



Facultad de Ciencias Económicas
Sede Rosario - Campus Roca
Carrera: Contador Público

Trabajo Final de Carrera Título:

*Conjunto Económico y Responsabilidad Solidaria en materia laboral
de las Empresas que lo integran (DT)*

Alumno: Noelia Melina Belén Duré noeliabelen585@gmail.com

Tutor de Contenidos: DR. Emilio Horacio Silva

Tutor Metodológico: Prof. Magdalena Carrancio

Diciembre 2022

AGRADECIMIENTO

“No es la felicidad lo que nos hace agradecidos; es la gratitud lo que nos hace felices. Todos conocemos personas que tienen todo lo necesario como para ser felices, y sin embargo no lo son, simplemente porque no están agradecidas por lo que tienen. Por otro lado, todos conocemos también personas con que no son para nada afortunadas, y sin embargo irradian alegría, simplemente porque aun en medio de su miseria son agradecidas. Así, la gratitud es la clave de la felicidad” (David Steindl-Rast).

En primer lugar, Agradezco a mi hermano Manuel José Belén que me dio amparo desde de la distancia.

A mi amiga Celeste Alegretti, que es mi hermana del Alma.

A mi madre Norma Teresa Duré, que si bien somos distintas en la forma y apariencia, somos idénticas en esencia y naturaleza. Mi sostén a la largo de todos y cada uno de mis proyectos y objetivos.

A mi mejor amiga en la vida y mi segunda madre, mi hermana Norma Belén. Y a mis hijos del corazón, mis sobrinos Alexander y Gian luca Salguero.

Especial agradecimiento a mi hermano, por su cariño y su presencia a lo largo de este nuevo objetivo perseguido.

Dedico este trabajo también a mi tutor de contenido, Emilio Silva, por la sabiduría transmitida y enseñada, no solo en la materia y en esta tesis, sino en la vida.

A mi profesora de tesis, Magdalena Carrancio, por ayudarme a enriquecer no solo en este trabajo, sino también, mis principios y valores como estudiante, persona y futura profesional.

Finalmente, dedicar un apartado especial a mi novio Facundo Cabrera, por su comprensión, apoyo incondicional y ser mi sostén en la vida.

RESUMEN

El presente Trabajo aborda, bajo la modalidad Discusión Teórica, el tema de la responsabilidad solidaria que recae sobre las empresas en el marco del Derecho Laboral, cuando conforman un conjunto económico en los términos del artículo 31 de la ley 20.744 de contrato de trabajo.

A tal efecto, se indagó en primera instancia, sobre el concepto de grupo económico en nuestro ordenamiento jurídico, los presupuestos legales y fácticos que deben reunirse para su constitución y las distintas definiciones emanadas de la doctrina y jurisprudencia.

Ahora bien, y adentrándonos específicamente en el tema principal que nos ocupó, se efectuó un análisis sobre los distintos conceptos de conjunto económico existentes en la doctrina y jurisprudencia; cuáles son los motivos, en virtud de los cuales, el Derecho Laboral adopta esta institución jurídica; y finalmente, que recaudos que deben formalizarse para que se torne operativa la responsabilidad solidaria de las empresas que constituyen esta figura legal.

En esa línea de análisis, se realizó, con enfoque transversal, un relevamiento de las distintas corrientes o posturas doctrinarias y jurisprudenciales que establecen los parámetros o pautas que deben considerarse para la aplicación del instituto en cuestión, debido a las distintas posiciones sobre el tema, en ocasiones encontradas, que emanan de los autores especializados en la materia y de los tribunales de justicia de nuestro país.

Palabras claves:

Conjunto Económico, Ley de Contrato de Trabajo, Doctrina, Jurisprudencia, Fraude laboral, Responsabilidad solidaria, Persona jurídica, Sociedades.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO I	8
I.1. Las distintas posturas doctrinarias de la temática	9
I.3 El caso Compañía Swift de la Plata S.A y el principio de realidad económica.	12
I.4 La postura estricta vs la postura laxa en la jurisprudencia. Otras notas características del conjunto económico	13
2 Herramientas jurídicas – contables para la determinación del conjunto económico.....	15
Capítulo II	16
“Motivos de la aplicación de la responsabilidad solidaria en el Derecho Laboral”	16
2.1 La Obligación solidaria. Concepto y clases	17
2.2 La solidaridad en el Derecho Laboral. Fuente y fundamentos de su aplicación.	18
2.3 Efectos de las obligaciones solidarias en el Derecho Laboral	20
2.3.1. Tesis del deudor directo e indirecto.....	20
2.3.2. Tesis que pregona la aplicación íntegra de las normas del Código Civil y Comercial .	21
2.4 Colofón	22
CAPÍTULO III	23
Supuestos de procedencia de la responsabilidad solidaria de los integrantes del conjunto económico	23
III.1 Maniobras Fraudulentas y Conducción Temeraria.....	24
III.2 Postura estricta vs Postura flexible	25
III.2.1) Postura estricta.....	26
III.2.2 Postura flexible	27
III.3.- colofon	29
CONCLUSION	30

INTRODUCCIÓN

Dentro de un sistema económico, la empresa configura una herramienta o factor indispensable, tanto como impulsor del desarrollo productivo y como fuente de creación de riquezas y de trabajo.

Sin embargo, la concepción de empresa ha evolucionado a lo largo de la historia y ha experimentado variaciones tanto en su conformación como en su funcionalidad como actor social y económico. Estas conmutaciones, se han visto constreñidas en numerosas y diversas ocasiones por las distintas mutabilidades de modelo político y geopolítico, las convulsiones sufridas por la sociedad y en gran medida por el desarrollo técnico y tecnológico.

Bajo este esquema, la colaboración e interrelación empresaria y la concentración de riquezas constituyeron fenómenos propios de los nuevos modos de producción y de la evolución experimentada por el sistema capitalista, principalmente en el mundo globalizado actual.

En este campo situacional, entran en escena los grupos o conjuntos económicos como nuevas figuras con un rol protagonista en el ámbito económico – productivo y financiero.

Ahora bien, el Derecho no puede permanecer ajeno a los cambios y transformaciones que se producen en todos los ámbitos y debe receptar estas situaciones, mediante la creación de nuevas normas que den soluciones a los conflictos que puedan generarse.

Dentro de este escenario, el Derecho, recepta la figura del conjunto económico y los supuestos en que la utilización de esta figura configura responsabilidad solidaria para las empresas que lo conforman.

Es decir, que, si bien está permitido en nuestro orden jurídico la utilización de esta figura, también se prevé que este instituto no constituya una vía para el incumplimiento de deberes legales, principalmente en perjuicio de la clase trabajadora.

En este marco conceptual, el Derecho Laboral, que se perfila sobre la base del principio protectorio del trabajador, recepta la figura del conjunto económico y establece

una serie de supuestos en donde extiende la responsabilidad de manera solidaria a todas las empresas que lo conforman.

La responsabilidad solidaria, existente el Derecho Civil y Comercial, es adoptada por el Derecho Laboral a los fines de proteger al trabajador.

Esta institución, implica la extensión de responsabilidad a terceros, que si bien, no constituyen ninguna de las partes del contrato de trabajo (empleado y empleador), inciden en la relación laboral, ya que pueden beneficiarse de la prestación de servicios del empleado, o, en otras ocasiones, utilizar a otras empresas del conjunto para evitar el cumplimiento de sus deberes jurídicos como empleador principal, o bien, de sus obligaciones en materia tributaria.

El estudio de este tema, por parte del contador público se torna indispensable, debido a que su intervención en la realización de trámites vinculados a la constitución de sociedades que pueden constituir un conjunto económico, el asesoramiento contable para evitar el incumplimiento de normas jurídicas y el atendimento de las consultas que las áreas legales de una empresa requieran para efectuar una defensa legal adecuada, en un juicio laboral, por ejemplo, adquieren una relevancia notoria y de suma importancia.

Por otra parte, el conocimiento de esta área, es fundamental para el desempeño de labores como peritos contables en un proceso laboral o como síndico dentro de un concurso o quiebra.

Ahora bien, la doctrina y la jurisprudencia no están de acuerdo en cuanto a la definición de conjunto económico y los supuestos previstos por la ley de contrato de trabajo para que se aplique la responsabilidad solidaria de todos los integrantes del grupo económico.

En consecuencia, el objetivo general del trabajo, se centra, bajo la modalidad de discusión teórica con enfoque transversal, en la temática de la responsabilidad solidaria que recae sobre las empresas en el marco del Derecho Laboral, cuando conforman un conjunto económico en los términos del artículo 31 de la ley 20.744 de contrato de trabajo.

A la luz de lo expuesto, los objetivos específicos que guiaran esta investigación apuntan a:

1. Indagar sobre el concepto de grupo o conjunto económico en nuestro ordenamiento jurídico y los presupuestos legales y fácticos que deben reunirse para que exista un conjunto económico, a partir de las distintas definiciones dadas por la doctrina y jurisprudencia.

2. Precisar tanto los motivos por los cuales el Derecho Laboral adopta la figura de la Responsabilidad Solidaria como los efectos jurídicos de esa solidaridad.

3. Examinar los supuestos de procedencia de la responsabilidad solidaria de los integrantes del conjunto económico, y señalar y describir determinados casos concretos en los cuales la jurisprudencia aplicó el 31 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A tales efectos, se efectuará el abordaje del tema elegido, mediante el desarrollo en tres capítulos relativos a las distintas áreas referidas al tema central de este trabajo.

En el capítulo I, que se titula “*Hacia una aproximación de la noción de conjunto económico*” se llevará a cabo una indagación de los presupuestos fácticos y jurídicos que deben reunirse para que exista un conjunto económico, a partir de la normativa legal, para luego ingresar en el análisis de las distintas definiciones brindadas por la doctrina y jurisprudencia sobre la noción de conjunto económico.

En el capítulo II, bajo el título “*Motivos de la aplicación de la responsabilidad solidaria en el Derecho Laboral*” se precisarán tanto los motivos de la adopción de esta figura legal por parte del Derecho Laboral como los efectos jurídicos de esa solidaridad, a partir de una investigación sobre el texto de ese cuerpo normativo y de la labor de interpretación de la doctrina y jurisprudencia especializada.

En el capítulo III, que se titula “*Supuestos de procedencia de la responsabilidad solidaria de los integrantes del conjunto económico*”, nos centraremos en la discusión teórica que gira alrededor de los elementos que deben reunirse para la aplicación de la responsabilidad solidaria de los sujetos que conforman el grupo económico, desde la perspectiva del Derecho Laboral. Dentro de este capítulo, haremos una breve referencia a ciertos casos que fueron objetos de resoluciones por parte de los tribunales de justicia.

Finalmente, se efectuará una breve conclusión, a partir del objetivo general y de los específicos señalados que guiaron el presente trabajo, sobre que principios jurídicos consideramos que deben adoptarse como base subyacente y que posturas analizadas son las que mejor se ajustan a estas directrices, para conceptualizar y caracterizar la figura del conjunto económico y los supuestos de procedencia de la responsabilidad solidaria de las empresas que lo integran. Asimismo, señalaremos, desde nuestra perspectiva y punto de vista, la importancia del conocimiento sobre este tema por parte de los contadores públicos para brindar un correcto asesoramiento y desarrollar las tareas encomendadas con la mayor precisión y corrección posible.

CAPITULO I

HACIA UNA APROXIMACIÓN DE LA NOCIÓN DE CONJUNTO ECONÓMICO

En este capítulo, nos proponemos indagar sobre el concepto de grupo o conjunto económico en nuestro ordenamiento jurídico y los presupuestos legales y fácticos que deben reunirse para su constitución, a partir de lo establecido por artículo 31 de la ley 20.744 de contrato de trabajo y en base a las distintas definiciones dadas por la doctrina y jurisprudencia.

1.1 Presupuestos fácticos y jurídicos para la configuración de un conjunto económico en el Derecho Laboral argentino

Como primer punto de este capítulo, resulta necesario traer a colación lo dispuesto por el artículo 31 de la ley 20.744 del contrato de trabajo: *“Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad. Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria”*.

Debido a lo dispuesto por el artículo transcrito, que fue introducido por la reforma implementada por la ley 21.297, se ha generado un debate en la doctrina y en la jurisprudencia a los fines de determinar cuándo dos o más empresas constituyen un conjunto económico en los términos de la norma señalada.

Si bien no existe un acuerdo entre los autores y los tribunales de nuestro país en cuanto a los elementos que deben reunirse para la configuración del conjunto económico, podemos afirmar que existe consenso en relación a los fundamentos, por los cuales el legislador insertó la figura del conjunto económico en el Derecho Laboral.

En este sentido, el fundamento se basa en el principio protectorio del trabajador, para evitar que empresas con personalidad jurídica propia pero que están vinculadas entre sí de manera permanente, se sustraigan de sus obligaciones laborales y de la seguridad social.

Ahora bien, de la lectura del artículo, se trasluce como requisito indispensable para la conformación del conjunto económico, el carácter permanente.

La permanencia exigida por la norma se contrapone con la mera provisionalidad de la vinculación de sujetos involucrados bajo las denominadas “uniones transitorias de empresas” (Pollero, 2001, p. 341).

En otras palabras, la norma no comprende o abarca a todas las modalidades de vinculación empresaria, sino aquellas que detentan la característica de permanencia.

Sin embargo, el artículo en examen, no brinda una definición ni otros parámetros que nos permitan desentrañar cuando una vinculación empresarial se erige en un conjunto económico de carácter permanente.

Para ello, debemos recurrir a lo señalado por la doctrina y a lo resuelto por los tribunales de justicia de nuestro país.

1.2. Las distintas posturas doctrinarias de la temática

Con motivo de lo expresado en el párrafo anterior, se torna necesario recurrir a los trabajos interpretativos desarrollados por la doctrina y jurisprudenciales para poder arribar a una aproximación del concepto de conjunto económico.

En este sentido, resulta de interés la definición del Dr. Ermida Uriarte, consejero de la OIT (1976, citado en los fundamentos del proyecto de la ley 21.297), quien define al grupo económico como el conjunto de empresas formal y aparentemente independientes que están, sin embargo, recíprocamente entrelazadas al punto de formar un todo complejo pero compacto, en cuanto responde a un mismo interés.

A su vez, dentro de la doctrina argentina encontramos diversas explicaciones y descripciones de la figura legal.

Señala Julio Grisolfá (2009), que se tratan de grupos de interés económico que operan por medio de una unión de distintas empresas que no están fusionadas, aunque tienen intereses comunes, resultando el grupo en su conjunto el verdadero empleador

El citado autor en otras de sus obras indica una serie de elementos deben reunirse para la formación del conjunto económico, a saber:

- a) Cuando existe una unidad, un uso común de los medios personales, materiales e inmateriales;
- b) Cuando una empresa está subordinada a otra, de la que depende económicamente directa o indirectamente;
- c) Cuando las decisiones de una empresa están condicionadas a la voluntad de otra o del grupo a que pertenezca.

Así habrá conjunto económico cuando entre dos o más empresas exista una comunidad de bienes o medios productivos, una subordinación y dependencia económica, o bien cuando las decisiones de una de ellas sean influenciadas por las de la otra empresa, o más aún sean tomadas las decisiones trascendentes de ambas por las mismas personas.

Pla Rodríguez (1978), por su parte, enuncia las siguientes notas características que son necesarias para la conformación del conjunto económico: a) Unidad de domicilio patrimonial de la empresa;

- b) Similitud y analogía de los giros por concomitancia o sucesividad;
- c) Utilización en común de implementos industriales;
- d) Identidad de organización administrativa o comercial;
- e) Utilización de locales comunes;
- f) Identidad en la integración de los directores o mandatarios de las empresas referidas a alguno o algunos de sus miembros;
- g) imposición de una empresa a otra de condiciones o lugar de comercialización de sus productos o con referencia a sus servicios de manera de crear una situación real.

Fernández Madrid (1997), explica que en el supuesto previsto en el artículo el trabajador presta servicios efectivamente para una de las "empresas" integrantes del grupo o conjunto económico, pero la responsabilidad de la empleadora se extiende solidariamente a todas ellas, sea que se encuentren " bajo la dirección, control o administración de otras" (fórmula que patentiza el propósito legal de abarcar de un modo amplio las diversas situaciones de este tipo) o bien "de tal modo relacionadas" que lo constituyan, expresión ésta con la que la norma ha querido extender su alcance a los casos en que pudiera no

existir, estrictamente, una relación en la que el poder del grupo recayera sobre una de sus integrantes, sino una vinculación horizontal entre ellas. (p. 262).

A este esquema analítico, Ackerman (2005) agrega que la norma citada regula dos supuestos diferentes separados por la disyunción "o". Así se refiere por un lado a "empresas que estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras" y por el otro a empresas "de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente". (p. 221).

Como puede observarse, los citados autores, interpretan que la norma contempla dos supuestos. El primero, es el que podemos definir como vinculación vertical, es decir, supone la existencia de una o varias empresas controlantes o controladoras de demás integrantes del grupo. Mientras que el segundo, implica una vinculación horizontal, lo que significa, que todas las empresas que conforman el conjunto económico, están en igualdad de condiciones y no hay una relación de jerarquía de una respecto de las otras.

Sin embargo, otra tesis, es la emanada de otro sector de la doctrina que definen al grupo o conjunto económico, únicamente a partir del control direccional de una empresa sobre otra u otras.

Dentro de esta postura, encontramos al Dr. Vázquez Vialard (1982), quien considera que el concepto de conjunto económico se da "cuando con prescindencia de la personería jurídica de cada integrante, uno de ellos está sujeto a la dirección, control o administración de otro del grupo" El autor entiende que el concepto no se refiere a sociedades o personas, sino a empresas, por lo que la norma alcanza tanto al empresario individual como al organizado bajo una forma societaria (p. 366).

El Dr. Enrique Caviglia, Abogado asesor en temas laborales e integrante del Dpto. Técnico Legal Laboral de Arizmendi, expresa que el elemento definatorio es el control de la dirección, que puede ser interno, en que el dominio de la empresa se ejerce desde su interior, o externo, cuando se realiza por otra empresa que le impone su voluntad. En este caso, existe subordinación económica de una empresa a otra, que ejerce el dominio de aquella mediante una relación contractual. (2015), en Nota Publicada en el Cronista, titulada "*Empresas que constituyen un conjunto económico. Responsabilidad solidaria por obligaciones laborales*".

Inmerso esta línea también se sitúa el Dr. Justo López (1982), quien determina que "*el control implica una relación entre por lo menos dos empresas pertenecientes a sujetos jurídicos distintos*" y "*queda fuera de él el caso de una empresa (única) perteneciente a una sociedad dominada por una persona individual*". (p.266)

En consonancia con esta interpretación, Martorell (1997) refiere además que la terminología utilizada por la norma: "dirección, control o administración" de otras empresas, dan a entender que el legislador insertó dentro del ordenamiento jurídico laboral la llamada influencia dominante, como concepto que indica subordinación a una sociedad o empresa madre que, en cuanto tal es mucho más amplia que la idea de control accionario. (p. 144).

A grandes rasgos, existen dos posturas doctrinarias que definen al conjunto económico, a partir de distintos puntos de vista. Una de ellas, señala la existencia de dos supuestos contemplados por la norma: El control de una o varias integrantes respecto de las demás integrantes del grupo (vinculación vertical) y la interrelación empresaria, sin que exista control de una empresa hacia las otras (vinculación horizontal). Mientras que la otra se centra únicamente, en el control empresarial (vinculación vertical).

Sin embargo, la jurisprudencia, en ciertos casos, ha tomado en cuenta otro u otros criterios para entender cuando exista un conjunto económico.

I.3 El caso Compañía Swift de la Plata S.A y el principio de realidad económica.

Como se señaló al final del capítulo anterior, la jurisprudencia ha establecido otros elementos para definir al conjunto económico. Y en este punto, es necesario citar el fallo de nuestro máximo tribunal de justicia "Compañía Swift de la Plata s/ quiebra" (CSJN, 4-9-73, ED 51-229).

Si bien, el caso se encuadra dentro del derecho concursal, la Corte Suprema de Justicia nos brinda un parámetro de gran importancia para definir al conjunto económico: En primer lugar, el concepto de "unidad económica" (ya señalado por un sector de la doctrina citada en el capítulo anterior), noción que la Dra. Romina Guadagnoli, la identifica con la posesión de un capital común (formalmente separado, pero realmente confundido) bajo una dirección común. Adhiere a esta disquisición Ackerman, (p.141).

El segundo elemento que precisa la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso aludido, es el principio de realidad económica, que está contemplado tanto por el Derecho Fiscal como en el Derecho Laboral, en virtud de la cual, reina la primacía de la realidad por sobre las denominaciones nominales que adopten las partes.

Con sustento en esos pilares argumentativos, la Corte Suprema de Justicia, hizo extensivo los efectos de la quiebra a todos los integrantes del grupo económico, aunque

en este caso para evitar un fraude a todos los acreedores y no únicamente a los que detentaban un crédito de naturaleza laboral.

Ahora bien, el principio de realidad económica, es de suma importancia, ya que permite indagar sobre la verdad de los hechos frente a simulaciones o fraudes a la ley, ya sea aparentando contratos no laborales o utilizando a personas humanas o jurídicas ajenas a la relación laboral.

Ante estas situaciones, el artículo 14 de la ley de contrato de trabajo, dispone que esos casos serán regidos por esta ley.

A modo de ejemplo, podemos citar el caso de un trabajador que está registrado para una empresa del grupo, pero en realidad presta servicios para otra. Pero se lo anota en la primera, porque el convenio colectivo aplicable para la actividad de esa empresa fija una remuneración menor que la establecida por el convenio colectivo que rige la actividad de la segunda.

De tal manera se perjudica al trabajador pagándole un sueldo menor que al que realmente le corresponde. El principio de primacía de la realidad económica, permite determinar que el trabajador en realidad prestaba servicios para la segunda empresa y se le debe abonar todas las diferencias salariales por el periodo no prescripto (2 años) y las demás sanciones que establece la legislación laboral.

Como puede verse este principio, que es de suma importancia, se vincula con el principio protectorio señalado en párrafos anteriores, ya que ambos apuntan a evitar situaciones ilegales o fraudulentas en perjuicio del trabajador.

En conclusión, el principio de realidad económica, que nos brindó la Corte Suprema de Justicia como elemento para definir al conjunto económico debe ser tenido en cuenta a la hora de conceptualizar esta figura.

1.4 La postura estricta vs la postura laxa en la jurisprudencia. Otras notas características del conjunto económico

Ahora bien, de la doctrina judicial emanada de los tribunales de rango inferior, se observan posturas encontradas, que podemos definir o calificar como estrictas y laxas. En el primer grupo, se sitúa la Cámara Nacional Comercial, la que en el precedente *“Lake Tahoe S.A. s/ Concurso preventivo (incid. de revisión por Textil Iberá S.A.)”* ha resuelto: *“Debe ser acreditada fehacientemente la existencia del grupo económico, no resultando suficiente la acreditación de algunos puntos de conexión entre las sociedades. El concepto de grupo implica que varias sociedades jurídicamente independientes actúan*

bajo una dirección unificada, que determina el rumbo de sus decisiones, configurándose desde el punto de vista económico una única empresa."("Lake Tahoe S.A. s/ Concurso preventivo (incid. de revisión por Textil Iberá S.A.)" - CNCOM - 08/05/2009).

En la jurisprudencia, que integra el segundo de los grupos, se ha determinado que la identidad de directivos constituye elemento suficiente para la acreditación o demostración de la existencia de un conjunto económico (CNTrab, sala X, 05/10/2006) "Goenaga, S. c/ Districap S.A.")

En otro supuesto, se ha señalado como elemento característico del conjunto económico el uso común de los medios personales, materiales e inmateriales mencionados en el artículo 5° de la LCT (CNTrab, sala VII, 29/03/2006, "Pérez, Cecilia c/ Edesur S.A. y otro" Imp., 2006-13, p. 1668; sala VII, 22/11/2005, "Constenla, Alfredo c/ Hiperbroker S.A. y otro").

Otro tópico es la identidad de domicilio en el que prestaba servicios la totalidad del personal, en idénticas condiciones laborales, bajo la supervisión del mismo jefe que se desempeñó en igual carácter en ambas empresas (CNTrab, sala IV, 28/02/2013, "Villarruel Larre, Juan c/ Óptima SRL y otro s/ despido").

Asimismo, como elementos característicos o descriptivos del conjunto económico, se ha indicado que son el uso del mismo nombre de fantasía por ambas empresas, que ofrecían los mismos productos y compartían la misma clientela (CNTrab, sala III, 13/06/2012, "Martinotti, J.M. c/ Maillol S.A. y otros s/ despido"). También, las actividades desarrolladas en el mismo inmueble y la utilización del mismo dominio de Internet (CNTrab, sala II, 24/11/2010, "Peña Robirosa, S. c/ Telearte S.A. y otro" LL Online).

La existencia de una centralización operativa entre los codemandados, por encontrarse acreditado que se dedicaban a la construcción de obras en general de propiedad horizontal y para su construcción se valían de varias sociedades, que se iban disgregando a medida que concluían las obras, fue determinada como nota descriptiva de la figura legal en examen. (CNTrab, sala VII, 14/04/2010, "Hadjulian, Arturo c/ Avakian, Alberto y otros", LL 2010-F, p. 122).

A modo de síntesis, la postura estricta exige necesariamente la existencia de un control direccional de carácter societario, lo que implica que debe configurarse algunos de supuestos de interconexión societaria que dispone la ley 19.550 y sus modificatorias. Por su parte, la postura laxa, se sustenta en la idea de la unidad económica para determinar la constitución del grupo económico, criterio que guarda mayor afinidad con las pautas

brindadas por el cívico tribunal de justicia de la nación en el caso Swift Compañía de la Plata.

A partir de esta discusión teórica, que parten de distintos enfoques para conceptualizar la figura del conjunto económico, consideramos que la postura de la unidad económica y la postura laxa, son las que mejor se ajustan al principio protectorio del trabajador.

1.5. Herramientas jurídicas y contables para la determinación del conjunto económico

A la luz de lo expuesto en los sub capítulos anteriores, podemos concluir, que los tres puntos principales para definir al conjunto económico que regula del artículo 31 de la ley de contrato de trabajo son: 1) la característica de permanencia, y 2) los dos principios jurídicos rectores de la primacía de la realidad y el protectorio.

La primera nota aludida, constituye un requisito indispensable para la configuración de esa figura legal, máxime cuando este elemento descriptivo se desprende de la norma citada.

Mientras que los principios jurídicos mencionados, los cuales se inter conectan, configuran la base de toda labor interpretativa a la hora de determinar la existencia o inexistencia de un conjunto económico.

Sentado ello, y a partir de los distintos requisitos que nos brinda la doctrina y la jurisprudencia, en el plano práctico, para definir la conformación o no de un conjunto económico en caso determinado, se tornan como herramientas indispensables los informes societarios que extiende el Registro Público, el cual nos brinda un panorama bastante completo de las sociedades, como ser la conformación directiva y administrativa, el capital social, el objeto social y la sede social inscripta.

A su vez, las constancias de inscripción que se obtienen del sitio web de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), los informes de riesgos online, el examen de la facturación cruzada, los libros de comercio, las declaraciones juradas y la nómina de personal, son, entre otras, herramientas jurídico – contables indispensables para determinar si existe un conjunto económico en los términos y con alcances del artículo 31 de la ley de contrato de trabajo 20.744.

Finalmente, consideramos que la adopción de una postura estricta o basada en control societario para definir un conjunto económico, no se ajusta al principio protectorio del trabajador, ya que se torna muy dificultoso probar estos hechos.

En consecuencia, pregonamos la adopción de la postura laxa por ser la que mejor se compatibiliza con los principios jurídicos de protección del trabajador y de primacía de la realidad.

Capítulo II:

MOTIVOS DE LA APLICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

EN EL DERECHO LABORAL

En este capítulo se precisarán tanto los motivos de la adopción de esta figura legal por parte del Derecho Laboral como los efectos jurídicos de esa solidaridad, a partir de una investigación sobre el texto de ese cuerpo normativo y de la labor de interpretación de la doctrina y jurisprudencia especializada.

2.1 La Obligación solidaria. Concepto y clases

En primer lugar, deviene menester efectuar, a modo introductorio, una breve referencia del concepto de obligación solidaria y su clasificación en nuestro ordenamiento jurídico.

La ley de Contrato de Trabajo como ninguna otra norma laboral, nos brinda una definición de esta figura legal.

Para esta finalidad debemos recurrir al Código Civil y Comercial, que en el artículo 827 define a la obligación solidaria, en los siguientes términos: *“Hay solidaridad en las obligaciones con pluralidad de sujetos y origina en una causa única cuando, en razón del título constitutivo o de la ley, su cumplimiento total puede exigirse a cualquiera de los deudores, por cualquiera de los acreedores”*.

La nota característica de este tipo de obligaciones la configura el hecho de que existe un frente común de acreedores y deudores. En otras palabras, cualquier acreedor puede exigir el cumplimiento íntegro de la obligación a cualquiera de los deudores, mientras que cada uno de los deudores responde por la totalidad de la deuda.

El análisis de esta figura legal, se torna necesaria, debido a que el artículo 31 de la ley de contrato de trabajo, diseña un sistema de responsabilidad solidaria para las empresas del conjunto económico que realizan maniobras fraudulentas en perjuicio del

trabajador. Por consiguiente, resulta imperativo, comprender el alcance y la extensión de la responsabilidad solidaria que establece la legislación laboral.

Ahora bien, el ordenamiento jurídico civil y comercial, establece distintas clases de solidaridad. Dentro de esta clasificación, encontramos que la solidaridad puede ser activa, pasiva o mixta.

- Solidaridad Activa: Es aquella en la que existe una pluralidad de acreedores y un solo deudor, que permite a cada uno de aquellos reclamar la totalidad de la prestación al deudor y esta último puede liberarse con el pago efectuado a uno solo.

- Solidaridad Pasiva: Es aquella, en la que existe una pluralidad de deudores y un solo acreedor, de manera que el acreedor puede reclamar el pago total de la prestación a cualquiera de los deudores.

- Solidaridad Mixta: La Solidaridad mixta es aquella que presenta una pluralidad de acreedores y deudores. Por lo que, cualquiera de los acreedores puede exigir el cumplimiento de la prestación a cualquiera de los deudores.

- A la clasificación indicada, que parte del criterio de la composición de los frentes de deudores y acreedores, debemos agregar otra distinta que parte del criterio de la fuente de la solidaridad. Y en este sentido, encontramos la solidaridad legal, que como su nombre lo indica, tiene origen la ley, y en segundo lugar, tenemos la que tiene origen en el principio de autonomía de la voluntad de las partes, por ejemplo, la contemplada en un contrato.

2.2 La solidaridad en el Derecho Laboral. Fuente y fundamentos de su aplicación.

A la luz de la clasificación señalada en el punto anterior y del análisis de legislación del trabajo vigente, encontramos que esta rama del Derecho, establece algunos supuestos de solidaridad pasiva legal, entre ellas la del artículo 31 de la ley de contrato de trabajo. Es decir, que la fuente de la solidaridad en el Derecho del Trabajo, tiene su origen en la ley y no en la voluntad de las partes.

A su vez, se observa, teniendo en cuenta la clasificación antes señalada, que los supuestos contemplados se encuadran dentro de la solidaridad pasiva, es decir, hay un solo acreedor (el trabajador) y varios deudores (integrantes del conjunto económico, contratista y sub contratista, empleador directo y empresa de servicios eventuales, entre otros casos).

Ahora bien, en cuanto a los fundamentos, y como ya se adelanta en el capítulo primero, existe consenso entre la doctrina y jurisprudencia, de que el fundamento de la

aplicación de la figura de la solidaridad en el derecho laboral, encuentra sustento en el principio protectorio.

En esta línea argumentativa, se ha señalado que la solidaridad se presenta como manifestación de su carácter tuitivo y, específicamente, como una técnica jurídica de razonable eficacia frente a conductas laborales simuladas o fraudulentas, por lo general perpetradas en detrimento del trabajador, a través de la interposición de personas de escasa o nula solvencia en calidad de empleador. (Mancini M. y Pizarro R. 2001, p.78).

Los citados autores, determinan que se parte de la presunción de que el ejercicio de la autonomía de la voluntad en las relaciones laborales es limitado y que, por ello el trabajador carece de suficiente poder de negociación frente al empleador.

Concordante con esta postura resulta de interés lo expresado por el autor Ricardo Guibourg (1996) que indica que la tutela normativa guarda estricta armonía con el principio rector del artículo 14 de la LCT, que sanciona con nulidad a todo contrato por el cual las partes procedan con simulación o fraude a la ley, ya sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas, o de cualquier otro medio. En tal caso la relación quedará regida por la ley laboral. (p. 134).

Otro sector de la doctrina, añade que la solidaridad es un instrumento de protección del acreedor, en este caso el trabajador, que requiere de una tutela efectiva, y se traduce en la imposición de supuestos de solidaridad legal pasiva orientados a asegurar la percepción del crédito o brindar mejores posibilidades de cobro. La vía elegida a tal fin es clara incorporar a la relación jurídica, en plano de solidaridad pasiva, a otros obligados para así garantizar el cobro de la acreencia ante la posible insolvencia de quien aparece formalmente como su empleador directo o principal. Conviene insistir en que esta es una de las funciones propias de la solidaridad pasiva en general, acaso la más importante de todas y la que mejor responde a su naturaleza y finalidad. (Bueres A. y Mayo J. 1993, p. 7; Mosset Iturraspe J., 1978, p. 7).

Sin embargo, en lo que refiere específicamente al artículo 31 de la ley 20.744, Mancini y Pizarro, ya citados con antelación, señalan que el fundamento de la solidaridad prevista en esa norma reside en el interés común que tienen las empresas integrantes del conjunto económico. Agregan, que sería injusto que el trabajador viera frustrado su crédito debido al estado de insolvencia y/o vaciamiento de la empresa en la que figura como empleado cuando el grupo en su conjunto se vio beneficiado con sus servicios y mediaron maniobras que llevaron a la empresa a su situación falencial o de déficit.

Como puede observarse, en última instancia, la utilización de la solidaridad (figura del Derecho Civil y Comercial), por parte de la legislación, se sustenta en el principio protectorio del trabajador, quien puede ver frustrado sus créditos laborales o verse perjudicado de diversas formas.

De tal manera, en los casos en que se aplique la solidaridad pasiva legal, el trabajador, puede reclamar el cumplimiento total de la prestación a cualquiera de deudores solidarios.

No obstante, la doctrina no es conteste, en cuanto a los efectos de dicha solidaridad pasiva legal. Y esta discusión nos conecta con el sub capítulo que desarrolla a continuación.

2.3. Efectos de las obligaciones solidarias en el Derecho Laboral

Mancini y Pizarro, señalan con acierto, en que la legislación laboral se limita a consagrar distintos supuestos de responsabilidad solidaria pasiva, pero no existe ninguna norma que regule los efectos que derivan de ella.

A raíz de ello, se ha suscitado una discusión entre los especialistas en la materia, al momento de determinar los alcances de la responsabilidad solidaria que recae sobre los sujetos obligados. La discusión se centra en si deben aplicarse íntegramente las disposiciones del Código Civil y Comercial o si deben aplicarse los principios jurídicos que rigen el Derecho Laboral.

En este análisis, encontramos una postura que se aparta de las directrices del ordenamiento civil y comercial en materia de obligaciones solidarias y supone la existencia de un deudor y otro indirecto. A su vez, otra línea interpretativa, pregona la aplicación íntegra de la legislación civil y comercial.

2.3.1. Tesis del deudor directo e indirecto

Un sector de la doctrina, sostiene que la solidaridad laboral presenta ciertas características específicas que establecen efectos esenciales no siempre coincidentes con las normas del Código Civil y Comercial. (Guggiana de Sánchez P, 1983, p 1291 Martorell, E. 1996, p. 123).

Esta tesis, parte de la existencia de un obligado directo (el empleador), sobre quien nace la obligación solidaria, y un obligado indirecto, que se incorpora a la obligación del primero y responde junto a este frente al trabajador.

Así, a modo de ejemplo, si dos empresas conforman un conjunto económico (empresa A y B), y el trabajador figura registrado como dependiente de la empresa A, esta última sería la obligada directa y la empresa B la obligada indirecta.

Algunos autores, inmersos en esta línea argumentativa, incluso expresaron que la situación del deudor indirecto es similar a la del fiador que contempla el Código Civil y Comercial. (Guibourg, 1996).

En otro orden de ideas, se ha expresado que la legislación laboral contempla un supuesto de solidaridad imperfecta, que no requiere la existencia de una vinculación directa de los partícipes, a pesar de encontrarse obligados íntegramente a una prestación. (García Martínez, 1987, p. 216).

Dentro de esta corriente hermenéutica, señala Carlos Pose que, si bien existe un interés común entre los deudores, no debemos olvidar que uno de ellos es responsable directo y el otro indirecto, y este último se ve compelido a satisfacer el crédito porque tiene algún tipo de relación jurídica con el deudor principal. (Pose, C. 1997)

Suponer la existencia de un deudor directo y otro indirecto, es una cuestión meramente teórica, sino que tiene efectos prácticos de trascendencia notoria. Así, por ejemplo, para condenar en un juicio al deudor indirecto, siempre será necesario demandar al deudor directo. Y a su vez, la solidaridad sólo se aplicaría para los casos de deudas devengadas durante la relación laboral (verbigracia, la indemnización por antigüedad), pero para el resto de derechos y deberes que prevé la legislación laboral.

2.3.2. Tesis que pregona la aplicación íntegra de las normas del Código Civil y Comercial

Mancini y Pizarro (2001), adhieren a la postura que entiende que las normas del Código Civil y Comercial que regulan la solidaridad, en general, y la solidaridad pasiva, son aplicables íntegramente en el Derecho Laboral. (p.107).

En esta inteligencia, arguyen que en todos los supuestos en los que la legislación laboral establece la solidaridad pasiva, frente al trabajador y a los organismos de seguridad social, el denominado deudor directo y el indirecto, están ante el acreedor exactamente en el mismo plano y en similar situación que cualquier codeudor solidario conforme al régimen del Código Civil y Comercial.

De tal manera, aducen los autores, el deudor indirecto no puede invocar ninguna situación de privilegio que mitigue cualitativa o cuantitativamente el alcance su responsabilidad.

A partir, de esta tesis, el trabajador puede dirigir la demanda contra cualquiera de los obligados directo o indirecto.

La normativa del Código Civil y Comercial en materia de solidaridad, es la que mejor protege al trabajador y coadyuva a la más plena realización de la finalidad perseguida por la normativa laboral vigente

Los citados especialistas, agregan a modo de cuestionamiento de la tesis que pregona la existencia de un deudor directo y otro indirecto y que se aparta de la aplicación íntegra de las normas del ordenamiento civil y comercial en materia de solidaridad, que esta postura no se condice con el principio protectorio e incluso su implementación resultaría paradójica, ya que se estaría brindando al trabajador un trato menos favorable que cualquier otro acreedor. (Mancini M. y Pizarro R. 2001, p. 108).

La aplicación de la postura esgrimida por estos autores, implica que el trabajador, puede, a su exclusivo arbitrio, demandar al deudor directo, al indirecto o a ambos. Incluso puede accionar únicamente contra el obligado indirecto. Esta solución encuentra amparo en la norma del artículo 833 del Código Civil y Comercial, que dispone que el acreedor tiene derecho a requerir el pago a uno, a varios o a todos los codeudores, simultánea y sucesivamente.

Otro tópico de importancia notoria, que se trasluce a partir de la aplicación de esta tesis, es que la mora de uno de los codeudores perjudica a los demás. De tal modo, al trabajador solo le basta dirigir su intimación (telegrama laboral) a uno de los deudores y los efectos de la mora se hacen extensivos al resto de los obligados (artículo 838 del Código Civil y Comercial). Tampoco, la insolvencia de uno de los deudores perjudica al trabajador, ya que la cuota correspondiente al insolvente es cubierta por los demás obligados (artículo 842 del Código Civil y Comercial).

A la luz de lo expuesto, se trasluce con claridad meridiana, que la postura que pregona la aplicación íntegra de las normas del Código Civil y Comercial, para regular los efectos de la responsabilidad solidaria en materia laboral, es la que mejor se adecua con los principios rectores del derecho laboral y su función tuitiva de la parte más débil del contrato de trabajo, que es el trabajador.

La aplicación de la postura contraria, no solo se contrapone con las normas rectoras señaladas, sino que, además, como bien señalan Mancini y Pizarro, deja al trabajador en una situación más desfavorable, incluso, respecto de otros acreedores de créditos que no revisten naturaleza laboral.

La línea hermenéutica sostenida por los autores citados en el párrafo anterior, no solo se ajusta mejor al principio protectorio, sino que también, es la que mejor observa y aplica el principio indubio pro operario.

En efecto, dentro de esas coordenadas se debe analizar la responsabilidad solidaria de las empresas integrantes de un conjunto económico. En otras palabras, cuando se torne operativa esa solidaridad, deben aplicarse en su totalidad las normas del Código Civil y Comercial y el principio protectorio y de indubio pro operario

2.4. Colofón

A modo de cierre, a partir de lo expuesto a lo largo de este capítulo, podemos colegir lo siguiente:

1.- La responsabilidad solidaria es una figura legal diseñada por el ordenamiento civil y comercial, pero que es adoptada por el Derecho Laboral en determinados supuestos contemplados por la legislación vigente.

2.- El motivo de la adopción de esta figura, encuentra sustento en el principio protectorio, ya que permite al trabajador solicitar el pago íntegro de sus créditos laborales a todos los obligados, y su pretensión no sería desvirtuada ni se tornaría ilusoria por la insolvencia de algunos de los deudores.

3.- Existen dos posturas en cuanto a los alcances de la solidaridad en materia laboral. Una postura que no se aplican íntegramente las normas del Código Civil y Comercial, mientras que la otra sostiene lo contrario.

4.- Consideramos que la tesis que postula la aplicación íntegra de las normas del Código Civil y Comercial, es la que mejor se adecua al principio protectorio y al de indubio pro operario.

5.- Finalmente, debemos aplicar esa postura a la hora de analizar los efectos de la responsabilidad solidaria de las empresas integrantes del conjunto económico.

CAPÍTULO III

SUPUESTOS DE PROCEDENCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS INTEGRANTES DEL CONJUNTO ECONÓMICO

En este capítulo, nos centraremos en la discusión teórica que gira alrededor de los elementos que deben reunirse para la aplicación de la responsabilidad solidaria de los sujetos que conforman el grupo económico, desde la perspectiva del Derecho Laboral. A su vez, dentro de este capítulo, haremos una breve referencia a ciertos casos que fueron objetos de resoluciones por parte de los tribunales de justicia.

3.1. Maniobras Fraudulentas y Conducción Temeraria

Del texto del artículo 31 de la ley de contrato de trabajo, se desprende que la existencia de un conjunto económico no configura por si sola un supuesto de procedencia de responsabilidad solidaria entre los integrantes del grupo.

Para ello, es necesario que acontezcan algunas de las condiciones que la norma prevé para que se torne aplicable la sanción dispuesta. Es decir, deviene menester que se acredite la existencia de maniobras fraudulentas o conducción temeraria por parte las empresas que constituyen el conjunto económico.

Ahora bien, ¿qué se entiende por maniobras fraudulentas o conducción temeraria? Una primera aproximación del concepto, no las brinda Grisolia, quien entiende que ambas acepciones, no son idénticas ni tienen un mismo significado, y en este sentido, expresa que maniobras fraudulentas son aquellas conductas o actitudes tendientes a burlar los derechos del trabajador (por medio de empresas relacionadas o subordinadas, traspasos, artificios con la finalidad de sustraerse de las obligaciones que impone la legislación laboral o en la seguridad social). Se trata de lograr el incumplimiento de normas imperativas. Por ejemplo, cuando se registra a un trabajador como empleado de una empresa integrante del grupo, en la cual no presta servicios, con la finalidad de evitar la

aplicación de un convenio colectivo que prevé una escala salarial mayor o para fraccionar la antigüedad. Mientras que la Conducción Temeraria, al decir del autor, constituye de un manejo irresponsable de la empresa, y que por negligencia, imprudencia o dolo se le ocasione un daño al trabajador. Por ejemplo, la insolvencia del empleador por maniobras imprudentes, o vaciamiento de una de las empresas que la integran.

Agrega el autor, Grisolia (1999) que la disyunción "o" utilizada para separar "las maniobras fraudulentas" de la "conducción temeraria" permite inferir que no es necesario que se verifiquen ambos recaudos, bastando que se acredite sólo uno de ellos para responsabilizar en forma solidaria a todos sus integrantes., (p. 144).

A su turno, Edgardo Pollero (2001), define a las maniobras fraudulentas, como aquellas conductas o actitudes tendientes a burlar los derechos del trabajador, a través de empresas subordinadas o relacionadas, y mediante traspasos, artificios o bien manejos, cualesquiera sean, con la finalidad de sustraerse de las obligaciones que establece la legislación laboral o de la seguridad social (p. 359).

Agrega el especialista, que el término "maniobras" excede la mera intención subjetiva de evadir, ya que alude al liso y llano incumplimiento de las normas imperativas.

En tanto, que la conducta temeraria, explica el doctrinario, consiste en un manejo irresponsable o bien que por negligencia, imprudencia o dolo se le ocasione un daño al trabajador.

Se enmarca en esta línea de análisis, Mario Ackerman (2017), quien comparte las definiciones señaladas, pero nos brinda otros ejemplos de maniobras fraudulentas o conducción temeraria. Así, la primera, se configura ante un supuesto de ocultamiento de activos, no registración o registración incorrecta de un trabajador; En cuanto a la conducción temeraria, esta se constituye frente a hechos o casos de insuficiencia patrimonial generada para evitar el cobro de los créditos laborales. (p. 244).

A primera vista, pareciera no existir discusión teórica alguna en relación al significado de ambos conceptos. Sin embargo, en materia jurisprudencial, la cuestión no se advierte tan sencilla, en particular en torno a la cuestión probatoria. Es decir, a quien le corresponde probar la existencia de maniobras fraudulentas o conducción temeraria, si se requiere una demostración cabal y estricta de estas conductas, o si bien, pueden ser probadas a partir de presunciones o indicios.

De tal manera, en la labor interpretativa de los tribunales de justicia se han generado dos posturas bien definidas, que podemos calificar como estricta y flexible, respectivamente, las cuales pasamos a desarrollar.

3.2 Postura estricta vs Postura flexible

Como se indicó en el punto anterior, existen jurisprudencialmente, dos posturas en lo que respecta, a la prueba de la existencia de las maniobras fraudulentas o conducción temeraria, a fin de que aplicar la responsabilidad solidaria que prevé el artículo 31 de la ley de contrato de trabajo.

Una de ellas, que podemos calificar de estricta, postula una acreditación cabal de la existencia de maniobras fraudulentas o conducción temeraria, e incluso postula la demostración de la intención deliberada (dolo) por parte del conjunto económico de perjudicar al trabajador.

La otra tesis, señala que no es necesaria una prueba cabal y aplica la responsabilidad solidaria, sobre de ciertas y presunciones e indicios que describiremos a continuación. Esta posición, también postula que no se requiere la acreditación del dolo. Dentro de esta posición, también se ha invocado la denominada “teoría de la carga dinámica de la prueba”, que sostiene que debe probar los presupuestos fácticos que contempla la norma, quien esté en mejores condiciones de hacerlo.

3.2.1. Postura estricta

El sector de la jurisprudencia que conforma esta postura es rígida y estricta en cuanto a la necesidad de la comprobación de la totalidad de los presupuestos fácticos y jurídicos dispuestos por la norma para que opere la solidaridad.

En esta línea hermenéutica, se expidió la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, la cual resolvió en diversos fallos que no basta la existencia de un conjunto económico para considerar la corresponsabilidad de sus integrantes en cuanto a las obligaciones laborales y de la seguridad social, sino que es necesaria la demostración cabal de una conducta reprochable en la dirección de las actividades del mismo. (SCBA, en Causas, L. 80.798 del 26 de octubre de 2005; L. 73.276 del 6 de julio de 2001; y L.82.287 del 4 de septiembre de 2002).

Bajo este enfoque, también se encuentra, la Cámara Nacional del Trabajo, Sala VIII, quien señaló que el fraude y la temeridad que atribuyen responsabilidad, es el que corresponde a la conducta institucional del grupo, con prescindencia de la relación fraudulenta o temeraria que pudiera tener con el trabajador. La prueba de que el trabajador fue objeto de fraude a la ley por uno de los miembros del grupo, no alcanza para atribuir responsabilidad. (Cámara Nacional del Trabajo, Sala VIII, en Causa: Palermo, Eduardo

Pascual c/Agrometálica S.A.”, 30/3/2004).

En otro precedente, el mismo órgano judicial, resolvió: “La operatividad de la solidaridad prevista en el artículo 31 L.C.T. reconoce como requisito que hayan mediado “maniobras fraudulentas o conducción temeraria” en la integración de un conjunto económico de carácter permanente, pero en la medida en que dichas maniobras no hayan sido alegadas en la demanda ni acreditadas en la causa no resulta procedente la condena solidaria de los entes societarios codemandados”. (Cámara Nacional del Trabajo, Sala VIII, en causa: González, Martin Nicolas c/Polimat S.A. y otro s/Despido Expte. N° 16887/03, 19/10/05).

Adhiere a esta perspectiva, la Sala X del órgano judicial aludido, al determinar que: “La jurisprudencia ha expuesto en reiteradas oportunidades que, aún, cuando las empresas demandadas se encontraban íntimamente relacionadas de tal forma de constituir ante terceros un conjunto económico, ello no basta para responsabilizar solidariamente a quien no era la principal cuando no se ha demostrado la existencia de maniobras fraudulentas o una conducción temeraria que permitiese aplicar las prescripciones del artículo 31 LCT”. (Cámara Nacional del Trabajo, Sala VIII, en Causa: “Medina, Elbio c/Mercurio Papainni S.A. y otro”, 5/7/2002).

Por su parte, y en idéntica tesitura, Cámara Nacional del Trabajo, Sala II determinó que para responsabilizar solidariamente a entidades con personalidad jurídica propia, por las obligaciones laborales de otra u otras con las cuales conforma un conjunto económico permanente, resulta menester la demostración de maniobras fraudulentas o conductas temerarias (conf. artículo 31 LCT posterior a la reforma de la Ley N° 21.297). (Cámara Nacional del Trabajo, Sala II, en Causa: Gómez Crespo, Daniel Jorge c/San Sebastián S.A. y otros s/Despido, Expte. N° 27.522/01, 31/05/06). Si bien en el análisis de este punto, se circunscribe a las posturas jurisprudenciales, no podemos dejar de mencionar, que, a nivel doctrinario, comparten esta tesis interpretativa estricta, Daniel Edgardo Pollero y Mario Ackerman.

3.2.2 Postura flexible

Es el turno ahora de desarrollar la postura que se contrapone a la analizada con antelación, es decir, la tesis que podemos calificar o identificar como flexible.

En otras palabras, existe otro enfoque interpretativo, incluso dentro de la propia Cámara Nacional del Trabajo, que postula una visión más flexible a la hora de aplicar la responsabilidad solidaria que dispone el artículo 31 de la ley de contrato de trabajo.

Dentro de esta línea, la Cámara Nacional del Trabajo, Sala I, sostuvo que para que se configure un conjunto económico empresarial en los términos del artículo 31 de la ley de contrato de trabajo, debe existir unidad económica desde la perspectiva del control de las empresas, resultando procedente la condena solidaria de los entes que conforman el grupo sin mediar maniobras fraudulentas o conducción temeraria de modo que hayan perjudicado al trabajador y disminuido la solvencia económica de la demandada. (Cámara Nacional del Trabajo, Sala I, en Causa: Giorgini, Sixto Antonio c/Filtrona Argentina y Otro s/Despido, 6/6/1997).

También se ha resuelto en un caso de empresa multinacionales, que cuando la responsabilidad se imputa a la casa matriz u otra filial de una sociedad local que opera en el país como mera sucursal o filial dependiente de la primera, no resulta imprescindible acreditar la existencia de fraude en la constitución o quiebra del ente societario que asumió la titularidad del vínculo laboral. El concurso de fraude o la conducción temeraria es sólo un aspecto de la responsabilidad posible del grupo económico en relación a una forma particular de contratación (conf. arg. artículo 31 LCT), porque el grupo económico multinacional que aparece bajo la forma de una persona jurídica diferente en cada uno de los países en que actúa, es una sola entidad real y debe ser considerado el verdadero y único empleador del trabajador que desarrolla tareas en las distintas filiales, aún en ausencia de conductas fraudulentas. (Cámara Nacional del Trabajo, Sala II, Sentencia nro. 97.648 del 17/02/10, en causa: Molina Claudia Gabriela y otros c/Recol Networks S.a. Sociedad Extranjera y otros s/Despido" expte. n° 20.612/02).

En idéntica postura, se ha fallado que si bien el fraude a la ley es un recaudo esencial para que se configure la responsabilidad empresarial solidaria del artículo 31 L.C.T., ello no significa que deba probarse el dolo del empleador o un propósito fraudulento de su parte. No se requiere intención subjetiva de evasión de normas laborales tuitivas del trabajador, ni la demostración de una intención evasiva, basta que la conducta empresarial se traduzca en una sustracción a esas normas laborales (en el caso falta de registro adecuado de la relación y un constante y dinámico traspaso de eventuales titulares del contrato de trabajo a través de diversos contratistas). El fraude queda configurado con intenciones o sin ellas. (Cámara Nacional del Trabajo, Sala VII. S.D. 39.108. 29/03/06. Expte. N° 1.664/03. Perez, Cecilia Mabel c/Edesur S.A. y otros/Despido).

Bajo este mismo enfoque se ha resuelto que a través de la Ley N° 22.903, se dispuso que la autoría de los actos que tengan por finalidad sustraer al empleador del cumplimiento de las obligaciones legales, se imputen en forma directa a los socios o a los controlantes que los hicieron posibles y la consecuente responsabilidad por los perjuicios

causados resulta solidaria e ilimitada, sin que sea necesaria la demostración previa de la insolvencia del ente social. Cámara Nacional del Trabajo, Sala III. S.D. 87.180. del 12/10/05, en Expte. N° 32.526/02. Bevaqua, Carlos Oscar c/Frigorífico Avícola Basavilbaso S.A. y otros s/Despido).

Finalmente, y como se señaló anteriormente, dentro de la postura flexible, se perfilado una tesis que postula la denominada carga dinámica de la prueba, en virtud de la cual, no solo el trabajador tiene la obligación de demostrar en el juicio los hechos que invoque en su demanda, sino que también, la empleadora o las empleadoras, deben acreditar los hechos y situaciones que aseveren en su defensa. O incluso, para esta teoría, la carga probatoria recae sobre la parte que está en mejores condiciones de aportar elementos probatorios al proceso.

En consonancia con esta tesitura, la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, Sala D, resolvió: “Si bien al actor le corresponde acreditar los hechos constitutivos de su pretensión, también corresponde a la demandada hacer lo propio con los hechos constitutivos de su defensa o aquellos que invalidan o extinguen los cimientos de la argumentación de su contrario.

De tal forma, y por aplicación de la teoría de las cargas probatorias dinámicas, que coloca el onus probandi a cargo de la parte que se encuentra en mejores condiciones fácticas para acreditar un hecho controvertido; correspondía al codemandado en forma solidaria, acreditar no sólo la falta de vinculación económica con la firma empleadora, sino también la inexistencia de maniobras fraudulentas o conducción temeraria que impusiera la aplicación del art. 31, LCT, y por consiguiente la extensión de responsabilidad” (Ponce, Fernando Gabriel vs. Acrystal S.A. y otros s. Despido/// Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, Sala D, 24-052011; RC J 10059/11).

Asimismo, encontramos autores que adhieren a esta teoría. En este sentido, se ha señalado que esta doctrina exige que quien aparece vinculado a un negocio reputado fraudulento o simulado no puede permanecer impasible o a la defensiva, sino que debe colaborar con el órgano judicial para despejar toda duda, contribuyendo decisivamente a acreditar el carácter real y no simulado de la operación Taller (Rossemberg, E. 2019)

III.3.- Colofón

A modo de cierre de este capítulo, señalaremos las siguientes consideraciones:

- A partir del análisis doctrinario y jurisprudencial efectuado, a nuestro modo de ver, la postura flexible es la que mejor se ajusta al principio protectorio del trabajador.

- En consonancia con lo anterior, exigir una demostración cabal de la existencia de maniobra fraudulenta o conductas temerarias, puede constituir una tarea muy dificultosa e incluso imposible para el trabajador, y de tal manera quedaría desprotegido frente a las empleadoras, y se configuraría un supuesto de injusticia manifiesta y de impunidad en favor de las integrantes del grupo.

- Entre los supuestos de maniobras fraudulentas o conductas temerarias, podemos indicar los casos de falta de registración del trabajador o registración deficiente, o cuando se transfiere el personal de una empresa a otra del mismo conjunto económico con el fin de fraccionar la antigüedad o disminuir la remuneración, y los supuestos de insolvencia negligente o dolosa para frustrar el cobro de los créditos laborales. En efecto, ante estos casos, se requerirá un examen pormenorizado de los aspectos jurídicos y contables para llegar al fondo de la cuestión.

- Finalmente, consideramos que la teoría de la carga probatoria, se erige una herramienta indispensable, que debe ser utilizada con mayor frecuencia, para que cada caso concreto se logre llegar a la verdad del asunto y evitar situaciones injustas.

CONCLUSION

A partir del desarrollo del tema adoptado, podemos afirmar sin temor a equivocarnos que la figura de la responsabilidad solidaria de los integrantes de un conjunto económico en los términos del artículo 31 de ley de contrato de trabajo, debe ser objeto de estudio por parte de los estudiantes y profesionales de las ciencias económicas y contables.

En virtud de los objetivos específicos formulados, pudimos advertir, que tanto la definición del concepto conjunto económico como en que supuestos se torna aplicable la responsabilidad de sus integrantes en su tema que reviste gran complejidad, ya que tanto la doctrina como la jurisprudencia no están de acuerdo sobre esta temática.

Es así, que observamos, en primer lugar, que la norma del artículo 31 de la ley de contrato de trabajo, si bien, brinda un cierto parámetro o características que deben existir para que se configure un conjunto económico, no otorga una definición de esta figura legal.

De la lectura del dispositivo legal mencionado, se trasluce claramente que no cualquier caso de vinculación empresarial constituye un conjunto económico, ya la ley exige como uno de los recaudos para su conformación la característica de permanencia.

En otras palabras, las vinculaciones empresariales que no revistan este elemento temporal, como las uniones transitorias de empresas, no conforman el instituto analizado.

Sin embargo, como se señaló con antelación, tuvimos que recurrir a la doctrina y jurisprudencia, para conseguir con mayor precisión una aproximación al concepto de conjunto económico. En ese análisis, obtuvimos diversos puntos de vista, como posturas requieren necesariamente la existencia de una empresa controlante y otra controlada, como las que postulan la configuración de una unidad económica, patrimonial y comunidad de elementos compartidos, como tener el mismo domicilio, utilizar idénticas instalaciones, iguales directivos o administradores.

Asimismo, de la jurisprudencia emana una postura más estricta que requiere la existencia de dirección unificada de manera que todas sus integrantes actúen como una única empresa; mientras que otra tesis sostiene que de probarse algún punto de conexión

(mismo domicilio directivos) es suficiente para tener por acreditada la existencia de un grupo económico.

No obstante, desde nuestra perspectiva, consideramos que, a la hora de definir el conjunto económico, no debemos perder de vista, dos principios jurídicos de notable importancia: 1) El principio de primacía de la realidad receptado por el Derecho Laboral y señalado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso Swift Compañía de la Plata S.A.; y 2) El principio protectorio del trabajador.

Este último principio es la base de todo el Derecho Laboral, y se rige en la causa y motivo de porque esta rama jurídica adopta la figura de responsabilidad solidaria como método del trabajador frente a hechos ilegales o antijurídicos llevados a cabo por los miembros del conjunto económico.

A su vez, al indagar sobre el tema de la solidaridad en el Derecho del Trabajo, advertimos, que la solidaria que surge de la norma del artículo 31 de la ley de contrato de trabajo, es una solidaridad pasiva legal. Es decir, que está establecida por la ley y no por las partes del contrato y que implica que el trabajador, puede accionar judicialmente contra uno o todos los integrantes del conjunto económico.

Finalmente, al momento de centrarnos en los supuestos en que se torna aplicable la responsabilidad solidaria, observamos que para ello uno o varios integrantes del conjunto económico deben realizar conductas temerarias o maniobras fraudulentas. Estos dos términos también dan lugar a un debate doctrinario y jurisprudencial, tanto a que se entiende por estas acepciones, como a quien le corresponde demostrar su existencia.

Del análisis de las posturas estudiadas, se trasluce que maniobras fraudulentas son aquellas tendientes a burlar los derechos del trabajador, como ser, la no registración o deficiente registración de la relación laboral, mientras que conducta temeraria son las direccionadas a imposibilitar que el trabajador perciba sus créditos laborales, insolventar al empleador.

En relación a quien debe acreditar la existencia de estas conductas o maniobras, creemos que la tesis que postula la carga dinámica de la prueba, es decir, que el deber de probar recae sobre quien está en mejores condiciones de hacerlo, por lo general el empleador, es la solución que mejor se corresponde con el principio tuitivo del trabajador.

A modo de cierre, podemos decir, que los profesionales de las ciencias económicas y contables, deben introducirse en el estudio de temas de complejidad como el analizado en este trabajo, porque los nuevos modos de producción y los cambios económicos, financieros y tecnológicos generarán nuevas y cada vez más complejas

figuras empresariales que deberán ser objeto de estudios por los especialistas de nuestra área.

Si Couture (2002), decía que el abogado que no estudia será cada día menos abogado, nosotros podemos afirmar, que el contador que no estudia será cada día menos contador.

BIBLIOGRAFIA

- Ackerman, M. (2005) *Tratado del derecho del trabajo. Buenos aires argentina: Rubinzal-culzoni*
- Bueres A y Mayo (1993) *Lineamientos generales sobre las garantías de la obligación en el derecho privado. . Buenos aires argentina: Rubinzal-culzoni*
- Caviglia, E. (2015). *Empresas que constituyen un conjunto económico*. Obtenido de <https://www.cronista.com/fiscal/Responsabilidad-solidaria-por-obligacioneslaborales-20150608-0008.html>.
- Couture, E. (2002) *Los diez mandamientos del Abogado. Montevideo Uruguay*
- García, M (1987) *La transferencia como solución a la crisis de la empresa: la solidaridada como tutela de los trabajadores, buenos aires*
- Guadagnoni R “ART 31 LCT” IDSAIJ: DACF130169
- Guiborg R (1996) *Las obligaciones solidarias en el derecho laboral*. Depalma buenos aires.
- Guggiana de sanchez P (1983). *La transferencia del establecimiento y las incapacidades laborativas. Buenos aires argentina: Rubinzal-culzoni*
- Grisolia J (1999). *Derecho del trabajo y la seguridad social. Buenos aires: Depalma*
- Grisolia J. (2009) *Manual de Derecho Laboral*. 5ª Edición ampliada y actualizada. Buenos aires : Abeledo Perrot.
- Justo L (1982) *Ley de contrato de trabajo comentada. Buenos aires argentina: Rubinzal-culzoni*
- Madrid F, J (1977) *Ley de contrato de trabajo comentado. Buenos aires: contabilidad moderna*
- Martorel (1997) *Los contratos de dominación empresario y la solidaridad laboral. Buenos aires argentina: Rubinzal-culzoni*
- Martorel (1996) *Los contratos de dominación empresario y la solidaridad laboral. Buenos aires argentina: Rubinzal-culzoni*
- Mancini R y Pizarro R (2001) *Algunas reflexiones en torno a las obligaciones solidarias en el derecho del trabajo* Revista de derecho laboral. Buenos aires argentina: Rubinzal-culzoni

Mosset iturraspe (1978) *Medios compulsivos en el derecho privado*. Buenos aires: ediar

Pollero, D. E. (2001). *Uniones transitorias de las empresas*. Revista de derecho laboral. Buenos aires argentina: Rubinzal-culzoni

Pose C (1997) *Breves precisiones sobre el sistema de solidaridad laboral y el plenario*. Buenos aires argentina: Rubinzal-culzoni

Baglieri. DT 1997- B- (2013). Buenos aires argentina: Rubinzal-culzoni

Pla Rodríguez A (1978) *Curso de derecho laboral*. Montevideo: La ley

Rossemberg, E (2019) *Responsabilidad ilimitado y solidario de directores y administradores. Abuso y Fraude. La teoría de la desestimación de la personalidad jurídica. Empleadores y responsables de obligaciones*”. XXVIa Jornadas de derecho laboral.

Uriarte E, consejero de la OIT (1976), citado en los fundamentos del proyecto de la ley 21.297

Vázquez, V (1982). *Tratado del derecho del trabajo*. Buenos aires argentina: Rubinzal-culzoni