

UTILIDAD QUE TIENE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA A LOS FINES DE PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. COMPARACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL DERECHO CIVIL Y SU IMPLICANCIA EN EL DERECHO LABORAL

Iriel Esperanza Munitz¹

Sumario: I.-Introducción. II.-Conceptualización. III.-Caracteres de las obligaciones solidarias. IV.-Comparación entre la responsabilidad solidaria civil y la responsabilidad solidaria laboral. V.-Utilidad que tiene la responsabilidad solidaria a los fines de proteger los derechos de los trabajadores. VI.-Conclusiones.

Palabras clave: responsabilidad solidaria; derecho civil; derecho laboral; utilidad; responsabilidad solidaria laboral

I. -Introducción.

En el presente trabajo se buscará desarrollar los conceptos generales de la responsabilidad solidaria tanto en el ámbito del derecho laboral como en el civil, efectuando una comparación entre la solidaridad mirada desde ambas disciplinas, identificando el instituto de la solidaridad en el derecho civil y su adaptación al derecho laboral.

Es casi uniforme el criterio doctrinario y jurisprudencial que sostiene que la obligación solidaria es de sujeto plural, donde cualquiera de los acreedores tiene derecho de exigir la totalidad de la prestación a cualquiera de los deudores.

El instituto de la solidaridad no es propio del derecho laboral, sino que éste lo ha rezeptado del derecho civil como una herramienta utilizada en la búsqueda de tutela de la observancia y/u obediencia de las normas imperativas que conforman el orden público laboral y evitar el fraude en perjuicio de los trabajadores.

1 Abogada (UBP); Mediadora (Humanita Asociación Civil); Especialista en Mediación Familiar (Humanita Asociación Civil); Especialista en Derecho Laboral (UBP); maestranda en Derecho Laboral (UBP); Oficial Mayor Técnico Jurídico de la Sala Laboral de la Cámara de Apelaciones de Concordia, Provincia de Entre Ríos.

Se buscará entender la utilidad que tiene la responsabilidad solidaria a los fines de proteger los derechos de los trabajadores.

II. Conceptualización

El Código Civil y Comercial define a las obligaciones solidarias en su art. 827, al establecer que: "Hay solidaridad en las obligaciones con pluralidad de sujetos y originadas 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".²

La obligación solidaria es aquella que posee un sujeto plural, en la cual, tanto se produzca por voluntad de las partes o impuesta por la ley, cualquiera de los acreedores puede exigirle a cualquiera de los deudores el cumplimiento íntegro de la prestación debida o adeudada, y ello con prescindencia de la naturaleza divisible o indivisible de su objeto.²

La estructura de la obligación solidaria hace surgir un frente común de acreedores o deudores. Lo típico de esta clase de obligaciones es que cada individuo de ese frente, en principio, goza de los derechos pertenecientes a un acreedor singular, o está sujeto a los mismos deberes que pesan sobre el deudor singular, con respecto a la totalidad del objeto debido. Ello está impuesto por la virtualidad de título de la obligación.³

Se las caracteriza como "... obligaciones únicas con pluralidad de relaciones subjetivas"⁴; y su efecto principal consiste en impedir la división del crédito entre los acreedores en sus relaciones con el deudor o entre los deudores en sus relaciones con el acreedor, justamente por tratarse de obligaciones de sujetos múltiples.

La palabra solidaridad proviene del latín "*solidum*", lo que significa totalidad, cosa entera, no partida, obligación a un todo, sobre un todo.⁵

Dicha expresión se utilizó para describir una tipología de la obligación por la cual cada uno de los deudores de la obligación de la que se trate, debe el todo, sin que tenga relevancia el vínculo que lo une a cada deudor con los restantes, pues el alcance y/o los contratiempos de dicha relación resultan indiferentes frente al reclamo del o de los acreedores.

Cabe precisar que la Ley de Contrato de Trabajo habla de "solidaridad" y por ello se impone examinar dicho concepto y sus alcances, así como también eventualmente su proyección al ámbito de las relaciones individuales del trabajo.

Siempre lo realizamos desde la óptica y sistemática del derecho civil, puesto que hasta el momento el derecho del trabajo no ha elaborado una teoría general de carácter autónoma, capaz de desplazar las definiciones y conceptualizaciones básicas del derecho privado que emergen de la codificación civilista. Además no siempre la aplicación supletoria o directa de las normas del derecho común dan respuesta adecuada a supuestos que en realidad no han sido previstos o analizados por el legislador civilista.⁶

2 Ver en el mismo sentido HERRERA, Marisa – CAMELO, Gustavo – PICASSO, Sebastián, Código Civil y Comercial de la Nación Comentado, 1ª Edición, Infojus, Buenos Aires, 2015.

3 LLAMBIAS, Jorge Joaquín, Tratado de Derecho Civil. Obligaciones, Perrot, Buenos Aires, 1970

4 Windscheid, Bernardo, Delle pandette, Torino, 1902.

5 Ver al respecto PIZARRO, Ramón Daniel y VALLESPINOS, Carlos Gustavo, Instituciones de Derecho Privado. Obligaciones, Hammurabi, Buenos Aires, 1999.

6 RAINOLTER, Milton A. y GARCÍA VIOR, Andrea E., Solidaridad laboral en la tercerización, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2008, p. 13.

La solidaridad se puede clasificar en activa cuando hay pluralidad de acreedores; pasiva cuando hay pluralidad de deudores y mixta cuando es activa y pasiva en el mismo momento. El derecho del trabajo toma la solidaridad pasiva como herramienta.

El objeto de las obligaciones solidarias pueden ser tanto prestaciones divisibles como indivisibles; en el primer caso, la virtualidad del vínculo impide la división del crédito entre los acreedores en sus relaciones con el deudor único, o entre los deudores en sus relaciones con el acreedor único; mientras que en el segundo supuesto, a pesar de que el crédito no es tampoco fraccionable de acuerdo con la índole del objeto, al ser solidaria la obligación posee características típicas que la diferencian de la obligación indivisible, que tienen trascendencia en caso de no existir la voluntad de las partes o la disposición legal que establezca la solidaridad.⁷

III. Características de las obligaciones solidarias

Como se apuntó anteriormente, la obligación es solidaria cuando la totalidad del objeto de ella puede ser demandado o reclamado por cualquiera de los acreedores y/o a cualquiera de los deudores.

a) La característica precisa de las obligaciones solidarias se obtiene pensando que la valoración económica del contenido de la relación jurídica está representada no por la suma de lo que cada uno de ellos debe o de lo que cada uno es acreedor, sino sólo por ese total, no repartido o sumado, que deben todos o con respecto del cual todos son acreedores.

El contenido total de la relación obligatoria es igual al crédito o a la deuda que a cada uno incumbe. El todo, en ese caso, es igual a cada una de las partes. No hay división de créditos o de deudas porque se debe el todo o se es acreedor del todo.⁸

b) Los caracteres típicos de las obligaciones solidarias pueden enumerarse de la siguiente manera⁹, a saber:

a) *Pluralidad de sujetos*: al ser una especie de las obligaciones mancomunadas, se exige una pluralidad de acreedores (sujetos activos) o de deudores (sujetos pasivos), o de acreedores y deudores (sujetos activos y pasivos).

b) *Unidad de prestación o de objeto*: los múltiples sujetos acreedores o deudores tienen derecho y deben, respectivamente, la misma prestación. Es decir, el objeto de la obligación debe ser único e idéntico para todos los deudores y acreedores.

c) *Unidad de causa*: el derecho de todos los acreedores y, en su caso, igualmente el deber de todos los deudores, referentes a la misma prestación, derivan del mismo título o hecho justificante. La unidad de causa con identidad de objeto o prestación es lo que diferencia a las obligaciones solidarias de las concurrentes, en las que hay pluralidad de deudores e identidad de prestación, pero diversidad de causas.

d) *Exigibilidad total de la prestación*: el acreedor o cada acreedor puede exigir a cualquier deudor el cumplimiento íntegro de la prestación, con prescindencia de su naturaleza divisible o indivisible. El pago efectuado por un codeudor a cualquiera de los acreedores extingue totalmente la obligación.

7 Ver AMEAL, Oscar J., Código Civil y leyes complementarias. Comentado, anotado y concordado, A. C. Belluscio (dir.) - E. A. Zannoni (coord.), Astrea, Buenos Aires, 1994, t. 3, p. 299/300; HIERREZUELO, Ricardo D. y NÚÑEZ, Pedro F., Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo. 4ta. Edición, Hammurabi, Buenos Aires, 2016, p. 32.

8 RAINOLTER y GARCÍA VIOR, ob. cit., p. 21

9 HIERREZUELO y NÚÑEZ, ob. cit., p. 35.

e) *Pluralidad de vínculos coligados*: el tema ha dividido a la doctrina tanto en nuestro país como en el Derecho Comparado. Para una primera concepción existiría un vínculo único comprensivo de una pluralidad de situaciones subjetivas. Otro sector de la doctrina proclama la existencia de una única obligación con una pluralidad de vínculos coligados o concentrados, que convergen en un haz que infunde a la obligación una estructura unitaria.¹⁰

Al respecto justamente de la pluralidad de vínculos existente en la obligación solidaria, Llambías¹¹ ha explicado que la misma origina importantes consecuencias, entre las que se destacan:

1- La obligación puede ser pura y simple para un acreedor o deudor, y estar sujeta a plazo u otra modalidad con respecto a otros acreedores o deudores (art. 830, CCCN).

2- Posibilidad del juego de la nulidad parcial: la invalidez del vínculo determinada por la incapacidad de un acreedor o deudor no afecta la validez de la obligación con respecto a los demás integrantes del respectivo grupo que fueren capaces (art. 830, CCCN).

3- Nulidad proveniente del vicio de la voluntad: si algunos de los deudores ha padecido un error esencial o ha sido víctima de dolo principal o de violencia, el acto jurídico obrado por él es anulable.

4- Posibilidad de renunciar a la solidaridad con respecto a alguno sólo de los deudores (art. 837, CCCN).

5- Finalmente, se advierte en el juego de la independencia de defensas que pueden hacer valer los distintos obligados, según lo previene el art. 831, CCCN. Por el contrario, quienes sostienen la teoría unitaria aducen que ellas son meras excepciones al principio general.

f) *Excepcionalidad*: la solidaridad es de carácter excepcional, por eso el art. 828 del CCCN expresamente dispone que la solidaridad no se presume y debe surgir inequívocamente de la ley o del título constitutivo de la obligación.

Sin embargo, la redacción actual no exige que la solidaridad se encuentre expresamente incluida en la norma (como lo requería el art. 701 del CC, -conc. art. 828, CCCN-), sino sólo que surja "inequívocamente de la ley", por lo que consideramos que dicha expresión deja abierta la posibilidad de que se pueda inferir tácitamente la solidaridad cuando, si bien no surja del texto de la norma, se infiera inequívocamente del ordenamiento, como sucede con el art. 26 de la LCT, y el supuesto de pluriempleador.

c) Como se viene explicando, en resumen, podemos decir que las características de la solidaridad en el derecho común son:

- Que exista una pluralidad de sujetos, que puede ser activa (acreedores), pasiva (deudores) o mixta (deudores y acreedores).

- Que se trate de una unidad de prestación, lo que quiere decir que todos los acreedores tienen derecho a reclamar por la misma prestación, y todos los deudores se encuentran obligados a afrontar la misma prestación.

"Los deudores están obligados a ejecutar la misma prestación, pero una vez solamente: pagada por un deudor, la obligación queda extinguida para todos".¹²

¹⁰ PIZARRO, VALLESPINOS, ob. cit.

¹¹ LLAMBÍAS, ob. cit.

¹² RAINOLTER y GARCÍA VIOR, ob. cit., p. 29 in fine/30.

- Que exista una pluralidad de vínculos, entendida como que cada deudor se encuentra obligado por un vínculo diferente. El vínculo jurídico que obliga a cada deudor es distinto e independiente para cada uno de dichos deudores.

Es esta característica de la pluralidad de vínculos la que constituye a las obligaciones solidarias en una categoría específica dentro del género de las obligaciones con sujetos múltiples, es decir, de las obligaciones mancomunadas.

- Que comprenda una unidad de causa, es decir que la obligación se refiera a una misma prestación, que surge de un mismo título.

Implica el derecho de todos los acreedores y, en su caso, el deber de todos los deudores, en lo que refiere justamente a la misma prestación, y que emanan del mismo título.

Las obligaciones solidarias son obligaciones de sujeto plural, de causa única y que nazca de un título constitutivo o de la ley. No se debe olvidar que la solidaridad constituye la excepción, por ello quien la alega debe probar su existencia. Asimismo, cualquiera de los acreedores tiene derecho de exigir la totalidad de la prestación a cualquiera de los deudores.

Como se puede observar en las obligaciones solidarias la causa fuente es única, es la ley o la voluntad de las partes. Los vínculos que se generan aparecen coligados o concentrados, de manera que originan la obligación como una estructura única.

En las obligaciones solidarias la deuda es única y todos los deudores y todos los acreedores se representan entre sí (art. 829 CCyC).

d) Por su parte, la solidaridad receptada por el derecho del trabajo posee ciertas características que son justamente compatibles con el carácter tuitivo que posee la disciplina en esta rama del derecho, entre ellas se puede enumerar:

- que se trata de una solidaridad pasiva, que se refiere a obligaciones en las que el trabajador dependiente resulta ser el acreedor;
- su fuente es la ley;
- los que resultan ser deudores solidarios, no poseen un interés común, sino que uno de ellos es el obligado directo y el otro es responsable solidario en relación al vínculo que posee con el primero.

Entonces, los requisitos o características de las obligaciones solidarias en materia laboral son: pluralidad de deudores o sujetos pasivos; mismo objeto, es decir unidad de objeto; pluralidad de vínculos; el derecho del acreedor (trabajador) a requerir el pago total a cualquiera de los deudores, simultánea o sucesivamente.

IV. Comparación entre la responsabilidad solidaria civil y la responsabilidad solidaria laboral

El derecho laboral tutela a los trabajadores de manera especial, diferenciada, en oposición a lo que ocurre en el derecho común, y ello por la falta de capacidad para negociar de los trabajadores, ya sea por el propio temor a perder un posible empleo, preservar el que se tiene y/o por la imposibilidad de plantear cláusulas en los contratos, entre otras situaciones que se reflejan en el ámbito laboral. Por ello, dichas contrataciones terminan reduciéndose a lo que se podría llamar una simple "aceptación de la oferta", como si fuera lo que se conoce en el derecho civil y comercial como un contrato de adhesión o consumo.

Se debe tener en cuenta que la realidad del derecho laboral es muy diferente a la del

derecho común, por ello este último resulta exiguo o insuficiente para abordar los mecanismos que poseen las leyes laborales a los fines de resguardar a la parte más débil de toda relación laboral, es decir, a los fines de tutelar a los trabajadores.

En efecto, es necesario iniciar un estudio metódico de las obligaciones en el derecho del trabajo para llegar a una teoría general. La creación de una teoría general de las obligaciones en el derecho del trabajo ayudará para llegar a un principio de integridad, de modo que el derecho del trabajo necesite, cada vez menos, acudir al derecho común como derecho subsidiario, creando sus propias instituciones.

De este modo se busca lograr un enfoque nuevo, haciendo pasar las instituciones del derecho común “a través del tamiz de los principios generales del derecho del trabajo”, recreando esas instituciones para incorporarlas a dicho ordenamiento especial, y que con ello se logre crear una teoría general que permita independizar cada vez más la aplicación supletoria del derecho civil.¹³

Muchos juristas –entre ellos Planiol y Ripert y Puig Brutau- se oponen a la realización de este estudio por considerar que el derecho de las obligaciones es la auténtica parte general del derecho civil.

Asimismo, Vázquez Vialard brindó su postura de oposición al respecto en un voto del plenario 309 de la CNAT, “Ramírez c/ Russo Comunicaciones” del 3 de febrero de 2006, que consideramos oportuno traer a colación, ya que allí sostuvo que cuando se aplica una norma de otro ordenamiento en el ámbito del derecho del trabajo, ya sea por decisión del legislador o del juez que debe hacerlo, ella debe interpretarse tal como lo ha sido dentro del sistema en el que opera, puesto que si el legislador hubiera deseado lo contrario, así lo habría hecho expresamente.

La solidaridad pasiva está regulada en el art. 833 del CCyC en lo que respecta al derecho a cobrar, en los siguientes términos:

“El acreedor tiene derecho a requerir el pago a uno, a varios o a todos los codeudores, simultánea o sucesivamente”.

La responsabilidad solidaria, en lo que respecta a la aplicación de las normas civiles relativas a las obligaciones solidarias, se encuentran actualmente reguladas en los arts. 827 a 849 del CCyC, y ellas como las más apropiadas para salvaguardar los principios propios del derecho del trabajo, en especial el principio protectorio.

La característica esencial de las obligaciones solidarias, tal y como se explicó al principio del presente trabajo, reside en el derecho del acreedor a exigir a cada deudor el pago íntegro, poder demandar a todos los acreedores o a algunos o a uno en particular, que quede a su propio arbitrio a quién demandar.

Justamente a esto se podría llamar como un “punto de encuentro” entre lo regulado en materia de obligaciones solidarias civiles y las laborales; y ello así pues si bien en materia del derecho del trabajo hay opiniones diferenciadas, la postura mayoritaria es que justamente el trabajador puede optar ante quien efectuar su reclamo –ante qué responsable solidario o directo- y, oportunamente, iniciar su acción judicial.

¹³ RAINOLTER y GARCÍA VIOR, ob. cit., p. 15 in fine/16.

En el Código Civil y Comercial se mantiene la regla del Código Civil, respecto de la simple mancomunación. Éste establece en su art. 828 que la solidaridad no se presume y debe surgir de la ley o del título constitutivo de la obligación. No se soslaya igualmente que, en lo que respecta a la responsabilidad civil, en el art. 1751, se regula que si varias personas participan en la producción de un daño que tiene una causa única, se aplican las normas de las obligaciones solidarias, mientras que si la pluralidad deriva de causas distintas se aplican las de las obligaciones concurrentes.

El derecho laboral de la Argentina contiene reglas sobre la relación que existe entre sus normas y las del derecho común. Ello es así pues el derecho civil es supletorio del derecho laboral, aplicándose el primero cuando no existen normas legales o contractuales específicas del derecho del trabajo que diriman un caso controvertido y en cuanto sean compatibles.

No se debe olvidar que el derecho del trabajo busca asegurar la protección de los trabajadores, quienes carecen de capacidad negocial, y por ello es clara también la diferencia con el derecho civil. Si bien la regulación de la solidaridad es obtenida del derecho común, claramente en el derecho laboral tiene aristas específicas justamente en busca de tutelar a la parte más vulnerable de todo contrato de trabajo.

El objeto que se debe, explicándolo a la manera de la doctrina civilista, debe ser el mismo para todos los obligados.

En las obligaciones solidarias, los efectos de la interrupción o la suspensión de la prescripción (art. 839 CCyC) lo es para todos los deudores solidarios; y la mora de uno de los deudores solidarios que perjudica a los demás (art. 838 CCyC).

Recordemos, como se señaló anteriormente, que la solidaridad puede ser activa (grupo de los acreedores), pasiva (deudores), y mixta (acreedores y deudores).

En las obligaciones solidarias cuando se trata de solidaridad pasiva, tal y como interesa justamente al derecho laboral, donde se encuentran sujetos múltiples, lo más importante es que dichas obligaciones se refieren al derecho que posee el acreedor de elegir, sin condición alguna, contra quien accionar para perseguir el cobro de su acreencia. En este tipo de obligaciones, desde la perspectiva civilista, no existe deudor principal, sino que todos son deudores principales. En cambio, en lo que respecta al derecho laboral, existen posturas doctrinarias y jurisprudenciales diferenciadas diferentes al respecto a la hora del reclamo de los trabajadores, y siempre teniendo en cuenta cada situación de solidaridad de la que se trate.

Como ejemplo podemos citar lo que ocurre con el art. 29 de la LCT en sus dos primeros párrafos, en donde una parte de la legitimación pasiva resulta ser el empleador directo y la otra el solidario.

Como se dijera, la solidaridad no es un instituto propio del derecho del trabajo, sino que dicha institución fue adoptada del derecho civil, con miras a obtener una herramienta a los fines de tutelar a los trabajadores y lograr que se cumplan las normas imperativas que conforman el orden público laboral, evitando de tal manera que se produzcan ilícitos o fraudes laborales.

Se debe tener en cuenta que si bien el derecho civil y el laboral poseen aristas diferentes, no significa que sus normas y principios se encuentren separados totalmente y ello claramente se ve con la solidaridad.

El derecho laboral no efectúa una teoría general de las obligaciones solidarias, tal y como lo hace el derecho común; sino que se limita a establecer la responsabilidad solidaria en varios artículos de la Ley de Contrato de Trabajo, como por ejemplo en los arts. 29, 29 bis, 30, 31, 136 y 228, y en ciertos estatutos especiales.

Es decir, la Ley de Contrato de Trabajo no modifica la forma como regula el derecho civil el instituto de la solidaridad; se limita a imponerla en ciertos y determinados casos sin alterar la estructura normada por el Código Civil y Comercial.

La referida institución “pasa” por el “filtro” del art.9° de la LCT. Para que el instituto de la solidaridad sea aplicable es menester que la ley o el convenio de partes la establezcan expresamente a una situación dada, luego de la cual, y ya subsumida la situación por dicho instituto, esto es “dentro” del mecanismo de la solidaridad, si hubiere dudas en cuanto a su interpretación o alcance, se deberá estar “... en el sentido más favorable al trabajador” (art.9° de la LCT).¹⁴

La aplicación del instituto de la solidaridad en el derecho laboral se inspira justamente en la búsqueda de tutela y protección para los trabajadores.

V. Utilidad que tiene la responsabilidad solidaria a los fines de proteger los derechos de los trabajadores

La institución de la solidaridad, como se ha explicado *ut supra*, no es un instituto propio del derecho del trabajo, sino que se ha receptado desde lo regulado y estudiado desde antaño por el derecho civil.

Ella es utilizada a los fines de tutelar que se lleven correctamente a la práctica las normas imperativas que conforman el orden público laboral y de ese modo evitar el fraude.

a) Desde antaño, uno de los objetivos principales del derecho del trabajo ha sido la tutela del salario, de todos los créditos laborales y condiciones dignas de trabajo a favor del trabajador, intentando proteger sus derechos, garantizar su cumplimiento.

La Ley de Contrato de Trabajo busca tutelar los derechos y proteger a los trabajadores frente a empleadores que realizan maniobras fraudulentas y otras que no lo son, pero que tienen como único fin el de violar sus derechos y la ley en general.

Sin embargo, dicha ley no efectúa una teoría general de las obligaciones solidarias, sino que se limita a imputar en varios de sus artículos, la responsabilidad solidaria de diversas personas frente al trabajador en virtud del provecho que han recibido del trabajo dependiente.

En el derecho del trabajo las leyes han hecho uso de la solidaridad tanto para otorgar una mayor garantía inicial o posterior al sujeto más débil de las relaciones jurídicas como para resolver con sencillez y practicidad algunas situaciones en las que no es fácil al le-

¹⁴ FOGLIA, Ricardo A., “Un reciente pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y algunas consideraciones sobre la solidaridad en la ley de contrato de trabajo”, Revista TySS, Buenos Aires, 2000, p. 683.

gislador, ni para los jueces, precisar cuáles de los múltiples sujetos intervinientes frente al trabajador en el contrato de trabajo es el empleador.¹⁵

El derecho laboral busca resolver o combatir situaciones en donde justamente el punto característico es que existe más de un responsable, los cuales deben responder por los derechos de los trabajadores. Así la ley intenta garantizar el ejercicio de estos derechos por la parte más débil de toda relación de trabajo.

Frente a las condiciones mínimas que impone el derecho del trabajo, se suele recurrir a la adopción de mecanismos o a la realización de actos bajo los cuales se disimula la figura jurídica real, o bien, las formas de la relación jurídica contractual, a fin de evadir el cumplimiento de ese piso rígido que constituye el llamado orden público laboral.¹⁶

Se podría decir que en tales supuestos se pretende disfrazar la relación habida entre las partes bajo la forma de otro tipo de vínculo no laboral, a efecto de evadir los derechos de los trabajadores, incurriéndose en un fraude a la ley laboral, lo que configura un hecho, acto o comportamiento ilícito realizado para sustraerse al cumplimiento de las obligaciones emergentes de la relación laboral contractual.

El derecho del trabajo, en general, y la LCT, en especial, declaran la nulidad de todo "trato con", en que una parte haya procedido con simulación o fraude a la ley laboral, ya se apartando normas contractuales no laborales, recurriendo a la interposición de personas o de cualquier otra forma (art.14, LCT).

Frente a las maniobras evasivas, fraudulentas o simuladas que suelen producirse en las relaciones de trabajo, la ley laboral posee como remedio, por un lado, la declaración de ineficacia de dichos actos o comportamiento ilícitos, según lo regulado en los arts. 13 y 14 de la LCT, y además otras normas reguladas por la ley de contrato de trabajo, específicamente por los arts. 29, 29 bis, 30, 228 y consiguientes y concordantes de la LCT.

Se debe tener en cuenta que la solidaridad laboral siempre es pasiva, es decir que afecta al sujeto empleador, quien resulta ser el deudor en el vínculo obligacional que se produce con su empleado quien resulta ser justamente el acreedor de remuneraciones, de indemnizaciones y demás consecuencias económicas habidas en una relación laboral.

La fuente de la solidaridad en el derecho laboral es la ley, es decir que en esta rama jurídica, la solidaridad es establecida exclusivamente por la ley, y el objetivo de ella es otorgarle al trabajador, como parte más débil de una relación laboral, la seguridad jurídica y económica de que posee derechos y herramientas a través de los cuales podrá percibir efectivamente el crédito que tuviera. Ello en los casos de responsabilidad solidaria regulados por la ley de contrato de trabajo, aunque también se pueden encontrar cláusulas específicas en diversos convenios colectivos de trabajo, siempre que aumenten la protección para los trabajadores y nunca la disminuyan.

Se debe tener presente justamente que las convenciones colectivas de trabajo podrían incluir cláusulas referidas a supuestos de responsabilidad solidaria para la actividad de que se trate.

15 MAZA, Miguel Ángel, "Obligaciones con deudores múltiples. Las obligaciones concurrentes y su diferencia sutil con las obligaciones solidarias en materia de responsabilidad laboral", Revista de Derecho Laboral 2016-2, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2016, p. 228.

16 RAINOLTER y GARCÍA VIOR, ob. cit., p. 7.

En una aproximación al instituto de la solidaridad en el derecho del trabajo, puede sostenerse que su regulación no tiene por qué ser limitada a las normas que se refieren a él en la LCT. No hay razón para excluir a la convención colectiva de trabajo en la que las partes, en el ejercicio propio de su autonomía, pueden emitir normas que contengan otros supuestos no contemplados en la ley.

No cabría plantear ello en sentido inverso, es decir que por ejemplo, en cuanto a la validez de una cláusula convencional que sostuviera la inexistencia de solidaridad en algún supuesto en el que para la ley general sí la hay, caso éste en el que corresponderá examinar la facultad de las partes colectivas para apartarse de la ley lo que contraría en principio lo dispuesto en el art.8° de la LCT. También cabe examinar de qué manera se procede concretamente, puesto que podría recurrirse a la eliminación de un supuesto genérico de solidaridad mediante la simple disposición de que no se entenderá que ella media.¹⁷

En materia laboral, la solidaridad la impone la propia ley, y ello porque el trabajador, como se viene refiriendo, no se encuentra en igualdad de condiciones con el resto de las personas y por ello no puede pactar la solidaridad.

La finalidad de la solidaridad en el derecho del trabajo es asegurar el crédito que pudiera tener un trabajador frente a la posible insolvencia de uno de sus empleadores o contratantes.¹⁸

En esta disciplina, la solidaridad es básicamente un medio destinado a responder a la función esencial del derecho del trabajo, plasmada en el “principio protectorio”, y cuya misión es asegurar el crédito del trabajador frente a la posible insolvencia de uno de los contratantes.

El principio protectorio busca justamente proteger al trabajador, su dignidad, en su condición primera de persona humana, antes que sujeto dependiente.

Este principio consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos.¹⁹

Si el principio protectorio, regulado constitucionalmente por ejemplo en el art. 14 bis, tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador, intentando evitar que quienes se desempeñan como trabajadores bajo dependencia de otros sean víctimas de abusos en virtud del poder de los empleadores, estamos claramente ante una violación de derechos constitucionales si no se hace valer la responsabilidad solidaria para que todos los obligados –directa o indirectamente- respondan ante el sujeto más vulnerable de todo vínculo de trabajo –con los alcances específicos de cada situación de solidaridad planteada en los casos concretos-.

b) Se debe hacer primar el principio protectorio, que se manifiesta en la regla *in dubio pro operario*, poniendo en primer lugar la norma o interpretación de la ley más favorable al trabajador.

17 RAINOLTER y GARCÍA VIOR, ob. cit., p. 79.

18 HIERREZUELO y NÚÑEZ, ob. cit., p. 49.

19 GRISOLIA, Julio Armando, Manual de Derecho Laboral, revisado y actualizado, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2019, p. 63.

Como es sabido, el principio protectorio tiene como finalidad el proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana.

Si lo que se intenta de sobremanera es cumplir con el art.14 bis en cuanto norma que consagra que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, no podemos dejar de tener en cuenta que sería imposible proteger los derechos de los trabajadores sin la correcta aplicación de la institución de la responsabilidad solidaria.

Esto es así teniendo en cuenta que el trabajador resultaría vulnerado en sus derechos y muchos empleadores usuarios, principales o fraudulentos, se verían exentos de responsabilidad frente a las obligaciones laborales de que se trate.

La esencia y fundamental característica del derecho del trabajo es su carácter protectorio del trabajador, mandato que deriva de la obligación constitucional del artículo 14 bis de la CN y de los tratados internacionales suscriptos por nuestro país, ubicados en la cúpula de la pirámide de la jerarquía normativa (art. 75, inc. 22, CN).

Para garantizar dicha protección se han construido sus “cimientos y columna vertebral”, creando un sistema de normas de orden público, que intentan evitar, prevenir o sancionar el fraude laboral en perjuicio del trabajador. La irrenunciabilidad de esos derechos no tiene otro objeto que tratar de equilibrar o al menos disminuir las distintas fortalezas de cada uno de los sujetos del contrato de trabajo, tutelando al más débil.²⁰

Si no existiera la posibilidad de someter a responsabilidad solidaria a las partes fuertes de la relación laboral, no se haría más que violar el principio protectorio de raigambre constitucional. Dicho principio no hace más que actuar a su vez como una directiva dirigida al juez para interpretar la norma laboral respetando las fuentes y los principios propios, y accionando con miras a proteger a los trabajadores.

Este es el llamado “principio protectorio”: la norma laboral importa una protección -mediante trato preferencial- al contratante al que las circunstancias de lo real tornan vulnerable.

El reconocimiento de ese carácter protector del Derecho del Trabajo que hace del *pro operario* un auténtico principio constitutivo del mismo.

Concomitante con este principio protectorio, y como una derivación lógica de él, el Derecho Laboral trae consigo el *principio de progresividad*, que impone la carga de mejorar progresivamente la protección originaria, de tal suerte que, de decidirse por una reforma de los derechos que ya se concedieron, ésta, la modificación, necesariamente debe implicar un cambio en positivo, un avance en relación a aquéllos. De esta manera, se concluye que, en relación al trabajador, la normativa laboral encuentra su límite mínimo en la normativa civil, resultando prohibida cualquier reforma en su perjuicio.

c) Esta rama jurídica laboral, enfrentando la concepción de los efectos relativos de los contratos, de su inoponibilidad a terceros y de la potestad para demandar a una persona distinta de la que ha contratado, en forma constante fue incorporando reglas que impiden que esos derechos que se les reconocen a los trabajadores sean burlados

20 TEJERIZO, Antonio Severo, “El convenio colectivo de trabajo, elemento determinante de la actividad “normal” y “específica” en el artículo 30 de la ley de contrato de trabajo”, Revista de Derecho Laboral 2016-2, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2016, p. 128.

con actos, contratos, maniobras, ardidés o artificios, que los terminen desnaturalizando o menoscabando

Allí aparece otra nota distintiva que se denomina "el derecho realidad"²¹ y su prevalencia sobre el "meramente formal"; y que para ello apela a un medio técnico jurídico (que se encuentra regulado no sólo en el art. 30, sino en el 29, 31 y 228 de la LCT), utilizado por el derecho del trabajo, para que sus principios "no queden en una mera declaración lírica".

En el derecho laboral, las formas están ubicadas claramente en un plano jerárquico inferior, y ello porque el imperio de la voluntad de las partes, sea real o simulada, aun cuando ella se encuentre documentada, cederá ante la prueba o presunción legal de la existencia de una realidad distinta, si es que la misma resulta perjudicial para el trabajador.

El recurso técnico de la solidaridad en el derecho laboral pretende prevenir que a través de la intermediación y/o descentralización se vulneren los derechos del trabajador eludiéndose las responsabilidades impuestas al empleador, bajo la excusa de bajar costos y tornar más competitiva a la empresa, que es la beneficiaria última y principal del trabajo prestado.

La responsabilidad solidaria termina siendo una solución eficaz frente a empresas que pretenden tener menos costos laborales que los de sus competidoras y/o recurren a empleadoras infracapitalizadas o que terminan siendo insolventes al momento de hacer frente a sus responsabilidades laborales, impositivas, previsionales y/o sociales, eludiendo o evadiendo las propias. El principio de buena fe no admite como válidas soluciones que lo contraríen. Por ello existe un mandato que no sólo es ético, sino también legal.

En sus aspectos normativos, el contrato de trabajo debe resultar una situación mejorada para el trabajador en relación a la locación de servicios de naturaleza civil.

Uno de los tratados incorporados a los contenidos constitucionales es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En el inciso 11 del artículo 1º establece expresamente el *principio de progresividad*, refiriendo a él como mejora continua de las condiciones de existencia de la vida humana, y por ende de las condiciones de las relaciones laborales, teniendo en cuenta que parte de dicha existencia abarca el trabajo que lleva a cabo un ser humano.

Debemos evitar que los verdaderos responsables en una relación laboral pasen a quedar impunes y sin obligación alguna. Si esto fuera así, en lo que refiere al derecho laboral en su generalidad, el Estado en vez de defender a los trabajadores "... pasa a protegerse de ellos, y en vez de proteger a los asalariados a proteger a los empresarios y a garantizar sus inversiones anteponiendo esta garantía a la tutela de los derechos humanos trascendentales. El desbaratamiento de esos derechos para ser el signo de la hora en la legislación y en la jurisprudencia pese a que muchas veces se declame lo contrario... consagrar el posibilismo y la prevalencia del empresario en la relación con el trabajador implica no solamente una injusticia sino una violación del mandato constitucional, que garantiza que el trabajo gozará de la protección de las leyes en sus diversas formas (art. 14 bis)... No se trata de que el derecho laboral deba adecuarse progresivamente a la realidad que

21 VAZQUEZ VIALARD, Antonio, Tratado de Derecho del trabajo, Astrea, Buenos Aires, 1982.

impone el funcionamiento de hecho de las relaciones laborales en un contexto recesivo y de desempleo, pues ello no significa otra cosa que legitimar el abuso de derecho y consagrar legislativamente la injusticia".²²

En el ámbito de las relaciones laborales, la solidaridad responde al principio esencial del derecho del trabajo que es el protectorio, por lo que constituye una herramienta jurídica para tutelar el crédito del dependiente en las circunstancias expresamente contempladas por el legislador. En ella, los deudores solidarios no tienen un interés común: uno de ellos es el obligado directo y uno o varios son deudores solidarios sobre la base de vínculos que los relacionan con aquél porque son beneficiarios indirectos de la tarea efectivamente cumplida; porque intervinieron en la contratación; porque respecto de algunos créditos es difícil determinar en los hechos la identidad del obligado directo; porque su vínculo con el principal hace sospechar la posibilidad de un fraude y, en general, cuando el tercero constituye una real garantía (solvencia) para garantizar un crédito laboral en el que ha tenido algún control en su gestión.²³

d) El propósito por el cual la solidaridad se trasvasa desde el derecho común al derecho del trabajo, es el de tutelar y asegurar el crédito del trabajador dependiente.

La extensión de la responsabilidad al contratante encuentra justificación, por un lado, en proteger al dependiente de los contratistas frente a posibles insolvencias; y por otro, intenta disuadir posibles tentaciones de fraude.

Con miras a proteger a los trabajadores, el derecho laboral acude sin lugar a dudas a diversos principios del derecho, esenciales en esta rama del derecho, y en particular al principio de primacía de la realidad.

A partir de allí también utiliza garantías proporcionadas por el derecho civil aplicándolo específicamente al derecho del trabajo, al implementar el régimen de responsabilidad solidaria, que recae en la cabeza de todas las personas, tanto físicas como jurídicas que llevan adelante o son partícipes de las prácticas de intermediación o interposición, haciendo que todas ellas se vean obligadas a responder frente al trabajador, y tengan la calidad de deudores solidarios de las obligaciones laborales contraídas con dicho trabajador.

El principio de primacía de la realidad significa que se otorga prioridad a los hechos, a lo que realmente sucedió, a lo ocurrido en la realidad, por sobre las formas o apariencias que las partes han convenido. Ello es así pues el contrato de trabajo es un "contrato-realidad"; se prescinde de las formas que han dado las partes al vínculo laboral para hacer prevalecer lo que efectivamente sucedió en los hechos que verdaderamente sucedieron en el transcurso de la relación.

Así evita que el empleador utilice figuras no laborales para evitar la aplicación del derecho del trabajo; como también busca encuadrar el vínculo laboral responsabilizando a cada una de las partes obligadas frente al trabajador, ya sea como empleador directo, usuario, intermediario, cedente, adquirente, y/o cualquier otro vínculo en donde existe más de un responsable frente al trabajador por la relación laboral que une a este último con todas las partes, más allá del contrato o vínculo existente entre aquellas. Prima la

22 FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y Anotada*. 2da. Edición Actualizada y Ampliada, La Ley, Buenos Aires, 2012.

23 ZURETTI, Mario E., "Acción recursoria o de regreso en las relaciones laborales", *Revista de Derecho Laboral* 2001-1, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2001, p. 121.

verdad de los hechos (no la forma) sobre la apariencia o por encima de los acuerdos, de lo documentado, de la ficción jurídica.

Este principio está estrechamente conectado con el principio protectorio, jugando como un complemento auxiliar a fin de que éste no pueda ser disimulado en los hechos mediante la adopción de algunas figuras jurídicas que disimulan la realidad; opera como una garantía de eficacia del principio protectorio en el plano de los hechos reales.

Es decir que se cuenta, entre otros medios, con este principio aplicable al derecho laboral para poder investigar y desentrañar los hechos y arribar a la verdad a los efectos de proteger a la parte más débil del contrato de trabajo, es decir el trabajador, contando para ello con la ayuda de otros principios como el *in dubio pro operario* contenido en el art.9° LCT, el principio de irrenunciabilidad normado por el art.12 LCT, entre tantos otros.

“El principio de primacía de la realidad hace prevalecer, en caso de discordancia, lo fáctico, es decir, lo que realmente ocurre sobre lo establecido en documentos o que ha sido asentado de alguna manera. En este sentido, dicho principio campea básicamente en los derechos fiscal, penal y laboral. En los dos últimos se argumenta que las partes vinculadas no se encuentran en un pie de igualdad. Desde la perspectiva de la relación laboral ese vínculo contractual supone una desigualdad inicial *a priori* que solo ficcionalmente equilibra el legislador. De allí que un hijo dilecto del principio de la realidad sea la irrenunciabilidad, el *in dubio pro operario*, etc. Por consiguiente, dicho principio debe ser rector dentro y fuera del proceso judicial.”²⁴

En el derecho del trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscriptos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documentó), se debe dar preferencia a los hechos; es decir que se prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucedió.

En efecto, se requiere indagar sobre la verdadera naturaleza del vínculo que unió a las partes por encima de las apariencias formales de las convenciones, y ello teniendo presente el principio de primacía de la realidad, el cual indica que los casos deben resolverse de acuerdo a lo que realmente aconteció, prescindiendo de las formas que las partes les hayan dado.

Por dicho motivo, los jueces tienen el deber de indagar, investigar lo realmente acontecido, no quedándose únicamente en la superficie de los hechos planteados, para de ese modo arribar a la verdad real o material que pueda intentar ocultarse.

“El principio de realidad importa que la caracterización del contrato deba hacerse con prescindencia de la intención sana o viciada de las partes. Tradicionalmente, esta convicción ha sido axiomática para el Derecho del Trabajo y su fundamento no requiere mayores explicaciones. Se trata de evitar la elusión objetiva de las normas imperativas, prevención sin la cual el postulado de igualdad protectoria resultaría meramente declamativo”.²⁵

e) Como corolario de lo expuesto puede decirse que entre las utilidades que tiene el instituto de la responsabilidad solidaria en materia laboral se encuentran la de proteger

24 CNTrab., Sala III, 19/04/2012 “Ponce Carolina Noemi c/ IBM Argentina S.A. y otro s/ Despido” (Cañal – Pesino – Rodríguez Brunengo).

25 MACHADO, José Daniel, “La presunción del art. 23 de la LCT: ni tanto ni tan poco”, Revista de Derecho Laboral 2005-II, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2005, p. 91.

y tutelar los derechos de los trabajadores; la de ser una herramienta para cumplir normas imperativas que conforman el orden público laboral (evitando ilícitos o fraudes); intentar disuadir tentación de fraude; otorgarle garantías al sujeto más débil, seguridad jurídica y económica de que posee derechos y herramientas jurídicas para percibir sus créditos; garantizar derechos del trabajador donde existe más de un responsable, y asegurar crédito frente a posible insolvencia de contratantes.

VI. Conclusión

En el presente trabajo se realizó un abordaje integral sobre las obligaciones solidarias, conceptualizándolas, realizando la comparación entre la solidaridad del derecho civil y la solidaridad del derecho laboral, que surge justamente teniendo como base la del derecho común.

Asimismo se introdujeron las generalidades de la responsabilidad solidaria en el derecho laboral, donde se explicó la finalidad de la institución con miras a proteger a la parte más débil de todo vínculo de trabajo, como es el trabajador, sujeto de preferente tutela constitucional.

Como conclusión podemos decir que consideramos imperante la necesidad de contar con una teoría general de las obligaciones solidarias para el derecho laboral específicamente, justamente en miras a tutelar a los trabajadores, en virtud del principio protectorio y el principio de progresividad; y ello más allá de tomar como base, como cimientos, lo regulado por el mismo instituto en el derecho civil.

No puede soslayarse que el instituto de las obligaciones solidarias que proviene del derecho común siempre será el punto de inicio de un abordaje íntegro del mismo para la rama jurídica laboral; sin embargo, es tiempo de examinar y profundizar las diferencias entre ambos derechos, especificando características diferenciadoras y puntuales para nuestra materia.

En dicho sentido, oportuno es recordar que en el derecho civil se considera a ambos contratistas en igualdad de condiciones, cuando lo cierto es que en el derecho del trabajo esto no es factible.

Nos encontramos con una parte débil, vulnerable, amparada constitucionalmente, a quien se debe garantizar que podrá acceder a sus derechos, reclamando por ellos a todos los responsables con los que cuenta a tal fin, procurando que no encuentre limitado dicho accionar por la imposibilidad de acudir a un instituto de la solidaridad que debe primar por garantizar sus derechos.

