



La solidaridad en las nuevas figuras contractuales del CCCN. Protección al trabajador desde la normativa laboral

Dra. Julia Elim Collado

Jueza de Primera Instancia de Distrito en lo Civil, Comercial y Laboral de la 19ª Nominación de Esperanza

Introducción

La reforma al Código Civil recientemente sancionada, ha repercutido en las relaciones de trabajo, ya que la regulación de estas últimas se encuentra intrínsecamente vinculada con las normas del derecho común.

En este sentido, se ha contemplado en el Código Civil y Comercial de la Nación la solidaridad que se genera en los supuestos de contratación, subcontratación y demás formas de estructuración productiva, pudiéndose mencionar, entre otras, el contrato de unión transitoria de empresas, de consorcio de cooperación y de franquicia.

Ello lleva a analizar desde la perspectiva laboral, el fenómeno de la tercerización (art. 30 LCT), el cual es entendido como la fragmentación del proceso productivo mediante la cual una empresa contrata con otras la realización de tareas o actividades consideradas complementarias, secundarias, periféricas o auxiliares a ella.

Ello, es en sí un fenómeno que implica el ejercicio del derecho de propiedad y libertad del titular de una unidad económica a elegir su propia técnica de gestión. Sin embargo debemos atenernos a indagar su influencia en el ámbito laboral, y cuál es la protección con que cuentan los trabajadores a raíz de esta realidad empresarial.

Figuras contractuales en el CCCN

a) *Unión transitoria de empresas*: Regulado en el art. 1463 del CCCN, expresa: «Hay contrato de unión transitoria cuando las partes se reúnen para el desarrollo o ejecución de obras, servicios o suministros concretos, dentro o fuera de la República. Pueden desarrollar o ejecutar las obras y servicios complementarios y accesorios al objeto principal.»

A su vez el art. 1467 establece: «Excepto disposición en contrario del contrato, no se presume la solidaridad de los miembros por los actos y operaciones que realicen en la unión transitoria, ni

por las obligaciones contraídas frente a los terceros.»

b) *Consortio de cooperación*: El art. 1470 del CCCN lo define de la siguiente forma: «Hay contrato de consorcio de cooperación cuando las partes establecen una organización común para facilitar, desarrollar, incrementar o concretar operaciones relacionadas con la actividad económica de sus miembros a fin de mejorar o acrecentar sus resultados.»

Luego, el art. 1477 de idéntico cuerpo legal expresa en relación a la responsabilidad de los participantes que: «El contrato puede establecer la proporción en que cada miembro responde por las obligaciones asumidas en nombre del consorcio. En caso de silencio todos los miembros son solidariamente responsables.»

c) *Franquicia*: Definido este contrato en el art. 1512 CCCN, el mismo establece: «Hay franquicia comercial cuando una parte, denominada franquiciante, otorga a otra, llamada franquiciado, el de-

Claves Judiciales

La solidaridad en las nuevas figuras contractuales del CCCN.
Protección al trabajador desde la normativa laboral

recho a utilizar un sistema probado, destinado a comercializar determinados bienes o servicios bajo el nombre comercial, emblema o la marca del franquiciante, quien provee un conjunto de conocimientos técnicos y la prestación continua de asistencia técnica o comercial, contra una prestación directa o indirecta del franquiciado. El franquiciante debe ser titular exclusivo del conjunto de los derechos intelectuales, marcas, patentes, nombres comerciales, derechos de autor y demás comprendidos en el sistema bajo franquicia; o, en su caso, tener derecho a su utilización y transmisión al franquiciado en los términos del contrato. El franquiciante no puede tener participación accionaria de control directo o indirecto en el negocio del franquiciado.»

A continuación, el art. 1520 del Código citado establece que no existe relación laboral entre el franquiciante y el franquiciado y que ambos son independientes; por ello, el franquiciante no responde por las obligaciones del franquiciado –salvo disposición legal en contrario–, los dependientes del franquiciado no tienen relación laboral alguna con el franquiciante, sin perjuicio de la aplicación de las normas de fraude laboral, y el franquiciante no responde frente al franquiciado por la

rentabilidad del sistema.

La correlación de las figuras contractuales del CCCN, con la protección brindada por el art. 30 LCT

En relación a las dos primeras figuras contractuales mencionadas anteriormente, se observan en ellas limitaciones a favor de las empresas y/o miembros participantes a la hora de responsabilizar a las mismas/os, pues la solidaridad no se presume en ninguna de las dos.

Pero lógicamente dichas preceptivas deben correlacionarse con la normativa específica.

Entonces, para el caso de realizar algún reclamo laboral, los trabajadores, con sustento en la legislación que les ampara, deberán hacer valer los remedios que les otorga la propia Ley de Contrato de Trabajo, específicamente mediante el art. 30 LCT, como también, y –siempre que exista fraude empresarial– el art. 31 y relacionados; considerando que los convenios entre empresas pueden resultar privados entre miembros pero no aplicable a las relaciones laborales por ellas entabladas,

en donde el Estado a través de sus poderes debe velar porque no se vulneren garantías fundamentales.

En relación al contrato de franquicia, es necesario destacar que el art. 1520 CCCN sólo menciona la extensión de responsabilidad para el caso de fraude laboral, pero, sabido es no es el único supuesto de afectación de derechos laborales posible, y en ese supuesto podrá el dependiente resguardarse en el principio protectorio de raigambre constitucional.

En esa inteligencia, entiendo que: ante la plena vigencia del 30 de la LCT, el que hace solidariamente responsable a la empresa cedente, contratista o subcontratista, cuando no realizare sobre la cedida o subcontratada los controles pertinentes –y en cuanto se violenten derechos laborales–, los alcances están delimitados por dicha norma para el caso que nos ocupa, y no restringidos como pretende la regulación antes citada: esto en un todo de acuerdo al artículo 2, y 9 de la LCT, y en consonancia con el artículo 14 CN.

A mayor abundamiento el art. 30 L.c.T. dice: «*Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contra-*

ten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

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

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

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el art. 32 de la ley 22.250.»

En este sentido, debemos distinguir dos situaciones contempladas en la norma: a) por un lado, la cuestión de la cesión total o parcial del establecimiento o explotación habilitado a su nombre; y, por el otro, b) la contratación y subcontratación –cualquiera sea el acto que le de origen–, de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito.

Respecto a la primera situación, no es lo mismo hablar de cesión que de transferencia de establecimiento –Esta última regulada en los arts. 225 a 228 de la L.C.T.–. Siguiendo a Enrique Arias

Gibert-Luisa G. Contino, 2012:69/70, relata en un trabajo doctrinario que «...se diferencia en que mediante ésta (refiriéndose a la transferencia), el titular del establecimiento se desprende de su titularidad, aún a título provisorio, mientras que en los supuestos del art. 30 L.C.T. la titularidad eminente nunca se separa del cedente.»¹ De esta manera, en la cesión, el titular conserva un interés jurídico y/o económico en la explotación; por ello, la responsabilidad aquí recae en quien cede el establecimiento, aunque no actúe ni haya actuado nunca como empleador en el mismo; mientras que en la figura de la transferencia, la solidaridad mira a quien continúa con la explotación.

Cabe aclarar, que en este primer supuesto no es de aplicación el requisito de la «actividad normal y específica propia del establecimiento», sino que éste sólo es necesario en el segundo caso, es decir, en la contratación y subcontratación.

En relación a esta última situación, y respecto al requisito sentado por la norma y recién mencionado, existen dos criterios de interpretación:

Un *criterio restrictivo*, para el cual sólo deben quedar comprendidos dentro

Claves Judiciales

La solidaridad en las nuevas figuras contractuales del CCCN.
Protección al trabajador desde la normativa laboral

del supuesto de la norma los trabajos íntimamente relacionados con la actividad de la empresa y de los que no se puede prescindir, quedando excluidas aquellas tareas, que, aunque necesarias, son accesorias o secundarias a la actividad principal.

Uno de los seguidores de este criterio interpretativos es Rodríguez Mancini, quien expresa en su obra (J. Rodríguez Mancini, 1992:Id. SAIJ: DACA930058) que «el art. 30 de la LCT no comprende los casos de contratos de compraventa de productos ni las contrataciones, subcontrataciones o cesiones de tareas que no correspondan a las actividades normales desarrolladas en el establecimiento.»²

Por otro el lado, la *interpretación amplia* comprende que no puede acotarse la responsabilidad solidaria del contratista a los casos en los que se contraten o subcontraten actividades normales o específicas del establecimiento, ya que hay ciertos casos en los que existen tareas que, aun siendo accesorias o secundarias, son necesarias para la realización de los fines de la empresa, siendo este último el que se abre paso en los lineamientos jurisprudenciales actuales.

En relación a estos dos criterios, la interpretación dada al art. 30 LCT por la CSJN ha ido evolucionando: el primer criterio interpretativo lo sentó en el año 2003, mediante el fallo «Rodríguez, Juan R. c. Compañía Embotelladora Argentina S.A.», expresando que «...no corresponde la aplicación del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo toda vez que un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución. Este efecto se logra en la práctica comercial por contratos de concesión, distribución, franquicia y otros...». En esta postura las necesidades del mercado primaban por sobre los derechos de los trabajadores.

En el año 2003, la CSJN comienza a resaltar –cuestión que plasmó en su pronunciamiento en el fallo «Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ despido»–, que el trabajador es sujeto de «preferente tutela constitucional» y que «el hombre no debe ser objeto de mercado alguno, sino señor de todos éstos, los cuales sólo encuentran sentido y validez si tributan a la realización de los derechos de aquel y del bien común. De ahí que no debe ser el mercado el que someta a sus reglas y pretensiones las medidas del hom-

bre ni los contenidos y alcances de los derechos humanos. Por el contrario, es el mercado el que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos de jerarquía constitucional, bajo pena de caer en la ilegalidad».³

Con posterioridad, y específicamente en lo que respecta a la interpretación del art. 30 LCT, la CSJN –a partir del año 2003–, y con fundamento en lo dispuesto por el art. 280 del CPCCN, ha denegado el remedio federal en varios fallos, dejando así librado a los jueces de la causa la interpretación y alcance del art. 30 L.C.T. como norma de derecho común.

En uno de estos fallos –«Benítez, Horacio Osvaldo c. Plataforma Cero S.A. y otros»– la Corte expresó la inconveniencia de habilitar la instancia para decidir sobre una cuestión interpretativa de derecho común. En conclusión, si bien no se expide sobre el fondo de la cuestión, manda a revisar la sentencia al *a-quo* por considerar que éste no había efectuado un análisis exhaustivo sino que se había limitado a apearse a la doctrina mayoritaria de la Corte en el fallo «Rodríguez». Por esta razón, podemos decir que la CSJN, me-

dian­te esta decisión, deja sin efecto, de alguna forma si se quiere— el criterio de interpretación restrictivo adoptado en «Rodríguez», y requiere que cada tribunal analice el caso concreto a la luz de la normativa actual.

Cuestiones procesales

La persecución de los sujetos identificados como solidarios por el art. 30 L.C.T. plantea diversas cuestiones procesales que analizaremos a continuación:

a. La primera discrepancia interpretativa deriva de la redacción de la norma y tiene que ver con la legitimación pasiva: si el trabajador, debe demandar obligatoriamente a todos los deudores solidarios; o si, por el contrario, puede elegir contra quien iniciar su acción. Se trata así, de congeniar el art. 30 L.C.T. con el art. 705 del Código Civil de Vélez Sarfield (hoy, art. 833 C.C.C.N.). Este último consagra el derecho de los acreedores a exigir el pago de la deuda en forma conjunta a todos los deudores solidarios, o contra cualquiera de ellos.

El plenario N° 309 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que se pronunció en relación a la senten-

cia de fecha 3 de febrero de 2006, en autos «Ramírez, María Isidora c/Ruso Comunicaciones e Insumos S.A.», expresó que «Es aplicable el art. 705 del Cód. Civ. a la responsabilidad del art. 30 L.C.T.». El Fiscal General afirmó que «...Nuestra disciplina no es autosuficiente, ni tiene una autonomía plena y cuando una norma laboral dice «responsabilidad solidaria», se está refiriendo a las pautas normativas del Código Civil, al igual que cuando dice «pago», o «persona jurídica de existencia ideal». Existe, entonces, como lo advirtiera Justo López, 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 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 arts. 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...»⁴.

En el precedente señalado, la Cámara en pleno entendió —fundado en el dictamen del Fiscal— que la remisión que efectúa el Derecho Laboral no ha variado ni ha modificado el concepto civil de la solidaridad y sus efectos, y por tanto, éste es plenamente aplicable, no evidenciándose diferencias en el nuevo marco legal.

b. Otra cuestión procesal a destacar, tiene que ver con la extensión de la responsabilidad solidaria. Tal como expresa Jorge Rodríguez Mancini en su artículo «La tercerización y las técnicas de protección. Cuestiones procesales en los reclamos por solidaridad», ocurre que a veces la cesión o subcontratación abarca lapsos interrumpidos de tiempo. Por ello, puede ocurrir que el trabajador reclame el pago de algún crédito a su empleador —para quien se desempeñó ininterrumpidamente— y, a su vez, al empresario principal de manera solidaria, siendo que se ha desempeñado para éste sólo por un período de tiempo y no por todo el que duró su relación laboral.

Esta cuestión fue abordada en el fallo de Cámara antes citado, en el voto de la Dra. García Margalejo, quien expresó que «...la respuesta afirmativa al interrogante no acarrea de ningún modo

Claves Judiciales

La solidaridad en las nuevas figuras contractuales del CCCN.
Protección al trabajador desde la normativa laboral

—en mi opinión— soslayar en los casos concretos que se presenten, lo que deba eventualmente resolverse acerca de la medida de la responsabilidad del deudor vicario respecto de las obligaciones del deudor directo según sea la medida del interés o beneficio del primero en la relación que lo una con el segundo (empleador del trabajador de que se trate) y lo que corresponda conforme el lapso de duración de la obra o realización de los trabajos concretamente cumplidos.». Por lo tanto, esta será una cuestión más a tener en cuenta por los jueces a la hora de resolver cada caso concreto.

c. Otra situación que podría presentarse en la práctica, es la hipótesis que nos plantea Rodríguez Mancini que se da «...cuando el actor-acreedor ha elegido a un deudor (que no es el empleador), sea al inicio del juicio o por posterior desistimiento, y resulte que éste por su condición de empresario, si bien responsable por los incumplimientos del empleador, no puede constatar la legitimidad del reclamo, cuestión distinta a la de que sea responsable en el incumplimiento.»⁵

En estos casos, ante la situación de que sólo quede en juicio el empresario principal, será una herramienta

más a tener en cuenta por los jueces para la efectiva protección de los derechos del trabajador y su pertinente reclamo, proceder mediante el instituto de la Citación de Terceros a Juicio contemplada en el c.P.C.C.S.F. (teniendo en cuenta la remisión efectuada por el c.P.L a dicha ley ritual en forma subsidiaria), ya que, de lo contrario, se estaría comprometiendo seriamente el derecho de defensa en juicio del perseguido individualmente.

REFLEXION FINAL: Los principios del derecho laboral en la interpretación de las disposiciones legales

Aún luego de la reforma del derecho civil y comercial, el juez laboral no puede olvidar la génesis, y directrices del ordenamiento específico, y la particular tutela que la legislación confiere al trabajador en nuestra Constitución, leyes, tratados y convenios internacionales, todo lo cual conforma un bloque que sustenta la protección que se le confiere al sujeto subordinado en una relación laboral, debiendo considerar dichos principios, y criterios jurisprudenciales a la hora de interpretar las nuevas normas existentes en el cam-

po del derecho privado.

Sabido es, en el procedimiento laboral deben cumplirse y hacerse efectivas las normas previstas en la ley de fondo, en particular así lo expresa el artículo 9 LCT, pues si así no fuera, se desnaturalizaría la finalidad misma de la legislación de trabajo.

En esta inteligencia, el juez magistrado hacer valer el orden público laboral —12 LCT y concordantes,— para así cumplir con su responsabilidad de mantener un rol activo en el desarrollo del proceso con el fin de llegar a la verdad real.

Esto significa interpretar lo convenido conforme al principio de primacía de la realidad regulado en la LCT en vinculación con el art. 14 de dicho cuerpo legal, tornando así nulo el contrato que se haya celebrado en fraude a la ley laboral.

Debe tener en cuenta además, la presunción de existencia de contrato de trabajo —art. 23 de la LCT—, la que funciona de igual modo aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato.

De esta forma, sin perder su imparcialidad y neutralidad, estará cumplien-

do con su función de interpretar y fallar conforme a los principios y normas imperativas proteccionistas del trabajador.

Esto no significa en modo alguno desconocer los nuevos lineamientos, pero sí repensar el derecho del trabajo, su origen, evolución y reivindicar los derechos del trabajador los que de manera incuestionable, integran los derechos humanos básicos inherentes a los individuos. ■

CITAS

¹ CONTINO, LUISA G. «Tercerización», en *Revista de Derecho del Trabajo, Tercerización*, Año I, Número 1, Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, C.A.B.A., 2012.

² RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, *El contrato de franquicia comercial y las obligaciones laborales*, Editorial La Ley, 1992, Id. SAJ: DACA930058.

³ CSJN, en «Vizzoti, Carlos Alberto c. Amsa S.A. s. Despido», Considerando 11º, 14/07/2004.

⁴ C.N.A.T. Sala: en pleno, en «Ramírez, María Isidora c. Russo Comunicaciones e Insumos S.A. y otros. Despido», 3/2/2006.

⁵ RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, «La tercerización y las técnicas de protección. Cuestiones procesales en los reclamos por solidaridad», *Derecho del Trabajo, Tercerización*, Año I, Número 1, Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, mayo 2012.

BIBLIOGRAFÍA

• RIVERA MEDINA, *Código Civil y Comercial de la Nación Comentado*, La Ley.

• VAZQUEZ VIALARD, ANTONIO, *Derecho del*

Trabajo y de la Seguridad Social Tomo I, Editorial Astrea, 1992.

• RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, *Ley de Trabajo Comentada*, Editorial Astrea.

• RAINOLTER, MILTON A. Y GARCÍA VIOR, ANDREA E., *Solidaridad Laboral en la tercerización*, Editorial Astrea, 2008.

• «Solidaridad Laboral en la Contratación y Subcontratación de servicios» en *Colección temas de Derecho Laboral N° 1*, Errepar, noviembre 2008.

• *Derecho del Trabajo, Tercerización*, Año I, Número 1, Ed. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, mayo 2012.

PÁGINAS WEB CONSULTADAS

• <http://www.sajj.gob.ar/marcos-miguel-mateos-alcance-solidaridad-art-30-lct-da-cf130393-2013-12-02/123456789-0>

• <http://www.sajj.gob.ar/jorge-rodriguez-mancini-contrato-franquicia-comercial-obligaciones-laborales-daca930058-1992-09-14/123456789-0abc-defg8500-39acanirtcod>