



ALCANCE DE LA SOLIDARIDAD EN EL DERECHO
LABORAL
TRABAJO FINAL DE GRADO

ALUMNO: Viviana de las Mercedes Herrera

LEGAJO: VABG 98542

DNI: 18391052

AÑO: 2023

MODALIDAD: Nota a Fallo.

TUTOR: CARLOS ISIDRO BUSTOS

CARRERA: Abogacía

CUIJ: 13-04007526-1/1((010405-155822)) ROMERO ANTONIO EXEQUIEL EN
JUICIO N°: 155822 ROMERO ANTONIO EXEQUIEL C/ PROZETA SOLUTIONS
S.A. Y OTROS P/ COBRO DE SALARIOS P/ RECURSO EXTRAORDINARIO
PROVINCIAL

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA - SALA SEGUNDA PODER JUDICIAL
MENDOZA-2022

Sumario. I. Introducción; II. Cuestiones procesales: a) Premisa fáctica, b) Historia procesal, c) Decisión del Tribunal; III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia; IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales; V. Postura de la autora; VI. Conclusión; VII. Listado de referencia bibliográficas.

D) Introducción.

La presente nota a fallo es el estudio e interpretación que tuvo en cuenta la SCJM., al analizar y modificar parcialmente la sentencia que fuera dictada por la Exma. Quinta Cámara del Trabajo de Mendoza.

Los temas principales sobre cuales se discutió en la sentencia recurrida, es la existencia o no de solidaridad entre la empleadora principal y la codemandada.

Y una vez que la SCJM., determina que si hay solidaridad, aplica el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente.-

El Tribunal de primera instancia determina que no se están dadas las condiciones para dictar un fallo a favor del actor, que reclama que el convenio colectivo de trabajo aplicable sea el que rige en la empresa codemandada.

Como vemos la demandada cumple funciones de tareas de limpieza, que su principal actividad, en tanto la codemandada, su actividad principal es comercial.

En lo que respecta de la demandada, acredita su actividad principal y hace saber que su tarea en el local de la demandada, es una tercerización de servicios.

En cuanto a la codemandada, esta alega que el Sr. Romero (actor), no es empleado de esta, además de rechazar la aplicación del art. 30 de la LCT.

En estas circunstancias el Tribunal falla en contra del actor, fundado el fallo en la no aplicabilidad del art. 30 de la LCT., y del Convenio Colectivo de Trabajo que se pretende.

Así las cosas y ante este panorama, el actor hace uso del recurso extraordinario provincial contra la sentencia descripta con anterioridad.

Ahora, el máximo Tribunal es quien analiza las cuestiones, no sin antes admitir formalmente el recurso; la decisión a resolver es la aplicación o no del artículo de

referencia, que determina la solidaridad entre empresas a fin de ser responsables de los perjuicios que se producen con este actuar.

En el análisis, se determina que no es correcta la resolución dictada y el encuadre de la legislación, según la actividad principal del empleador y la supuesta subcontratación de trabajo o servicio.

Como vemos, hay casos en los cuales la actividad principal puede o debe ceder respecto de la accesoria, como es en el caso de análisis, ya que el CCT., que rige la actividad en este caso en particular, existe tareas de limpieza entre las actividades habituales.

De esta manera, y al Principio de igual tarea, igual remuneración, es de aplicación el CCT., por el cual se rige la codemandada y así abre la puerta a la solidaridad entre los demandados respecto al actor.

II) Cuestiones Procesales

a) Premisa fáctica.

En el presente fallo a analizar, se puede observar que el actor interpone demanda ordinaria contra Prozeta Soluciones y Jumbo Retail Argentina SA., por diferencias salariales, en la cual es designada la Exma. Quinta Cámara del Trabajo, en Sala Unipersonal en primera instancia.

Atento a lo relatado por el actor, entre este y la empresa de limpieza los une una relación de dependencia.

Así mismo, entre la empresa de limpieza y la codemandada encontramos un contrato de locación de servicios, por lo tanto observamos que el actor prestaba servicios en esta última empresa.

El actor estaba amparado según convenio colectivo de trabajo n° 144/90, Obrero Trabajadores de Empresas de Limpieza, Servicios y Maestranza, por lo que en el presente caso el presunto damnificado expresa la incorrecta aplicación del convenio colectivo en cuestión, y solicita la aplicación del CCT 130/75.

La demandada (empleadora), sostiene que la actora, prestaba servicios en las instalaciones de codemandada, pero la empleadora es Prozeta Solutions SA., además analiza el art. 30 de la LCT., negando su aplicación.

El Tribunal de primera instancia, advierte que la relación laboral entre el actor y la demandada no es un hecho controvertido, a lo que el Tribunal debe decidir si la codemandada es solidariamente responsable y cuál es el convenio aplicable al caso en concreto.

Al observar y analizar los alcances del art. 30 de la LCT., respecto de la codemandada, el Tribunal debió tener en cuenta la actividad específica de las empresas demandadas, en razón de la empresa de limpieza, el análisis es simple, en cambio al analizar la actividad de la codemandada, el mismo es más complejo.

La codemandada tiene como actividades principales entre las que se puede observar: comercial, importación, industrial, de servicios, entre otras; ello es el determinante de la aplicación del art. 30 al presente caso o no, ya que la solidaridad se analiza en un primer momento desde una mirada rígida a prima facie y luego desde una mirada más amplia.

b) Historia procesal

El actor, Sr. Romero mediante su apoderado, presentan demanda en octubre de 2016 ante la MECLA., que procede a sortear la causa, la misma es caratulada como: CUIJ: 13-04007526-1((010405-155822)) ROMERO ANTONIO EXEQUIEL C/ PROZETA SOLUTIONS S.A. y otros P/ COBRO DE SALARIOS.

El procedimiento es de conocimiento atento al CPL de Mendoza, en primer lugar se procedió a dar traslado de demanda, notificados en legal forma, los demandados contestaron, ordenando traslado del art. 47 del CPL., que es contestado por la actora.

Se dicta el Auto de Admisión de Pruebas (proceso antes de la reforma del CPL de MZA.), se sortea perito contador, este realiza y presenta pericia en su especialidad, luego del control de producción de pruebas, el Tribunal fija Audiencia de Vista de Causa, una vez finalizada la misma se decreta el Llamamiento para Sentencia.

Cumplida la notificación de la sentencia dicta, en tiempo y forma la parte actora plantea Recurso Extraordinario Provincial, ante la SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, SECRETARÍA JUDICIAL N°1, SALA SEGUNDA.

Una vez admitido formalmente el recurso por la Corte, el mismo es tramitado, donde se ordena traslado a la contraria, contestado el mismo y luego de dar vista al Procurador General, se dicta Sentencia.

c) Decisión del Tribunal

El día 24 del mes de Octubre del 2022, la Sala Segunda dicta sentencia, donde se analiza el recurso intentado por la actora, en la misma se responde “PRIMERA CUESTIÓN” ¿Es procedente el recurso interpuesto? “SEGUNDA CUESTIÓN” ¿Qué solución corresponde? “TERCERA CUESTIÓN” ¿Pronunciamiento sobre costas?

En lo que al análisis del presente se necesita, la Segunda Cuestión es de interés, allí los decisores consideran hacer lugar al recurso, por lo que modifican el fallo dictado por el Tribunal inferior, al hacer lugar a la demanda interpuesta por el actor contra los demandados.

Lo que significa que para la SCJM., es aplicable al caso en concreto el art. 30 de la LCT., condenando al codemandado solidariamente.

III) Análisis de la Ratio Decidendi de la sentencia.

Al momento de decidir, el máximo Tribunal de Mendoza, contempla en primer lugar los principios rectores del derecho laboral, analizando jurisprudencia de fallos dictados con anterioridad por este, mediante los cuales se deben interpretar y aplicar a favor del trabajador y nunca causando una vulneración de sus derechos y garantías.

Entre los principios que se aplican y/o se pretenden aplicar, según quien analice, vemos a lo que atañe respecto del convenio colectivo de trabajo, a fin de determinar así cual se aplica al trabajador (CCT 13/75; CCT 144/90).

La subcontratación, desde una mirada hacia la protección que brinda el derecho laboral y la finalidad del art. 30 de la LCT., lo que determina el convenio colectivo de aplicación, según la tarea realizada y la actividad normal y específica de una empresa.

Además analiza la subcontratación que realizan las empresas y su posible perjuicio a los trabajadores, que en ciertas situaciones causan perjuicios o fraudes a la ley.

Lo que lleva a tener en cuenta la responsabilidad mediante el instituto de solidaridad, regulado en el art. 30 de la LCT., bajo la línea que determina el art. 14 bis de la CN., la cual establece uno de muchos principios, en el caso del presente fallo, es a igual tarea igual remuneración.

Como vemos la vinculación

De esta manera la SCJM., considera y falla de una determinada manera, con la suficiente razón para decidir.

IV) Descripción del análisis conceptual: Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

La Constitución Nacional, en su art. 14 bis., incluido con la reforma del año 1957, permite una transformación profunda respecto a los trabajadores en Argentina, incorporando a la vida de los trabajadores más protección en pos de sus derechos (Ramírez, 2008)

Esta reforma fue llevada a cabo por gobierno militar quien convocó a elecciones, impidiendo la participación del peronismo (Ramírez, 2007).

Al referirnos sobre TRABAJO HUMANO, debemos definir el mismo como actividad realiza por una persona humana, que mediante esfuerzo físico, intelectual y otros, el resultado es la producción de bienes y servicios, siendo la misma una actividad lícita a cambio de una remuneración (Grisolia, 2011).

La LCT., 20744 es la ley especial, en la misma se regula la interacción entre empleados y empleadores, se definen los tipos de contratos, duración, además de plasmar los principios fundamentales que rigen esta rama del derecho.

En lo que respecta a sus modificaciones, la llevada a cabo en el año 1998, ley 25013, es la que más nos interesa, ya que en la misma modifica el art. 30 de la LCT., ampliando el principio protectorio que rige la materia o limitándolo, según desde el punto de vista que se mire (Parada, 2009).

Si analizamos que la solidaridad, se determina cuando y como una empresa debe responder por otra en forma conjunta, en caso de conflicto o daño, causado o sufrido por un empleado que trabaja para la segunda, si incorporamos el art. 26 de la LCT.

El problema principal es la estafa y evasión de responsabilidad en que incurren las empresas en Argentina y en otros lugares del mundo laboral, donde según la Dra. Cañal Diana, indica que todo depende del momento y situación económica del país (Ramírez, 2007).

Podemos hablar de solidaridad se debe definir al trabajador que es quien pone a su tiempo y esfuerzo en forma individual o en forma colectiva, al empleador, que puede ser una persona física o jurídica o grupos de ellos, además de las Pymes y la relación que los une, ya sea esta privada o pública (Barbagelat, 2009).

Respecto al fraude laboral, la desigualdad entre los sujetos intervinientes, la solidaridad entre empresas en casos de extinción del vínculo, el derecho laboral impone condiciones mínimas y máximas en favor del trabajador (Loustaunau, 2011).

Si partimos de la idea de simulación, podemos ver a la solidaridad como su principal enemigo y freno, la legislación laboral, en favor del trabajador, busca evitar el fraude.

De esta manera la ley establece normas específicas a fin de determinar responsabilidades, como la que aquí nos trae, mediante la solidaridad del art. 30 LCT (Grisolia, 2011).

De esta manera, se determinan los responsables que mediante subcontratos de trabajos o servicios, actúan de manera fraudulentas; así se desvela la actividad normal y específica que desarrolla el empleador o empleadores que se traten.

Otra forma de evasión de responsabilidades o fraudes, es mediante personas jurídicas, formas societarias aparentes, con el fin de aprovechar la defraudación contra el trabajador (Grisolia, 2022).

Así el art. 29 de la LCT., establece que si un trabajador es contratado por una persona (tercero), este lo cede o hace que el trabajador preste su servicio o esfuerzo laboral en otra empresa, estos últimos son considerados en forma directa como empleadores.

El art. 228 de la LCT., prevee también la responsabilidad solidaria entre el transmitente y el adquiriente respecto a los contratos de trabajos activos al momento de la transacción.

Desde el punto de vista del orden público laboral, los Convenios Colectivos de Trabajo, establecen las condiciones mínimas establecidas por el ordenamiento jurídico, en este caso la LCT., limitando la libertad de contratación, la autonomía de la voluntad, estableciendo el mínimo respecto a las garantías sociales (Grisolia, 2011).

La LCT., es una protección prioritaria y efectiva en pos de los trabajadores, estableciendo e impidiendo la renuncia de los derechos, atento al art. 12 de la ley, la exclusión de presunciones, en contra de los trabajadores y respecto de los deudores crediticios de los empleadores, art. 29, mediante la solidaridad, en el art. 30 de la ley de referencia.

De esta manera los CCT., son exigibles y deben ser obedecidos por los trabajadores, siempre y cuando respeten las disposiciones de la LCT; el mismo es de aplicación con una jerarquía por encima de la ley, ya que establece condiciones más favorables.

La Corte, entiende que se debe garantizar la igualdad ante la ley, castigando la desigualdad, evitando la discriminación arbitraria y fraudulenta (Corte Sup., 2/6/2000, "Guida, Liliana v. Poder Ejecutivo nacional s/empleo público", Fallos 313:1513, consid. 57 y sus citas).

Respecto de la sentencia dictada en contra de la solidaridad entre las codemandadas, la Cámara entiende y extiende la responsabilidad aplicando la LCT., art. 30 (CNT 52304/2010/1IRHI "Bergonci, Ilda Leonor el YPF SA y otros si despido").

En este caso la CSJN., sostiene y modifica la sentencia dictada por la CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, quien considera aplicable el art. 30 de la LCT., en tanto las demandadas, mediante el recurso extraordinario, consideran la arbitrariedad de la sentencia respecto a la verificación de los supuestos fácticos y su aplicación en el presente caso (CNT 52304/2010/1/RH1 Bergonci, Ilda Leonor c/ YPF S.A. y otros s/ despido).

En la actualidad y los nuevos modelos económicos, que traen aparejados nuevos modelos de empresas, afectando las relaciones respecto a los contratos laborales, como por ejemplo un comercio, el repartidos, las plataformas virtuales y el consumidor (Goldin, 2021).

V) Postura de la autora

Al momento de buscar un fallo que llamara mi atención, la misma fue dirigida en un primer momento en la CSJN., pero observe que los fallos que leía no eran resueltos, sino que se dejaba sin efecto la sentencia y ordenaba que se dicte un nuevo fallo a quién había resuelto en primera instancia

Después de varias semanas de búsqueda encontré en la SCJM un caso similar a la nota a fallo que había despertado mi interés; pero en este caso la Corte de Mendoza, si resuelve en forma definitiva, modificando parcialmente el caso analizado

La solidaridad que está regulada en el art. 30 de la LCT., regula y trata de evitar que las empresas violen los derechos de los trabajadores mediante la tercerización hecho habitual en nuestro país.

En los fallos que leí, la mayoría de ellos los juzgados y Tribunales, no realizaban una recepción a favor, atento a mi entender interpretaban la ley literalmente , acotando los derechos; en cambio si se aplica como en este caso una visión más amplia respecto a este artículo (30 LCT).se puede percibir un fallo más favorable al trabajador

La línea que utilizan los jueces encargados de sentenciar, lleva a que el hilo se corte por lo más fino.

Se puede observar que no todas las situaciones son iguales, que cada caso es una situación particular, cómo en el fallo elegido, lo que el actor reclama es la aplicación del CCT., que tienen los trabajadores de la empresa que en definitiva no es la empleadora directa, pero se sirve de su trabajo.

El fallo que dicta la SCJM., para mi es acertado, en lo que respecta a considerar a la empresa codemandada, como solidariamente responsable, lo que abre la puerta a que le sea de aplicación obligatoria el convenio solicitado, además del pago de la suma por diferencia solicitadas.

En el fallo no se habla de fraude, es más el Tribunal en su fallo hace mención a que el actor no solicita en primera instancia la declaración de esta.

Pero en mi análisis, si no es fraude, es algo muy cercano al mismo, que es reprochable jurídicamente, tal vez, por falta de experiencia, llegue a esta conclusión.

Al analizar el fallo elegido y comparar el mismo con otros fallos sobre el tema, ver la opinión de la doctrina, se observa que las opiniones son encontradas, ya que no hay un lineamiento rector a seguir.

Hay situaciones como en el fallo contra YPF SA., donde el fallo en primera instancia hace lugar a la solidaridad del art. 30 de la LCT., y el Tribunal de alzada no, dejando sin efecto la sentencia.

Como vemos en este caso en particular, veo con buenos ojos como falla el Tribunal, ya que la actividad normal y específica de las empresas no es la misma, más allá que el objeto con el que trabajen (combustibles y derivados), uno lo hace por venta al por menor y la otra empresa al por mayor.

En el caso analizado, el objeto no es tan claro, por lo menos para mí, ya que, antes de leer los respectivos Convenios Colectivos de Trabajo y los considerandos del fallo, este tipo de solidaridad se encuentra en una línea delgada que me hace dudar.

Que ante esta cuestión y por último, se puede observar que a la ecuación, también se suma el momento político, acompañado de la situación económica.

Considero que la igualdad ante la ley es fundamental, lo que me lleva al principio de igual tarea igual remuneración, aceptando el fallo y haciendo mía su decisión.

VI) Conclusión

Queda en manos de los legisladores, en el cumplimiento de su principal función, analizada, redactar y aprobar leyes que cumplan acabadamente en la protección de los derechos de todos los trabajadores, más allá del momento político, social y económico en que se encuentre el país.

Con reglas claras, esta rama del derecho puede cumplir con su fin último, proteger al trabajador y evitar fraude, además de reducir el litigio, parece una utopía, pero con trabajo serio todo es posible.-

Por últimos el Dr. Grisolia cita al Dr. “Llambias sostiene que es unánime la opinión que considera que los jueces no están habilitados para crear una solidaridad al margen de la ley, ya que la sentencia judicial es por principio declarativa y no creativa

de derechos, limitándose a verificar la situación que viene regida por el ordenamiento jurídico” (Grisolia, 2011).

VII) Listado de referencias bibliográficas

Legislación

CCT 13/75

CCT 144/90

Industria De La Construcción Ley N° 22.250

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27238/norma.htm>

Ley N° 20.744

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 25013

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=53159>

Constitución Nacional

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Código Procesal Laboral de Mendoza

<http://www.saij.gob.ar/2144-local-mendoza-codigo-procesal-laboral-lpm0002144-1952-12-23/123456789-0abc-defg-441-2000mvorpyel>

Referencia

Alchouron, Bulygin. (2017). Ciencia Jurídicas y Sistemas Normativas.

Alchouron, Bulygin. Tarski. (1946). Introducción a la lógica y Metodología de las Ciencias Deductivas. OXFORD.

Dworkin, R. (2004). Los derechos en serio. Madrid: Ariel.

Grisolia, J. Armando (2016) Manual de Derecho Laboral (7a Ed.) Ciudad Autónoma de Bs. As: Abeledo Perrot.

Grisolía, J. Armando (2019). Manual de derecho laboral: revisada y actualizada. 1a ed.
Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Grisolía j. Armando (2022). MANUEL DE Derecho Laboral (1ª Ed.2022) Ciudad
Autónoma de Bs. As: Abeledo Perrot.
(<http://ecommercearg.thomsonreuters.com.ar/978-950-20-3053-1%E2%80%8B.pdf>)

Héctor-Hugo Barbagelata. (2009). El Particularismo del Derecho del trabajo y los
Derechos Humanos Laborales (2ª Ed.) Uruguay. Fundación de la Cultura
Universitaria.

Julián De Diego. (2008). Manual de Derecho Laboral para Empresas (3ª Ed.) Buenos
Aires. Errepar.

Luis Enrique Ramírez, Coordinador. (2009). El Derecho Laboral en la Crisis Global.
Buenos Aires. B de F.

Luis Enrique Ramírez, Coordinador. (2010). Relaciones Laborales (Una Visión
Unificada). Buenos Aires. B de F.

Luis Enrique Ramírez, Coordinador. (2008). Derecho del Trabajo y Derechos Humanos.
Buenos Aires. B de F.

Luis Enrique Ramírez, Coordinador. (2007). El Derecho del Trabajo en la Constitución
Nacional (A 50 Años de la Sanción del Artículo 14 bis). Buenos Aires. B de F.

Ricardo A. Parada, José d. Errecaborde y Francisco R. Cañada (2009). Leyes Laborales
y Previsionales “Compendio de Legislación” (2009) (8a Ed.). Buenos Aires.
Errepar.

Ricardo A. Parada, José d. Errecaborde y Francisco R. Cañada (2011). Leyes Laborales
y Previsionales (Compendio de Legislación) (10a Ed.). Buenos Aires. Errepar.

Revista de Derecho Laboral (2011). Extinción del Contrato de Trabajo- III (Doctrina- Jurisprudencia-Actualidad). Buenos Aires. Rubinzal-Culzoni.

Gatti, A. E. (2015). Manual del Derecho del Trabajo. De las relaciones Individuales (1er. Ed.). Bs As. B de F

Adrián Goldin (2021) El Derecho Del Trabajo en la Actualidad. Abeledoperrot (http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_juridica/rjba-i-2021.pdf)

Jurisprudencia

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=9241209811>

<https://sj.csjn.gov.ar/homeSJ/>

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/fallosDestacados/buscar.html>

<https://sj.csjn.gov.ar/homeSJ/>

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/fallosDestacados/buscar.html>

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7791221>

Corte Sup., 2/6/2000, "Guida, Liliana v. Poder Ejecutivo nacional s/empleo público", Fallos 313:1513, consid. 57 y sus citas