

TRABAJO ACADÉMICO

SEGMENTACIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO, RESPONSABILIDAD LABORAL SOLIDARIA Y LA NECESIDAD DE ADOPTAR CRITERIOS ESTABLES

Especialización en Derecho Empresario
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Nacional de La Plata

Ignacio G. De Carli

2009

IGNACIO DE CARLI | ABOGADO

SUMARIO

I. Introducción

II. Segmentación Productiva y Distribución Comercial

III. El sistema de responsabilidad solidaria en la ley 20.744

IV. Interpretación y Posiciones Jurisprudenciales en torno al art. 30 de la LCT

V. La Conjunción del Comercio y el Control laboral en el Sistema jurídico-económico argentino

VI. Colofón

VII. Bibliografía

I. INTRODUCCIÓN

Me propongo en este trabajo hacer un análisis práctico de una norma del derecho laboral que, a más de diez años de su reforma, y pese a la multiplicidad de posiciones doctrinarias y judiciales que ha motivado, sigue presentando dificultades en cuanto a sus alcances y correcta aplicación.

Nos introduciremos en el tema haciendo mención a las diversas formas de segmentación de las fases de producción y las modernas técnicas de comercialización y distribución, vinculándolas al texto legal. Se expondrán los principales puntos de conflicto que presentan estas fórmulas negociales confrontadas, en algunas ocasiones, con el principio protectorio del derecho laboral.

Luego haré un breve repaso y comentario de la norma de la Ley de Contrato de Trabajo que intenta prevenir los fraudes laborales por aplicación de distintas figuras extrañas a éste derecho tuitivo, exponiendo las opiniones que los autores y los más influyentes tribunales han dado al respecto.

Finalmente, y sin dejar de lado los anteriores conceptos, intentaré dar algunos parámetros prácticos para identificar aquellas notas que hacen a la aplicación del precepto, analizando su repercusión en el contexto micro y macroeconómico del país y algunos en que el empresario o comitente deberá recabar al momento de organizar y planificar su línea productiva y de distribución.

II. SEGMENTACIÓN PRODUCTIVA Y DISTRIBUCIÓN COMERCIAL

Asistimos en la actualidad a una economía que se muestra conformada y operada en redes de distintos sujetos integrados, y las relaciones entre ellos no son claras, pues en la mayoría de los casos es harto complejo determinar la vinculación contractual que los une, y por ende los efectos que derivan de esas vinculaciones jurídico-económicas.

La empresa, que el derecho del siglo XX identificó como un sujeto de imputación, se disuelve hoy en una multiplicidad de acuerdos contractuales. La teoría económica de la empresa actual es vista como una multiplicidad de convenciones de larga duración entre los propietarios de los factores productivos.

Este fenómeno del desmembramiento empresario surge a raíz de la necesidad de reducir costos, de obtener crédito, de lidiar con la competencia, de expandir y diversificar el mercado consumidor, y de ocupar un lugar importante en las decisiones dentro del mismo. Comienza a forjarse una problemática propia, diferente de la de aquella que aparece en el tratamiento de una empresa aislada,

y mostrando también un complejo panorama a los terceros actores del sistema.

El centro de atención, no estará más dirigido a la tipicidad del ente o las distintas formas de constitución que se escojan, por cuanto la mayoría de las veces estos agrupamientos continuarán respetando la individualidad de sus miembros y su trabajo en conjunto quedará regulado a través de uno o varios contratos que no impliquen la constitución de un ente diferenciado. Por el contrario, la problemática se basará en establecer el alcance de la independencia de cada integrante, o el interés de cada uno contrapuesto al del resto del grupo, o bien la posibilidad de que aquel que se erija en director de los intereses del mismo pueda cometer abuso de su posición dominante.

Este nuevo sistema de vinculaciones jurídicas plantea la consecución de un fin común entre las partes, que no importa de por sí la creación de un ente nuevo. Un conjunto de contratos no legislados todavía, que han sido denominados indistintamente como contratos asociativos, de colaboración, plurilaterales o de organización.

En este sentido se ha dicho que las empresas pueden agruparse entre aquellas que se encuentran en una misma explotación y aquellas que se encuentran en etapas diversas del proceso económico. Las primeras generalmente se dedican a la misma actividad y se encuadran en lo que Favier Dubois denominó mecanismos de *integración horizontal*, mientras que las segundas se encuadrarían dentro de los mecanismos de *integración vertical*.

Nos centraremos en este trabajo en los mecanismos verticales de agrupación, los contratos de distribución (latu sensu), agencia, franquicia, concesión y otros innominados cuya característica es la de posibilitar la dispersión del riesgo empresario por medio de la segmentación de la actividad comercial, de manera tal que cada empresa realiza su propia tarea necesariamente vinculada y complementada por aquellas otras del resto de las empresas intervinientes.

Sin embargo cabe hacer la siguiente aclaración: la doctrina ha entendido que en aquellos contratos que reúnen a las empresas mediante los mecanismos de integración horizontal se plantean vínculos de coordinación, y por lo tanto no existe subordinación de una respecto de otra, o control de una sobre otra y por ello serán dejadas de lado en este trabajo. Por el contrario, las relaciones entre empresas vinculadas a través de contratos de distribución, agencia, franquicia y concesión, si bien a primera vista se manifiestan como de colaboración, la mayoría de la veces la aparente igualdad que pregonan se traduce en la existencia de una relación hegemónica de una de las partes que se plasma por lo convenido en las distintas cláusulas pactadas, dando paso a la influencia dominante, íntimamente vinculada a la noción de control.

Es la comprobación de la existencia de este concepto: “el control”, el que da paso al estudio de la responsabilidad en los mencionados contratos.

En la relación comercial básica, quien quiere hacer llegar un producto o servicio a otro puede hacerlo por sí mismo, ofreciéndoselo y entregándoselo. Para agregar un actor más al panorama, supondremos que un mayor desarrollo de la actividad se logra cuando se utiliza a un dependiente laboral, sea trabajador, empleado o viajante: en este caso, tanto la titularidad del bien como el interés se mantienen en el empresario, siendo el dependiente una extensión de su voluntad, por lo que no se disuelve la figura del principal que sigue siendo responsable frente al otro contratante.

Avanzando un nivel por sobre la anterior situación, diremos que se obtiene una mayor sofisticación cuando se abandona al dependiente y se utiliza a alguien que no lo es. La diferencia económica entre uno y otro es que el primero gana una remuneración y no asume riesgos, mientras que el segundo lucra con el precio de la reventa y asume los riesgos del fracaso económico de su propio negocio. Para el empresario (fabricante o mayorista distribuidor) ello posibilita canalizar el reparto del producto a través de empresas independientes, disminuyendo costos de contratación laboral y fraccionando la responsabilidad frente a terceros, puesto que no responde –en principio– por el hecho ajeno.

Al sumar cada vez más actores, la red empresarial se torna cada vez más difícil de comprender. Y el reflejo de esta realidad recae también en la percepción del trabajador, que muchas veces no tiene en claro, más allá de las formalidades que se expresen en los recibos de sueldo, libros del empleador, etc. a quién responde y a quién beneficia con la realización de sus tareas.

El problema es que la actualidad económica ha variado el supuesto de hecho. El empleador puede desdibujarse en múltiples sujetos de imputación jurídica, porque cuando un empresario decide hacer un negocio, utiliza muchas sociedades, contratos diferentes, subcontratos, etc. De ello resulta que el trabajador algunas veces sabe, y muchas otras no puede percibir con claridad, si hay un único empleador que organiza un único negocio, si trabaja para múltiples empresas y en definitiva, a quién responde en última medida.

Y aquí es donde cabe revisar la regla del efecto relativo de los contratos, que en principio exigiría que el trabajador identifique claramente a su empleador y la extensión del contrato que los une, porque es al primero y no a cualquier otra persona vinculada al negocio a quién debe exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Es en este punto donde el tema se torna complejo.

III. EL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LA LEY 20.744

La situación de entrelazamiento de empresas, tal como ha sido descripta en el punto anterior, muestra a las claras las dificultades con las que podría encontrarse un trabajador para comprender la naturaleza del complejo organizacional para el que presta labores, cuando por ejemplo –tal como se verifica regularmente en la realidad– terceras personas le indican como hacer su trabajo y quien lo ha contratado pareciera no ser la única persona que se beneficia con su actividad. Tal es la situación de muchas personas que hoy trabajan en el rubro del transporte, telemarketing, ventas por medios electrónicos, estaciones de servicio, promotores de productos dentro de un establecimiento comercial ajeno al del principal, etc.

Atendiendo a esta realidad económica, la ley 20.744 –conjuntamente con otros ordenamientos laborales como la ley 22.250– ha intentado proteger al trabajador mediante algunas normas y principios que tienen por objeto tutelar sus derechos frente a la confusa maraña de relaciones que vinculan a quienes obtienen rédito con su tarea, y frente a la posibilidad de que esta situación resulte funcional a eventuales fraudes laborales, es decir, que los contratos comerciales adquieran un carácter instrumental dentro de la maniobra engañosa.

El derecho del trabajo dispone de una serie de técnicas jurídicas específicas a los fines de evitar el fraude y asegurar al trabajador el goce de sus derechos, derivadas de la aplicación del principio protectorio.

Sea para evitar el fraude o simulación, como para asegurar la vigencia efectiva de los derechos, la ley de contrato de trabajo ha instrumentado en sus arts. 29, 29 bis, 30 y 31, un sistema en el cual se establece la responsabilidad solidaria de los empleadores reales, los aparentes y otros terceros ajenos –en principio– a la relación laboral a quienes la ley castiga en caso de no realizar ciertos controles que la misma le delega.

Ahora bien, el derecho laboral ha adoptado como solución a un conflicto que le es propio una herramienta del derecho civil –como es el sistema de responsabilidad solidaria–, que implica la posibilidad del acreedor de reclamar a los deudores de obligación mancomunada la totalidad de su objeto (art. 699 C.C.). Afirma Grisolia que al no ser la solidaridad un instituto propio del derecho del trabajo su marco regulatorio se encuentra en el derecho común, por lo que cuando es utilizado por la disciplina laboral su aplicación no puede ser más restringida ni más amplia, en virtud de que la ley que le sirve de fuente en esta materia –LCT– no modificó el modo de regulación, sino que se limitó a instaurar su uso en casos determinados. Por ello advierte que no es necesario accionar contra el deudor principal para reclamar la acreencia contra el solidario (arts. 699 y 705 C.C.), criterio que ha sido

receptado por el fallo plenario “Ramírez” de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT 03/02/2006, plenario n° 309, autos “Ramírez, María I. c- Russo Comunicaciones e Insumos SA”) y que hasta éste último fallo se consideraba minoritario.

Siguiendo esta línea de pensamiento, y para clarificar aún más la cuestión, diremos que la solidaridad tiene en ésta rama del derecho protectorio los mismos efectos que en el sistema de derecho civil, que son los siguientes: a) el acreedor puede exigir a cualquiera de los deudores el cobro total del crédito, b) el pago por cualquiera de ellos extingue la obligación, c) la obligación tiene unidad de causa, por lo que la suspensión o interrupción de prescripción hecha valer contra alguno de ellos es vinculante para los demás, d) cuando el pago es parcial, es tenido como pago a cuenta en virtud de lo dispuestos por el art. 260 LCT, subsistiendo la obligación por el remanente con el mismo carácter de solidario que antes tenía, e) si el contratante debió pagar total o parcialmente el crédito laboral al trabajador, estará legitimado para repetir del obligado principal la totalidad de lo abonado (art. 717 C.C.).

IV. INTERPRETACIÓN Y POSICIONES JURISPRUDENCIALES EN TORNO AL ART. 30 DE LA LCT

El artículo 30 de la ley de contrato de trabajo contiene uno de los temas que mayores discusiones ha generado en la doctrina y jurisprudencia contemporánea. Esta norma prevé, en su primera parte, dos supuestos diferentes: a) la cesión total o parcial del establecimiento habilitado a su nombre y 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. En ambos casos los cedentes y contratantes deberán exigir de sus cesionarios, contratistas y subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social y para el caso de no cumplir con dicha carga, se impone su responsabilidad solidaria por las obligaciones de estos últimos frente al trabajador.

No examinaremos en profundidad el primer supuesto, puesto que no ofrece mayores dificultades. Me limitaré solamente a resaltar que debe distinguírsele de la transferencia del establecimiento (art. 255 y ccs.), en la que se opera una transmisión de la titularidad del establecimiento, aún siendo ella transitoria, mientras que en la cesión el cedente la mantiene y sigue ella a su nombre, aunque la explotación la realice el cesionario (por sí y para sí). No interesa en este supuesto que la cesión se haga a título oneroso o gratuito, y por ello, se aplica a cualquier cesión de la titularidad o explotación del establecimiento que no sea transferencia y no sólo en el caso de cesión por contratación o subcontratación.

El segundo supuesto –contratación y subcontratación– requiere de un análisis más profundo y es el que mayores inconvenientes ha suscitado. Ni el texto original de la ley, ni sus sucesivas reformas ilustraron sobre el sentido y la correcta aplicación del precepto, acumulándose a lo largo del tiempo opiniones doctrinarias y decisiones jurisprudenciales contradictorias. Lejos de resultar una mera cuestión teórica, ésta tiene gran trascendencia práctica y económica, pues –como dijo nuestra CSJN en fallo que en breve analizaremos– se encuentran involucradas modalidades de la contratación comercial que posiblemente tengan considerable trascendencia para la economía del país, para el desarrollo del comercio interno e internacional. Del grado de certeza con la que se pueda predecir en que forma aplicarán esta norma nuestros tribunales puede depender la decisión de una empresa extranjera de establecer negocios en el país. Sin dudas, y a mi modo de ver, estamos en presencia de una de las normas cuya aplicación integra el concepto de “seguridad jurídica”. De la posibilidad de prever como será aplicada dependerá en gran parte la fiabilidad del cálculo del costo laboral –como factor productivo– de cualquier mediano o gran emprendimiento que se decida realizar en nuestro país.

El punto álgido del debate ha girado en torno a que es lo que se considera “actividad normal y específica propia del establecimiento” del empleador principal, puesto que lo que allí quede incluido generará su responsabilidad solidaria. Por el contrario, la acción que trasvase los límites del precepto, lo liberará de la eventual responsabilidad mancomunada. Estos últimos trabajos no son regulados por el precepto.

El segundo párrafo del actual artículo 30 delimita la responsabilidad de control del principal sobre los cedentes, contratistas y subcontratistas, a los que debe solicitar el número de CUIL de cada uno de los trabajadores que presten servicios (deber de controlar que todos los trabajadores se encuentren inscriptos), la constancia de pago de las remuneraciones (verificación del correcto pago y calificación laboral), copia de los comprobantes de pago mensuales al sistema de seguridad social (verificación del ingreso de aportes), una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo (control de cobertura de siniestros por medio del sistema de seguros –ART–). Este control debe hacerlo el principal, no puede delegarse en terceros y deberá guardar los comprobantes para ser exhibidos a solicitud del trabajador o de la autoridad administrativa laboral.

El cuarto párrafo establece la concreta sanción para el principal que omitiese cumplir con su obligación de control, imponiéndole la responsabilidad solidaria por todas las obligaciones que sus cesionarios, contratistas o subcontratistas mantengan pendientes con el personal, incluyendo las que deriven de la extinción del vínculo y de las obligaciones de la seguridad social.

Lorenzetti y Rodríguez Mancini afirman –al analizar el primer párrafo de la norma- que se fija en cabeza del principal una obligación genérica de “exigir” el cumplimiento de las normas laborales, obligación que importa un “control” y va más allá del mero acto formal de “exigir” que la documentación se encuentre en regla. En definitiva, 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 a aquél en responsable solidario de las obligaciones emergentes de la relación laboral, incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social. Bien dice el segundo de los autores citados que “la mejor prueba del incumplimiento del deudor respecto de su obligación de exigir el adecuado cumplimiento es que tal formalidad no fue eficaz al punto que permitió la infracción de parte del cesionario, contratista o subcontratista”.

Volviendo al punto neurálgico, el tema –lo que ha de entenderse por “actividad normal y específica propia del establecimiento”- despertó el interés de la doctrina y jurisprudencia inmediatamente después de la sanción de la ley 21.297 –que reformó el texto original de la norma- y su interpretación dio lugar a dos posturas polarizadas que se siguen manteniendo hasta el presente, y aún a pesar de los estrictos límites marcados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el leading case “Rodríguez Juan R. c- Cía. Embotelladora Argentina S.A. y otro” (CSJN 15/04/1993). Según Hierrezuelo, la excesiva laxitud con la que se ha interpretado esta expresión –motivada por la necesidad de adecuar el esquema de solidaridad del derecho del trabajo a las nuevas tendencias contractuales en materia comercial- determinó tanto el dictado del anterior fallo de la Corte como la reforma del régimen anterior por la ley 25.013 en el año 1998.

Una primera posición que podemos identificar como “amplia”, sostiene que en la actividad propia y específica deben considerarse incluida no sólo la principal, sino también las tareas accesorias y secundarias de la empresa. Fernández Madrid dice que debe entenderse que es actividad normal y específica toda aquella que haga posible el cumplimiento de la finalidad de la empresa y que puede ser relativa tanto al núcleo del giro empresarial como a los trabajos que coadyuvan al cumplimiento del objetivo correspondiente, pues “empresa es un todo y no puede ser fraccionada en partes a efectos de establecer la posible existencia de responsabilidad solidaria”. Vazquez Vialard entiende que la actividad “normal” debe determinarse en función de la decisión que haya tomado el empresario a fin de encarar las tareas destinadas al cumplimiento de la finalidad económica perseguida. En cuanto a la exigencia de especificidad, debe distinguirse, en el proceso de elaboración de un bien o servicio, aquello que es principal de lo que no lo es, correspondiendo a la primera calificación no sólo aquellas labores que atañen directamente al cumplimiento del fin perseguido, sino también aquellas que resultan coadyuvantes y necesarias (aunque secundarias), de manera que no

obstante ser auxiliares o de apoyo, resultan imprescindibles para que se puedan cumplir las otras. Se enrolan también en esta postura Justo López, Ferreirós y Capón Filas.

La segunda postura –a la que llamaremos “estricta”– entiende que sólo caen en la orbita del art. 30 LCT aquellos servicios o trabajos que están íntimamente relacionados con la actividad real de la empresa, y que no se pueden escindir sin alterar el proceso productivo. Se excluyen aquellos que resulten secundarios, accesorios o meramente instrumentales. Rodríguez Mancini dice que la norma es clara en cuanto exige que la actividad sea la “propia del establecimiento”, debiéndose tomar esta última expresión con el significado legal: el que contiene el artículo 6 de la LCT, es decir, “la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones”. La actividad secundaria o auxiliar aunque haga a la actividad permanente no generaría –según esta tesis– la exigencia de control para el principal, desligándose de la amenaza de la responsabilidad solidaria. Este autor advierte también que se debe descartar como criterio útil para establecer el vínculo solidario la circunstancia de que el objeto social de la contratista contemple rubros sobre los cuales se produjo la delegación o descentralización productiva, ya que debe atenderse a la actividad real desarrollada por ésta y no al universo de tareas para las que se encuentra autorizada en el estatuto social. Se enrolan en esta misma opinión Guibourg, Grisolia y Hierrezuelo, y es la teoría receptada por la CSJN a partir del mencionado fallo “Rodríguez c- Cía. Embotelladora”.

En este último fallo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación decidió –por voto de la mayoría integrada por los jueces Levene, Cavagna Martínez, Boggiano, Barra y Moliné O’Connor– rechazar la demanda contra Pepsi Cola Argentina en ocasión en que el actor –trabajador de la contratista Cía. Embotelladora– reclamaba la condena solidaria de ambas por los créditos derivados de la extinción del contrato de trabajo. Se demostró en autos que la actividad de Pepsi Cola se limitaba a fabricar extractos de jarabe que luego vendía a Cía. Embotelladora, quien se encargaba de elaborar el producto final, venderlo y distribuirlo, y se excluyó la aplicación del artículo 30 de la LCT con el argumento de que “la norma comprende las hipótesis en que un empresario encomienda a un tercero la realización de aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en su establecimiento. Son supuestos en los que contrata prestaciones que completan o complementan la actividad del propio establecimiento...” de la forma en que se encuentra expresado en el art. 6 LCT arriba transcrito. Se dijo allí también que “No media en el caso la contratación o subcontratación prevista en el art. 30 de la LCT, pues los trabajos y servicios de Cía. Embotelladora no corresponden a la actividad normal y específica de Pepsi Cola Argentina, cual es la fabricación de los concentrados”. “No obsta a ello la lata formulación del objeto social, que ordinariamente tiene

por fin asegurar la capacidad y el ámbito de actuación eventual de la persona jurídica, pues el artículo 30 citado precedentemente no se refiere al objeto ni a la capacidad societaria sino a la actividad real propia del establecimiento...”. A mayor abundamiento, Podetti (DT 1994-A-510) sintetiza las pautas interpretativas que ha dado la Corte en este pronunciamiento:

- 1) Debe hacerse un escrutinio de los recaudos legales que condicionan la obligación de garantía –lo que luego de la reforma por la ley 25.013 debe entenderse como dirigido al segundo párrafo de la norma- ;
- 2) inaplicabilidad del dispositivo cuando un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución;
- 3) exclusión de los contratos de concesión, distribución, franquicia y afines;
- 4) garantía plena de los derechos del trabajador si mediare fraude laboral;
- 5) valoración de la actividad real del establecimiento, con prescindencia del objeto social de la empresa;
- 6) subordinar la solidaridad a que se trate de servicios contratados o subcontratados que complementen la actividad normal de la empresa y la existencia de una unidad técnica de ejecución entre las empresas contratantes.

Regresando al tema de la interpretación de la norma, podemos afirmar que de la mano de las dos posturas mencionadas, y pese a la opinión sentada por la CSJN en el precedente del año 1993, se dictaron fallos judiciales relativos al problema en todo tipo de industrias y en defensa de cada una de estas dos posturas divergentes, sin consolidarse hasta el momento la jurisprudencia ni en uno ni en otro sentido, por lo que lejos de ser pacífica, la cuestión se sigue discutiendo en cada uno de los casos judiciales en que la contratista principal posee una actividad que no puede completarse sin la necesaria intervención de sus contratistas.

En la actualidad, las salas de la Cámara Nacional del Trabajo no tienen un criterio único en materia de responsabilidad solidaria laboral en los contratos de intermediación comercial, y ponen en jaque constante a las limitaciones establecidas por la CSJN, aplicando en algunas ocasiones la responsabilidad solidaria a empresas que se encuentran vinculadas por contratos de colaboración empresaria o integración horizontal, como es el caso de la franquicia comercial.

En definitiva, será la posición que adopten los jueces en el futuro, así como la

habilidad de los profesionales del derecho para argumentar en contra o a favor de la extensión de responsabilidad, lo que irá inclinando la balanza nuevamente en uno u otro sentido. La comunidad jurídica se encuentra expectante hoy en día de un nuevo fallo de la CSJN que –en su actual integración– refuerce las bases de la postura asumida en “Rodríguez c- Cía Embotelladora”. Estimo que en gran parte de ello depende el rumbo futuro de esta cuestión que lejos de tener paz genera cada día mayores discusiones.

V. LA CONJUNCIÓN DEL COMERCIO Y EL CONTROL LABORAL EN EL SISTEMA JURÍDICO-ECONÓMICO ARGENTINO

La situación según fuera planteada en los anteriores acápites –repito– tiene indudable utilidad práctica, tanto para el trabajador que busca conocer con certeza cuál es la frontera de la protección de sus derechos, como para el empleador que –como cualquier empresario– desea presupuestar con minuciosa precisión los costos de contratación (laboral o comercial) a los que deberá hacer frente en un determinado período de tiempo.

Esta última cuestión tiene importancia a nivel micro y macroeconómico, y afecta tanto el funcionamiento de la empresa como sujeto económico individual como al conjunto de ellas en su carácter de integrante del andamiaje fértil del país. De allí la importancia de que, en uno u otro sentido, el derecho aporte criterios estables para que el agente económico pueda planificar erogaciones, preveer rentabilidad, etc., presupuestos necesarios para una economía estable y que tenga como objetivo atraer inversiones locales y extranjeras que enriquezcan el sistema productivo nacional.

Y la norma reviste tal importancia que cualquier grupo empresario que desee desembarcar con un proyecto en el país y que lógicamente proceda a analizar la incidencia del costo laboral, la apuntará –con motivo de la desordenada fluctuación de soluciones jurisprudenciales presentadas– como una característica desfavorable.

La desventaja de esta inestabilidad se traduce también en el ámbito interno, pues las empresas, tentadas por el mayor rendimiento actual de la inversión financiera que la productiva, colocarán sus excedentes en activos especulativos sin preocuparse por ampliar su producción. A las altas tasas de interés que hoy aportan las diversas herramientas financieras (bonos nacionales, fondos comunes de inversión, fideicomisos, etc.) se le contrapone la incoherente política de fomento de la economía real, por lo que en consecuencia, la empresa encontrará una forma más cómoda de mantener o multiplicar sus activos en el sistema financiero que en el productivo, en perjuicio de la creación de empleo, aumento

de la productividad, y fomento de la economía palpable para la mayoría de los argentinos.

Y si bien es cierto que los derechos de los trabajadores deben ser protegidos por aquellos que, en virtud de ostentar una posición dominante tienen posibilidad de hacerlo, la realidad demuestra que para la mayoría de las empresas o unidades productivas que tercericen actividades complementarias y auxiliares de la principal, carecen de posibilidades de realizar en forma permanente la cantidad de controles que exige el art. 30 párrafo 2 de la LCT.

En algunos casos, será fácil para el comitente percibir violación de las normas laborales, como ocurre en ocasión de que el subcontratista utilice trabajadores directamente no inscriptos en los organismos tributarios y sociales. Pero más difícil es establecer si, de acuerdo a las tareas realizadas por el trabajador, la extensión de la jornada de trabajo, etc. la relación laboral ha sido correcta o incorrectamente registrada y derivado de ello, el empleador cumple con el correcto pago de salarios, aportes previsionales, etc. Recordemos aquí –como se dijo anteriormente– que lo que el espíritu de la norma exige sobrepasa los límites del mero control de los requisitos formales.

Es de toda lógica que el empresario principal, en virtud del control de cumplimiento del contrato mercantil que mantiene con su comisionista, no pueda excusarse cuando existen notorias violaciones al orden público laboral. Y ello es así porque si –en virtud del contrato comercial– el principal posee información permanente sobre la marcha del negocio de su contratista, conoce la rentabilidad y magnitud del mismo y lo controla con el objetivo de verificar que su labor sea acorde con la calidad del producto o servicio ofrecido por la principal, difícilmente pueda excusarse arguyendo que desconocía dichas circunstancias. Pero más dificultoso es que el comitente pueda realizar un control efectivo cuándo él mismo cae también preso de la ficción de su contratista. Puede el principal requerir todos y cada uno de los instrumentos enumerados en el art. 30 pfo. 2º (número de CUIT, recibos de sueldo, comprobantes de pago de aportes previsionales, apertura de caja de ahorro y constancia de cobertura de riesgos de trabajo), y encontrar las formalidades en orden, sin identificar la existencia de incumplimientos. Para ello se requiere un mayor grado de control real: la doctrina exige que el contratista corrobore que esos datos formales se ajustan a la realidad.

En este sentido, Carcavallo apunta que hay que reconocer que son tantas las exigencias que recaen sobre los contratantes que hacen que resulten de muy difícil seguimiento en la práctica, siendo las grandes empresas las únicas que podrían encontrarse estructuradas para supervisar todos y cada uno de los requisitos que la ley pone en su órbita. Apunta que el cumplimiento de los

requisitos establecidos en el segundo y tercer párrafo del art. 30 es prácticamente imposible para el común de las empresas; solo contadas grandes organizaciones podrían instalar un sector o departamento afectado a todos esos menesteres, por cierto que a un costo elevado y logrando una dudosa seguridad.

Sin perjuicio de ello, participo de la opinión de quienes sostienen que el empresario que ceda total o parcialmente a otro la explotación a su nombre, contrate o subcontrate, debe ser responsabilizado por los daños contractuales que puedan producirse, con motivo del desarrollo integral de su actividad siempre que de acuerdo al grado de control que mantiene sobre la efectividad del proceso comercial –con el objeto de que arroje el mayor grado posible de rentabilidad– no pueda desentenderse de las obligaciones que su contratista posea con los trabajadores que en una u otra medida le son instrumentales a ambos. Si existe una normal estructura empresaria que obtiene un beneficio por las tareas ajenas y desea tercerizar actividades con el objeto de reducir costos, no puede hacerlo sin preocuparse también de otorgar lo justo a quienes con su trabajo, son funcionales a los intereses de la empresa principal.

VI. COLOFÓN

Así presentado el asunto, insisto en la necesidad de obtener a favor de una u otra postura un criterio rector a nivel nacional que permita, tanto al trabajador como al empresario, tener una base cierta con la cual delimitar responsabilidades, derechos y costos futuros.

En este sentido, la comunidad jurídica y el empresariado argentino bregan hoy por una aclaración legislativa del problema, o bien, el dictado de un nuevo fallo del la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que a más de quince años del precedente jurisprudencial de referencia en la materia, disponga si –cambio de legislación, modelo y circunstancias económicas mediante– se mantienen los límites de aplicación al precepto que fueran enlistados más arriba.

Estimo que en el contexto actual no es razonable dispensar de la responsabilidad solidaria a quienes mediante la utilización de contratos comerciales de “integración horizontal” o que sitúan al contratista fuera de la pirámide jerárquica de la empresa principal, presentan un grado de control permanente sobre el desarrollo económico del negocio (por medio de estrategias de marketing interno, control de imagen y utilización de marca, topes mínimos de compras y ventas, y demás herramientas que aseguran el “éxito comercial”) que difícilmente pueda desentenderse del control sobre el cumplimiento de las obligaciones existentes con los trabajadores que, de una u otra forma, aprovechan a la organización. Si hay una inspección permanente y minuciosa sobre la forma en que se cumple el

contrato comercial y sobre los dividendos que dicho contrato genera, entiendo razonable que ello se extienda también en los casos en que el grado de control es incipiente (vgr. algunos contratos de franquicia), al cumplimiento de las normas establecidas por el orden público laboral. De otra forma se corre el riesgo de que -como afirma Hierrezuelo con cierto grado de exageración- el derecho laboral se pierda en la maraña del fenómeno en crecimiento de las denominadas y cada vez más sofisticadas “redes de comercialización”.

La solución a todo ello dependerá en todo caso del criterio filosófico - político que se pretenda seguir. Sea cual fuere el mismo, una buena herramienta jurídica será aquella que brinde el espacio de libertad necesario al crecimiento económico, sin descuidar la seguridad jurídica tanto del trabajador como de la empresa.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- CARCAVALLO, Hugo, “El artículo 30 de la LCT (sus antecedentes, alcances y problemas)”, en *Revista de Derecho Laboral*, N° 2001-1, La solidaridad en el contrato de trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.
- GRISOLÍA, Julio Armando, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 8° Ed., Lexis Nexis, Buenos Aires, 2003.
- HIERREZUELO, Ricardo D., “Intermediación e interposición laboral y descentralización productiva”, en *Tratado de Derecho del Trabajo*, Dir. Mario Ackerman, T. II, Cap. IV., Ed. Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2005.
- LORENZETTI, Ricardo Luis, “El fraccionamiento de la responsabilidad laboral”, en *Revista de Derecho Laboral*, N° 2001-1, La solidaridad en el contrato de trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.
- RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, “Los alcances del artículo 30 de la LCT”, en *Revista de Derecho Laboral*, N° 2001-1, La solidaridad en el contrato de trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.

Ignacio G. De Carli