en las salas de la Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba**

En este apartado podremos observar que en la Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba, y en sus diferentes salas, no hay un criterio unificado en cuanto a la aplicación de la extensión de la solidaridad del Art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, sino que por el contrario, varía la tesis restringida y la amplia en ellas; y difieren, en cuanto al alcance de lo que debe ser considerado Actividad Normal y Específica a los fines de extender la responsabilidad en la empresa que contrata y/o subcontrata con terceros para la realización de tareas o servicios.

A continuación se desarrolla de manera breve los fallos con hechos y solución arribada en cada sala mostrando el criterio que predomina en ellas:

Sala Primera Dr. Vergara (Postura Amplia) en autos: “Portugal Bermejo Alberto c/ Primar S.A. y Otro – Demanda” Hechos: el actor laboraba en tareas de Promoción y Ventas de los servicios de telefonía móvil de Telecom Personal S.A. de quien Primar S.A. es agente oficial de ventas. Solución: La empresa Personal S.A. tiene como objeto esencial de su giro comercial la venta de servicios y de terminales móviles (celulares); actividad que, es la que

precisamente subcontrata y delega en Primar S.A, y se extiende la solidaridad<sup>20</sup>.

Sala Segunda Dra. Silvia Díaz (Postura Amplia) en autos: “Pedrón Gustavo David c/ Silian S.A. y Otro –Ordinario-despido Expte. 16710/37: Hechos: la actora prestaba sus servicios en el Aeropuerto Internacional de Córdoba, cuya explotación le ha sido concesionada y/o entregada a la empresa Aeropuertos Argentina 2000 SA, quien a su vez ha subcontratado la explotación del servicio de gastronomía del aeropuerto a la firma Silian SA. Solución: se deriva al menos como actividad específica la actividad aeroportuaria de Aeropuerto Internacional Córdoba. Sin embargo, no es menos cierto que al firmar el contrato con el estado Nacional adquirió el derecho a la administración y explotación por si o por terceros, bajo su exclusiva responsabilidad y a su cargo y riesgo de todas las actividades comerciales, industriales y de servicios, afines. Este derecho de explotación se ejerció en el contrato de permiso precario que firmó con Silian SA<sup>21</sup>.

Sala Tercera Dr. Tamantini (Postura Restringida) en autos: “Torreblanca Luciana Emilse c/ C&M Servicios Empresarios SRL y Otro –DEMANDA Expte. Letra “T” nº 4 del 19/3/03”. Hechos: la trabajadora ingresó a laborar para C&M que era una empresa que realiza colación de personal o comercializa productos en Carrefour, es espacios o stands que ésta última dispone. Solución: la actividad normal y específica de Carrefour es la comercialización de los productos de supermercado entre ellos cosméticos, y no existe prueba alguna que demuestre también se dedique directamente a promocionar y asesorar sobre tales productos al público comprador. La actividad de promoción y asesoramiento ajena a Carrefour<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Sala Primera Dr. Vergara, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: “Portugal Bermejo Alberto c/ Primar S.A. y Otro – Demanda”. En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de: <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

<sup>21</sup> Sala Segunda Dra. Silvia Díaz, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: “Pedrón Gustavo David c/ Silian S.A. y Otro –Ordinario-despido Expte. 16710/37. En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

<sup>22</sup> Sala Tercera Dr. Tamantini, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: “Torreblanca Luciana Emilse c/ C&M Servicios Empresarios SRL y Otro –DEMANDA Expte. Letra “T” nº 4 del 19/3/03”. En

Sala Cuarta Dr. Pérez (Postura Amplia) en autos: “Bazán Gustavo A. c/ Freire Ricardo O. y Otros – Demanda 20/09/2004”. Hechos: el actor era Despachante de los vuelos de la empresa Varig S.A, en la atención de los vuelos, embarque, desembarque, equipajes, reclamos, todo bajo supervisión de Varig S.A. Solución: la actividad que prestaba Freire (empleador directo del actor) y en beneficio de Varig S.A., estaba referida a trabajos correspondientes a la función normal y específica de la explotación de la actividad aérea comercial propiamente dicha de Varig, que está última podría haber realizado con sus propios empleados<sup>23</sup>.

Sala Quinta Dra. Moreno (Postura amplia) en autos: “Paniati Raul Edgardo c/ Parque Salud S.A. y otro – ordinario-despido Expte 117208/37”. Hechos: el accionante trabajaba para Concepto SRL (empresa que comercializa servicios médicos) y vendía productos de salud de Parque Salud SA (servicio médico prepago). Solución: Es claro entonces que en esta relación empresarial Parque Salud es el productor y organizador de los servicios de salud que comercializa y vende Concepto SRL. Luego, la gestión de esta última empresa es indispensable y necesaria para la empresa cedente. Sin la comercialización no tiene razón de ser la producción<sup>24</sup>.

Sala Sexta Dra. Castellano (Postura amplia) en autos: “López Rubén R. c/ Cor-Phone Sist, de Com. Personal S.A. y otro- Demanda” Hechos: Telecom Personal S.A., dispuso una red tercerizada de comercialización de sus productos y servicios, trasladando actividades propias a terceros designando a los mismos agentes oficiales, siendo Cor-Phone S.A una agencia. Solución: Telecom Personal S.A., su actividad normal y específica, es prestar el servicio de telefonía móvil y la de Cor –Phone promover, gestionar y concretar ventas

---

Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

<sup>23</sup> Sala Cuarta Dr. Pérez, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: “Bazán Gustavo A. c/ Freire Ricardo O. y Otros – Demanda 20/09/2004”. En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

<sup>24</sup> Sala Quinta Dra. Moreno, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: “Paniati Raul Edgardo c/ Parque Salud S.A. y otro – ordinario-despido Expte 117208/37”. En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

de conexiones a dicho servicio, una actividad complementa de tal modo a la otra, que no revisten individualmente autonomía, a poco que se considere que, sin la conexión al servicio que comercializa Cor Phone, no puede Telecom Personal S.A. prestar el servicio de telefonía y a su vez sin la prestación del servicio no tiene razón de ser la conexión, por lo que ambas forman parte de una unidad técnica de ejecución<sup>25</sup>.

Sala Séptima Dra. Bornancini (Postura Amplia) en autos: “Cesar, Mónica Ángela c/ ISN S.A. y Otro – Ordinario-Estatutos especiales” (contrato de distribución). Hechos: la actividad del actor, que laboraba en ISN SA, consistía en realizar tareas de tele marketing, asesoría en seguridad y venta de equipos de alarmas y sistemas de seguridad monitoreada de la empresa ADT SA, las empresas firmaron un contrato de distribución. Solución: no es posible entender que la venta de servicios de monitoreos de alarmas y de los equipos provistos por ADT (actividad desempeñada por la empleadora del actor) no constituya parte de la actividad normal y específica que le es propia a ADT en tanto está directamente relacionada con la actividad de “brindar el servicio de monitoreo”, que ADT denuncia como su objeto principal<sup>26</sup>.

Sala Novena Dr. Godoy (Postura amplia) en autos: “Panusyan Diego c/ Benefits S.A. y Otros –Ordinario-despido- Expte N° 104207/37“. Hechos: El actor fue contratado por la empresa Cotecsud sace -que integra el grupo de empresas de colocación de personal de Manpower Argentina S.A.- prestando tareas para Telefónica Móviles Argentina SA. Solución: la prestación de tareas en beneficio de Telefónica Móvil Argentina S.A. es una típica situación comprendida en el art. 30 del RCT ya que se contrató al actor por Benefits s.s.

---

<sup>25</sup> Sala Sexta Dra. Castellano, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: “López Rubén R. c/ Cor-Phone Sist, de Com. Personal S.A. y otro- Demanda”. En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

<sup>26</sup> Sala Séptima Dra. Bornancini, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: “Cesar, Mónica Ángela c/ ISN S.A. y Otro – Ordinario-Estatutos especiales” (contrato de distribución). En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

para que prestara trabajos o servicios correspondientes a la actividad de Telefónica Móviles Argentina<sup>27</sup>.

Sala Novena Dr. Tosto (postura amplia) en autos: “Baca Ramírez Simón c/ Disco S.A. –Ordinario-despido”. Hechos: el actor, que realizaba tareas de vigilancia, no demandó a su empleador directo (Cipol) sino al deudor solidario (Disco). Solución: las tareas de vigilancia no se limitan a la de un mero control disuasivo, sino que se insertaban en actividades que hacen al objeto concreto y propio del sujeto solidario (Art. 6, LCT), en el caso, comercialización de productos en forma masiva a través de bocas de supermercados que previamente se depositaban en un centro de distribución, para el control y conservación de las mercaderías, lo que hace a una función indispensable para el funcionamiento del supermercado en la actividad normal y específica debe tornarse operativa, en principio, la previsión del Art. 30, LCT, respecto del trabajador que laboró en tareas de control inescindibles a tal unidad de ejecución<sup>28</sup>.

Sala Décima Dr. Brain (postura restringida) en autos: “Quinteros Marcelo Sebastián c/ Iveco Argentina S.A. y Otro – Ordinario-Despido” (Expte. 125788/37). Hechos: el trabajador laboraba para Better Services S.A. que es una empresa que se encarga de embalar para enviar a Brasil y Venezuela la producción que realizaba IVECO, que funciona dentro de ésta última. Solución: las tareas desplegadas por el actor no son inherentes, ni principales, ni secundarias, ni accesorias al proceso productivo de IVECO ARGENTINA S.A., que es la de efectuar el montaje en la línea, para el armado de camiones de esa marca, y las desarrolladas por BETTER SERVICES S.A. son tareas específicas que brindan empresas específicas para otras empresas que comercializan bienes, productos y servicios, pero no complementan, no completan, ni son inherentes a esa producción, pues aunque a veces resulten

---

<sup>27</sup> Sala Novena Dr. Godoy, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: “Panusyan Diego c/ Benefits S.A. y Otros –Ordinario-despido- Expte N° 104207/37”. En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

<sup>28</sup> Sala Novena Dr. Tosto, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: “Baca Ramírez Simón c/ Disco S.A. –Ordinario-despido”. En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>



importantes en numerosos establecimientos y empresas para brindar un mayor servicio a empleados o terceros, no constituyen una unidad técnica de ejecución con la empresa a la cual venden sus servicios, salvo, obviamente, supuestos de fraude. La interpretación del art. 30 de la L.C.T. debe ser “restrictiva”<sup>29</sup>.

Sala Undécima Dra. Garnero (Postura Restringida) en autos: “Farías Joni Hugo C/ Mónica G. Nicolini y Otros – Incapacidad”. Hechos: el actor laboraba para los una empresa que se dedica a distribuir productos de Parmalat. Solución: los demandados eran distribuidores de varios productos, entre ellos y principalmente, los de marca Parmalat, por lo que, los hechos que se debaten en la presente causa encuadran en la doctrina sustentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación a partir de “Rodríguez, Juan R. c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A.” en cuanto sostuvo que “No corresponde la aplicación del art. 30 de la ley de contrato de trabajo toda vez que un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución”<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Sala Décima Dr. Brain, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: “Quinteros Marcelo Sebastián c/ Iveco Argentina S.A. y Otro – Ordinario-Despido” (Expte. 125788/37). En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

<sup>30</sup> Sala Undécima Dra. Garnero, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: “Farías Joni Hugo C/ Mónica G. Nicolini y Otros – Incapacidad”. En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

#### **4.2. Doctrina y fallos del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba – Reseña – Interpretación**

El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, a pesar del retroceso que implicó la causa “Benítez”, en la cual la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación, con una nueva composición, desautorizó la obligatoriedad del precedente “Rodríguez”, al resolver que la interpretación del derecho del trabajo que realizó en esa oportunidad la Corte, así como la declarada finalidad de establecer un quietus en la práctica de los tribunales correspondientes, carecían de toda fuerza normativa, porque no versan específicamente sobre derecho federal, librando la cuestión a la decisión que oportunamente establezcan los tribunales inferiores. El máximo tribunal de la provincia de Córdoba, a pesar de ello, mantuvo inalterable la doctrina que emana de “Rodríguez”.

En términos generales debemos señalar que el Tribunal Superior de Justicia se ha mostrado inmovible a los argumentos de la tesis amplia, a pesar del sistemático voto minoritario de la Dra. Blanc de Arabel que propugna extender el alcance del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744 t.o.). La posición del Tribunal para sostener la Tesis restringida ha sido que ellos consideran en su mayoría que la “actividad normal y específica propia a los efectos del artículo en cuestión, es la habitual y permanente de la empresa, luego, son actividades autónomas y escindibles de la principal, al punto tal que, no conforman con esta una unidad técnica de ejecución entre la empresa y el contratista, de acuerdo a la implícita remisión que hace el art. 30 LCT al art 6 del mismo cuerpo legal, las tareas como lo son la limpieza, mantenimiento, gastronomía y vigilancia por ejemplo.

En lo subsiguiente se hará mención de manera resumida de algunos fallos del Tribunal donde muestra su posición que arriba se dejó explicado y asentado según lo investigado.

En el punto relacionado con la limpieza, el TSJ de Córdoba, en sentencia de autos: “Carrizo, Magdalena c/ Nor-Limp y otro-demanda-recurso de casación”, dijo: *“La solidaridad está impuesta a las empresas que teniendo una actividad normal y específica o habiéndose encargado de ella, estiman conveniente o*

*pertinente no realizarla por sí, en todo o en parte, sino encargar a otra u otros esa realización de bienes o servicios. Ello debe determinarse en cada caso, atendiéndola al tipo de vinculación y asunción de riesgos empresariales. La asignación de responsabilidad no ha sido establecida por la ley sin más requisito que la sola noción de que algunas actividades resulten coadyuvantes o necesarias para el desenvolvimiento empresario. Si tanta amplitud fuese admitida mediante la interpretación judicial, caería en letra muerta no solo el texto legal sino la posibilidad cierta de que más empresas asuman el riesgo....En el caso en cuestión la actividad normal y específica del Banco Social, empresa principal, no se relaciona con la del subcontratista, empleador directo de la actora, que se reduce a la prestación de servicios de limpieza”<sup>31</sup>.*

Siguiendo con la actividad de limpieza en otro fallo, “Abrego Armando A. y otro c/ Afford Service S.A. – indemn. Por antigüedad, etc” el TSJ dijo: “...si bien la limpieza de las instalaciones es una tarea imprescindible para el funcionamiento de la empresa, no hace a la actividad normal y específica de la misma; característica que debe existir para que se torne operativa la norma en cuestión. De allí que no corresponde responsabilizar a la codemandada contratante por el crédito condenado en los presentes”<sup>32</sup>.

Relacionado al tema de mantenimiento y reparación de maquinarias, en autos: “Lobo, Marcelo Rubén c/ José E. Arévalo y otro –dif. De haberes-rec. De casación” se dijo: “...se destaca pues que la norma prohíbe fragmentar la producción de los bienes y servicios que constituyen la actividad normal y específica propia del establecimiento. Y ha quedado firme en autos que la actividad de “Liggett” es la manufactura de productos o autopartes para la industria automotriz, mientras que la demandada es la reparación y mantenimiento de máquinas industriales. El argumento utilizado para extender la responsabilidad, referido a que esta actividad es necesaria para conseguir el resultado final, no está justificado en función de la previsión de la norma, que alude a la actividad normal y específica propia del establecimiento”<sup>33</sup>.

En relación a la concesión de servicios gastronómicos o comedores y en autos “Ponce, Juan Domingo c/ Francisco Ballester y otro – recurso de

---

<sup>31</sup> “Carrizo Magdalena c/ Nor-Limp y otro – demanda – Recurso de Casación”; (TSJ de Córdoba en sentencia N° 108 del 17/08/00).

<sup>32</sup> “Abrego, Armando Alberto y otro c/ Afford Service S.A. – indemn. Por antigüedad, etc y su acumulado”; (TSJ de Córdoba en sentencia n° 120 del 12/10/01).

<sup>33</sup> “Lobo, Marcelo Rubén c/ José E. Arévalo y otro- dif. De haberes-rec.de casación” (TSJ de Córdoba en sentencia n° 147 del 14/11/01).

casación” el TSJ manifestó: “...La asignación de responsabilidades debe determinarse en cada caso atendiendo al tipo de vinculación y a la asunción de riesgos empresariales. En la presente actividad normal y específica de IVECO S.A, empresa principal, se relaciona con la actividad fabril automotriz, sin embargo la del dependiente subcontratista, se reduce a prestar servicios gastronómicos a los dependientes de la primera. La distinción conduce a apreciar que no medió subcontratación de lo que es actividad normal y específica que realmente se desarrolla. Así no corresponde responsabilizar a la subcontratante por el crédito condenado<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup>“Ponce, Juan Domingo c/ Francisco Ballester y otro-incapacidad – recurso de casación” (TSJ de Córdoba en sentencia nº 36 del 25/06/02).

### **4.3. Doctrina y Fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación**

A la luz de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se impusieron nuevos criterios de consideración del complejo tema de la solidaridad laboral, en todo lo que hace a la tercerización de la empresa. La Corte regresó a su doctrina histórica en cuanto a la aplicación del derecho común, e invitó a reconstruir los conceptos básicos de la responsabilidad solidaria en materia laboral y a los fines de no reiterar una posición la cual ya se dejara explicada con respecto al criterio del Máximo Tribunal luego del fallo “Rodríguez” y antes del recambio de integración del año 2003, donde se efectuaba una interpretación restrictiva del Art. 30 L.C.T, y ratificada en fallos posteriores.

Ackerman (2001) nos dice en este punto que la C.S.J.N con “Rodríguez” y posteriormente, comenzó una serie de pronunciamientos con los que fue definiendo con un criterio limitativo el sentido de actividad normal y específica propia del establecimiento, siendo esta la verdadera puerta de entrada de la solidaridad que se impone en algunos supuestos de contratación y subcontratación de trabajos y servicios, tomando como directiva para la interpretación de las normas del Derecho Laboral, la regla a favor del comercio y las inversiones. Continúa opinando, dicho autor, que los argumentos extrajurídicos en que se apoyó la Corte para abrir la instancia extraordinaria, configuró a su criterio un exceso, ya que con esto no solo produjo un debilitamiento de la regla protectoria contenida en el art. 30 de la L.C.T, sino que consagró la mutación de un bien jurídico protegido y tutelado por el Derecho del Trabajo desplazando al trabajador dependiente hacia las necesidades de los inversores y el comercio.

En contraposición al criterio de la anterior integración de la C.S.J.N, criterio economicista, que dejaba de lado la protección del trabajador dando prioridad al mercado, y criterio este, que fue sostenido durante mucho tiempo y repetido por múltiples Tribunales Nacionales y Provinciales, sin entrar a analizar el supuesto de hecho de cada caso; es que podemos ver que en su actual composición ha sido enfático nuestro Alto Tribunal en resaltar que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional.

Así las cosas, vamos a continuar desarrollando la postura a partir del cambio de composición de la C.S.J.N iniciado en el año 2003 que llevó a un cambio de paradigma con los fallos dictados por la nueva composición del Alto Tribunal en materia laboral, a partir de septiembre de 2004, que resultaron elocuentes al respecto y marcaron un sendero que fue continuado hasta la actualidad.

En esta nueva integración se expidió en algunos fallos como “Aquino”<sup>35</sup> y “Vizzotti”<sup>36</sup>, con una posición humanista al respecto donde, en alguno de sus considerandos dejó sentado que el hombre no debe ser objeto de mercado alguno, sino prioridad en ello, y que es el mercado que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de Derechos Humanos, bajo la pena de caer en la ilegalidad.

Es en este marco filosófico y jurídico que podemos ver que las sentencias dictadas respecto el art. 30 L.C.T, si bien no fijaron una posición doctrinaria acerca de la interpretación y alcance de la norma legal, claramente ha desactivado la pretendida doctrina de la anterior integración del más alto tribunal.

Así también, y en relación al Art. 30 L.C.T., la Corte Suprema en algunos casos denegó el remedio federal con sustento en el art. 280 C.P.C.C.N.<sup>37</sup> en supuestos en que se había declarado la solidaridad, concordando que la condena pronunciada no provocó para el Tribunal una cuestión federal susceptible de habilitar la vía extraordinaria<sup>38</sup>. Con esto se buscó dejar librado a los jueces de la causa la interpretación y determinación del alcance del art. 30 L.C.T como norma común, y ajena al remedio federal.

---

<sup>35</sup> “Aquino Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A.” (C.S.J.N. 21/09/04).

<sup>36</sup> “Vizzoti Carlos Alberto c/ AMSA S.A.” (C.S.J.N 14/09/04). En este fallo hay una afirmación fundamental que marca el cambio en el análisis y resolución de los conflictos surgidos de relaciones de trabajo, por lo tanto en caso de conflicto, la elección por los derechos del trabajador por sobre los del mercado, de los derechos humanos por sobre los intereses económicos, se impone doblemente.

<sup>37</sup> Norma según la cual, como se sabe, con su sola cita la Corte está facultada para desestimar un recurso extraordinario sin que ello implique pronunciamiento alguno sobre el grado de acierto de la sentencia recurrida, sino simplemente que el Tribunal entiende con su sana discreción que prefiere no intervenir porque las cuestiones planteadas carecen de entidad federal.

<sup>38</sup> Art. 14 Ley 48 B.O 14/09/1863

Esto lo dejó sentado con el fallo más relevante “Benítez” donde la Corte no re-analiza, sino que manda a fallar de nuevo a quien en un apego estricto a la doctrina mayoritaria “Rodríguez” no efectúa una plenitud jurisdiccional, o sea un acabado análisis del caso; porque como explica Contino (2012), la C.S.J.N, al no ser un Tribunal de Casación, no puede decirse que en orden a normas comunes, los criterios expuestos deban ser definitivos y obligatorios, por ello al aplicarlos automáticamente repitiendo los argumentos como se venía haciendo con “Rodríguez”, era totalmente improcedente, ya que todo depende de las circunstancias fácticas de la causa y de la prueba debiendo los jueces de la causa interpretar en cada caso.

Entre otros doctrinarios han considerado que toda esta situación conllevó un cambio radical, en lo que respecta a que debe entenderse por actividad normal y específica. Entre ellos, Mark (2010) sostuvo que si la Corte mantiene su actual criterio, no habrá por su parte un pronunciamiento que fije la interpretación del art. 30 L.C.T, aunque no puede dejar de destacarse que dejó firme sentencias que adherían al criterio amplio, no haciéndolo así con la que establecía el criterio restrictivo, aunque por cuestiones procesales.

Con una idea más firme en cuanto a la variación de nuestro máximo Tribunal, Arese (2010) nos dice que: “la conclusión es que el debate desatado en los comienzos de la década de los 90´ ha ingresado en su definición jurisprudencial. La Corte Suprema ha pasado de dictar un conjunto coherente y sostenido de fallos conformando la solidaridad laboral, aunque por vía del art. 280 CPCCN. Ahora hace explícita la descalificación del fallo “Rodríguez” y se está comenzando a colocar las últimas palabras en el asunto, proceso que, de todos modos, será muy largo, por la gran diversidad de situaciones fácticas implicadas”.

A continuación y de manera resumida se describirán algunos fallos mostrando las ideas e interpretaciones en base al tema en cuestión del presente trabajo, donde se observará las doctrinas a seguir y líneas según el caso.

## Fallos C.S.J.N.

En este fallo que se expondrá, “Fiorentino Roxana c/ Socialmed S.A y otro”<sup>39</sup>, la Sala IV de la CNtrab, hizo lugar a la demanda entablada por una profesional universitaria, por diversos rubros laborales y extendió la responsabilidad solidariamente, a la codemandada Obra Social del Personal de la Construcción, con fundamento en el art. 30 LCT. Los ministros Highton de Nolasco, Fayt, Petracchi, Maqueda, Zaffaroni y Argibay consideraron inadmisibles la queja en base al art. 280 del CPCCN. El ministro Lorenzetti expresó su disidencia parcial, mostrando su criterio restrictivo: “...es necesario interpretar que la contratación en el caso de una actividad normal y específica, debe tener alguna relación con los supuestos de subcontrato, es decir, con actividades propias que se delegan con dependencia unilateral. La lógica de esta norma es evidente, ya que no es posible responsabilizar a un sujeto por deudas laborales que tengan las empresas que contrate, aunque los bienes o servicios sean necesarios o coadyuvantes para la actividad...”<sup>40</sup>

“...la solidaridad se produce cuando se trate de una actividad normal y específica, entendiéndose por tal aquella inherente al proceso productivo. La interpretación estricta que lleva a la conclusión de que la prestación de servicios médicos por terceros no es actividad normal y específica propia de las obras sociales, condice con los precedentes de esta Corte, que ha dicho que para que surja la solidaridad, debe existir una unidad técnica de ejecución entre empresa y su contratista...”<sup>41</sup>

“...La protección del trabajador debe ser armonizada con otros bienes, valores y principios, como la propiedad, la seguridad jurídica y libertad de ejercer una industria lícita. En este aspecto la descentralización de actividades de la empresa es lícita en el ordenamiento jurídico argentino y constituye una de las opciones que tienen las empresas para decidir su organización...no pueden desnaturalizar esta actividad mediante la utilización de figuras simuladas, fraudulentas, o con una evidente conexidad que lleven a la frustración de los derechos del trabajador. Tampoco pueden contratar sin controlar en los términos que fija el art. 30 de la LCT. En estos casos los jueces deben procurar la defensa activa del crédito del trabajador, pero lo que no

---

<sup>39</sup> “Fiorentino Roxana c/ Socialmed S.A. y otro- Rec. De queja” (CSJN, fallo N° 1258 XXXIX), 29/05/07.

<sup>40</sup> De la disidencia parcial del Ministro Lorenzetti CSJN, Fallo 1258 XXXIX, “Fiorentino Roxana c/ Socialmed S.A. y otro; 29/05/07.

<sup>41</sup> Ídem 24



*puede hacerse, porque no se ajusta a la Constitución, es transformar la excepción en regla y derivar responsabilidades automáticas por la sola presencia de contrato con terceros.*<sup>42</sup>

En otro fallo en el rubro de venta de bebidas en estadio de futbol, encontramos a “Fernández Juan c/ Buenos Aires Magic S.R.L. y otros”<sup>43</sup> donde el voto de los Ministros Moliné O’Connor, Fayt, Belluscio, Boggiano, López y Vázquez resolvieron: “...corresponde dejar sin efecto la sentencia que hizo lugar a la demanda por despido y extendió la condena en forma solidaria pues la amplitud de las pautas suministradas por el a quo soslaya la apreciación rigurosa de los presupuestos del art. 30 de la LCT y el escrutinio de los recaudos legales que condicionan la garantía de un tercero”.

Estos dos fallos que anteceden, demuestran las dos posturas que se mencionaran ut-supra, la anterior al año 2003 que mantenían una posición estricta en cuanto a la extensión de la responsabilidad; y post 2003 con el recambio y el rechazo que efectúa la CSJN en base al art. 280 CPCCN.

---

<sup>42</sup> Ídem 24

<sup>43</sup> “Fernández Juan c/ Buenos Aires Magic S.R.L. y otros” (CSJN Fallo 663 XXXVI), 19/11/02.

#### **4.4. Conclusiones Parciales**

En este último capítulo se pudo comprender y observar la línea que desde la Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba, donde, existe un seguimiento diverso según la sala, donde varía la postura restringida y la amplía en cuanto a la extensión de la solidaridad del Art. 30 de la L.C.T, donde cada Vocal y en su respectiva Cámara interpreta en cada caso en concreto y particular siguiendo su postura. Así también, se dejó sentado la posición por parte de nuestro Tribunal Superior de Justicia, que a pesar de lo manifestado por la C.S.J.N., mantuvo y mantiene una posición restrictiva de lo que se debe considerar como “Actividad Normal y Específica del establecimiento”, esto siempre a los fines de sancionar aquellas empresas en base a nuestro Art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo y haciendo hincapié en la remisión de lo estipulado en el art. 6 del mismo cuerpo legal.

Por último, se observa, como nuestro más Alto Tribunal, se fue manejando, en cuanto al criterio a seguir con respecto a la extensión de la solidaridad marcada como sanción por el art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, desde el fallo “Rodríguez” con una interpretación estricta hasta “Benítez” en una especie de apartamiento de la cuestión, a los fines de dejar en manos de los tribunales inferiores la interpretación y aplicación de la norma, por ser una cuestión de Derecho Común, pero dejando entender la posición humanista que a partir de allí estaba tomando en post de los derechos del trabajador por sobre los del Mercado.

Es el cierre del trabajo, y es dable mencionar que tanto la realización de este capítulo como todo el trabajo requirió horas de estudio, búsqueda de información y recopilación de doctrina de la más diversa y que gracias a los recursos otorgados por parte de profesionales de la materia, Tribunal local, Colegio de Abogados y Universidad Empresarial Siglo XXI fue una tarea más amena e incentivadora. Requiriendo también con más esfuerzo y dedicación, la compresión y análisis de las doctrinas, leyes y jurisprudencia a los fines de mostrar una visión lo más objetiva posible en cuanto al tema aquí tratado.

## **5. Conclusión**

La solidaridad en el derecho laboral de nuestro país ha sido tema debatido y controvertido desde su aparición en el originario art. 32 de la L.C.T y luego con sus diferentes modificaciones, cambiando el eje de la tutela en la norma a cuestiones económicas y de mercado con la ley 21.297, desplazando así, la originaria protección del trabajador asentada en su origen, y adecuando la norma al fallo “Rodríguez” con la Ley 25.013. Se pudo observar en el primer capítulo del presente trabajo, que el legislador no pudo dejar de advertir los cambios que se producían en la organización empresarial y en la división del trabajo, influenciado esto desde la política y la economía del momento, lo que llevó a que se fuera asentando criterios y posturas a los fines de buscar la armonía legal de la norma en cuestión con la realidad, cosa que creo que no se logró como expondré seguidamente y en este conclusivo texto.

Los conceptos generales expuestos en el primer capítulo nos introdujeron al tema de investigación dando los recursos necesarios para la mejor comprensión de todo el desarrollo posterior del trabajo, para que el lector luego pueda analizar con más referencias las leyes, doctrinas, posturas y jurisprudencia que se fue mencionando y así poder tomar una posición luego de manera más sencilla y abarcativo de conocimientos.

En esta conclusión, al analizar históricamente la norma en el capítulo uno, se ha podido observar, desde mi entender, que el originario texto de la norma que se ha tratado, no se le dio la oportunidad de ser corroborada su eficacia en la realidad de manera concisa, ya que la primer modificación importante surge dos años después de su creación, y viendo posteriormente que las demás reformas fueron las que encendieron las polémicas y generaron la diversidad de posturas y fallos contradictorios, situación que hasta la fecha entiendo no fue subsanado ni fue asentado un criterio uniforme que no deje dudas, y proteja al trabajador, parte más débil de una relación laboral; ya que, con las modificaciones introducidas se pudo extender por una parte al empleador la obligación de controlar el efectivo cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus contratistas y subcontratistas, pero por otro, otorgó a quienes acreditaran el cumplimiento de este control, la

eximición de la responsabilidad. No valorándose así, y olvidándose, que la responsabilidad que en un principio se buscó extender fue con el claro objetivo de proteger derechos fundamentales que no son ni más ni menos que los del trabajador como persona humana en principio y sus créditos alimentarios, siendo preeminencia el derecho del trabajo por sobre el derecho comercial, todo en función del art 14 bis de nuestra Carta Magna que privilegia un sujeto, el trabajador.

Continuando, y ahondando en el tema más específico, base de esta investigación, se pudo comprender y conocer que en cuanto a los alcances de la expresión “Actividad Normal y Específica propia del establecimiento” es donde más controversias se fueron generando, encontrado dos posturas firmemente marcadas que establecen un mayor o menor alcance de la solidaridad, con una postura estricta que solo establece la solidaridad del contratante sobre actividades normales y específicas y que hacen a la unidad técnica de ejecución de la empresa (art 6 L.C.T); y por otro lado una tesis amplia que considera que la extensión de la responsabilidad se genera también con la prestación de trabajos necesarios y normales en un determinado ciclo de producción y/o comercialización. Resulta entonces, fundamental indagar cual es el fin último de la empresa, para entender cuál o cuáles son las actividades que hacen a la normalidad de la misma, descartando lo extraordinario y eventual, ya que en la medida que el trabajo o servicio beneficia a la principal, esta debe resultar responsable en el cumplimiento de los derechos del trabajador.

En cada caso, lo importante debe ser distinguir cuales son las labores sin las cuales no se puede alcanzar el objetivo de la empresa que contrata o subcontrata con otras, para la realización de trabajos o servicios, no perdiéndose de vista en la diversidad de tareas, las que deben ser consideradas parte de esa actividad normal y específica.

Y teniendo en cuenta, entonces, los fallos citados y analizados, podemos decir que corresponderá a los magistrados analizar adecuadamente cada caso en particular y las circunstancias del mismo, analizando los contratos entre las partes y sus modalidades, buscando en primer término cuales son las

actividades que efectivamente se llevan a cabo y que se reputan como propias, para poder encontrar e identificar, si para cumplir con ellas, se hacen de otras actividades secundarias para que coadyuven a que se pueda alcanzar el fin de la empresa.

Por ello, es dable tener muy presente que ante estos casos de contratación o subcontratación la realización de parte de la actividad, sea esta principal o accesorio, no debe generar para esos trabajadores que están tercerizados derechos menos favorables que si hubiesen sido contratados directamente por la empresa principal; por lo que también es cierto que con un control previo más exhaustivo sobre los contratistas o subcontratistas, observando su solvencia ante todo y las condiciones laborales de sus empleados, se resolverían muchos problemas para las empresas que tercerizan algún servicio o tarea en su establecimiento.

Como bien se mostró en el final del segundo capítulo con “Benítez” y en el desarrollo del criterio de la Corte Suprema en el tercer y último apartado, se pudo comprender, que desde el recambio del 2003 en el máximo tribunal, se busca que los tribunales inferiores abandonen la aplicación automática de los argumentos de “Rodríguez”, que superponía los intereses de la economía de mercado sobre los del trabajador, reducida ésta postura en la actualidad, a mi entender y luego de todo lo expuesto ut-supra a nivel nacional, regresando a una valoración humanista y prioritaria del hombre de trabajo, a partir de los nuevos precedentes de la C.S.J.N en “Aquino” y “Vizzotti” en un principio, y en fallos posteriores.

No ocurriendo lo mismo que a nivel nacional en las decisiones del TSJ de Córdoba, se pudo dejar en claro un sostenimiento de la tesis estricta en cuanto a la interpretación del art. 30 de la L.C.T y específicamente a lo que se considera “Actividad Normal y Específica” a los fines de la extensión de la solidaridad, dejando inamovible el sostenimiento de lo asentado con el fallo “Rodríguez” y siguiendo la línea jurisprudencial asentado a partir del mismo.

No menos importante, sino que en cambio a tener muy presente, es diferenciado el criterio utilizado en cada sala de la Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba, en su mayoría siguiendo una postura amplia y

algunos manteniendo la restrictiva al igual que el Tribunal Superior de Justicia, observándose así, que se va implantando la idea que la Corte Suprema de Justicia de la Nación fue indicando a través de sus recientes fallos, al sostener la tutela preferencial del trabajador y el abandono de la postura sentada por el fallo "Rodríguez", o mejor dicho, que no hagan remisión al mismo de manera automática sino que justifiquen las sentencias de manera razonable y utilizando un criterio justificado en aplicación de la ley, que por su idoneidad como magistrado se les ordena.

Se puede finalizar el presente trabajo dejando asentado que es necesario en post de un avance ajustado a la realidad, una modificación, y dejar en claro un uniforme criterio jurisprudencial de interpretación de este tan controvertido art. 30, no olvidando como punto número uno lo regido por nuestra columna vertebral del derecho que es la Constitución Nacional que vela por derechos que deben ser protegidos de manera fehaciente; y en segundo término, defender y tutelar con rigor los derechos de los más débiles, el trabajador en este caso, como las normas laborales y sus principios siempre dejaron en claro, por ser sujeto de preferente tutela constitucional.

## 6. BIBLIOGRAFIA

### LEGISLACIÓN:

-Constitución Nacional de la República Argentina.

-Ley Nacional 340. Código Civil de la República Argentina (Edición 2005). Buenos Aires: Ed. La Ley

-Ley Nacional 23. Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Nación.

-Ley Nacional 48. *Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales*. B.O. 14/09/1863. Recuperado el 15/04/2014 de <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>

-Ley Nacional 20.744. "*Ley de Contrato de Trabajo*". B.O. 27/09/1974. Recuperado el 20/02/2014 de <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

-Ley Nacional 21.297 que modifica a la Ley 20.744. B.O. 29/04/1976. Recuperado el 25/03/2014 de <http://www.legislaw.com.ar/legislaw/leyeslab/individual/rctti2.html>

-Ley Nacional 20.744. "*Ley de Contrato de Trabajo*", texto ordenado por decreto reglamentario 390/76. B.O. 13/05/1976. Recuperado el 20/02/2014 de <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

-Ley Nacional 25.013. *Reforma Laboral*. B.O. 24/09/1998. Recuperado el día 25/03/2014 de <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/texact.htm>

## **DOCTRINA:**

-Ackerman, M.E. (2001). *Antes y después de Rodríguez (Breve memoria de un paradigmático vaciamiento y mutación de la tutela normativa)*; Revista Derecho Laboral 2001-I: “*La Solidaridad en el contrato de Trabajo*”, pp. 194 y 195. Santa Fe: Ed. Rubinzal-Culzoni.

-Arese, C. (2010). *Solidaridad Contractual, Solidaridad convencional y cambio de la doctrina de la Corte Suprema en “Benítez”*. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social 2010-8-670. Buenos Aires: Ed. Abeledo Perrot N° 0003/402386.

-Barrera Nicholson, A.J. (2006). *Los elementos estructurales del derecho del trabajo y la interpretación del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo*; Revista de Derecho del Trabajo, pp. 22. Buenos Aires: Ed. La Ley.

-Capón Filas, R. (1998). *Derecho del Trabajo*. La Plata: Ed. Platense.

-Caubet A.B., Fernández Madrid J.C. (2004). *Leyes Fundamentales del Trabajo: sus reglamentos y anotaciones complementarias (7ma. Ed.)*. Buenos Aires: Ed. Fernández Madrid Joaquín.

-Caubet, A.B, Fernández Madrid J., Fernández Madrid J.C. (2008). *Vademécum Laboral (1ra Ed.)*. Buenos Aires: Ed. La Ley.

-Centeno N., Fernández J.C, López J. (1987). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Tomo I (2da Ed.)*. Buenos Aires: Ediciones Contabilidad Moderna.

-Ciampa, G.A. (2012). *Apuntes para una reforma del Art. 30 L.C.T.* Revista Derecho del Trabajo, año 1 N° 1, pp. 19. Buenos Aires: Ed. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

-Contino, L.G. (2012). *Tercerización*. Revista Derecho del Trabajo, año 1 N° 1; pp. 65. Buenos Aires: Ed. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.



-Cornaglia R.J. (2012). *La Asociación de empleadores en la apropiación del trabajo*. Revista Derecho del Trabajo, año 1 N° 1; pp.91. Buenos Aires: Ed. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

-Craig, G.L. e Hierrezuelo R.D. (2012). *La Tercerización laboral y el art. 30 de la L.C.T.* Revista Derecho del Trabajo, año 1, N° 1, pp. 119. Buenos Aires: Ed. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

-De Diego, J.A. (2004). *Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (6ta Ed.)*. Buenos Aires: Ed. Lexis Nexis.

-De Diego, J.A. (2008). *Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (7ma. Ed)*. Buenos Aires: Ed. La Ley.

-Deveali, M.L. (2010). *La Empresa y las relaciones de trabajo*. Revista de Derecho del Trabajo-Doctrinas esenciales, director Fernández Madrid J.C.; pp. 206/208. Buenos Aires: Ed. La Ley.

-Etala, C.A. (1999). *Cesión, Contratación y subcontratación en la Ley 25.013*. Revista Derecho del Trabajo, pp. 619. Buenos Aires: Ed. La Ley.

-Etala, C.A. (2008). *Contrato de Trabajo Ley 20.744 t.o. decreto 390/76, comentada, anotada y concordada con las leyes de reforma laboral y demás normas complementarias (6ta Ed.)*. Buenos Aires: Ed. Astrea.

-Fernández Gianotti E. (2010). *Subcontratación en el Contrato de Trabajo*. Revista de Derecho del Trabajo; Doctrinas esenciales; Director Fernández Madrid J.C.; pp. 288. Buenos Aires: Ed. La Ley.

-Ferreirós E.M. (2000). *El art. 30 de la L.C.T. Después de la reforma de la Ley 25.013 y la consecuente solidaridad*. Doctrina Laboral pp.41. Buenos Aires: Ed. Errepar.

-Girardini E.A. (2012). Art. 30 Subcontratación y delegación. En Maza M.A. (Ed) *Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, (pp. 534-569), Tomo I (1ª Ed.)*. Buenos Aires: Ed. La Ley.

-Grisolia J.A. (2000). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-Doctrina, Legislación, Jurisprudencia (3ra. Ed.)*. Buenos Aires: Ed. De Palma.

-Grisolia J.A. (2008). *Manual de Derecho Laboral (4ta. Ed.)*. Buenos Aires: Ed. Lexis Nexis.

-Hierrezuelo R.D y Nuñez P.F. (2001). *Responsabilidad Solidaria en el Contrato de Trabajo (3ra Ed.) Actualizada y Ampliada*. pp. 53. Buenos Aires: Ed. Hammurabi.

-López J. (2001). *La Solidaridad en las Relaciones obligatorias laborales*. Revista de Derecho Laboral 2001-I, pp. 9 y sgtes. Santa Fe: Ed. Rubinzal Culzoni.

-Llambias, J.J. (1975). *Tratado de derecho civil. Obligaciones Tomo II (2ª Ed.)* pp. 452. Buenos Aires: Ed. Abeledo Perrot.

-Mark M. H. (2010). *La interpretación del art. 30 L.C.T. y el recurso extraordinario*. Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social 2010-4-328, pp. 3. Buenos Aires: Ed. Abeledo Perrot Nº 0003/402350.

-Maza, M.A. (2010). *Certificado de defunción para la doctrina "Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro", sobre el art. 30 de la L.C.T.* Revista de Derecho Laboral 2010-I, pp.388. Santa Fe: Ed. Rubinzal-Culzoni.

-Mirolo, R.R. (2003). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I Derecho Individual (2da Ed)*. Córdoba: Ed. Advocatus.

-Rodríguez Mancini, J. (2000). *Los alcances del artículo 30 de la L.C.T.* Revista de Derecho Laboral – La Solidaridad en el Contrato de Trabajo, pp. 166-167. Santa Fe: Ed. Rubinzal – Culzoni.

-Rodriguez Mancini, J. (2010). *Derecho del trabajo y Descentralización Productiva*; pp. 401 a 403. Buenos Aires: Ed. La Ley.

-Vázquez Vialard, A.L. (2003). *El Derecho Laboral y la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Casos Típicos*. Buenos Aires: Ed. La Ley.

## **JURISPRUDENCIA:**

-CSJN, 21/09/04: “Aquino Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A.”  
Recuperado de: Caubet, A.B, Fernández Madrid J., Fernández Madrid J.C.  
(2008). *Vademécum Laboral (1ra Ed.) pp. 318-329*. Buenos Aires: Ed. La Ley.

-CSJN, 22/12/09: “Benítez Horacio O. c/ Plataforma Cero S.A. y otros s/  
Recurso de hecho”. Caubet, A.B, Fernández Madrid J., Fernández Madrid J.C.  
(2008). *Vademécum Laboral (1ra Ed.) pp. 318-329*. Buenos Aires: Ed. La Ley.

-CSJN, 19/11/02: “Fernández Juan c/ Buenos Aires Magic S.R.L. y  
otros”. Fallo N° 663, XXXVI. Recuperado de: Caubet, A.B, Fernández Madrid  
J., Fernández Madrid J.C. (2008). *Vademécum Laboral (1ra Ed.) pp. 318-329*.  
Buenos Aires: Ed. La Ley.

-CSJN, 29/05/07: “Fiorentino Roxana c/ Socialmed S.A. y otro- Rec. De  
queja”. Fallo N° 1258 XXXIX. Recuperado de: Caubet, A.B, Fernández Madrid  
J., Fernández Madrid J.C. (2008). *Vademécum Laboral (1ra Ed.) pp. 318-329*.  
Buenos Aires: Ed. La Ley.

-CNATrab, Sala VI, 03/02/06: “Ramírez María I. c/ Russo  
Comunicaciones e Insumos S.A. y otro” DT, 2006-A-218. Fallo Plenario 309,  
Acta 2448, en Expte N° 21551/01. Recuperado de: Caubet, A.B, Fernández  
Madrid J., Fernández Madrid J.C. (2008). *Vademécum Laboral (1ra Ed.) pp.*  
*318-329*. Buenos Aires: Ed. La Ley.

-CSJN, 15/4/93: “Rodríguez Juan R. c/ Compañía Embotelladora  
Argentina S.A. y otro”, DT 1993-A-753. Recuperado de: Caubet, A.B,  
Fernández Madrid J., Fernández Madrid J.C. (2008). *Vademécum Laboral (1ra*  
*Ed.) pp. 318-329*. Buenos Aires: Ed. La Ley.

-CSJN, 14/09/04: “Vizzoti Carlos Alberto c/ AMSA S.A”. Recuperado de:  
Caubet, A.B, Fernández Madrid J., Fernández Madrid J.C. (2008). *Vademécum*  
*Laboral (1ra Ed.) pp. 318-329*. Buenos Aires: Ed. La Ley.

-TSJ de Córdoba, 12/10/01: “Abrego, Armando Alberto y otro c/ Afford  
Service S.A. – indemn. Por antigüedad, etc y su acumulado”. Sentencia n° 120.

Recuperado de: Costamagna O. R. (2005). *Doctrina Judicial del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba – Sala Laboral (Tomo 1) pp. 118-129*. Córdoba: Ed. Alveroni.

-TSJ de Córdoba, 17/08/00: “Carrizo Magdalena c/ Nor-Limp y otro – demanda – Recurso de Casación”. Sentencia N° 108. Recuperado de: Costamagna O. R. (2005). *Doctrina Judicial del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba – Sala Laboral (Tomo 1) pp. 118-129*. Córdoba: Ed. Alveroni.

-TSJ de Córdoba, 14/11/01: “Lobo, Marcelo Rubén c/ José E. Arévalo y otro- dif. De haberes-rec.de casación”. Sentencia n° 147. Recuperado de Costamagna O. R. (2005). *Doctrina Judicial del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba – Sala Laboral (Tomo 1) pp. 118-129*. Córdoba: Ed. Alveroni.

-TSJ de Córdoba, 25/06/02: “Ponce, Juan Domingo c/ Francisco Ballester y otro-incapacidad – recurso de casación”. Sentencia n° 36. Recuperado de: Costamagna O. R. (2005). *Doctrina Judicial del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba – Sala Laboral (Tomo 1) pp. 118-129*. Córdoba: Ed. Alveroni.

-Sala Primera Dr. Vergara, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: “Portugal Bermejo Alberto c/ Primar S.A. y Otro – Demanda”. En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de: <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

-Sala Segunda Dra. Silvia Díaz, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: “Pedrón Gustavo David c/ Silian S.A. y Otro –Ordinario-despido Expte. 16710/37. En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

-Sala Tercera Dr. Tamantini, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: "Torreblanca Luciana Emilse c/ C&M Servicios Empresarios SRL y Otro –DEMANDA Expte. Letra "T" nº 4 del 19/3/03". En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

-Sala Cuarta Dr. Pérez, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: "Bazán Gustavo A. c/ Freire Ricardo O. y Otros – Demanda 20/09/2004". En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

-Sala Quinta Dra. Moreno, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: "Paniati Raul Edgardo c/ Parque Salud S.A. y otro – ordinario-despido Expte 117208/37". En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

-Sala Sexta Dra. Castellano, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: "López Rubén R. c/ Cor-Phone Sist, de Com. Personal S.A. y otro-Demanda". En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

-Sala Séptima Dra. Bornancini, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: "Cesar, Mónica Ángela c/ ISN S.A. y Otro – Ordinario-Estatutos especiales" (contrato de distribución). En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

-Sala Novena Dr. Godoy, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: "Panusyan Diego c/ Benefits S.A. y Otros –Ordinario-despido- Expte N° 104207/37". En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

-Sala Novena Dr. Tosto, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: "Baca Ramírez Simón c/ Disco S.A. –Ordinario-despido". En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

-Sala Décima Dr. Brain, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: "Quinteros Marcelo Sebastián c/ Iveco Argentina S.A. y Otro – Ordinario-Despido" (Expte. 125788/37). En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>

-Sala Undécima Dra. Garnero, Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba: "Farías Joni Hugo C/ Mónica G. Nicolini y Otros – Incapacidad". En Piazza H. (2013). *Los supuestos de Solidaridad Laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia con especial referencia a los fallos de la Cámara Única de la Ciudad de Córdoba*. Recuperado el 19/09/2014 de <http://www.colegioag.com/Solidaridad.pptx>