

Fraude laboral, solidaridad pasiva y reparación integral. Una propuesta de articulación entre el derecho del trabajo y el derecho civil tras la reforma del art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo

Employment fraud, joint and several liability, and full reparation: a
proposal to bridge labour law and civil law following the reform of article
29 of the labour contract law

Federico Noguera*

Autor:

Dr. Federico Noguera
Universidad Nacional de
Tucumán (UNT).

Recibido: 13/08/2025

Aceptado: 01/10/2025

Citar como:

NOGUERA, Federico (2025):
"Fraude laboral, solidaridad
pasiva y reparación integral.
Una propuesta de articulación
entre el derecho del trabajo y el
derecho civil tras la reforma del
art. 29 de la Ley de Contrato de
Trabajo", *Revista Jurídica de la
Facultad de Derecho y
Ciencias Sociales UNT*, Vol. 1,
Núm. 1.

Licencia:

Este trabajo se comparte bajo
la licencia de Atribución-
NoComercial-CompartirIgual
4.0 Internacional de Creative
Commons (CC BY-NC-SA 4.0):
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Resumen: El artículo examina críticamente la reforma del art. 29 LCT (Ley N° 27.742), que desplaza el centro de imputación desde la realidad del proceso productivo hacia la mera registración y reduce a la empresa usuaria al rol de deudora solidaria por obligaciones laborales y de la seguridad social generadas durante el período de prestación efectiva. Desde un profundo análisis de la interposición fraudulenta de personas se demuestra que este giro legislativo desarticula la técnica antifraude anclada en la primacía de la realidad, contraría el orden público laboral, colisiona con la constitución nacional al fragmentar al sujeto colectivo y habilitar dobles estándares dentro de un mismo establecimiento. A partir de allí, se propone una articulación entre derecho del trabajo y derecho civil que distingue dos planos: (i) créditos laborales y de la seguridad social, exigibles con base en la solidaridad legal del art. 29 LCT; y (ii) daños no cubiertos por ese remedio patrimonial - discriminación intrafirma, afectación a la dignidad, pérdida de chances colectivas- reclamables con fundamento en el CCCN y sin abandonar la competencia laboral. En clave procesal, se delimita con precisión la pretensión y se plantean interrogantes sobre las posibilidades y sustentos fácticos válidos a

* Abogado. Cursa la Maestría en Derecho Procesal de la Universidad Nacional de Rosario (UNR). Diplomado en Derecho Individual del Trabajo y en Derecho Colectivo del Trabajo de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). Secretario Judicial en Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N° 1 del Poder Judicial de Tucumán. Correo electrónico: fede.noguera.fn@gmail.com
 ORCID 0009-7280-2444.

partir de los cuales puede intentar valerse un trabajador para petitionar la reparación de los daños ocasionados.

Palabras claves: interposición fraudulenta de personas, solidaridad pasiva, reparación integral, discriminación, Ley Bases

Abstract: The article offers a critical examination of the reform of Article 29 of the Labour Contract Law (Law 27,742), which shifts the center of attribution from the factual organization of the production process to mere registration and confines the user enterprise to the role of jointly and severally liable debtor for labour and social-security obligations generated during the period of actual service. Building on a thorough analysis of the fraudulent interposition of persons, it shows that this legislative turn dismantles the anti-fraud technique anchored in the primacy of reality, contravenes labour public order, and collides with the National Constitution by fragmenting the collective subject and enabling double standards within the same establishment. From there, it proposes an articulation between labour law and civil law that distinguishes two planes: (i) labour and social-security credits enforceable on the basis of the statutory joint and several liability of Article 29 LCT; and (ii) harms not covered by that patrimonial remedy— intra-firm discrimination, impairment of dignity, and loss of collective chances—actionable under the Civil and Commercial Code (CCCN) without abandoning labour-court jurisdiction. In procedural terms, it precisely delineates the claim (parties, object, and cause of action) and raises questions about distinct avenues and valid factual grounds on which a worker may rely to seek reparation for the damages caused.

Keywords: fraudulent interposition of persons, passive solidarity, comprehensive reparation, discrimination, Basic Law

I. INTRODUCCIÓN

En tiempos donde la “deslaboralización” de los vínculos y la precarización de las relaciones laborales se presentan como axiomas, y la descentralización empresarial, como su justificación; el mapa de las relaciones laborales parece pretender reconfigurarse sobre una lógica inversa a aquella que dio sustento a toda la legislación, doctrina y jurisprudencia del Derecho del Trabajo en Argentina.

Sucede que, a esta altura del siglo XXI, no resultan ya novedosos los intentos legislativos que pretenden validar “nuevas” o “modernas” formas por sobre el marco de especial de protección desarrollado en favor de los trabajadores, que siempre tuvo el afán de ponerlo en pie de igualdad frente a la figura del empleador.

En palabras de Ackerman¹, nos enfrentamos ante una corriente de “desempleadorización” -a la que describe como tan antigua como la propia existencia del Derecho del Trabajo- a través de la que se intenta negar la condición de empleador a aquel que recibe y se apropia de los frutos de la prestación personal de un ser humano, quien la lleva a cabo en inocultable situación de subordinación.

Esta transformación, entonces, no es, ni puede ser, neutra en términos políticos, jurídicos y procesales.

¹ ACKERMAN (2024) p. 225.

Bajo esta clave es que se propone la lectura y el análisis de las modificaciones al artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), introducidas por la Ley N° 27.742 “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos” (en adelante LB).

Allí donde antes se sostenía, como parte de un mecanismo integral antifraude, que quien recibía la prestación personal de un trabajador se encontraba alcanzado por los deberes jurídicos derivados del contrato laboral (independientemente de ser quien lo hubiera registrado formalmente), ahora se ofrece una reestructuración de la norma que excede a lo estrictamente semántico, en tanto desplaza deliberadamente el centro de imputación de responsabilidades.

La lógica antifraude antes mencionada, que en la versión anterior de la norma imponía considerar a la empresa usuaria de la prestación laboral como empleadora directa del trabajador -con todas las consecuencias laborales y procesales que ello implicaba-, queda ahora encorsetada dentro de un régimen de solidaridad pasiva que no borra ni desincentiva la maniobra de triangulación, sino que sólo pretende atenuar sus efectos.

A lo largo del presente artículo se verá cómo ese desplazamiento no es sólo conceptual, sino que trae aparejadas consecuencias materiales en la forma en que se conforma y desarrolla la pretensión procesal del trabajador.

Si ya no es posible estructurar la demanda sobre la existencia de una relación laboral directa con quien fue la verdadera usuaria del trabajo personal del empleado, sino que debe fundarse en una responsabilidad solidaria derivada de la ley, entonces lo que ha cambiado no es solo el derecho sustancial, sino también la arquitectura misma del proceso, así como el posible contenido de la acción.

Desde esa mirada, se abordará el nuevo escenario de posibilidades en cabeza de un trabajador que fue parte de una relación triangular: la posibilidad de desdoblar su reclamo, la redefinición de la legitimación pasiva y el eventual escenario de reclamo por daños.

La hipótesis central, girará en torno a una pregunta incómoda, pero ineludible: si la reforma introducida por la LB al artículo 29 de la LCT ha despotenciado la reacción del ordenamiento jurídico frente al fraude ¿no corresponde entonces repensar los remedios disponibles y explorar la posibilidad de una reparación integral fundada en el derecho común?

Más concretamente, ¿el desplazamiento de la condición de empleador al intermediario registrado puede abrir paso a una pretensión autónoma de reparación fundada en el derecho común?

Con el objeto de responder a estas preguntas, se propone una reconstrucción del problema desde una perspectiva procesal y de dogmática laboral, tomando como punto de partida las consecuencias jurídicas de este nuevo régimen en la conformación de la pretensión del trabajador.

A partir de allí, se analizará si resulta jurídicamente válido -y constitucionalmente razonable- que, frente a una maniobra fraudulenta que impide la constitución de un vínculo laboral directo, el trabajador pueda reclamar una reparación integral por los daños sufridos, más allá del sistema tarifado, sobre la base del deber general de no dañar consagrado en el Código Civil y Comercial.

II. PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y SISTEMA ANTIFRAUDE. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Siempre es oportuno recordar que el derecho individual del trabajo se sustenta sobre principios fundamentales que buscan equilibrar la relación trabajador – empleador que, desde su génesis, se presenta signada por sus desigualdades.

Basta mencionar la calificación de sujeto de preferente tutela constitucional atribuida a los trabajadores por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN)²; así como las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)³ que, en el marco del sistema universal de protección de derechos humanos, refuerzan la protección del derecho del trabajo a nivel regional.

Como bien lo reseña Ackerman⁴, la protección de las personas que trabajan en relación de dependencia, propósito nuclear del Derecho del Trabajo que se expresa en el llamado principio de protección, no habría superado la construcción teórica ni la mera expresión de deseos si, junto con su enunciado, no se hubieran diseñado los instrumentos idóneos y eficaces para llevarla a la práctica.

Es por ello preciso mencionar, a los fines de esta obra, que, para el logro de aquellos fines, la LCT despliega un especial andamiaje antifraude a través de normas que continúan vigentes.

Así, a partir del artículo 14 LCT, puede verse como el legislador anticipa - como principio rector- al de la primacía de la realidad, al establecer que *“será nulo todo contrato por el cual las hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio...”*.

Desde la doctrina, Vázquez Vialard⁵ explica que aquel principio presenta rasgos muy particulares en el derecho del trabajo e implica que, cuando no hay correlación entre lo que ocurrió en los hechos y lo que se pactó o se documentó, debe darse primacía a los primeros; prima la verdad de los hechos (no la forma) por sobre las apariencias.

Ackerman⁶, por su parte, considera adecuado calificar al dispositivo del artículo 14 como regla general antifraude, debido a que aporta un concepto general que luego es utilizado por diversos dispositivos de la misma ley a fin de prevenir el fraude en situaciones específicas que luego serán objeto de especial regulación.

De Diego⁷ enseña que, lo que la LCT puntualiza enfáticamente, es que lo que hayan acordado las partes, en la medida en que constituyan fraude o simulación a la ley laboral, será nulo y sin ningún valor, y las cláusulas nulas serán automáticamente sustituidas por las cláusulas válidas provenientes de la

² CSJN, “Vizzoti”; CSJN, “Pérez c/ Disco”

³ CIDH, “Caso Lagos del Campo vs. Perú”; CIDH “Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú”; CIDH, “Caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela”, CIDH, “Caso Spoltore vs. Argentina.

⁴ ACKERMAN (2023), p.11.

⁵ VAZQUEZ VIALARD (1984) p.88.

⁶ ACKERMAN (2019), p.121.

⁷ DE DIEGO (2002), p. 117.

aplicación de las normas pertinentes (arts. 7, 13 y 14 LCT), destacando, además, que el principio de primacía de la realidad es reforzado a través de la inclusión de normas como el art. 23 LCT (presunción de existencia del contrato de trabajo cuando se utilicen figuras no laborales) o el art. 102 LCT (presunción de trabajo por equipo).

Las referencias previamente realizadas sobre el art. 14 LCT y sus interpretaciones doctrinarias no son meramente enunciativas ni casuales; adquieren una singular importancia a la hora de analizar la reforma incluida por la LB en la redacción del art. 29 de la LCT.

Esto último así, en la medida en que aquel mencionado art. 14 señala específicamente como uno de los casos de fraude a la ley laboral, al de la interposición fraudulenta de persona, en donde interpuesto un tercero entre el trabajador y el empleador, éste último pretende aparecer fuera de toda responsabilidad, que recae sobre el tercero intermediario.

Dentro del universo de supuestos de sujetos múltiples, voy a dejar deliberadamente fuera de este breve análisis a las relaciones triangulares de auténtica intermediación, en los que el tercero se limita a conectar a las partes auténticas del contrato de trabajo, como podrían ser los casos de las selectoras de personal, bolsas de trabajo, etc; puesto que se trata de intermediaciones efímeras, que duran exclusivamente el tiempo necesario para vincular a las partes, quedando el intermediario, luego, desvinculado del eventual contrato de trabajo que ellos celebren.

Aclarado ello y haciendo eco de lo anticipado en aquella norma general antifraude, es propicio señalar que el art. 29 LCT, en su anterior redacción⁸, se encargaba especialmente de la intermediación y la mediación, así como de asignar los efectos para cada caso.

Es preciso mencionar que no toda intermediación o interposición de personas es, *per se*, fraudulenta. De hecho, la LCT considera que existe intermediación lícita de personas cuando se cumplen dos requisitos -que son acumulativos-: i) que el trabajador presente tareas de carácter eventual y ii) que la intermediación se realice a través de empresas de servicios eventuales.

En sus dos primeros párrafos, regulaba aquellos presupuestos cuya ocurrencia no deseaba, y justamente, instauraba un mecanismo regulatorio a través del que se intentaba echar por tierra los casos fraudulentos de interposición de personas.

⁸ Art. 29 de la Ley N° 20.744: Interposición y mediación. Solidaridad. Los trabajadores que, habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social. Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas

Sin ánimos de agotar todos los posibles supuestos fácticos que pueden encuadrarse en el marco de la norma, me permito retomar la descripción efectuada en un artículo precedente⁹, en donde expuse que la interposición de personas (físicas o jurídicas), se presenta cuando se contrata a un trabajador, pero no para que se incorpore a una unidad productiva propia, sino para que preste servicios para otra empresa o persona jurídica que los utilizará.

Esto puede acontecer mediante la interposición de personas físicas o jurídicas, de cooperativas de trabajo o de empresas que actúan como empresas de servicios eventuales sin cumplir con todos los requisitos legales para su actuación como tales. Suele tratarse de una estrategia utilizada por empresas para abaratar costos y/o para desligarse de responsabilidades patronales.

Se trata de un caso típico de relaciones “triangulares” cuando, además del trabajador y del beneficiario de la prestación, interviene una persona más, sólo que en los casos de “interposición”, este tercero no se incorpora, pues el vínculo se establece directamente entre la empresa que utiliza los servicios y el empleado, sin perjuicio de la existencia de este tercero que pretende asumir el carácter de empleador.

Foglia¹⁰ explica que la interposición o mediación de personas en el ámbito de una relación laboral se da cuando un sujeto se ubica en el medio de los sujetos naturales de la vinculación, esto es, el empleador (cfr. art. 26 LCT) y el trabajador (cfr. art. 25 LCT), pero sin llegar a ser sustancialmente empleador ni trabajador.

Es lo que en la doctrina se conoce como “hombre o empresa de paja” o “prestanombre”, en donde esta interpósita persona “figura” como empleador, cuando en realidad lo era quién recibe los servicios, que impone los horarios de prestación, sugiere sanciones ante incumplimientos laborales, impone un uniforme o vestimenta acorde a la explotación comercial, brinda las herramientas de trabajo, etc.

Si la persona interpuesta adopta la apariencia de una sociedad comercial, el sujeto que aparece contratando al trabajador ya no es un testaferro, sino una persona jurídica, debidamente inscripta en la Inspección de Personas Jurídicas y en los demás organismos estatales (ARCA, ANSES, etc.), aunque en la mayoría de los casos esta inscripción es lo único con que en realidad cuenta la sociedad, ya que carece de autonomía financiera, máquinas y herramientas de trabajo; y sólo suelen poseer un inmueble locado con el mínimo de equipamiento.

La empresa intermediaria actúa como un verdadero “nexo contractual”, realiza la búsqueda del trabajador que la empresa requirente necesita, realiza entrevistas y termina por proporcionarlo a la empresa requirente. En esas condiciones, dicha empresa nunca se va a presentar como empleador, sino como una empresa proveedora de servicios o de mano de obra¹¹.

De todos modos, deben distinguirse estos supuestos, en donde se produce una verdadera interposición de personas jurídicas, de aquellos otros en los cuales

⁹ Ver NOGUERA (2025) p.84.

¹⁰ FOGLIA (2007) p. 251 citado por BRAIN (2021) p. 14.

¹¹ BRAIN (2021) pp. 13-14.

existe una contratación o subcontratación de actividades, los que corresponden analizarlos a la luz de lo dispuesto por el art. 30 de la L.C.T.

Maza¹² sintetiza con claridad al señalar que, en aquellas hipótesis de interposición fraudulenta, hay tres sujetos contabilizables, dos a la luz y uno a las sombras: i) la persona que trabaja, ii) quien asume el papel de empleador falsamente y iii) el auténtico empresario que necesita utiliza y aprovecha los servicios de aquella primera, pero procurando quedar escondido tras el prestanombre” para cumplir su pulsión, por no ser reconocido como empleador.

Vemos entonces como las empresas usuarias, en el marco de estas triangulaciones, suelen negar su carácter de empleadores y con ello, intentan evadir el cúmulo de responsabilidades patronales a su cargo.

Un clásico indicio de fraude se da cuando la empresa intermediaria no recibe a cambio contraprestación alguna del trabajador sino que lo contrata al solo efecto de que el trabajador se desempeñe en el establecimiento de otra empresa, la que se ocupa de la dirección, organización y supervisión de las tareas que hacen a su incumbencia (como podría ser la de recibir reclamos y trámites de sus clientes, ventas, etc.).

La interposición fraudulenta, entonces, tiene por objeto la evasión de todo el derecho individual del trabajo: interpuesto un tercero entre el trabajador y el empleador, éste aparece fuera de toda responsabilidad, que recae sobre el tercero.

El peligro de esta evasión se potencia -y casi siempre, así lo es-, cuando la organización que provee al empleado es intencionalmente insolvente, con el afán de dejar sin amparo los derechos de los trabajadores.

Frente a estos casos -hasta la reforma instaurada por la LB-, se entendía pacíficamente tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, que cuando las pruebas dejan en evidencia los verdaderos roles jugados por ambos empresarios, la relación de trabajo se establecía directamente con la empresa utilizadora de los servicios, en perfecta armonía no sólo con el principio de primacía de la realidad sino con todo el espíritu de la norma.

Ese diseño legal armónico, servía a dos finalidades muy claras: (i) reconocer a la empresa usuaria como verdadera empleadora (coherente con el art. 14) y (ii) asegurar, además, la responsabilidad solidaria del tercero intermediario que, aunque no lo era, pretendía figurar como empleador, no quedaba indemne, ya que debía responder solidariamente junto con quien utilizó los servicios del trabajador.

La legislación, sin prohibir este tipo de relaciones, las preveía y autorizaba, aunque reaccionando en un doble sentido frente a la interposición fraudulenta: imputando la relación de dependencia del trabajador directamente con quien fue beneficiado por el trabajo y disponiendo la solidaridad entre los sujetos que intervinieron en aquella triangulación.

Tal solución tenía como objeto, principalmente, que el trabajador pudiera tener una acción directa contra su verdadero empleador impidiendo de ese modo, que el trabajo sea objeto de transacción mercantil. En definitiva, evitar que se intentara disfrazar una relación de trabajo directa bajo una falsa interposición que

¹² MAZA (2023) p.11.

podría ser permeable a que verdadero empleador evada sus responsabilidades laborales y de la seguridad social.

La ecuación planteada, amén de continuar vigentes principios y conceptos neurálgicos en el ordenamiento laboral (primacía de la realidad -art. 14-, definiciones de contrato y relación de trabajo, empresa, establecimiento, empleado, empleador -arts. 5, 6, 21, 22, 25, 26-) pretende dar un giro copernicano a partir de la sanción de la LB, al estipularse, en esta (no tan) novedosa reformulación del artículo¹³, que los trabajadores serán considerados empleados directos de quien registre la relación laboral.

Esta reforma encuentra su correlato en la incorporación del artículo 7 bis a la ley 24.013 (art. 83 de la LB) a partir del cual se establece que la registración del contrato de trabajo se considerará plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas (humanas o jurídicas) intervinientes y, a su vez, termina siendo la contracara de las modificaciones introducidas con el afán de “deslaboralizar” ciertas relaciones (especialmente con las reformas de los artículos 2 y 23 de la LCT y con la figura del trabajador independiente con colaboradores).

Por su parte, ninguna novedad aportó la regulación del P.E.N. (anexo II del decreto 847/2024), en tanto que no hizo más que ratificar lo que se veía venir: la confirmación de que tanto los empleadores como las terceras empresas usuarias se encuentran plenamente autorizadas para registrar el contrato de trabajo.

Comparto aquí con Ackerman¹⁴ en su reflexión respecto a que “la descripción practicada en el art. 29 parece significar que el trabajador no es contratado por esa empresa (la usuaria), sino que sólo es registrado por un tercero -cualquiera, según lo admite el art. 7 bis de la ley 24.013- y usado por aquella, convirtiendo de ese modo a la persona que trabaja en una suerte de *‘bien mueble semoviente registrable’*, como lo pueden ser otros recursos aptos para la producción y los servicios”.

A partir de la breve síntesis practicada queda en evidencia la intención legislativa de revertir la lógica antifraude que traía consigo el artículo 29 de la LCT, permitiendo considerar que quien es un empleador pueda no serlo, rompiendo esa simbiosis y armonía reinante entre principios e institutos instaurados en la LCT y que operaban como un bloque de garantías para los trabajadores.

En palabras de Tosca¹⁵, lo que la reforma introducida por la ley 27.742 sobre el artículo 29 de la LCT propicia, nada más y nada menos, es la convalidación legal del fraude, fomentándose a través de ella la interposición de personas con el propósito de reducir costos y de sustraer al trabajador de sus derechos.

¹³ Art. 29 LCT (reforma introducida por la LB) Mediación. Intermediación. Solidaridad. Subsidiariedad. Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última.

¹⁴ ACKERMAN (2024) p. 240.

¹⁵ TOSCA (2024) p.114.

III. SOLIDARIDAD LEGAL COMO ÚNICO Y ÚLTIMO REMEDIO: ALCANCES Y LIMITACIONES

Planteada la problemática en los términos hasta aquí expuestos, sería válido y oportuno preguntarnos si la respuesta que ofrece la norma en su nueva configuración es del todo coherente con el resto del ordenamiento laboral vigente y si, verdaderamente, alcanza como remedio ante la interposición fraudulenta de personas.

Parte de la respuesta al primero de aquellos interrogantes fue anticipada precedentemente: la reforma del artículo 29 de la LCT decididamente se alza en armas en contra del principio de la primacía de la realidad, que se patentiza en el mencionado artículo 14 de la LCT, por lo que queda totalmente desalineado del bloque lógico de la LCT.

No sólo con el art. 14 es que confronta la reforma, sino que pareciera estar a contramano de muchos otros pilares fundamentales sobre los que se edifica el derecho laboral argentino, como lo son las definiciones incluidas en la norma sobre empresa y empresario (art. 5 LCT), establecimiento (art. 6 LCT) y empleador (art. 26 LCT) de donde surge el concepto de empresa como forma estructurante de una organización social, con una combinación de intereses y fines que organiza los factores de producción y se constituyen en el marco en el que van a desarrollarse las relaciones de trabajo; la *condictio sine qua non* para la construcción de la relación de dependencia.¹⁶

La explicación esbozada por Montoya Melgar¹⁷ es clarificadora en este sentido, en tanto describe como irrelevante -a la hora de conceptuar el carácter de empleador-: a) el tipo de negocio o explotación (industrial, productiva, de servicios, etc.); b) la relación jurídica entre el empresario y la explotación o negocio (dueño, arrendatario, locatario, etc.); c) la existencia o no del ánimo de lucro (fundaciones, organizaciones civiles, sociedades comerciales, etc.), d) la existencia o no de una organización empresarial y e) la existencia o no de personalidad jurídica propia.

Lo que en esencia define y da contenido al concepto de empleador -a decir del autor-, como parte indispensable en el binomio que da lugar a la relación de trabajo, siempre y en todo lugar, será la circunstancia de ser quien requiera y utilice los servicios de un trabajador, más allá de ser quien lo haya registrado o contratado.

Al haber dejado en evidencia -aunque sagazmente- algunos de los contrastes, incoherencias e incompatibilidades que pueden suscitarse entre las definiciones y reglas vigentes en el seno de la LCT y la inversión del eje axiológico de la LCT que propone la LB (no sólo con la reforma del art. 29), me propongo abordar con mayor profundidad el segundo de los interrogantes planteados: ¿es suficiente la solidaridad legal atribuida a la empresa usuaria para contrarrestar los posibles efectos adversos de la interposición fraudulenta de personas?

Para ello es preciso entender de qué estamos hablando cuando nos referimos a que la empresa que registra al trabajador y la empresa usuaria de sus servicios son responsables solidarios.

¹⁶ NOGUERA (2024) p.82.

¹⁷ MONTOYA MELGAR (2000) p. 289 citado por ACKERMAN (2024) p. 367.

Es preciso aclarar que la solidaridad a la que refiere la norma (en ambas redacciones) es siempre pasiva y legal, en tanto tiene por causa fuente a la ley e implica la existencia de una pluralidad de deudores y un solo acreedor, el trabajador.

Debe sin embargo observarse que, al menos en el sistema argentino, cuando se afirma que la solidaridad es legal, se está utilizando este concepto como opuesto a la otra fuente de la solidaridad, la autonomía individual, y ello por cuanto no es común que el trabajador que tiene frente a sí a diversos sujetos que intervienen en la contratación logre convenir un compromiso de responsabilidad solidaria de parte de estos, aunque desde una fuente heterónoma a los sujetos del contrato individual, desde la autonomía colectiva, se han establecido prescripciones en materia de solidaridad.

Las notas distintivas de este tipo de obligaciones se encuentran expresamente determinadas en Código Civil y Comercial de la Nación (arts. 827, 828, 833 y ccdtes del CCCN), siendo oportuno destacar, como algunos de los elementos típicos de aquellas, que el acreedor tiene derecho a requerir el pago a uno, a varios o a todos los codeudores, simultánea o sucesivamente.

Este tipo de solidaridad llena la función de una garantía, en tanto el acreedor queda cubierto de la insolvencia del deudor, pues siempre podrá dirigir acción por el todo contra alguno de los obligados (aunque, como se profundizará posteriormente, esa acción podrá ser dirigida contra todos los deudores solidarios pasivos de manera mancomunada, requiriendo contra alguno de ellos o todos de manera conjunta o indistinta, el pago de la acreencia).

Es clave subrayar, entonces, la naturaleza estrictamente patrimonial de la solidaridad, en tanto habilita al trabajador a dirigir la ejecución contra uno, varios o todos los codeudores.

Maza y Plaisant¹⁸ explican la importancia del aspecto patrimonial de la imposición legal de solidaridad al exponer que la persona o agencia interpuesta no suele poseer bienes ni radicación suficiente para conformar una garantía patrimonial para los trabajadores, tanto frente a las deudas salariales e indemnizatorias como para los sistemas de seguridad social por las deudas relativas, por ejemplo, a la previsión social

Sin embargo, al verse despojada la norma (en su nueva redacción) del mecanismo de persuasión antifraude anteriormente previsto, el remedio de la solidaridad se presenta como insuficiente al efecto de recomponer el estatuto jurídico-laboral que el diseño previo de la LCT tutelaba (atribuyendo el carácter de empleadora a la empresa usuaria) ni el anclaje convencional y colectivo correspondiente.

Esta circunstancia se impone, entonces, como una advertencia metodológica para el resto del presente artículo: la solidaridad no debiera ser considerada como el único remedio funcional, suficiente por sí mismo, para dar garantías a los trabajadores involucrados en una figura triangular fraudulenta o ficticia.

¹⁸ MAZA y PLAISANT (1993) pp.45-51.

Sucede que estamos ante una herramienta ofrecida por el ordenamiento que únicamente opera *ex post* como garantía patrimonial; pero no *ex ante*, como técnica de desincentivación del fraude.

En efecto, queda en evidencia la lógica y la intención de la reforma. Por un lado, viene a debilitar ese armónico valladar antifraude previsto en la LCT, mientras que, por el otro, deja el conflicto estrictamente en un plano patrimonial (solidaridad), desmaterializando la noción de empleador en la arquitectura de la LCT y de algún modo, también frustrando la finalidad protectoria del sistema.

La solidaridad impuesta por el art. 29 LCT es entonces, en el mejor de los casos, un piso de cobrabilidad que no neutraliza el fraude, no corrige el encuadre, no iguala estatutos, no repone derechos colectivos, dejando incólumes los incentivos que alimentan la interposición fraudulenta.

Veamos ahora cuál podría ser la incidencia real y no ya puramente teórica sobre los derechos laborales de los trabajadores insertos en estructuras triangulares como las previstas en los primeros párrafos del art. 29 LCT.

Cabe anticipar que nunca resultará baladí para un trabajador discernir quién debe ser considerado como su verdadero empleador. A la inversa, ese rol debe determinarse (y debe tener su correlato en la realidad) a fin de que aquel pueda tener certeza sobre a quién debe acudir o ante quién debe exigir y reclamar ante incumplimientos patronales.

Como vimos, según lo establece la propia ley, el empleador es el tomador de trabajo, es decir la empresa requirente y es la figura a la que el trabajador debería, siguiendo el curso normal y natural de las cosas, estar habilitado para dirigir todos sus cuestionamientos, sin perjuicio de que la empresa interpuesta, que ahora pretende ser legitimada como empleadora, resulte responsable solidaria en el plano económico.

A modo de ejemplo, podría pensarse en el supuesto de una planta industrial alimenticia con cientos de empleados registrados en el marco del CCT 244/94, que cuente con la prestación de una reducida cantidad de empleados tercerizados afectados a reforzar la sala de control y laboratorio. Estos últimos, registrados como dependientes de una empresa intermediaria, bajo otro convenio colectivo (por ejemplo, CCT 130/75), que desarrollen las mismas tareas, sigan las mismas pautas y consignas de trabajo, bajo el mismo esquema rotativo de turnos, reportándose a los mismos superiores.

En aquella hipótesis, se advierten diferencias fácticas y legales significativas entre trabajadores que, registrados por una u otra empresa (usuaria y contratante), se encuentran insertos en el mismo esquema productivo y laboral.

Por empezar, la discusión del convenio colectivo aplicable (históricamente resuelta en consideración a la actividad principal y específica de la empleadora y su representación en la concertación del convenio) y las consecuentes escalas salariales en función de las que se liquidarían los haberes de uno u otro trabajador (que en la práctica se encuentran insertos en una misma estructura) tiene significativa importancia, por cuanto las diferencias salariales entre ellos probablemente darían lugar a una situación de discriminación, expresamente

vedada por el art. 14 bis de la Constitución Nacional (CN) -igual remuneración por igual tarea- y por la ley 23.592.

La desigualdad “intrafirma” no se limita al campo de las remuneraciones. El hecho de que en un mismo establecimiento concurren trabajadores que, aun cumpliendo idénticas tareas y sometidos a la estructura productiva de una sola empresa, quedan sometidos a CCT distintos, puede tener implicancia en cuestiones relacionadas a la extensión de sus jornadas, el goce de sus licencias, adicionales, incentivos o bonos, obra social, etc.

Cuando no exista una causa objetiva que justifique la diferenciación de trato, el conflicto constitucional será siempre latente, lo que abre la puerta a la declaración de inconstitucionalidad de la norma (art. 29 de la LCT), por violentar el principio de igual remuneración por igual tarea establecido en el mencionado artículo 14 bis CN.

Por su parte, el pretendido reconocimiento del carácter de empleador a la empresa intermediaria no sólo trae consigo consecuencias en el plano de los derechos individuales del trabajador, sino que también incide en el ejercicio de sus derechos colectivos.

Así, las plantillas reducidas y dispersas en intermediarias múltiples producen una fragmentación del sujeto colectivo, debilitan la representación sindical y la capacidad de negociación de quienes, en los hechos, operan bajo la dirección de la empresa interpuesta fraudulentamente.

La posibilidad de ejercer la representación sindical, conforme artículo 45 de la ley 23.551¹⁹ será diferente para el caso de un trabajador registrado como empleado de una empresa proveedora de personal que, como en el ejemplo propuesto, tenga muy pocos empleados, en contraste con los trabajadores de empresas con centenares de trabajadores. El hecho de que se considere al trabajador como empleado dependiente de quien registró la relación impedirá su consideración para determinar el número mínimo para la definición de la cantidad de miembros de la representación sindical.

La externalización hacia empleadores de menor envergadura, como empresas tercerizadoras sin estructura, genera fragmentación sindical y debilita la capacidad colectiva de los trabajadores quienes, además de quedar excluidos de los convenios colectivos que representan a la actividad principal en la que efectivamente se desempeñan, ven dificultada su participación en negociaciones colectivas.

No debe pasarse por alto que el artículo 29 bis de la LCT, no fue modificado por la ley 27.742, por lo que continúa vigente la disposición respecto a que, para el

¹⁹ Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales, art. 45: “A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será: a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante; b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes ;c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior. En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo. Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado. Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos”.

caso de la interposición a través de empresas de servicios eventuales, “El trabajador [...] estará regido por la Convención Colectiva, será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria”.

De este modo, en los casos en los que en la interposición no intervenga una empresa de servicios eventuales, no operará esta garantía, con lo que el trabajador tendrá un trato diferente en todas esas materias no solo -como se vio- frente a los trabajadores directos de la empresa usuaria, sino, además, con los que, en razón de la eventualidad, hubieran sido contratados por aquéllas legalmente constituidas como empresas de servicios eventuales.

Este trato desigual en orden a los derechos individuales y colectivos, a decir de Ackerman²⁰, tiene una inevitable descalificación: eso no es otra cosa que discriminación, con las también previsibles consecuencias que ello implica.

Con la claridad y originalidad que lo caracteriza, el autor expone que si la situación descrita ya anuncia la probable inconstitucionalidad de la nueva norma, hay aún algo más, pues, así como cualquier intento normativo de “desalarizar” la remuneración o “deslaborarizar” al trabajador supondrá la contradicción con garantías constitucionales, no podría ocurrir algo distinto con la pretensión de “desempleadorizar” al empleador.

Hasta aquí, ha quedado en evidencia que la inversión propuesta por la nueva redacción del art. 29 de LCT es de corte regresivo, en tanto puede traer aparejadas incidencias negativas en el goce de derechos individuales y colectivos de los trabajadores; así como que la podría plantearse su inconstitucionalidad, atento al exceso legislativo en la reglamentación de derechos de raigambre constitucional y convencional.

Sin perjuicio de esto último, al haber quedado demostrado que los efectos materiales sobre el trabajador no son colaterales, sino que se constituyen en el núcleo del problema (condicionan la pretensión, la legitimación, la estrategia procesal y probatoria) se encuentra abiertas las puertas para discutir sobre la posibilidad de reparación integral de los daños sufridos de acuerdo con las disposiciones del CCCN.

IV. REPARACIÓN DEL DAÑO. NUEVOS HORIZONTES

Si la reforma del art. 29 de la LCT desplaza la calificación del empleador hacia quien registra y reduce a la usuaria al rol de codeudora solidaria respecto de “obligaciones laborales y de la seguridad social devengadas” durante “el tiempo de efectiva prestación”; las reparaciones previstas en la normativa laboral no alcanzarían para reparar los posibles efectos adversos sobre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

En efecto, más allá de encontrarse derogadas las normas que preveían indemnizaciones tarifadas por deficiente registración (arts. 8 a 17 de la ley 24.013 y la ley 25.323), lo cierto es que la nueva dinámica prevista por el artículo 29 de la LCT deja al trabajador expuesto frente a posibles daños, que, obviamente, no se

²⁰ ACKERMAN (2024 2), p. 67.

encuentran expresamente comprendidos ni tutelados las indemnizaciones tarifadas previstas en el mismo ordenamiento legal laboral.

Desde allí es que, a la luz de los artículos 14 bis, 16, 17,19 y 28 de la Constitución Nacional, a los tratados incorporados por el artículo 75, inc. 22, la citada jurisprudencia nacional e internacional que ubican al trabajador como sujeto de tutela judicial preferente y a los principios generales del derecho, es inconcebible que los causantes de un daño puedan quedar eximidos de las consecuencias de su accionar ilícito, menos aún, basándose en un cuerpo normativo específico, de naturaleza protectoria, como es el Derecho Laboral.

De hecho, la doctrina laboral ha sido conteste en admitir que, frente a conductas discriminatorias -como las aquí planteadas-, corresponde indemnizar el daño específicamente derivado de ese comportamiento que no haya sido resarcido con el pago de la indemnización tarifada.

Es que el CCCN no se trata de un régimen autónomo, distinto e independiente de las legislaciones especiales y complementarias. Al contrario, respeta la mayor protección pudiera establecerse en ellas. Desde una perspectiva sistémica, el CCCN entiende la importancia de concretar una relectura contemporánea, realista y humanista del derecho privado, promoviendo un verdadero “dialogo de fuentes”²¹.

Como las diversas ramas jurídicas carecen de integralidad, se debe acudir al derecho civil, que se presenta como el “derecho que rige al hombre como tal, sin consideración a sus actividades o profesiones peculiares”²² y se lo menciona como “el derecho madre del cual se han ido disgregando las restantes ramas de derecho privado”²³; lo que ha llevado a que sea denominado como “derecho común”.

Justamente, parte del mérito y originalidad del CCCN es la adopción de una postura acorde con el centro neurálgico del nuevo sistema de derecho privado, que es la tutela de la persona humana, comulgando de ese modo con la génesis misma del derecho del trabajo.

El hecho de que, para supuestos como el abordado en este trabajo, la reparación integral no esté tarifada (como ocurre en otros casos previstos en la LCT o en la LRT), no significa que, por ello, estuvieran vedadas de aplicación las normas previstas en el “derecho común”.

Desde su contenido, el régimen de responsabilidad civil contempla la unificación de las órbitas contractual y extracontractual, define al perjuicio en sentido jurídico -no fáctico- como la lesión a un interés no reprobado por el ordenamiento jurídico; procurando, de esa manera, un tratamiento sistemático y genérico que atienda todas las situaciones en las cuales existe una atribución del daño por el ordenamiento jurídico que impone el deber de resarcirlo. El daño resarcible será entonces el daño patrimonial (con sus variantes: daño emergente, lucro cesante o pérdida de chance) o el daño extrapatrimonial.

²¹ Concepto ampliamente destacado y desarrollado por autores como Aída Kemelmajer de Carlucci, Gonzalo Sozzo, Jorge Mario Galdós, entre otros, en las “Jornadas por los 10 años de vigencia del Código Civil y Comercial de la Nación” celebradas en la provincia de Tucumán, agosto de 2025.

²² BORDA pp.30-31 citado por LIVELLARA (2016) p. 238.

²³ BORDA pp.30-31 citado por LIVELLARA (2016) p. 238.

Cabe acotar que la reparación plena e integral sostiene que se debe indemnizar todo el daño causado, pero esto no significa la totalidad del daño material y moral, sino que se refiere a todo el daño jurídico. Éste último reconoce como límite la causalidad adecuada y la intensidad del interés tutelado.²⁴

Es preciso señalar que, en materia de resarcimiento integral al amparo de la normativa civil, el daño debe ser cierto o, en otras palabras, constatable, verificable y, además, encontrar vinculación de los hechos con el resultado dañoso.²⁵

La reparación habrá de ser plena, en los términos del art. 1738 CCCN, sobre todo teniendo en cuenta el principio *alterum non laedere*, que a su vez resulta de una interpretación a contrario sensu del art. 19 CN, a cuyo tenor las acciones que no perjudiquen a terceros están exentas de la autoridad de los magistrados. La CSJN tiene dicho, al respecto, que “la indemnización debe ser integral o justa (...) ya que, si no lo fuera y quedara subsistente el daño en todo o en parte, no existiría indemnización”.²⁶

De este modo, se refuerza el dialogo expreso entre la CN, los tratados internacionales de derechos humanos, el CCCN, la LCT y todo el ordenamiento laboral, a través de un diálogo normativo que se fortalece, amplía y actualiza de manera constante a la luz del desarrollo jurisprudencial internacional, regional y constitucional.

La aludida “constitucionalización del derecho privado”, además de ampliar -de manera humanizada- el horizonte del derecho privado, interpela a los operadores jurídicos a profundizar y extender el conocimiento a desarrollos doctrinarios y jurisprudenciales extra civiles y comerciales, interpretando de manera permanente si la legislación infra constitucional respeta reglas, principios y valores de derechos humanos, y a la par, como debe ser la labor interpretativa ante las lógicas lagunas del derecho, sobre todo ante una sociedad que cada vez es más dinámica.

Desde esta perspectiva integral, humanizadora, es que se intenta abordar la problemática del trabajador inserto en una estructura triangular fraudulenta, abriendo la posibilidad de reparación de todas aquellas aristas negativas que se presentan con el rediseño normativo del art. 29 LCT.

Para ello conviene distinguir entre lo que el orden laboral puede recomponer y lo que queda fuera de ese perímetro.

Ante la puerta que el art. 29 LCT parece cerrar, considerando válida la registración efectuada por la intermediaria, es que se abre la ventana de la reparación integral en los términos del CCCN.

Así, aunque por supuesto, con una mayor exigencia argumentativa y probatoria, se podrían reclamar las diferencias salariales y los beneficios convencionales que habrían correspondido al trabajador de haber sido

²⁴ LORENZETTI (2015) p. 521.

²⁵ SUAREZ (2013) p. 59.

²⁶ CSJN, “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales SA”, 21/09/2004; “Rodríguez Pereyra, Jorge Luis y otra c/ Ejército Argentino s/ Daños y perjuicios”, 27/11/2012; “Arostegui, Pablo Martín c/ Omega Aseguradora de Riesgos del Trabajo SA y Pametal Peluso y Cía.”

correctamente incorporado en la estructura interna del establecimiento para el que, en rigor de verdad, brindó su fuerza de trabajo.

De igual manera podría pretenderse la reparación por el menoscabo padecido por discriminación interna, la afectación a la dignidad por ser un integrante “de segunda” en una misma organización, la pérdida de chances vinculadas a la vida colectiva (derecho a participar, a ser elegido, etc.) y ciertos perjuicios patrimoniales no cubiertos por la mera nivelación *ex post* que produce el remedio de la solidaridad

Esto de ningún modo se trata de una incitación a la litigiosidad y mucho menos, a la exageración de rubros y reclamos; sino de atender los daños jurídicos ciertos y causalmente adecuados, que la nueva dinámica normativa pretende desconocer y que no pueden dejarse de lado.

Va de suyo que la cuantificación no podrá ser puramente aritmética ni responderá a formulas predeterminadas. Tendrá que ser analizada caso por caso, en función de los efectivos daños a los que fue expuesto el trabajador y de la capacidad probatoria para acreditarlos. Deberá ponderar la amplitud de la brecha estatutaria, la duración del trato desigual, la inserción real del trabajador en el proceso de la usuaria, la intensidad de la afectación y la conducta posterior de las empresas).

El estándar probatorio tendrá que estar a la altura de los planteos y de la materia. Sin embargo, el hecho de que el reclamo exceda la tarificación propia de indemnizaciones laborales (que no exigen una acreditación cierta del daño ocasionado) no implica tampoco requerir al trabajador lo imposible. Al encontrarse su situación atravesada por un trato desigual y discriminatorio, sin razón objetiva más que la intención empresarial de abaratar costos y de eludir responsabilidad, opera todo el andamiaje legal y jurisprudencial antidiscriminatorio.

La reparación integral que aquí se propone no intenta ser una puerta abierta al enriquecimiento sin causa, ni un atajo para reconstruir por la vía civil lo que el legislador recortó en el art. 29.

Es, precisamente, el modo de evitar un vacío de tutela cuando un mismo hecho vulnera simultáneamente derechos de fuente constitucional, convencional y legal.

De allí que el diseño del caso deba ser quirúrgico: habrá de poder separarse con nitidez los créditos originariamente laborales -para los que opera la solidaridad del art. 29 en su alcance actual- de los daños autónomos no tarifados, cuyo horizonte es la reparación plena.

Es que la reforma de la LB no clausura (ni tampoco podría hacerlo) la posibilidad de restablecer la igualdad y reparar el daño. Termina por desplazarla a un terreno más exigente. Y es a través de un correcto “diálogo de fuentes” que podrá mantenerse vivo el mandato constitucional de igualdad del artículo 14 bis CN en un escenario que, de otro modo, consagraría trabajadores de primera y de segunda clase.

V. PRETENSIÓN. SUJETOS Y ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

En las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados a empresas usuarias (exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última), la imputación de responsabilidad es clara, surge del propio texto del art. 29 LCT: la intermediaria responde como empleadora y la usuaria como deudora solidaria legal en el estrecho perímetro fijado por la reforma.

Sin embargo, quien pretenda un resarcimiento por daños (discriminación salarial, pérdida de derechos de índole colectivas, etc.) no puede valerse de la solidaridad prevista en el art. 29 LCT, sino que debe basarse en las pautas de atribución de responsabilidad propias del derecho civil.

Sin ánimos de agotar el debate al respecto, en un breve repaso cabe decir que la responsabilidad, en cada caso, estará signada por el deber general de no dañar y de no discriminar: acreditado el ilícito (la maniobra fraudulenta que tuvo por resultado la discriminación y trato desigual sin causa objetiva, que generó daños en el trabajador), corresponde una reparación plena.

Sería válido preguntarnos si estamos en presencia de obligaciones concurrentes reguladas en los arts. 850 a 852 del CCCN (varios deudores deben al mismo sujeto, el mismo objeto, pero por causas diferentes), o si bien, se trata de las ya definidas obligaciones solidarias.

Allí, el andamiaje del Código parece ofrecer dos llaves coherentes con el art. 828²⁷, o se configura una única causa dañosa con pluralidad de responsables -y la condena conjunta descansa en la fuente legal de la solidaridad civil-, o bien hay concurrencia de causas distintas hacia el mismo daño, caso en el cual la condena *in solidum* mantiene la plenitud resarcitoria sin forzar la solidaridad donde no corresponde.

Sobre este punto considero que si para la concreción de aquellos daños ambos sujetos contribuyeron causalmente (como en el caso de la interposición fraudulenta, que implica la intervención necesaria de ambas personas para configurar la triangulación), se aplican las reglas de las obligaciones solidarias (art. 1751 CCCN).

La usuaria y la intermediaria, cuando diseñan, imponen o toleran (según el caso) la matriz de segmentación en su propio proceso, asumen responsabilidad por el mismo hecho antijurídico.

En tal sentido comparto con Livellara²⁸ en que a tal cuadro obligacional resulta conveniente darle una fuente única, propia de las obligaciones solidarias, que además son las más apropiadas en salvaguarda de los Derechos del Trabajo, en especial del principio protectorio.

Tampoco debería presentar mayores discusiones la idea de que la pretensión debe ser formulada en un único proceso de conocimiento, de competencia laboral. No hay razón para desdoblar acciones, toda vez que todas

²⁷ Art. 828 CCCN: “La solidaridad no se presume y debe surgir inequívocamente de la ley o del título constitutivo de la obligación”.

²⁸ LIVELLARA (2016) p. 258.

nacen de una única causa fuente (la relación laboral y la interposición fraudulenta de la que se sirvieron a tal efecto) y se agota en el marco de la relación de trabajo o en hechos producidos con ocasión de su desarrollo. La aplicación de normas del derecho común no desnaturaliza el carácter laboral del conflicto, lo completa.

Ahora bien, cabría preguntarnos sobre quién debería recaer la pretensión de un trabajador que persigue la reparación de los daños jurídicos ocasionados en el marco de una triangulación fraudulenta. ¿El reclamo puede ser dirigido exclusivamente contra la empresa usuaria de su trabajo o necesariamente debería demandar conjuntamente al que fuera su empleador formal, en los nuevos términos del art. 29 LCT? ¿obligadamente debe constituir un litisconsorcio pasivo si pretendiera atribuir solidariamente responsabilidad a ambas empresas?

Como principio general, la norma es clara respecto a que el acreedor tiene la facultad de exigir el cumplimiento a cualquier codeudor o a todos conjuntamente, el cumplimiento íntegro de la prestación (art. 833 CCCN).

La pretensión procesal, definida por Palacio²⁹ como el acto en cuya virtud se reclama ante un órgano judicial la resolución de un conflicto, se compone de un elemento subjetivo (sujetos) y de dos objetivos (objeto y causa).

Con esa brújula, el litisconsorcio pasivo en supuestos de solidaridad no es necesario sino facultativo. La regla de las obligaciones solidarias permite al acreedor reclamar el todo a uno, a varios o a todos los codeudores, simultánea o sucesivamente; no hay un deber de integrar a todos en una misma litis.

La propia práctica del proceso laboral reconoce ese carácter facultativo y habilita incluso la acumulación cuando conviene a la economía y coherencia del juicio, sin convertirla en una carga para el trabajador.

Amén de compartir esa tesitura, dejo plasmado el interrogante para trabajos posteriores, si podría presentarse en el caso lo que Palacio define como Litisconsorcio necesario impropio o cuasi – necesario³⁰, el que se verificaría cuando, existiendo varias personas eventualmente legitimadas para interponer una pretensión o para defenderse de ella, la sentencia es susceptible de afectarlas a todas por igual, aun en el supuesto de que no hayan participado o no hayan sido citadas al correspondiente proceso. No se exige, como ocurre en litisconsorcio necesario, que todas esas personas demanden o sean demandadas en forma conjunta.

Dicho autor considera que éste podría ser el caso de las obligaciones solidarias, aunque señala que el caso reviste la particularidad de que, si bien la cosa juzgada recaída en el juicio es invocable por los acreedores, es inoponible a los codeudores que no fueron parte en el juicio. En cambio, los codeudores pueden invocar la cosa juzgada en contra del acreedor que fue parte en aquel.

Desde luego que, si el tipo de pretensiones a que se refiere el autor son interpuestas en procesos separados, corresponderá la acumulación de esas pretensiones y su decisión simultánea.

De todos modos, asumiendo una u otra interpretación, siempre será aconsejable para el trabajador acumular las acciones en contra de la empresa

²⁹ PALACIO (1990) p. 387.

³⁰ PALACIO (1990)

usuaria y la empresa intermediaria (empleadora) en un mismo proceso, para garantizar economía procesal, coherencia fáctica, potenciar la prueba transversal relativa al poder de dirección y la organización en la usuaria, a su inserción inserto en la estructura productiva de aquella, entre otros motivos.

Si el trabajador optó por reclamar a quien figuraba como su empleador y obtuvo sentencia favorable, podrá intentar luego hacer efectiva la responsabilidad de la usuaria. Para ello, podrá optar por dos caminos, la vía incidental en ejecución -cuando del propio proceso emerja prueba robusta de su intervención; o bien por acción autónoma plena, cuando la plataforma fáctica requiera un nuevo contradictorio.

VI. CONCLUSIÓN

Hasta aquí, no se presentan dudas que tercerización se vuelve un instrumento de abaratamiento y “desindicalización” de facto. De hecho, ha quedado en evidencia la forma elíptica y dispersa de utilizar la interposición fraudulenta de personas para elegir el convenio que establezca ventajas económicas más desfavorables para los trabajadores o en todo caso, inducir un ámbito y un interlocutor para establecer las condiciones convencionales más beneficiosas para el sector empresarial.

Vaciar la actividad principal de una determinada empresa hacia otras satélites, generalmente insolventes y sin estructura, que se limitan a proveerles de personal, constituye una triangulación en principio “sospechosa” que se patentiza cuando en el seno de una misma empresa un trabajador se encuentra en peores condiciones que otro que realiza similares tareas en la misma actividad y se encuentra encuadrado bajo un convenio colectivo que lo priva de otros beneficios.

A decir de Arese, eso tiene un nombre en derecho del trabajo, es el de fraude, y toda situación de hecho (externalización, interposición de personas, etc) o acuerdo individual o colectivo que pretenda ocultarlo o desdibujarlo debe ser primero etiquetado jurídicamente así, como fraudulento, luego, anulado para preservar la esencia de la protección e irrenunciabilidad laboral y evitar el desguace del sistema de negociación colectiva y la disminución de salarios y condiciones laborales. Dicho autor señala que la CSJN, al establecer en “Gil Combes” y “Vallejos” que no se justifica la interposición fraudulenta para reducir costos laborales, dio pasos concretos en la materia.³¹ Me permito agregar que esos pasos no pueden volverse marcha atrás.

La reforma introducida por la LB en el artículo 29 LCT no borró el fraude; intentó volverlo menos costoso a costa de desguazar y desarmonizar un sistema normativo que, aunque podía ser pasible de mejoras, era coherente.

Frente a ello, desde el presente trabajo se propusieron dos miradas o reacciones que se consideran igualmente válidas.

Por un lado, se destacó la vigencia del art. 14 de la LCT, primer y último garante del ajetreado principio de la primacía de la realidad y los posibles reparos

³¹ ARESE, César. (2016), p. 45/46.

constitucionales que los efectos de aplicar la nueva norma, en sentido lato, podría traer aparejado.

Por el otro, se ensayó una vía de reparación civil posible, mediante el diálogo de fuentes, a través de la cual intentar resarcir a ese trabajador, vulnerado en sus derechos por encontrarse inserto en esquema de triangulación fraudulenta.

Por último, se analizaron las vías y herramientas procesales con las que cuenta aquel trabajador para hacer valer sus derechos de la mejor manera posible.

Para finalizar solo me resta agregar que el Derecho del Trabajo nunca fue sólo un catálogo de principios simbólicos; es, sobre todo, una suma de normas tendiente a equilibrar desigualdades reales y proteger los irrenunciables derechos del trabajador.

Si el rediseño del art. 29 pretende desarticular el sistema antifraude construido y validado desde la doctrina y la jurisprudencia nacional, deberá ser también la academia y la justicia, con una interpretación creativa y protectoria, quien vuelva a darle eficacia al sistema.

Solo así el diálogo de fuentes y el orden público laboral dejarán de ser consigna y volverán a ser método.

VII. BIBLIOGRAFÍA

ACKERMAN, Mario E. (Dir) (2019): *Ley de Contrato de Trabajo comentada* Tomo I. (Buenos Aires, Rubinzal Culzoni, Segunda Edición).

ACKERMAN, Mario E. (2023): “Simulación y Fraude”, *Revista de Derecho Laboral*, Rubinzal – Culzoni.

ACKERMAN, Mario E. (2024): *La reforma laboral en la ley 27.742 y su reglamentación* (Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni).

ACKERMAN, Mario E. (2024 2): “La otra ilusión del ‘terraplanismo jurídico’: la sustitución del artículo 29 de la LCT por la ley 27.742 y la ‘desempleadorización’” en ARESE, César y OJEDA, *Reforma laboral de la Ley de Bases*, Dossier N°10 (Buenos Aires, Rubinzal Culzoni).

ARESE, César (2016): “Interposición sospechosa o fraudulenta y encuadramiento convencional”, *Revista de Derecho Laboral: La solidaridad en el contrato de trabajo II*, Rubinzal Culzoni.

BRAIN, Daniel Horacio (2021): “El caso del artículo 29 primer párrafo, Ley de Contrato de Trabajo: ¿Solidaridad o responsabilidad directa y personal del empresario requirente?”, *Revista de Derecho Laboral. La solidaridad en el contrato de trabajo II*, Rubinzal-Culzoni.

DE DIEGO, Julián Arturo (2002): *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (Buenos Aires, Abeledo Perrot, 5° ed.).

LIVELLARA, Carlos Alberto (2021): “Las obligaciones concurrentes y su régimen en el código civil”, *Revista de Derecho Laboral: La solidaridad en el contrato de trabajo II*, Rubinzal Culzoni.

LORENZETTI, Ricardo Luis [Dir.] (2015): *Código Civil y Comercial de la Nación comentado* (Santa Fe, Rubinzal Culzoni).

MAZA, Miguel Á. (2023): “Distintos casos de sujetos múltiples en las relaciones individuales del trabajo”, *Revista de Derecho Laboral Simulación y Fraude*, Rubinzal – Culzoni.

MAZA, Miguel Angel y PLAISANT, Elio Gustavo (1993): *Intermediación laboral* (Buenos Aires, David Grinberg Libros jurídicos, 1º ed.).

NOGUERA, Federico (2025): “La responsabilidad solidaria como único mecanismo protector del fraude ante la interposición de personas. Un remedio que no alcanza”, *Revista de las Justicias Provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires* N° 2, Editorial La Ley.

PALACIO, Lino E. (1990): *Derecho Procesal Civil. Tomo I* (Buenos Aires, Abeledo Perrot).

SUAREZ, Carina (2013): *Responsabilidad civil por accidentes de trabajo* (Buenos Aires, García Alonso).

TOSCA, Diego M. (2024): “El artículo 29 de la LCT modificado por la ley 27.742 ‘ley bases’. La convalidación legal del fraude”, *Revista de Derecho Laboral, Ley 27.742: la reforma laboral en la ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos*, Rubinzal-Culzoni.

VAZQUEZ VIALARD, Antonio (1984): *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Buenos Aires, Editorial Astrea).

VIII. JURISPRUDENCIA CITADA

CIDH, “Caso Lagos del Campo vs. Perú”, Sentencia de 31 de agosto de 2017, Serie C N° 340. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf.

CIDH “Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú”, Sentencia de 23 de noviembre de 2017, Serie C N° 344. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_344_esp.pdf.

CIDH, “Caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela”, Sentencia de 8 de febrero de 2018, Serie C N° 348. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_344_esp.pdf.

CIDH, “Caso Spoltore vs. Argentina”, Sentencia de 9 de junio de 2020, Serie C N°404. Disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_404_esp.pdf.

CSJN, “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales SA”, 21/09/2004, en RCyS 2004.

CSJN; “Arostegui, Pablo Martín c/ Omega Aseguradora de Riesgos del Trabajo SA y Pametal Peluso y Cía.”, 08/04/2008, en LL 2008-C.

CSJN, “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.” Sentencia del 01 de septiembre de 2009, publicado en Fallos: 332:2043.1.

CSJN, “Rodríguez Pereyra, Jorge Luis y otra c/ Ejército Argentino s/ Daños y perjuicios”, 27/11/2012, en LL 2012- F.

CSJN, “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/antigüedad ART. 245 LCT MODIF. Art. 153 LE”, Sentencia del 14 de septiembre de 2004, publicada en Fallos 327:3677.”