EL DERECHO LABORAL Y EL CONTRATO DE FRANQUICIA. SU RELACIÓN A PARTIR DE SU TIPIFICACIÓN EN EL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN

MAESTRÍA EN DERECHO EMPRESARIAL

Tesista: Fernando Augusto Berrone
Director: Mgtr. Manuel Ingaramo

24 DE OCTUBRE DE 2023
CIUDAD DE CORRIENTES, PROVINCIA DE CORRIENTES, ARGENTINA.

DEDICATORIA

A mis amados hijos, Francisco y Martina, y a su increíble mamá, Carolina: ustedes son la fuente inagotable de mi felicidad. Cada paso que doy en mi camino académico y profesional es impulsado por el deseo de construir un futuro mejor para ustedes.

A mi querida madre, María Antonia: tu apoyo inquebrantable y tu insistencia en que persiguiera la formación académica como parte fundamental de mi proyecto de vida han sido fundamentales en mi camino. Tu amor y tus consejos han sido un motor constante para mí, y te estoy eternamente agradecido.

En un lugar muy especial de mi corazón, dedico este trabajo a la memoria de mi madrina profesional, la dra. María Graciela Gomez Vara de Ingaramo. Abogada excepcional cuyo ejemplo de determinación y búsqueda constante de la excelencia me guían en mi viaje académico y profesional. Su generosidad no conocía límites, y siempre estaba dispuesta a brindarme su tiempo y conocimiento.

En medio de su ajetreada agenda, se sentó a mi lado cuando era un joven aprendiz y compartió conmigo sus valiosas enseñanzas y formas. Su dedicación y tenacidad son un legado que seguirá iluminando mi camino profesional.

Gracias, Dra., por inspirarme y por ser una guía inquebrantable en mi búsqueda de la excelencia. Este logro académico lleva impreso tu influencia y sabiduría, y siempre te llevaré en mi corazón.

Con gratitud y cariño,

Fernando A. Berrone

Contenido

Listado de Abreviaturas 4
1. INTRODUCCIÓN 5
2. PAUTAS DEL PROYECTO 11
2.1. Objetivos específicos y generales 11
2.2. Abordaje metodológico 12
2.2.1 Tipo de investigación 14
3. CAPITULO I: EL CONTRATO DE FRANQUICIA 16
3.1. Conceptos y características 16
3.1.1. Otras consideraciones conceptuales sobre las franquicias 21
3.2. Clasificación de franquicias 22
Cuadro 1: Tipos de franquicias 22
3.3. Las franquicias en Argentina 26
Cuadro 2: Las diez primeras Franquicias más rentables en la Argentina. 26
3.4. Art. 1520 del Código Civil y Comercial 29
3.5. Fraude Laboral y simulación 31
3.6. Las Franquicias y su relación con el fraude laboral 36
3.8. Subcontratación y las relaciones laborales triangulares 37
3.8.1. Antecedentes de la subcontratación 41
3.9. Antecedentes históricos de la franquicia 41
3.10. Etapa de atipicidad y posterior incorporación al Código Civil y Comercial de la Nación en 2015 44
3.11. Derecho comparado 48
3.11.1. Franquicia en México 48
3.11.2. Franquicia en Chile 50
3.11.3. Franquicia en Brasil 50
3.11.4. Franquicia en España 51
4. CAPITULO II: LEY DE CONTRATO DE TRABAJO – ARTICULO 30 53
4.1. Evolución normativa del artículo 30 55
4.1.1. La ley 21.297 y la nueva numeración como art. 30 57
4.1.2. Modificaciones previas a la redacción actual 58
5.CAPITULO III: APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 30 LCT AL CONTRATO DE FRANQUICIA 63
5.1. Introducción a la temática 63

5.2.1. La Responsabilidad Solidaria 67

5.2.2. Principio universal de protección al trabajador 71

5.2.3. Principio de protección al trabajador argentino 72

5.2.4. Principio de progresividad 74

5.2.5. Principio de irrenunciabilidad 77

5.2.6. Principio de primacía de la realidad 80

5.2.7. La Paradoja del Artículo 1520: Un Desafío al Principio Protector y de Progresividad en el Derecho Laboral 81

5.3. Jurisprudencias discordantes 82

5.3.1 Serantes Milagros Josefina Inés c/ Quiñónez Julio Héctor y otro | despido 82

5.3.2 Pereira Pablo Alfredo c/ General Mills Argentina S.A. y otros | despido 83

5.3.3 Suarez Jorge Antonio c/ Food & Service Consulting S.A. y otro | despido, ... 84

5.3.4 Quiroga Roxana Leticia c/ Helacor S.A. y otro | cobro de pesos - Laboral 86

5.3.5 López Paul Elias Josue c/ Dia Argentina S.A. y otro 87

5.3.6 Rodríguez Jesica Giovanna c/ Fernández Ana M.E. y Otros 87

5.3.7 "Rosignuolo Claudio Marcelo c/ Canal Del Este S.A. y otros" 88

5.3.8 "Rosignuolo Claudio Marcelo c/ Canal Del Este S.A. y otros" 90

5.3.9 Sentencia del 13/07/2018 "Lambardi Santiago Ignacio c/Día Argentina SA s/despido". (Stortini-Corach) 91

5.3.10. Sentencia Corsino Claudia Andrea c/ Strategos SRL y otros s/ despido directo por otras causales 92

5.3.11. Reciente Fallo de la CSJN relativo al art. 30 de la LCT. Sentencia CSJ 1494/2016/RH1 93

6. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA 97

7.CONCLUSIONES 99

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 103

Listado de Abreviaturas

1. CCCN - Código Civil y Comercial de la Nación
2. LCT - Ley de Contrato de Trabajo
3. OIT - Organización Internacional del Trabajo
4. CSJN - Corte Suprema de Justicia de la Nación
5. CNAT - Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo
6. CCyC - Código Civil y Comercial
7. CCT - Convenio Colectivo de Trabajo

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo final de investigación tiene como objeto de abordaje las particularidades que presenta el contrato de franquicia, incorporado al Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN) luego de su reforma en el año 2015, como un contrato típico, especialmente frente a la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 30, sobre la responsabilidad solidaria que debería existir entre el franquiciado y el franquiciante respecto a los empleados en relación de dependencia con el franquiciado.

La hipótesis se planteará desde un enfoque comercial y empresarial, analizando el contrato de franquicia, sus antecedentes, como se desarrollaba antes de su tipificación en el ordenamiento civil, y la relación de este con el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Este mismo versa sobre la subcontratación, delegación y la solidaridad entre las partes, tanto cedentes-cesionarios como contratistas y subcontratistas. Aquí yace la comparativa con este contrato comercial, y el dilema de la solidaridad que debería surgir entre las partes del contrato de franquicia, si nos atenemos al sometimiento de la normativa laboral mencionada.

Si bien, en la incorporación del contrato de franquicia al CCCN, el legislador respecto a las relaciones laborales entre las partes del contrato, en el artículo 1520 estableció en razón a la responsabilidad, establecer que quienes forman parte del contrato gozan de independencia y por tanto no se vinculan laboralmente entre sí, por ello: a) la persona que actúa en su condición de franquiciante, no está obligado a responder por lo que corresponde al franquiciado, a menos que curse una resolución legal en torno a ese aspecto y b) los trabajadores del franquiciado, no están vinculados en el aspecto laboral con el franquiciante, sin que ello implique menoscabo de la normativa en relación al fraude laboral.

La reforma parece haber descartado de plano la posibilidad de que el franquiciante y el franquiciado sean solidariamente responsables por las obligaciones laborales que surjan de sus respectivas actividades, con excepción, claro está, de los supuestos en que se compruebe la existencia de fraude laboral.

Ahora bien, siendo que el modelo de franquicia es una de las tantas manifestaciones de la descentralización productiva en el cual se ha inmerso el mundo de los negocios, resulta absolutamente lógico realizar un análisis detenido y crítico del real alcance de la codificación de este joven instituto. Especialmente, entendemos que la normativa en particular debe ser cotejada con el ordenamiento jurídico laboral, cuyo carácter es de orden público y por lo tanto indisponible.

El desarrollo de la economía mundial ha permitido que los capitales desplieguen iniciativas que buscan la mayor rentabilidad más allá de los espacios donde se han fundado. La globalización económica ha permitido acelerar los procesos de diversificación de la economía, es por ello que resulta un hecho real que todas las economías nacionales estén vinculadas al sistema de franquicia. América Latina ha resultado un terreno ganado para la sinergia económica entre capitales nacionales e internacionales, todo ello ha conllevado a la creación de normas jurídicas que buscan proteger las partes que intervienen, entre ellos el empresariado nacional, así como el sector de los trabajadores.

Al respecto se afirma que en Argentina están instalados más de 600 sistemas de franquicia, que han generado más de 200 mil puestos de trabajo. con 26.000 locales que generan alrededor de 200.000 puestos de trabajo, todo ello argumenta la necesidad de analizar el derecho laboral, la existencia de los contratos de franquicia y como estas se relacionan a partir de la tipificación en el código civil y comercial de la nación (Maresca,2016).

Para comprender que se entiende por sistemas de franquicia, se refiere a la existencia de una modalidad de inversión que comprende la reproducción de un negocio que ha resultado exitoso y se busca su réplica en el país que se instala. Responde a los prototipos de la globalización impuesto por el desarrollo de las comunicaciones y la diversificación del capital internacional y nacional, generando entre ambos sectores una relación productiva que busca la ampliación de sus ofertas a partir del reconocimiento internacional de una marca comercial. De acuerdo con Farina (1994) citado por Maresca (2016), en esta relación la inversión mayor debe realizarla el empresario que acepta ser parte de la franquicia, obviamente, el concepto de exclusiva desaparece y por el contrario se transforma en una marca de la cual muchos buscan obtener ganancias.

Se considera que la proyección de los capitales internacionales, a tener presencia en todos los mercados nacionales, ha permitido el surgimiento de las franquicias, como una forma de lograr la mayor concentración económica y dominio del mercado frente a las iniciativas nacionales, quien optan por asumir estas modalidades antes que apertura nuevos comercios, quienes tendrán que invertir a objeto de ser reconocidas en el mercado así como acceder a las líneas de financiamiento e inversión, ante ello existe la opción de las franquicias como la alternativa para competir con las grandes cadenas de comercialización. (Maresca,2016)

En esta correspondencia de inversión de capitales, está presente, como elemento de discusión la relación de los derechos de los trabajadores frente a las obligaciones de los empleadores. En este orden, la legislación argentina ha establecido que el dueño de la marca (franquiciante) no es solidario, no debe responder por las obligaciones del franquiciado, es decir, los trabajadores, de acuerdo a las especificaciones contempladas en el Código Civil y Comercial de la Nación, no están relacionados desde el punto de vista laboral, con el franquiciante.

En definitiva, se asume la franquicia como una estrategia de los grandes capitales de expandir su crecimiento empresarial a partir de la asociación estratégica con capitales locales, garantizando así el control de los mercados. Quien acepta la condición de franquiciado, tendrá que aceptar las condiciones impuestas por la franquicia, así como contrae obligaciones de pagar por el derecho a utilizar toda la simbología de la marca franquiciada.

Es de precisar que se ha dedicado especial referencia al fraude laboral en sus diferentes manifestaciones, al respecto, diferentes autores consideran que el mismo está directamente relacionado con una maniobra del sector empresarial para evadir las responsabilidades contractuales frente al trabajador. Como un elemento vinculado al fraude, se analiza el acto de simulación, el cual se entiende como una intención de ocultar la verdadera relación laboral. La simulación tiende a manifestarse de diferentes maneras, por ejemplo, la supuesta renuncia voluntaria del trabajador cuando se trata realmente de un despedido (Irureta,2013).

La simulación puede presentarse de diferentes maneras, en todo caso su objetivo es burlar las responsabilidades establecidas en la legislación laboral con respecto al trabajador.

La presente investigación se fundamenta sobre elementos teóricos que ayudan a comprender la realidad del objeto de estudio, así como también se analizan las doctrinas presentes en el derecho internacional del trabajo, pero que también están presentes en las normas nacionales. Sobre este aspecto destaca la conceptualización de la doctrina de protección al trabajador, por considerarse este, la parte débil en la relación laboral.

Entre las doctrinas que necesariamente deben ser analizadas en el presente trabajo se encuentra la responsabilidad solidaria del franquiciante y franquiciado frente al trabajador y que el legislador ha definido en la aplicación del artículo 30 de la LCT. Desde el campo del derecho, se entiende que los socios que conforma una empresa son solidarios cuando son individualmente responsables por la totalidad de las obligaciones. Desde este enfoque la

solidaridad implica relación de responsabilidad compartida, de obligación conjunta (Moënne, 2010).

El presente estudio analiza la doctrina de responsabilidad objetiva, la cual ha experimentado en la dinámica jurídica argentina un crecimiento exponencial. Al respecto Rosso (2014), sostienen que la responsabilidad objetiva está relacionada con la atribución de la culpa, no obstante, tienen una relación directa con la justicia distributiva.

Se considera que el derecho laboral y todo lo que implica las relaciones laborales, tienen especial referencia en la legislación argentina. La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, promulgada en el año 1974, sostiene que la relación laboral "es posible cuando una persona de forma voluntaria y personal desarrollo tareas para una tercera persona natural o jurídica y como contraprestación recibe una remuneración. Tal definición permite interpretar que el trabajador entrega al empleador su capacidad de trabajo y está sometido a la voluntad del empleador, quien debe retribuir o cancelar una remuneración por el desempeño del trabajador, todo ello genera una relación de dependencia que necesariamente debe ser objeto de regulación por parte del legislador (Terrasa, 2017).

Al respecto el trabajo se fundamenta en el análisis de otros principios que sustentan las normas del derecho del trabajo en Argentina, entre ellas el principio de progresividad e irrenunciabilidad de derechos consagrados en la respectiva legislación, con ello se deja claro la intención del legislador de proteger la parte más débil en la relación laboral. Con ello se pretende impedir que el empleador actúe en contra de sus trabajadores hasta obligarlos a renunciar a derechos constituidos, adquiridos y consolidados. Se impide el ejercicio de libre voluntad del trabajador de renunciar a derechos consagrados. Este principio es tajante en cuanto a considera toda acción en contra de este principio como nulo de toda nulidad.

El principio de progresividad, es otro que resalta en el derecho laboral argentino y está estrechamente vinculado a los derechos humanos, por cuanto su esencia busca mejorar o ampliar los derechos logrados, por lo que convierte en una constante de exigencias de mejorar los derechos económicos, sociales y culturales. De acuerdo a Espinoza (2021), este principio exige mejorar los niveles de compromiso del legislador frente a los ciudadanos y en especial los trabajadores.

Otro de los elementos que conforman el cuerpo teórico de la investigación, se refiere al principio de primacía de la realidad, el cual se refiere a darle mayor significación a los elementos que conforman la realidad tangible, que a lo que surge de los contratos laborales. Se entiende, en una primera interpretación, que el elemento esencial de la relación laboral, no está en el contrato escrito, sino en la práctica.

El trabajo comprende un análisis de las jurisprudencias que han generado contradicciones en cuanto a la aplicación del artículo 30 de la LCT, todo ello con el propósito de conocer las diferentes posiciones que han mantenido los juristas en cuanto a la aplicación de la referida normativa. Todo ello ha permitido, de manera preliminar precisar que existe una tendencia universal de prestar especial atención a los derechos de los trabajadores, cuyo tema ha sido permanente en las instancias internacionales, se ha fortalecido la OIT y las decisiones de los organismos multilaterales, son de obligatorio cumplimiento de los países miembros.

El presente trabajo consta de tres capítulos, a partir de los cuales se desarrollará un vasto análisis de la relación entre el contrato de franquicia tipificado por el CCCN y el artículo 30 de LCT titulado “Subcontratación y delegación. Solidaridad”.

Así, el Capítulo I desarrolla el contrato de franquicia específicamente, concepto caracteres, sus antecedentes históricos, su atipicidad y posterior incorporación al CCCN, jurisprudencia y derecho comparado, es decir cómo se regula en otros países.

Seguidamente, en el Capítulo II se analizará en profundidad el artículo 30 de LCT, es decir de las premisas laborales frente a la subcontratación, sus antecedentes normativos, redacción original, modificaciones y redacción actual. Aplicación en otros contratos de subcontratación o cesiones, similitudes y comparación con el contrato de franquicia o *franchising.*

Y finalmente en el Capítulo III se tratará con especificidad la relación entre el artículo 30 LCT y el contrato de franquicia. Para ello se estudiará doctrina desarrollada sobre el tema, jurisprudencia local abocándonos particularmente a juzgados del fuero laboral, y también a los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación relacionados a la temática.

El proyecto culminará con las conclusiones obtenidas luego de un exhaustivo análisis del objeto propuesto en este trabajo investigativo, seguido de referencias bibliográficas utilizadas para fundamentar las argumentaciones volcadas en el mismo.

2. PAUTAS DEL PROYECTO

2.1. Objetivos específicos y generales

En este sentido, cabe establecer como objetivo general de este trabajo final, si efectivamente todos los supuestos de contratación que encuadran en la tipificación del contrato de franquicia establecidas por el codificador, limitan absolutamente la responsabilidad de los sujetos a su esfera individual o si, por el contrario, existen supuestos que, a pesar de encajar en los parámetros definidos por la norma, pueden igualmente subsumirse en las hipótesis de responsabilidad solidaria por deudas laborales establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

En consecuencia, respecto de los objetivos específicos de este trabajo, pueden sintetizarse en:

- Brindar precisiones conceptuales sobre las obligaciones derivadas del contrato de franquicia para franquiciante y franquiciado.
- Examinar, desde una perspectiva teórica, la responsabilidad por obligaciones laborales asumidas por el franquiciado y su eventual proyección hacia el franquiciante y determinar los supuestos de responsabilidad solidaria previstos por la normativa laboral y analizar si corresponde su aplicación al contrato de franquicia.
- Determinar las relaciones entre el franquiciante y el franquiciado que pueden generar la responsabilidad solidaria de ambos frente a los incumplimientos en las obligaciones que asuma el franquiciado emergentes de sus relaciones laborales y de la seguridad social.
- En base a todo lo expuesto anteriormente, y respecto del planteo de la problemática sobre la cual se centrará el presente trabajo de investigación, resulta necesario plantear la hipótesis que se intentará resolver en el desarrollo de este trabajo.

Así, la hipótesis que se propone es tratar *de demostrar las intenciones que tuvo el legislador del CCCN al limitar la responsabilidad frente a las obligaciones laborales y previsionales de los sujetos que regulen sus relaciones bajo las previsiones del contrato de franquicia, que dicha regla resulta absoluta e insoslayable cuando se encuentran reunidos los elementos tipificantes de este tipo de contratación y solo debe ceder en los casos en que se configure con el objeto de cometer un fraude a la ley laboral.*

2.2. Abordaje metodológico

En cuanto al abordaje metodológico es de precisar que se constituye en una guía que orienta todo el proceso de investigación, entre ellas la búsqueda de datos e información

presente en diferentes documentos, los cuales son sometidos a la reflexión orientada por pautas que se corresponden con acciones lógicas con claros propósitos intelectuales. En concreto, el abordaje metodológico ordena las inquietudes, las reflexiones y deseo de investigación. La perspectiva de abordaje corresponde a una revisión documental, de tipo exploratoria y descriptiva.

Respecto de la metodología empleada en el presente proyecto es, en principio de tinte normativista, ya que se analizará con detenimiento el articulado del CCCN respecto del mencionado contrato de franquicia, sus antecedentes jurídicos y actual regulación; así como el artículo 30 de LCT, sus antecedentes normativos, su redacción original, sus diversas modificaciones y su redacción actual.

Por otro lado, también se estudiarán las postulaciones doctrinarias respecto de la temática, desde la óptica comercial y laboral, así como también las resoluciones jurisdiccionales que dieron un poco de luz a este conflicto, tanto por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), como de tribunales locales inferiores.

El proyecto por exponer será basado en una investigación documental donde se sostendrán argumentaciones teóricas fundadas en referencias bibliográficas, tanto antecedentes doctrinarios como jurisprudenciales.

En síntesis, el estudio normativo, doctrinario y jurisprudencial que propone este trabajo final tratara de demostrar que no existe una responsabilidad solidaria entre las partes de un contrato de franquicia, respecto de las obligaciones laborales y previsionales que asuma el franquiciado en relación a sus empleados, salvo cuando se demuestre el fraude a la ley laboral.

Se analizará principalmente bajo un enfoque empresarial y comercial, con intención de lograr una conclusión más segura jurídicamente para las empresas que decidan realizar este tipo de contratación y pretender dar una respuesta a las contradicciones existentes entre distintas posturas laboralistas y empresariales.

Esta investigación será de forma descriptiva-analítica, por cuanto su fin es establecer y determinar una conclusión que pueda aunar criterios contradictorios y ofrecer en base a ello, uno de los principios más importantes para el derecho, que es la seguridad jurídica.

2.2.1 Tipo de investigación

En cuanto al tipo de investigación se identifica con el paradigma cualitativa. En este sentido, se asume que la misma intenta representar la realidad, para ello ha creado diversos métodos y técnicas de investigación, aplicación de instrumentos, herramientas metodológicas para intentar comprender aspectos complejos como los sentimientos, las percepciones sobre la vida, los intereses, la significación de las acciones humanas, entre otros. Todo ello requiere capacidad investigativa para interpretar, construir textos, intuición ante los hechos entre otros aspectos para la comprensión de los hechos humanos. Se reitera que el énfasis está centrado en la interpretación de los datos y comprensión del objeto de estudio, así como el significado que tiene para los actores vinculantes. (Mieles, et al 2012)

La investigación cualitativa pretende comprender e interpretar elementos de la realidad, sin descuidar la intención de analizar los hechos, así como explicarlos dentro del contexto de la investigación documental, siendo este tipo de investigación la que mejor se corresponde con las expectativas generadas por el investigador al referirse al derecho laboral y el contrato de franquicia y su relación a partir de su tipificación en el CCCN.

La investigación cualitativa está estrechamente relacionada con el método hermenéutico. Al respecto, Roncancio, et al (2017), advierte que debemos entender que el mismo es un intento válido por lograr la comprensión de un hecho, es una búsqueda incesante de dar sentido, es decir, de conexión entre los elementos teóricos que sustentan la investigación y los elementos de la realidad considerados como objetos de estudio. En tal sentido, los aspectos relacionados con el derecho laboral y el contrato de franquicia, son de interés del investigador en función de los objetivos planteados en la presente investigación.

De acuerdo con Roncancio, et al (2017) las principales posturas y enfoques hermenéuticos indican que todo discurso es portador de significado, sin determinar sí es verdadero o falso, expresan realidades complejas, relaciones que ameritan interpretación a fin de explicar los múltiples fenómenos que subyacen o que están presentes y forman parte de la reproducción del saber implícito en el texto.

En relación a la investigación documental se considera que las posibilidades de documentos permitirán tener una visión clara sobre la problemática de investigación, así como su interpretación permitirá de manera progresiva responder a los propósitos investigativos. Se considera fundamental precisar que el enfoque cuantitativo está determinado por el enfoque o forma de interpretar los datos que surgen del trabajo de campo o la revisión documental.

En el caso de la investigación soportada en la revisión documental es oportuno precisar que asiste al investigador un interés por interpretar los datos que resulten de la pesquisa, todo ello con la intención de comprender la realidad del derecho laboral y el sistema de franquicia, con ello se busca precisar la realidad existente a través de la fuente documental (Piza, et al 2019).

3. CAPITULO I: EL CONTRATO DE FRANQUICIA

3.1. Conceptos y características

El contrato de franquicia, también denominado *franchising*, consiste según Borda (2020) "en una relación contractual entre un franquiciante y un franquiciado en la cual el primero ofrece o es obligado a mantener un interés permanente en el negocio del segundo en aspectos tales como el *know-how*[1] y la asistencia técnica; el franquiciado opera bajo un nombre comercial conocido, un método o un procedimiento que pertenece o que es controlado por el franquiciante, y en el cual el franquiciado ha hecho o hará una inversión sustancial en su propio negocio con sus propios recursos". (p. 602)

En virtud de ello, la parte que contrata (franquiciado) esa marca, emblema o nombre comercial del franquiciante lo hace en virtud a un modelo comercial probadamente exitoso, a sabiendas que va a tener gran repercusión en sus potenciales clientes, dado que los productos que venda o los servicios que preste ya circulan en el mercado, y son aceptados con éxito por parte de los consumidores. Es decir el franquiciado está contratando un negocio que comercialmente funciona.

Otra definición doctrinal clásica a considerar es la que aporta Raúl Aníbal Etcheverry (1987), el cual describe detalladamente el contrato de franquicia. Así expresa que, este contrato, se fundamenta en los supuestos de cooperación permanente, debido a ello una de las partes, poseedor de una denominación comercial, o de una marca o de logos que identifican una empresa, cede a la otra parte, una serie de derechos relacionados con la venta, distribución, comercialización, bajo su propia responsabilidad en determinado lugar los productos o

[1] En español "saber hacer".

servicios, que se sustentan en la marca, que identifica a la parte otorgante, además de la imagen comercial, los procedimientos operativos que utiliza. (ps 30-31).

En este concepto que el autor expone, se dilucida claramente cuál es la parte que asume los riesgos económicos y comerciales, es decir el franquiciado, ya que a pesar de que va a explotar los productos o servicios bajo el nombre o marca comercial del franquiciante, el cual demostró éxito en el mercado, no es garantía total de que su negocio vaya a proliferar de la misma manera. Mucho dependerá del estudio de mercado que realice previamente, el lugar donde se encuentre y comercialice, la administración que le brinde a la actividad, dedicación, capital humano, entre muchos otros factores. Este es el riesgo que asume aquel que se adentra en un contrato de franquicia, como parte tomadora.

Por otro lado, explica Borda (2020) que la franquicia comprende diversas especies. La *franquicia de producción*, en donde el franquiciante produce y solo franquicia para la comercialización; "*franquicia industrial*, cuando siendo ambas partes industriales, el franquiciante cede al franquiciado solo una parte del know-how y se reserva otra; *franquicia de servicios*, en la cual el objeto franquiciado es un servicio brindado bajo pautas técnicas y comerciales dadas por el franquiciante; *franquicia de distribución*, en la que el franquiciante distribuye sus productos a través de franquiciados. A su vez podemos diferenciar la franquicia individual de la master franquicia; en la primera se limita a un establecimiento, en tanto en la segunda el franquiciado puede subfranquiciar". (p. 602)

Refiriéndonos específicamente a las normas que regulan el contrato de franquicia, encontramos desde el artículo 1512 al artículo 1524 del CCCN un encuadre normativo que se dio a partir de todas las postulaciones y definiciones doctrinarias y jurisprudenciales que se brindaron durante su periodo de atipicidad, es decir antes de la reforma del Código Civil y Comercial en el año 2015.

Si nos abocamos a la definición que brinda el CCCN de esta institución contractual, citaremos el artículo 1512 el cual expresa que se considera una franquicia de tipo comercial, si una de las partes, denominada como franquiciante, cede a otra denominada franquiciado, la autorización para que este utilice la comercialización de sus productos, servicios o bienes, utilizando la denominación comercial del franquiciante, sus logos o emblemas pero al mismo tiempo, el franquiciante se obliga a proporcionar al franquiciado, los elementos técnicos, operativos de manera continua.

Partiendo de esta definición que da el código sobre la figura de la franquicia, podemos decir respecto de sus caracteres y naturaleza jurídica, en palabras de Ernesto Exequiel Maresca, que es un contrato consensual, no formal, sinalagmático, de carácter oneroso y de tracto sucesivo de carácter continuado, "intuitu persone"; que sin dudas es considerado como de colaboración y, desde su inclusión en el Título IV, de los Contratos en Particular del Código Civil y Comercial de la Nación, es un contrato típico y nominado.

Otro carácter interesante que agrega Borda a los ya mencionados en el párrafo anterior, es que el contrato de franquicia "no afecta la competencia", es decir que por sí solo no debe considerarse a esta figura como un acuerdo que restrinja, limite o distorsione la competencia, expone Borda, analizando el artículo 1523 del CCCN, siendo que así lo establece de forma expresa.

En razón de las obligaciones legales entre las partes y relación entre ellas, vamos a decir sucintamente, que tanto franquiciado como franquiciante, son partes autónomas, es decir que mantienen su autonomía jurídica y no media entre ellos dependencia alguna. Esta autonomía se ve reflejada en el artículo 1512, párrafo 3° donde establece expresamente que quien ejerce la función de franquiciante, no puede ejercer participación mediante acciones para

controlar indirecta o indirectamente el emprendimiento del franquiciado. Esta prohibición tiene como fin proteger al franquiciado.

Adicionalmente, el franquiciante, a su vez y de forma lógica, ha de ser el titular con exclusividad de los derechos, marcas, patentes y demás elementos que conforman la marca o franquicia, caso contrario deberá tener autorización para ello y para transmitirlo al franquiciado de acuerdo con lo que contrató". (Artículo 1512, 2° párrafo CCCN). De otra manera no podría cederle al franquiciado el derecho de ejercer el ejercicio comercial y explotación de su marca o nombre de forma lícita.

" Como está comprometido el prestigio de sus marcas y productos, como así también para lograr un funcionamiento homogéneo dentro de un estándar de calidad, el franquiciante tiene el derecho de controlar en forma permanente al franquiciado.

Asimismo, el franquiciante, en su condición de principal, debe al franquiciado asistencia técnica constante, lo que incluirá la entrega de una amplia descripción de las operaciones, especificando los aspectos que son de utilidad para poder desarrollar las actividades que corresponden de acuerdo al contrato. (Herrera M., Caramelo G., Picasso S., 2015)

Respecto al modo de remunerar a las partes, en cuanto al funcionamiento de la figura es el franquiciado el que recibe y recauda de primera mano el dinero del consumidor, de modo que es este el que le debe pagar al franquiciante. Las remuneraciones previstas en el contrato de franquicia pueden ser de dos formas. La primera son las regalías, que se pagan como contraprestación por el uso de las marcas, patentes, y sistemas, que se reflejan en ingresos permanentes y periódicos. La segunda forma, que se da solo en algunos tipos de franquicias, es el pago de un derecho de ingreso, que consiste en que el franquiciado paga al franquiciante por el solo hecho de que le permita ingresar a la red.

Y para finalizar este apartado, vamos a referirnos a una disposición importante y central para la temática del proyecto de investigación aquí expuesto, que es el artículo 1520 del CCCN, el cual versa sobre la responsabilidad que nace de esta figura comercial. La norma mencionada expresa que ambas partes son independientes, y no hay vinculación de tipo laboral entre sí. Por lo tanto, no corresponde al franquiciante hacerse responsable solidariamente por las obligaciones que corresponden al franquiciado. Los trabajadores contratados por el franquiciado, no guardan relación de tipo laboral con el franquiciante, sin que ello implique de modo alguno que no le sean aplicables las normas relativas al fraude laboral.

Otro aspecto a considerar es que el franquiciante, no tiene responsabilidad alguna en relación a la rentabilidad de las operaciones de la franquicia, y el franquiciante, en este caso; debe señalar de manera expresa su condición de persona no dependiente, al emitir facturas, suscribir contratos u otros documentos relacionados con la franquicia. Esta consideración no debe interpretarse como una interferencia en la identificación de la franquicia, específicamente en lo relacionado a la denominación, logos, la presentación de los locales o medios utilizados.

Luego de extensas controversias suscitadas durante el periodo de atipicidad del contrato de franquicia, es decir antes de su incorporación a la normativa civil y comercial en el año 2015, respecto de la responsabilidad del franquiciante frente a las obligaciones asumidas por el franquiciado, fueron disipadas por el legislador al momento de adoptar fuertemente una postura autónoma e independiente entre las partes contractuales, especialmente respecto de las relaciones laborales y previsionales de los empleados del franquiciado. Esto se verá con más detenimiento en el capítulo III de este trabajo final.

3.1.1. Otras consideraciones conceptuales sobre las franquicias

Entre las exigencias más resaltantes que exigen el mundo de las inversiones, como parte de la actividad económica, es la constitución de instituciones que apoyen el funcionamiento de los mercados. En la economía globalizada, que busca penetrar todos los mercados, los grandes capitales exigen a sus futuros socios nacionales, la creación de normativas que garanticen la protección de sus capitales, facilite las condiciones ideales para la inversión rentable, así como la definición de responsabilidades y derechos de todos los entes que participan, entre ellos, el derecho a la propiedad y la relación con los trabajadores que participan en el negocio de la intervención de bienes y servicios. Todo ello se resume en la expresión conocida como seguridad jurídica para la inversión, constituida la misma, se instituye en un atractivo para el desarrollo de negocios y en especial las franquicias (Navas & Mosquera, 2009).

Diferentes autores, coinciden en señalar, que la franquicia, es el resultado de aciertos y desaciertos, de estrategias empresariales, de formas y maneras de ver el crecimiento económico y la expansión del capital, hechos que han llevado cambios y creación de nuevas normas jurídicas que buscan adaptarse en la visión económica que existe en cada época histórica de la humanidad. Las economías desarrolladas como aquellas que están proyectadas o en desarrollo, han venido creando un marco jurídico para respaldar los negocios que constituyen a partir de la figura de la franquicia. La inversión extranjera, exige como condición seguridad jurídica para la generación de nuevos negocios que pueden resultar en beneficio para las economías por la inversión de capital como por la transferencia de conocimientos en el campo de la gerencia y los negocios (Navas & Mosquera, 2009).

En este orden se admite el contrato de franquicia, en el ámbito empresarial, como un sistema de comercialización de productos y servicios que busca tener presencia en todos los mercados a través de los operadores nacionales o franquiciados. Es un hecho, que las

franquicias buscan penetrar los mercados a través de la venta, distribución y comercialización de sus productos, buscando con ello alcanzar el mayor número de consumidores finales, logrando con ello una mayor rentabilidad por concepto de las ventas y presencia en el mercado.

Como proceso de expansión de venta, distribución y comercialización de productos, la franquicia se constituye en un sistema que ejerce influencia sobre las economías nacionales y los consumidores, estos últimos resultan atraídos por el consumo de productos que gozan de reconocimiento en el mercado internacional. Las franquicias, como hecho económico que impacta sobre las realidades nacionales obliga al empresario local a generar iniciativas que le permitan mantenerse en el mercado ante la presencia de empresas multinacionales que vienen a controlar los mercados, ganarse los consumidores, por lo que resulta atractivo ingresar a redes de negocios a través de las franquicias antes que sucumbir (Navas & Mosquera, 2009).

3.2. Clasificación de franquicias

Existen diferentes tipos de franquicias las cuales se han clasificado de acuerdo al sector de actividad, según el grado y nivel de integración de la red y por último de acuerdo a la forma de expansión geográfica. Todas ellas ofrecen ventajas que pueden ser aprovechadas por el sector empresarial nacional, entre ellas, obtener conocimiento e información sobre los aspectos más resaltantes del mundo de los negocios en el campo que se desarrolle, conocer el funcionamiento del mercado nacional e internacional, los aspectos relacionados con la competencia, administración de personal, conocimiento sobre estrategias gerenciales que garanticen la rentabilidad a largo plazo, entre otros aspectos (Prieto, *et al*, 2008).

Cuadro 1: Tipos de franquicias

Según el sector de actividad:

Franquicia de Producción:	El franquiciante es el propietario de la marca y fabrica los productos que comercializan sus franquiciados.
Franquicia de Servicios	El franquiciante ofrece al franquiciado una forma de organización del trabajo y atención al cliente, que resulta única, eficaz y diferente a la competencia o el resto de las empresas del mismo ramo. Con ello se busca ganar la satisfacción del cliente, quien reconoce la experiencia y conocimiento del franquiciante.
Franquicia Industrial:	Este tipo de franquicia se le llama también Formato de Negocio, se especifica porque las condiciones de negocio están determinadas por las exigencias de la franquicia de hacer del nuevo establecimiento una réplica del original. La expresión de similar no solo se observa en las instalaciones, sino en los procedimientos de operativos y de administración. El franquiciante cede los derechos de fabricación, tecnología y comercialización.
Franquicia de Distribución:	Como su nombre lo expresa, el franquiciado se ocupa de la venta al por mayor o detalle de la mercancía o productos ofrecidos por el franquiciante, quien tiene el carácter de exclusiva en la distribución y venta del producto.

	Por lo general el franquiciado adquiere la responsabilidad de vender en sus establecimientos los productos y marcas distribuidos por el franquiciante.
Franquicia de Conversión:	Este tipo de franquicia tiene como intención agrupar a los negocios independientes del mismo ramo. Se busca con ello obtener beneficios a partir de la suma de experiencias y generar nuevos procedimientos en el abordaje del mercado.
Según el grado y nivel de integración de la red:	
Franquicia Asociativa:	Este tipo de franquicia, permite la integración de capitales entre el franquiciante y el franquiciado, reservándose el primero la mayoría de las acciones, así como impone los procedimientos y otros aspectos funcionales de la franquicia.
Franquicia Financiera:	Tiene como propósito lograr la asociación de inversionistas para invertir en un nuevo negocio, donde algunos no intervienen en la operación del nuevo negocio, pero aportan el capital para su desarrollo.

Franquicia Activa:	Su característica principal consiste en la inversión del franquiciado en la totalidad de la inversión inicial y opera directamente el negocio.
Franquicia Integrada:	Se caracteriza por el hecho que el fabricante distribuye en forma exclusiva los productos a través de la red de franquicias.
Según la forma de expansión geográfica:	
Franquicia Unitaria:	El contrato de franquicia se establece en función de un solo establecimiento por franquiciado. En caso que el franquiciado desee crear otro, tendrá que realizar un nuevo contrato aun cuando ya está asociado al sistema.
Franquicia de Área:	El contrato se sustenta en las áreas determinadas, factibles de aprovechamiento comercial. Aquí el franquiciado puede crear nuevos establecimientos en un tiempo establecido.
Franquicia Maestra Regional:	Esta modalidad de franquicia constituye una forma de internacionalizar los negocios en una región o

	país completo, asumiendo la totalidad de los riesgos asociados a la región o país.

Elaboración del autor. Fuente: Prieto, *et al* (2008)

La diversidad de formas de franquicia es un indicador de la funcionalidad de esta propuesta de inversión que ha resultado favorable para el empresariado. No es de sorprender que en el tiempo surjan otras formas de franquicia como producto del crecimiento de la visión global de la economía y la intención de los grandes capitales de tener presencia con sus marcas y sus productos en todos los mercados internacionales. Todo ello demandará la adecuación de nuevas normas jurídicas a fin de adaptarse a la nueva realidad del mercado de inversión, los derechos a la propiedad privada, así como los derechos de los trabajadores.

3.3. Las franquicias en Argentina

Según estudio publicado por la Asociación de Marcas y Franquicias (AAMF) en octubre de 2021, esta modalidad de inversión ha sido valoradas como positivas por los nuevos emprendedores, quienes han visto como rentable iniciar negocios a partir de marcas ya consolidadas en el mercado, evento que se hizo más recurrente a partir del 2021. Al respecto señalan que se crearon 2.220 nuevos puntos de venta proyectados a nivel nacional con una capacidad de 6500 nuevos empleos.

Cuadro 2: Las diez primeras Franquicias más rentables en la Argentina.

Amalfi	Cadena gastronómica que se especializa en la venta de alfajores, cookies, bocaditos, chocolates y helado, entre otras cosas, y

	posee 11 locales en la Costa Atlántica Argentina, siendo Villa Gesell su lugar de origen.
Autocrédito,	Se dedica a la comercialización de títulos de capacitación de hogares, autos 0 km y dinero en efectivo y posee más de 50 sucursales en Argentina.
Ayurdeva's	Dedicada a la comercialización de productos de cosmética natural y a la venta de libros y artes milenarias. Actualmente posee ocho franquicias en operación en Argentina y una en el exterior.
Bora Bikes	Esta empresa comercializa productos relacionados con el ciclismo y cuenta con acuerdos con marcas como Trek, Mérida, Cube y Trinx, entre otras. Actualmente, esta franquicia tiene seis negocios en Argentina, pero también brinda la posibilidad de exportar a otros países.
Chungo	Se dedica a la gastronomía y en especial ofrece helados artesanales, almuerzos, cafetería y brunch, entre otros productos, y cuenta con 38 franquicias distribuidas en la Argentina.
Cicopiado	Se dedica a brindar servicio copiado e impresión láser de archivos digitales y fotocopias y ofrece un servicio de capacitación de clientes para potenciar las ventas.

Definit	Es una red de depilación láser con apenas dos negocios en Argentina y 140 en el exterior (Brasil, Colombia, Chile y Paraguay).
Energe	Es una cadena que se especializa en el diseño, producción y comercialización de sistemas de energía solar en Latinoamérica, con más de 14 años de experiencia, 9 sucursales y más de 20 puntos de distribución en todo el país.
Fuxia Kiss	Se dedica a la venta de indumentaria y accesorios femeninos, que ofrece herramientas de marketing y publicidad y un manejo remoto del comercio. La franquicia es exportable a otros países.
Instituto Argentino de Peluquería y Belleza (IAP)	Es una marca internacional con más de 30 años de servicio basado en un instituto DUAL que ofrece más de 65 cursos de belleza (peluquería, barbería, tatuajes, manos y maquillaje, entre otros) y la venta de productos, servicio de peluquería y estética. Actualmente cuenta con 256 comercios en Argentina y 59 en el exterior.

Elaboración del autor. Fuente: https://tn.com.ar/economia/2022/01/26/franquicias-cuales-son-las-mas-rentables-de-la-argentina/

3.4. Art. 1520 del Código Civil y Comercial

El artículo 1520 del Código Civil y Comercial de la Nación, se considera una fuente de primer orden para la comprensión de la relación de responsabilidad que existe entre el franquiciante y el franquiciado en relación a los derechos de los trabajadores, por cuanto en el mismo se presentan cómo entes independientes, sin relación jurídica laboral entre las partes. La importancia del artículo en referencia se inscribe en la incertidumbre que genera en respecto a las responsabilidades del franquiciante en relación a las deudas laborales que el franquiciado ha adquirido con sus trabajadores, con base en lo expresado en el artículo 30 de la LCT, donde se define la responsabilidad solidaria que existe entre ellos con relación al trabajador (Infojus, 2015).

Al respecto en el título IV, contratos en particular, capitulo 19 del CCCN referido a la franquicia dice textualmente: "Responsabilidad. Las partes del contrato son independientes, y no existe relación laboral entre ellas. En consecuencia: a) el franquiciante no responde por las obligaciones del franquiciado, excepto disposición legal expresa en contrario; b) los dependientes del franquiciado no tienen relación jurídica laboral con el franquiciante, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre fraude laboral"; sobre este argumento legal, los reclamados fundamentan sus actuaciones en caso de demandas por parte de los trabajadores (Infojus, 2015).

En consecuencia, se explica que "el franquiciante no responde por las obligaciones del franquiciado, excepto disposición legal expresa en contrario", lo que se contrapone el artículo 30 de la LCT, que se refiere a la responsabilidad solidaria del franquiciante con respecto a las obligaciones del franquiciado (Infojus, 2015).

Se interpreta que la intención manifiesta, a partir del artículo 1520 del CCCN, es establecer responsabilidades individuales del franquiciante y el franquiciado con respecto a las

responsabilidades frente al trabajador, lo que podría resultar de primera contradictoria con las disposiciones establecidas en el artículo 30 de la LCT, donde resalta la responsabilidad solidaria de ambos empleadores con respecto a las obligaciones contractuales.

Como bien se ha explicado, esta norma constituye una contradicción y puede interpretarse como una forma de inaplicabilidad del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, donde se puede leer que al ceder de manera parcial o total, a otro los derechos de explotación habilitados a su nombre, o que deleguen contrataciones o subcontrataciones, labores que son inherentes a las operaciones de la franquicia, deben solicitar a los contratistas que haya cumplimiento estricto de la normativa de trabajo. Sin lugar a dudas se refiere a la responsabilidad solidaria del franquiciante y el franquiciado en relación a los compromisos o deudas laborales (Infojus, 2015).

El artículo 1520 del CCCN es de suma importancia, ya que refleja la doctrina predominante, la jurisprudencia argentina y ejemplos extranjeros al enfatizar que las partes involucradas en un contrato de franquicia son entidades independientes y no mantienen una relación laboral entre sí. Este artículo subraya la autonomía que tanto el franquiciante como el franquiciado poseen en el desarrollo de su negocio conjunto, lo que es esencial en la comprensión de la relación contractual.

La relevancia de esta norma radica en la incertidumbre que previamente existía con respecto a si el franquiciante debía asumir responsabilidad por las obligaciones laborales que el franquiciado había contraído con sus propios empleados. Uno de los puntos de preocupación giraba en torno a la posible aplicación del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que establece que quienes subcontraten o cedan total o parcialmente un establecimiento o explotación deben asegurarse de que los contratistas cumplan con las normas laborales. Además, en caso de incumplimiento, el artículo estipula que el principal será

solidariamente responsable por las obligaciones laborales de los contratistas o subcontratistas en relación con el personal empleado para la ejecución de dichos trabajos o servicios.

Sin embargo, considero que es importante señalar que el artículo 30 de la LCT no se aplica al contrato de franquicia, ya que lo que se transfiere en este caso es el conocimiento y la licencia de uso de la marca, el nombre o el emblema representativo para la comercialización de productos. Aunque implica una relación de control técnico y organizacional, no implica una confusión en la pluralidad de partes involucradas, es decir, el franquiciante y el franquiciado se mantienen claramente diferenciados en este contexto. Salvo, claro está, cuando se compruebe que las partes han cometido un fraude a la ley laboral.

3.5. Fraude Laboral y simulación

Ante el auge del derecho laboral, en el ámbito internacional y nacional, surgen nuevas formas del empleador, para intentar burlar las diferentes disposiciones tutelares que buscan proteger al trabajador. Se considera que el desarrollo globalizado de la economía frente a los derechos de los trabajadores, ha llevado a los empleadores a crear formas diferentes para endosar responsabilidades a terceros. Ante tal realidad, el Estado como garante de los derechos de todos los ciudadanos, exige al sector empleador acoplarse a la legislación que exige procedimientos de control y normativa institucional, para garantizar los derechos de terceros, determinar las responsabilidades, evitar formas de evasión patronal, así como detectar la presencia y activación del fraude organizacional, como una forma de funcionamiento recurrente (De La Torre, 2018).

De lo anterior resalta la presencia del fraude laboral, el cual está asociado a la simulación, aun cuando representan categorías diferentes, ambas formas son utilizadas por algunos empleadores públicos como privados para violar las disposiciones legales que buscan regular la relación laboral y por consiguiente evadir las responsabilidades que les competen al

contratar los servicios laborales de terceros y lo que implica el concepto de obligación, derivado del derecho laboral.

Sobre el fraude se entiende como toda acción que tengan como propósito evitar la regulación del trabajo. Es, además, todo acto que busca evitar las consecuencias de la normativa laboral y puede presentarse cuando una empleadora asume como tal, pero en realidad no lo es, con ello, el verdadero contratante, como puede ser el franquiciante, busca evitar las responsabilidades directas, evitando al verdadero contratante las cargas laborales. La simulación se puede entender, como el acto que busca aparentar una situación jurídica, pero que ante el principio de la realidad no lo es, por consiguiente, su objetivo es ocultar una verdadera relación laboral. La simulación se puede manifestar de diferentes maneras, como la presencia de la renuncia del trabajador cuando se trata realmente de un despido, lo que significa para los administradores de justicia laboral como hechos discordantes que pueden resolverse a partir de la preminencia del principio de la realidad (Irureta,2013).

La simulación puede presentarse de diferentes maneras, en todo caso su objetivo es burlar las responsabilidades establecidas en la legislación laboral con respecto al trabajador. En el ámbito laboral, se entiende como toda acción que simula una verdad, procedimientos y otras acciones, pero que al contrastarse con la realidad se evidencia el delito de simulación, con lo cual se presta para la concreción de un fraude laboral. Simulación y Fraude, son dos categorías diferentes, pero que pueden complementarse para burlar el ordenamiento jurídico laboral (Irureta,2013).

La constatación del fraude y la simulación por parte del factor empleador, se pretenden descubrir con la aplicación del principio de la primacía de la realidad. No obstante, se admite la presencia recurrente del fraude y la simulación tanto en el sector público como privado (Cociglio, 2021).

Al respecto, se precisa que el fraude es una realidad mundial. La Asociación de Examinadores de Fraude Certificados, determinó que en el año 2020 se registraron 2.504 casos de fraude laboral en 125 países alrededor del mundo, todo ello representa un impacto económico que tienen efectos negativos para la clase trabajadora, pues se trata de negación de derechos consolidados, así como menos beneficios percibidos (De La Torre & Quiroz, 2020).

Se considera que tal práctica, es evidencia de falta de transparencia, control y pérdida de institucionalidad. Por otro lado, significa el logro por medio impropios de cuantiosas ganancias de parte del sector empleador, al burlar las normativas del derecho laboral, además se han constituidos en prácticas ilegales que han afectado los sistemas políticos al favorecer la corrupción del sector público con la presencia de sobornos. Ante tal realidad, las exigencias a las empresas se hacen más recurrentes, en cuanto a los sistemas de gestión, control y normativa institucional ((De La Torre & Quiroz, 2020).

En ese mismo orden, se considera que el fraude laboral puede percibirse como la realización de un engaño para obtener beneficios. Es representación falsa de la realidad, es la expresión de conductas inapropiadas, actuaciones falsas, ocultamiento de información u otras acciones engañosas con la intención de obtener beneficios económicos y burlar responsabilidades ante los trabajadores (De La Torre & Quiroz, 2020).

No existe un modelo o forma única de perpetuar acciones de fraude, varían constantemente en la misma medida que son develados los procedimientos ilegales. De acuerdo con Cabanellas (1993) citado por De La Torre & Quiroz, (2020) el fraude constituye un engaño, es expresión de abuso de confianza, se trata de un acto contrario a la verdad o la integridad de la parte patronal, pero además es motivo de conflictos entre los empleadores y los trabajadores, quienes acuden a las instancias judiciales por demandas de derechos ya admitidos y que pretenden ser burlados, a través de engaños o formas contrarias a la legislación laboral.

Existe total consenso entre varios autores, en considerar el fraude laboral como un engaño, un acto contrario a los principios laborales que busca evadir responsabilidades de tipo contractual con efectos negativos directos para el trabajador, pero, además, representa una violación a las disposiciones legales establecidas por el Estado para favorecer el enriquecimiento no justificado en detrimento de los trabajadores (Gaspar, et al 2020).

Sobre la presencia del fraude laboral en la realidad argentina, el artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo, es determinante en cuanto al declarar que todo contrato laboral realizado en forma fraudulenta o simulada, y que se concluya previo proceso legal, que tienen como propósito evadir las responsabilidades establecidas en la legislación laboral, serán declarado nulo. En ese orden, precisa sobre la forma de presentarse el acto fraudulento, a través de la "apariencia de normas que simulen un contrato no laboral," cuando la realidad es que se está prestando un servicio de forma continua, bajo la orientación y supervisión del empleador y sujeto a un horario determinado (Ruay, 2017).

Ante las instancias judiciales se han determinado multiplicidad de formas de fraude laboral, entre ellas la interposición de personas que son utilizadas para la firma de contrato y luego se demuestra otra identidad, con ello buscan restarle legitimidad al acto administrativo. También se aprecia el fraude, cuando el trabajador se mantienen por largo tiempo en condición de pasantía, desvirtuando su función capacitadora y de entretenimiento, cuando en verdad se cumple un trabajo por tiempo indeterminado. Sobre esta modalidad, precisa Ruay (2017), que el año 2009, el Ministerio del Trabajo argentino, así como la Universidad de Buenos Aires, fueron condenados por fraude laboral al despedir sin indemnización a una supuesta pasante, que tenía siete años, cumpliendo supuestas tareas laborales formativas.

Otra maniobra que utilizan las empresas para cometer fraude es convencer a sus trabajadores para que presentes sus renuncias, con ello buscan evadir cargas sociales. El asunto se

complica para las empresas, cuando los trabajadores logran entender las maniobras del patrono y renuncian a los pagos de gratificación y las ofertas de trabajo por servicio. Al no aceptar tales condiciones, los casos de demandas, por lo general son favorables para los trabajadores al aplicarse el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador que le confiere la ley o los convenios colectivos (Ruay, 2017).

Otra situación se presenta en los casos de ocultamiento de la verdadera relación laboral por parte del empleador. Permite situaciones relacionadas con la simulación, fraude laboral y otras formas contrarias al derecho laboral. De acuerdo con Ruay (2017), estas formas de evasión de las condiciones que exige la normativa laboral, tienen diversas manifestaciones en todo el mundo. Es por ello, que resulta un hecho común, con las organizaciones sindicales, reclamen a sus gobiernos nacionales la generación de nuevas leyes de protección de los trabajadores, ante la diversidad de formas y maneras que utiliza el empleador para cumplir con sus obligaciones contractuales.

Arévalo (s/f), citado por Ruay (2017), ha señalado que el fraude laboral, de parte del sector privado como público, se ha constituido en una de las alteraciones más notorias en la actualidad, así como se presenta de determinadas maneras, no obstante, siempre persiste el interés de mantener relaciones laborales encubiertas y sin ningún tipo de apego a las normas laborales.

Nava y Hernández (s/f) citado por Ruay (2017), argumentan que actualmente las grandes empresas están planteando nuevas alternativas relacionadas con la subcontratación del trabajador como empresas para la prestación de servicios, realidad que constituye un serio problema en cuanto al derecho laboral, por cuanto la intención es ocultar la verdadera relación de trabajo bajo una nueva modalidad mercantil que busca excluir los derechos de los trabajadores y creando nuevas relaciones encubiertas o fraude laboral. Se considera que el

objetivo de esta nueva modalidad de encubrimiento, intenta disfrazar la verdadera relación laboral, así como afectar la institucionalidad del contrato de trabajo.

Se infiere que el fraude laboral, así como la acción de simular, ambos constituyen actos contrarios al derecho laboral que tienen como intención afectar derechos de terceros, buscan reducir costos económicos por parte del empleador, además que constituyen hechos para futuras acciones legales por parte de los afectados.

3.6. Las Franquicias y su relación con el fraude laboral

Como se ha mencionado anteriormente, los contratos de franquicia pueden enmascarar una verdadera relación laboral entre el franquiciante y los empleados del supuesto franquiciado, creando una apariencia distorsionada que está relacionada con el fraude laboral. En este contexto, se pueden identificar varios indicadores que sugieren la existencia de un fraude destinado a aprovechar los beneficios que una empresa obtiene a través de esta figura, con el propósito de limitar la responsabilidad del empleador principal que se oculta detrás de la figura del franquiciante. Entre los indicadores más destacados se incluyen los siguientes:

1. Falta de Independencia Real: Si se demuestra que el franquiciante ejerce un control sustancial sobre las operaciones diarias del franquiciado, incluyendo la gestión del personal, los horarios laborales, los salarios y otras condiciones laborales, esto podría indicar que, en la práctica, no existe la independencia que se pretende en el contrato de franquicia.

2. Simulación de la Relación Laboral: Si se comprueba que los empleados del franquiciado trabajan principalmente en actividades relacionadas con la marca del franquiciante y que, de hecho, están bajo su dirección y control, esto podría sugerir que se está simulando una relación laboral.

3. Dependencia Económica: Si el franquiciado depende en gran medida económicamente de una sola franquicia o del franquiciante en general, lo que resulta en una falta de autonomía financiera, esto podría indicar que la relación se asemeja más a una relación laboral que a una relación de franquicia legítima.

4. Ausencia de Riesgo Empresarial: Si el franquiciado no asume riesgos empresariales significativos, como la inversión de capital, la toma de decisiones estratégicas o la responsabilidad financiera real, esto podría sugerir que su papel se asemeja más al de un empleado que al de un empresario independiente.

5. Control Excesivo del Franquiciante: Si el franquiciante ejerce un control excesivo sobre la contratación y el despido de los empleados del franquiciado, y determina los salarios y las condiciones laborales sin una verdadera negociación, esto podría indicar que se está encubriendo una relación laboral bajo el disfraz de un contrato de franquicia.

6. Contratos Ambiguos o Contradictorios: Si los contratos de franquicia contienen disposiciones ambiguas o contradictorias con respecto a la relación laboral, esto podría generar sospechas sobre la verdadera naturaleza de la relación debido a la falta de transparencia.

Estos indicadores deben ser evaluados cuidadosamente en el contexto específico de cada situación para determinar si existe un fraude laboral en un contrato de franquicia.

3.8. Subcontratación y las relaciones laborales triangulares

Para algunos autores la subcontratación representa una estrategia mercantil del sector empleador para evadir compromisos directos con los trabajadores. Estos capitales prefieren contratar a otras empresas para que realicen sus actividades o prestación de servicios, pero se niegan a los compromisos contractuales establecidos en las respectivas legislaciones nacionales. Otros autores, consideran el proceso de subcontratación como una manifestación de la

descentralización productiva, que pone en riesgo el ejercicio de los derechos laborales, así como rompe la tradición de la relación directa entre trabajador y empleador e impone una relación triangular que le ha permitido al legislador crear el principio de responsabilidad solidaria de los empleadores frente al trabajador (Quiroz, 2014).

Por otro lado, se considera que la subcontratación, en el caso del franquiciante y el franquiciado, no es favorable en cuanto a la estabilidad laboral, por cuanto el franquiciado depende de las decisiones del franquiciante. El trabajo puede ser valorado como temporal, todo ello resulta desfavorable para el trabajador (Quiroz, 2014).

Se considera, además, que la subcontratación, como técnica comercial en el ámbito internacional, tienen su fundamento en las relaciones comerciales entre los países y en especial entre los que celebran Tratados de Libre Comercio, los cuales facilitan la triangulación de las relaciones laborales (Ruiz, 2019).

Otros autores se enfocan en analizar el marco normativo que busca regular la estrategia empresarial de la subcontratación en Argentina, el cual consideran poco adecuado para responder favorablemente al trabajador ante las amenazas de fraude laboral por parte del patrono. Al respecto, Etchemend, et al, (2019), considera que la literatura publicada sobre la tercerización laboral en Argentina coincide en afirmar que la "tercerización laboral es un fenómeno muy heterogéneo y afecta en forma divergente (y con distinto grado de flagrancia) derechos laborales esenciales," pero poco se ha hecho para detener su avance, por ello se propone legislar en función de que la empresa principal asuma responsabilidades directas con los trabajadores de la empresa contratada, en el caso de estar relacionados con su actividad principal.

Al respecto, se proponen acciones más eficientes para garantizar el resguardo de los derechos de los trabajadores. Se considera que la tercerización origina situaciones de

trata laboral y que la regulación que se busca establecer a partir de la LCT es insuficiente. Se propone una regulación integral que logre reparar los derechos vulnerados de los trabajadores, sin que ello se convierta en un factor negativo para la operatividad de las empresas que buscan a través de estos mecanismos empresariales alcanzar mayor rentabilidad en la economía argentina (Etchemend, et al, 2019)

En ese mismo orden, se considera fundamental que las organizaciones de los trabajadores pueden marcar la diferencia ante el fenómeno estratégico empresarial, cuyo objetivo principal consiste en la evasión de responsabilidad directa de las empresas frente a los derechos de los trabajadores establecidos en la normativa laboral. (Basualdo & Esponda, 2021).

Por mi parte, entiendo que ciertamente, se puede argumentar que la subcontratación no tiene como principal objetivo evadir leyes laborales, sino más bien mejorar la eficiencia productiva en las empresas. Esta perspectiva se basa en la idea de que la subcontratación es una estrategia empresarial legítima que busca optimizar la asignación de recursos y mejorar la competitividad en un mercado globalizado. Aquí hay algunos argumentos que respaldan esta visión:

Eficiencia Productiva: La subcontratación permite a las empresas centrarse en sus actividades principales y aprovechar la experiencia y los recursos especializados de proveedores externos en áreas específicas. Esto puede resultar en una mayor eficiencia en la producción y una reducción de los costos operativos.

Flexibilidad: La subcontratación proporciona flexibilidad a las empresas para adaptarse a las fluctuaciones en la demanda y las condiciones del mercado. Pueden ajustar sus niveles de subcontratación según sea necesario, lo que les permite ser más ágiles y competitivas.

Acceso a Recursos Especializados: Al subcontratar ciertas funciones o actividades, las empresas pueden acceder a conocimientos y recursos especializados que de otro modo serían difíciles de adquirir internamente. Esto puede llevar a una mejora en la calidad y la innovación de los productos o servicios.

Concentración en el núcleo del negocio: La subcontratación permite que las empresas se centren en sus competencias centrales y en la creación de valor agregado. Al delegar actividades secundarias a expertos externos, pueden dedicar más tiempo y recursos a su negocio principal.

Competitividad Global: En un entorno empresarial globalizado, la subcontratación puede ser una estrategia para competir con eficacia en los mercados internacionales. Permite a las empresas mantener costos competitivos y mejorar su posición en la cadena de suministro global.

Generación de Empleo: La subcontratación no necesariamente implica la eliminación de empleos, sino la redistribución de recursos para maximizar la eficiencia. Puede llevar a la creación de empleos en las empresas subcontratadas, lo que beneficia a la economía en su conjunto.

Es importante destacar que la subcontratación no está necesariamente en conflicto con las leyes laborales, siempre y cuando se realice de manera ética y se respeten los derechos de los trabajadores. Sin embargo, es fundamental que las regulaciones laborales se adapten a las dinámicas cambiantes del mercado laboral y empresarial para garantizar una protección adecuada de los derechos de los trabajadores en el contexto de la subcontratación.

En resumen, la subcontratación puede ser vista como una estrategia legítima para mejorar la eficiencia productiva y la competitividad de las empresas en lugar de una estrategia

destinada a evadir leyes laborales. El equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la protección de los derechos laborales es esencial para abordar eficazmente este tema.

3.8.1. Antecedentes de la subcontratación

De acuerdo con Ruiz (2019), diferentes autores coinciden en precisar en la subcontratación nace a principios de los años 70 del siglo pasado y se consolida en las próximas décadas con el desarrollo de la información y la comunicación. La iniciativa nace de las empresas norteamericanas y su deseo de expansión a nuevos mercados. Tal iniciativa del capital norteamericano, genera debates ante la nueva realidad que trastoca la relación tradicional entre los trabajadores y el empleador, así como obliga al legislador a modificar las normas en busca de la flexibilización laboral, transformando los principios del tradicional derecho laboral.

La subcontratación ha ocupado todos los sectores productivos, pero mayor es su presencia en la industria y los servicios, donde se ha manifestado con mayor incidencia en las últimas décadas. (Ruiz, 2019).

De acuerdo a otros autores, durante la década de los 90 del siglo pasado, Argentina experimentó una expansión significativa de la tercerización que facilitó procesos de reformas del Estado, se permitieron las privatizaciones de empresas estatales, se crearon condiciones para promover la subcontratación y contratación flexibles. (Palomino, H. y Trajtemberg, 2006; Palomino, 2010; Senén González y Del Bono, 2013)".

3.9. Antecedentes históricos de la franquicia

Originalmente el vocablo "franquicia" se utilizó como sinónimo de privilegio, libertad, exención. Si nos remontamos a la Europa del medioevo, podemos encontrar un primer antecedente de esta figura contractual en las entonces denominadas "ciudades con carta

franca", las cuales contaban con privilegios especiales que les otorgaban autonomías o libertades para las mismas o para sus habitantes.

Dicho termino también surge en la Edad Media, en relación a la Iglesia Católica la cual tenía la potestad de entregar concesiones a ciertos dueños de las tierras (señores feudales) para que actuaran en nombre de esta institución con actividades de índole tributaria, recolectando impuestos, reteniendo estos señores parte de lo recolectado, y lo restante iba destinado a la Iglesia Católica (el Papa).

Desde otra perspectiva ya más comercial como antecedente de esta figura, encontramos su auge durante el siglo XIX, especialmente a partir del año 1850 aproximadamente, en Estados Unidos desde donde se extendió a otros países, cuando la compañía Singer Sewing Machine Company (Singer & Co.) dedicada a comercializar máquinas de coser, crea un sistema de distribución y venta para que pequeños comerciantes independientes tengan la oportunidad de comercializar sus productos.

Aunque es hacia finales del siglo XIX y principios del siglo XX, especialmente en Norteamérica, cuando este sistema comienza a tomar relevancia comercial, considerándose como una gran herramienta por parte de empresas de distintos rubros, con el fin de expandir sus negocios, ampliar sus redes de distribución y comercialización de productos o servicios. A modo de ejemplo podemos citar a la empresa norteamericana General Motors, la compañía Coca Cola que utilizo estos contratos de franquicia para el embotellamiento de sus productos, distintas empresas fabricantes de automóviles, también supermercados como Piggly Wiggly, empresas de comidas rápidas (A&W Root Beer), rentadoras de vehículos (Hertz Rent-a-Car), entre muchos otros.

Otro sector de la economía que se interesó por este sistema fue la industria petrolera, la cual utilizaba este tipo de contratación para escapar a las prohibiciones de las normas "anti-trusts", buscando un sistema de distribución directa.

Pero el mayor pico de explosión de este sistema se logró con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, por el cual el gobierno de Estados Unidos con el fin de impulsar la industria y la economía nacional, creo el programa "Business format franchising", destinado a personas con experiencias mínimas o nulas respecto de administración o ejecución de empresas, a las cuales se les hacía entrega de un crédito especial para financiar el inicio de pequeñas empresas y la supervivencia de ellas (similares a las Pymes actuales). Gracias a esta iniciativa estatal crecieron exponencialmente empresas que hoy son multinacionales, como Holliday Inn, Avis, Dairy Queen y la tan conocida cadena de comida rápida Mc Donald's.

En América Latina este sistema fue receptado a partir de distintas denominaciones, pero en Argentina específicamente, el contrato de franquicia no fue expresamente regulado sino hasta la sanción del CCCN, ya que, con antelación a su incorporación, esta figura solo se regía por las reglas generales de la responsabilidad civil y por algunas pautas marcadas por resoluciones jurisdiccionales, con apoyo en la doctrina, conjuntamente con los demás contratos de distribución. Es por ello que el régimen contemplado en los artículos 1512 a 1524 CCCN es una innovación, puesto que regula específicamente el contrato de franquicia como un contrato nominado y típico, detallando a lo largo de su articulado todo lo relacionado a concepto, obligaciones de las partes, plazos, exclusividad, clausulas nulas, responsabilidades surgidas de la contratación, extinción del contrato, derecho de la competencia y casos comprendidos.

3.10. Etapa de atipicidad y posterior incorporación al Código Civil y Comercial de la Nación en 2015

Anteriormente a la reforma del Código Civil y Comercial (CCyC), el contrato de franquicia se consideraba un contrato atípico, es decir innominado o no regulado específicamente por normas del Código Civil de Vélez Sarsfield.

"El contrato de franquicia no fue expresamente reglamentado sino hasta la sanción del CCyC, pues con antelación a su inclusión en él, el contrato solo se regía por las reglas generales de la responsabilidad y por algunas otras de creación jurisprudencial que habían tenido apoyo en la doctrina, juntamente con los demás contratos de distribución.

Es por ello que el régimen contemplado en los arts. 1512 a 1524 CCyC es una innovación, puesto que regula específicamente el contrato de franquicia con sus características principales". (Herrera *et al*., 2015)

La situación del contrato de franquicia antes de la reforma del código era de anomia. Uno de los grandes inconvenientes de hacer negocios bajo una forma de contratación que no está regida específicamente por el Código es la inseguridad jurídica que eso puede generar a las partes del contrato.

Ya sean personas físicas o personas jurídicas, todas quedaban amparadas por normas del derecho civil, principios generales del derecho, llevando también a la aplicación de normas análogas, o también a usos y costumbres comerciales.

Sin embargo, ya mucho antes de la reforma del cuerpo civil y comercial en 2015, las empresas y las personas físicas ya tomaban este contrato como una nueva forma de hacer negocios, posiblemente no tan seguros jurídicamente, pero sí económicamente.

Si nos retrotraemos varios años atrás, las franquicias eran un movimiento económico bastante adoptado. En Argentina, las franquicias crecieron “en el año 1998 un 26,5% respecto del año anterior, facturando más de 2.200.000.000 de pesos, lo que equivale aproximadamente al 13% de facturación total minorista de ese momento.

En el año 1999, con más de 180 franquiciantes, más de 4700 locales franquiciados, y con una tasa promedio de 2,5 locales abiertos por día, la facturación rondó los 3.000.000.000 de pesos”. (Bartolomé, 2004) Aun en el año más duro para nuestro país, económicamente y socialmente, es decir el año 2002, las franquicias desarrollaron un aumento del 20% aproximadamente.

Con estos números en mano, los cuales son meramente representativos de una época determinada de nuestro país, podemos observar cómo el sector privado y comercial de Argentina abrazó *el franchising* como novedad comercial y económica, vislumbrando provechosos resultados para sus negocios. Es que así lo era, fue una forma de contratación que funcionaba en esos momentos y estaba en pleno auge, por los cuales las personas decidían adoptarlo año tras año, provocando la expansión en todo el país de una gran variedad de empresas, tanto nacionales como internacionales.

Claramente esto llevo a los legisladores del nuevo Código Civil y Comercial en 2015 a darle una regulación, una estructura, y principalmente una base jurídica donde las personas que quieran contratar bajo esta modalidad puedan hacerlo de forma segura.

(…) “el contrato de franquicia antes del CCC era un contrato de los llamados innominados y por lo tanto, sin una regulación legal, de modo que su definición y características constitutivas se iban delineando gracias a la dinámica de su vida comercial, como también, a las opiniones doctrinarias y los precedentes judiciales. Obviamente, al no contar con una

regulación legal propia, esas definiciones y propiedades no siempre eran coincidentes". (Pavlov, 2018)

Principalmente, era necesaria su regulación para proteger con mayor vigor al franquiciado, es decir, aquel que contrata con la empresa que ya cuenta con un valor y desarrollo comercial, y muchas veces era la parte que imponía los términos y condiciones en la relación contractual, no dejándole muchas opciones al franquiciado que, aceptar esto.

"A partir del CCyC este contrato está regulado expresamente por los arts. 1512 a 1524. Por lo tanto, todas aquellas definiciones doctrinarias y jurisprudenciales elaboradas a lo largo de los tiempos vinculados al contrato innominado de franquicia deben ser revisadas a la luz de las nuevas disposiciones legales". (Pavlov, 2018)

A diferencia de los años antes de la reforma del CCCN, "en la actualidad existe una definición legal, cuya existencia delimita en forma inexorable el contorno del contrato e impide incorporar caracteres o cualidades que no estén contenidas en esa definición. Esta es, sin dudas, la primera gran diferencia con el contrato de franquicia innominado". (Pavlov, 2018)

Debemos decir que fueron, una vez más, los doctrinarios y juristas los que marcaron las pautas legales en nuestro país de lo que hoy conocemos como contrato de franquicia. Mucho tomado del derecho comparado, de normas vigentes y de aplicación subsidiaria en ese momento para el *franchising*, pero mucho también de los usos y costumbres comerciales, que en materia mercantil es fuente primera de este derecho.

Así decimos que "el nuevo Código recoge reglas que el Código de Comercio, la jurisprudencia y la doctrina habían elaborado durante años, con una terminología más moderna y algunas modificaciones particulares. Estas reglas hermenéuticas se dirigen tanto a las partes de un contrato, como al juez o árbitro que debe solucionar una disputa contractual e

interpretar lo que las partes acordaron. También sirven de antemano, para quienes deben redactar contratos, de modo que puedan ajustar la redacción a la luz de lo que el intérprete judicial o arbitral va a interpretar haciendo aplicación de los criterios hermenéuticos del Código Civil y Comercial. No son meros consejos sino verdaderas normas positivas de interpretación". (Serrano Redonnet, 2015)

Esto favorece sin dudas a toda la comunidad en principio, ya que aporta mayor seguridad jurídica en las contrataciones, no solo de la franquicia, sino también de todos aquellos contratos innominados que fueron regulados en el CCCN, sino especialmente a los franquiciados, como ya dijimos, y también a los jueces y árbitros como intérpretes de las normas y los contratos particulares, ya que a partir de una regulación escrita, ya no estipulada como podía ser anterior al año 2015, estos operadores jurídicos contarán con bases sólidas para una mejor aplicación del derecho y, en definitiva, de justicia en el caso concreto.

"La regla principal es que, en relación al contrato, este debe expresar de manera clara la voluntad de las partes, y priva la consideración de la buena fe (art. 1061) También establece la "interpretación contextual", esto es, que las cláusulas de un contrato, pueden ser interpretadas considerando unas y otras, ya que todas actúan como un conjunto (art. 1064).

El Código tiene también otras reglas interpretativas particulares. Un caso es la llamada "interpretación restrictiva" en que el Código Civil y Comercial dispone, que si hay de manera expresa disposiciones en el ámbito legal e incluso convencional, que indique una interpretación restrictiva, entonces debe aplicarse los literales que corresponden al artículo 1062. No aplica esta disposición, a las obligaciones de quien provee los contratos por adhesión y de manera particular, en el caso de la renuncia a derechos (art. 948). (Maresca, 2016)

Sin embargo, a pesar de todo lo expuesto respecto de la interpretación judicial, al momento de redactar un contrato de franquicia, deben tenerse en cuenta que la normativa

emanada del Código Civil y Comercial, establece con relación a los contratos, que los mismos constituyen la expresión de la voluntad de las partes, excepto que, su contenido evidencie un carácter indisponible. (art. 962)". (Maresca, 2016)

De igual manera está previsto que los jueces no tienen la potestad para modificar las prerrogativas establecidas en los contratos por ambas partes, en un pie de igualdad, con excepción a pedido de una de ellas cuando la ley lo autorice, o de oficio cuando se afecta, de forma patente, el orden público, según el artículo 960 CCCN.

Por último, reflexiona Maresca (2016) como abogado corporativo que "por lo pronto, los abogados de empresa tenemos el gran desafío de adecuar los contratos de franquicia a las nuevas normas del Código, tratando de no dejar nada librado al azar. Y, para tal desafío, tendremos que analizar no solo las disposiciones de la nueva normativa, sino también las especiales circunstancias de cada caso, los antecedentes jurisprudenciales que son muchos y muy variados y, sobre todo, las reglas básicas de interpretación contractual establecidas en el nuevo Código Civil y Comercial, que reemplazan a las contenidas en el Código de Comercio (arts. 217, 218 y 219) y el Código Civil de Vélez (art. 1198)".

3.11. Derecho comparado

A continuación, analizaremos las distintas regulaciones que se lo otorga a la franquicia en varios países de Latinoamérica y España.

3.11.1. Franquicia en México

El contrato de franquicia en México está actualmente regulado en la Ley de Propiedad Industrial, sancionada en junio de 1991 y modificada en abril de 2012. Particularmente, se refiere al contrato de franquicia en sus artículos 142, 142 bis, 142 bis 1, 142 bis 2 y 142 bis 3.

Este dispositivo legal indica que se evidencia la presencia de franquicia, si bajo licencia de usufructo de una marca, elaborada por escrito; se comparten conocimientos técnicos o se otorga asistencia para que un franquiciado, pueda en función de esa autorización, operar tal como si fuese el franquiciante, manteniendo uniformidad en las operaciones, procesos, y actividades comerciales, que han sido autorizados por el propietario de la marca, con la finalidad de mantener sin alteraciones la calidad, prestigio e imagen corporativa de los bienes, productos o servicios que ofrece. (Maresca, 2016)

Por su parte, el artículo 65 del Reglamento de la Ley de la Propiedad Industrial, compele al franquiciante a otorgar al franquiciado, con un mínimo de 30 días de anticipación a la consumación del contrato, "toda la información relativa sobre el estado que guarda su empresa, de conformidad con los requisitos que se establecen en la Circular de Oferta de Franquicia o COF". En caso de que esa información sea falsa, le otorga derecho a la parte afectada a exigir la nulidad del contrato y la posibilidad que demande por daños y perjuicios.

El mismo reglamento establece que el contrato deberá ser hecho por escrito y deberá contener algunos requisitos, en los que se mencionan: la zona geográfica en que se ejercerán las actividad objeto del contrato, lugar en el que está ubicado, volumen y característica de las inversiones relacionadas con la infraestructura, las políticas de inventarios, publicidad, contrataciones, estructura operativa, lapsos asociados a los financiamientos y reembolsos, criterios y métodos aplicables para los márgenes de utilidad y/o comisiones, especificaciones relacionadas con la capacitación técnica y de operaciones, metodología, criterios y los procedimientos de supervisión, evaluación del desempeño, nivel de calidad de los servicios, y las condiciones inherentes que debe cumplir el franquiciado y causales de terminación del contrato, entre otros". (Maresca, 2016)

Finalmente, la normativa establece que “ninguna de las partes podrá dar por terminado o rescindido de manera unilateral el contrato, salvo que se lo haya pactado por tiempo indefinido o que exista una justa causa para ello”.

El contrato de franquicia además se encuentra regulado por el Código Civil de este país y el Código de Comercio a lo referente a contratación y también por la Ley de Competencia Económica.

3.11.2. Franquicia en Chile

En la región chilena, el contrato de franquicia es un contrato innominado, no tipificado en la ley, salvo a lo referente a tributación y remesa de regalías. “Es obligatoria la instrumentación por escrito y registro ante Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI) cuando involucra autorización de uso de marcas comerciales. En tal caso, estará regulado por lo dispuesto en la Ley Nº 19.039 llamada Ley de Propiedad Industrial promulgada en enero de 1991 y modificada por la ley nº 20.160 promulgada en enero de 2007”. (Maresca, 2016)

El INAPI otorgó un concepto de franquicia comercial reconociéndola como “… una disposición comercial por la que la reputación, información técnica y conocimientos de una parte se combinan con la inversión de otra parte con el fin de vender mercancías o servicios o de prestar servicios directamente al consumidor. El establecimiento donde se comercializan tales productos o servicios normalmente tendrá una marca registrada”.

3.11.3. Franquicia en Brasil

La Ley brasileña Nº 8955/94, junto al Código de Ética, determinan los requisitos que se necesitan para desarrollar correctamente la modalidad de franquicias. “La Ley Brasilera de Franquicias define, en su artículo 2° la denominada franquicia empresarial, dispone en su artículo 3° la obligatoriedad de entregar al franquiciado una Circular de Oferta de Franquicia,

por escrito, que contenga de forma obligatoria, diferentes datos de la empresa franquiciante, con un mínimo de 10 días de antelación a la firma del contrato o precontrato y regula, todas las formalidades y requisitos para la validez del contrato". (Maresca, 2016)

Particularmente, la legislación de este país establece que "la firma y la redacción del contrato de franquicia ha de realizarse en todo momento en presencia de 2 (dos) testigos y debe ser válido independientemente de si se ha registrado ante un notario o una agencia pública". Así es que la legalidad del contrato de franquicia depende de que se cumpla el requisito que involucra a los dos testigos en el momento de la firma (en cada una de las páginas), más allá de los requerimientos comunes a todo acto jurídico.

"La ley brasileña N° 9279/96 regula los contratos de marcas, patentes y licencia de *know how*, así como los contratos de transferencia de tecnología y asistencia técnica y científica ("Contratos"). "Las transferencias de tecnología, contratos de asistencia técnica, y licencias de marcas y patentes deben ser registradas en la oficina de marcas y patentes de Brasil, Instituto Nacional da Propiedad e Industrial). La registración de contratos de franquicia es obligatoria cuando una de las partes del contrato se encuentra domiciliada fuera de Brasil y los pagos de regalías deben realizarse en el exterior". (Maresca, 2016).

3.11.4. Franquicia en España

La modalidad del contrato de franquicia no se encuentra regulada en este país. Ni en una normativa o ley complementaria ni tampoco en el Código de Comercio. Sin embargo, podemos advertir una definición de franquicia en el art. 62 de la Ley 7/1996 de Ordenación del Comercio Minorista 80, que en el inc. 1°, establece: "La actividad comercial en régimen de franquicia es la que se lleva a efecto en virtud de un acuerdo o contrato por el que una empresa, denominada franquiciadora, cede a otra, denominada franquiciada, el derecho a la explotación de un sistema propio de comercialización de productos o servicios".

Sobre este mismo artículo en su inc. 2°, compele a las personas físicas o jurídicas que tengan la intención desarrollar en España la actividad de franquiciantes, inscribirse en un Registro que deberán crear los organismos competentes, dice el inciso. Este registro se denomina “Registro de Empresas Franquiciadoras”, y establece que “toda persona que desee firmar un contrato de franquicia deberá, previamente, encontrarse inscripto en el mismo”.

“Es de aplicación a los contratos de franquicia, en lo pertinente, la Ley 7/1998, sobre condiciones generales de la contratación 81, sancionada en cumplimiento de lo dispuesto por la Directiva 93/13/CEE.

Mediante el Real Decreto 201/2010, se regula el ejercicio de la actividad comercial en régimen de franquicia y la comunicación de datos al registro de franquiciadores”. (Maresca, 2016)

4. CAPITULO II: LEY DE CONTRATO DE TRABAJO – ARTICULO 30

El artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) establece los casos de cesión y subcontratación de empresas y también cuándo surge la solidaridad entre ellas.

Así el artículo mencionado expresa que, las empresas o personas que cedan de manera parcial o total el local que ha sido habilitado a su nombre o procedan a contratar o subcontratar, independientemente del tipo de trabajo o servicio, que corresponda a los inherentes al establecimiento, dentro o fuera de ese contexto; han de solicitar a los contratistas el cumplimiento de las normativas relacionadas con el trabajo y el cumplimiento de los aportes por concepto de la seguridad social.

Toselli (2009) se refiere a la problemática de este artículo, reparando en una parte de ella, la cual trae aparejadas controversias jurisprudenciales. Así expresa que 'la dificultad o el problema en toda la cuestión jurisprudencial radica en la determinación de lo que es la actividad normal y específica del establecimiento.

En efecto, durante mucho tiempo se consideró como actividad normal a toda aquella que se cumplía en el establecimiento o era requerida para el mejor funcionamiento del mismo. Ello generalmente determinaba la solidaridad de la empresa principal respecto de las obligaciones referidas al personal de la empresa encargada de la distribución de los productos, y de aquellas que cumplían tareas internas, tales como vigilancia, limpieza, comedor de planta, etcétera". (p. 247)

La parte del artículo que se prestó para confusiones y distintas interpretaciones doctrinarias y jurisprudenciales fue la expresión "actividad normal y específica propia del establecimiento". Ante ello los distintos fallos de Cámara Laboral, pero especialmente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) adoptaron 2 posturas antagónicas para

delimitar este supuesto. Según Grisolia (2007) la excesiva flexibilidad de interpretación de este enunciado, debido a la adecuación del esquema de solidaridad, que corresponde al derecho al trabajo en concordancia con las novedosas tendencias contractuales en el ámbito comercial; ocasionó las características del fallo emitido "Rodríguez", en tono a la reforma realizada en el régimen anterior de conformidad con los postulados de la Ley 25.013. (p 153)

Una de las posturas doctrinarias interpreta de forma amplia al artículo, en donde se comprende que corresponde a la actividad primordial de la empresa y también a aquellas actividades complementarias, o secundarias como en el caso de limpieza, administración, viáticos, etc. Por otro lado, otra vertiente aporta una interpretación más estricta, en donde el alcance de la expresión mencionada solo abarcaría las funciones u operaciones, que se relacionan directamente con la actividad primordial de la empresa, y de la cual no puede prescindirse sin generar alteraciones del proceso de producción excluyendo en este caso, las actividades complementarias o accesorias. (Grisolia 2007, p. 153)

Según Hierrezuelo y Núñez, entienden que la terminología empleada por el legislador hace referencia a los servicios o trabajos, categorizados como permanentes, que se integran y relacionan con la actividad primordial de la empresa, sin importar si esta actividad se realiza en otro contexto. Por ello, se deben excluir aquellos trabajos o tareas que, si bien son importantes para el correcto funcionamiento de la empresa, no son imprescindibles y resultan accesorias a la actividad principal desarrollada por el contratante y que no forman parte de las actividades u operaciones propias de la empresa.

El artículo 17 de la Ley 25.013 sustituye el párrafo 2° del artículo 30 de la LCT y establece que los franquiciados deben solicitar a los cesionarios o subcontratistas la identificación CUIL que corresponde a cada trabajador contratado para prestar servicio. Además, se añade que, además del recibo de pago por concepto de las remuneraciones, debe incluirse la

evidencia firmada de este pago mensual al sistema de seguridad social, la apertura de una cuenta en un banco cuyo titular sea el trabajador y la contratación de una amplia cobertura por los riesgos asociados al trabajo. La consignación de esta documentación debe presentarse a solicitud del trabajador o de la autoridad administrativa.

Es decir que, en caso de subcontratación o cesión, el cesionario o contratista es responsable por garantizar el cumplimiento no solo de los derechos laborales de los trabajadores de la empresa subordinada, sino también de los derechos de seguridad social. Debe funcionar como organismo de control de que estos deberes se cumplan.

Así, en función de ello, el artículo termina diciendo que el no cumplimiento de cualquiera de los requisitos mencionados hará responsable de manera solidaria a quien ejerza como principal en torno a las obligaciones que corresponden a los contratistas respecto de su personal que realice actividades de prestación de servicios y que se constituyan en emergentes en esta relación de trabajo. Esto incluye la extinción y obligaciones en torno a la seguridad social.

4.1. Evolución normativa del artículo 30

En sus orígenes la norma en estudio se numeraba bajo el artículo 32 en el año 1.974, cuando se dictó la ley 20.744. Pero luego en el año 1.976 la ley 21.297 modificó la norma y le dio su actual numeración bajo el número 30, manteniéndose de esta forma hasta el año 1.998, cuando fue nuevamente modificada por la ley 25.013.

Seguidamente procederemos a analizar el texto original de la norma, nos basaremos en el análisis que realizó sobre la norma en cuestión Gustavo Ciampa.

Ciampa (2012) determina que el art. 32 de la ley 20.744 en su primera versión, establecía que quienes contraten o subcontraten, la ejecución de diversas obras o trabajos, o de

alguna manera procedan a ceder parcial o totalmente a otros, el establecimiento que está habilitado a su nombre, para la ejecución de obras o prestación de servicios que se constituyen en su principal actividad o actividad secundaria, tenga o no fines de lucro, deberán exigir a éstos cumplir con las obligaciones derivadas de la normativa del trabajo y de la seguridad social. En todo caso y a todo evento, se constituyen en responsables solidarios, de las obligaciones que se contraen con los trabajadores, y también con la seguridad social durante el lapso de los contratos o al momento de su extinción, sin importar cual haya sido lo que se haya estipulado.

Al realizar la contratación o subcontratación, independientemente del alcance de los trabajos o actividades a realizar, que correspondan a las actividades específicas de la empresa y en su ámbito, se considera en cualquier caso que, se establece una relación de trabajo con respecto al personal que es afectado por la contratación, y está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de lo que establecen al efecto las convenciones colectivas, y de la representación de los sindicatos de la actividad respectiva.

Según lo que puede observarse a partir de este texto, "señalan Raúl Altamira Gigena, Nevy Bonetto de Rizzi y María Piña, la norma de 1.974 imponía la solidaridad en su máxima expresión, en efecto comprendía la actividad principal o accesoria. Era un sistema lato, generoso, prácticamente automático que se fue reduciendo y ciñendo a partir de las sucesivas reformas". (Mateos, 2013)

Además, el segundo párrafo de la norma agrega que, para los casos de contratación o subcontratación de obras, realización de trabajos, actividades que se correspondan con las habituales y específicas de la empresa, en su ámbito le atribuía el carácter de empleador directamente a la empresa principal. Y, por otro lado, "la configuración legal de este segundo párrafo definía los encuadramientos sindical y convencional en atención a la empresa principal". (Mateos, 2013)

Sobre ello se expresa Grisolia (2007) diciendo que “de lo expuesto se puede inferir que este (párrafo 2° del artículo) se consideraba una excepción, la cual debía ser analizada de manera estricta debido a que se evidenciaba una relación directa que involucraba a quien contrataba y a los trabajadores, que pertenecían al contratista.

En este orden de ideas, la CSJN, resuelve que para que se produzca la responsabilidad solidaria, de una empresa en torno a obligaciones de trabajo, de la otra, es preciso que aquella proceda a contratar servicios que le sirvan de complemento o sean accesorios a su actividad habitual o principal.

Es menester, que exista lo que se denomina unidad técnica de ejecución, que vincule a la empresa y al contratista, ya que, a modo de ejemplo, si una empresa actúa como proveedor de materia prima, esto no compromete lo relacionado con la responsabilidad solidaria propia de las obligaciones laborales de la otra”. (p. 154)

4.1.1. La ley 21.297 y la nueva numeración como art. 30

“No duró mucho la prolongación del texto original de la ley 20.744, en efecto en el año 1.976 fue modificada a través de la ley 21.297. Esto aconteció en el contexto histórico de la toma del poder por parte del denominado "proceso de reorganización nacional", tras el golpe de estado del 24 de marzo de 1.976. Entre otros se reformo el art. 32, que pasó a ser el actual art. 30”. (Mateos, 2013)

Ciampa (2012) nos dice que el texto que surgió de la dictadura y de los técnicos que colaboraron con ésta para la degradación de la LCT quedo redactado con las siguientes especificaciones: las empresas o personas que cedan de manera total o parcial a otras, el establecimiento que se encuentra habilitado a su nombre, o procedan a contratar o subcontratar, independientemente del acto que lo origina; servicios o trabajos que corresponden a las

actividades habituales o normales de ese establecimiento, en cualquier ámbito, han de solicitar a los contratistas o subcontratistas, estricto apego a las normas de la seguridad social y el trabajo.

En todos los casos serán solidariamente responsables, de todas las obligaciones que se hayan suscrito, con los trabajadores en relación a la seguridad social durante el lapso de ejecución de los contratos, o al momento de su extinción, independientemente de las estipulaciones acordadas.

El nuevo texto de la norma “suprimió la atribución del carácter de empleador a la principal, cuando la contratación o subcontratación fuera de trabajos, obras o servicios que hagan a su actividad normal y específica propia del establecimiento”. También eliminó toda regla atinente al encuadramiento convencional y sindical de los trabajadores a ello asignados, y limitó la responsabilidad solidaria del principal -antes prevista para los supuestos en que la contratación o subcontratación recayera sobre su actividad principal o accesoria- sólo a los supuestos en que aquella correspondiera a su actividad normal y específica propia”.

Esta última modificación fue la que más repercusión tuvo y como señala Ricardo Foglia (2012): "...generó muchos problemas de interpretación y de aplicación, dando lugar a los más disímiles criterios...".

4.1.2. Modificaciones previas a la redacción actual

Hasta el año 1998 se mantuvo inalterable el texto normativo mencionado, pero ese año se introdujo una reforma a través de la ley 25.013 mediante su artículo 17, que sustituyo el segundo párrafo del art. 30 de la LCT. Así se le impuso su actual fisonomía que consta de cinco párrafos, el cual establece las obligaciones solidarias, para quienes contraten o subcontraten trabajos, actividades o servicios en establecimientos habilitados a su nombre, así como

la obligación de solicitar que estos deberán presentar el Código Único de Identificación Laboral (CUIL) de cada uno de los trabajadores.

Establece la norma, que estas obligaciones, corresponden al principal y en ningún caso, las mismas podrán ser delegadas en terceros, y los documentos de soporte deberán ser presentados a solicitud de la autoridad administrativa e incluso, a solicitud del trabajador.

Si alguno de estos requisitos no es cumplido, el principal es responsablemente solidario de las obligaciones tanto en el aspecto laboral como de seguridad social. Las especificaciones reseñadas en este artículo, son de aplicación al régimen de solidaridad que se ha previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250" (artículo 30, LCT).

Ya establecido el texto actual de la norma nos permite hacer una interpretación completa de ella. En primera instancia se puede observar como la primera parte de la misma quedó inalterada a pesar de la reforma.

También se puede constatar que la disposición contempla dos supuestos distintos para imponer responsabilidad solidaria: por un lado, si se cede parcial o totalmente el establecimiento que se encuentra habilitado bajo su nombre y por el otro, si se procede a la contratación o subcontratación para la prestación de servicios en el ámbito del establecimiento.

Es decir, establece dos figuras donde va a corresponder la solidaridad, ante una cesión o ante una subcontratación.

“En ese sentido se pronunció la C. Nac. Trab., sala 2ª en el caso: "Godoy, Juan Á. v. Gastro Eventos S.A. y otros" al condenar al club atlético River Plate como responsable solidario por que cedió parte del establecimiento, agregando en el sub-examine que resulta irrelevante si la actividad de las coaccionadas integra la actividad normal específica y propia de River Plate.

No obstante, está interpretación no es unívoca ni mucho menos. Así, se señala que el primer párrafo del art. 30: "...se refiere al principal que cede total o parcialmente su establecimiento y subcontrata con un tercero trabajos de su actividad específica y habitual...". Desde esta perspectiva lo que vemos como dos supuestos distintos, no serían más que uno solo". (Mateos, 2013)

Así podremos señalar como ya hemos destacado supra como el artículo 17 de la ley 25.013 modificó el segundo párrafo del art. 30 de la LCT. Pero lejos de otorgar claridad a la norma, la sustitución presenta más interrogantes respecto de las cesiones y subcontrataciones, y de la solidaridad entre el principal y el secundario. Así señalan Craig e Hierrezuelo (2012): "La reforma introducida genera duda respecto a si la obligación del empleador es de medios o de resultado, y si la responsabilidad continúa siendo objetiva, o ha pasado a ser subjetiva" (p. 133).

Esta cuestión llevo a distintos doctrinarios a realizar interpretaciones de la nueva normativa, determinando así tres lineamientos en la búsqueda de posibles respuestas. Respecto de ello expone Carlos Alberto Etala (2012): "Para interpretar la modificación legislativa producida en el art. 30 de la ley de contrato de trabajo pueden esbozarse tres posturas interpretativas: a) una tesis amplia; b) una tesis restrictiva y c) una tesis intermedia."

Bajo estas tesituras concluimos que lejos de aportar soluciones a las controversias presentadas con anterioridad a la reforma, la modificación al artículo 30 a través de la ley 25.013, introdujo una nueva cuestión a resolver. Mediante esta nueva controversia principalmente se trata de determinar si el régimen de responsabilidad continúa siendo objetivo o bien es ahora de tinte subjetivo a partir de la reforma, pero fundamentalmente se centra en resolver si la obligación del principal es de medios o de resultado.

“Si bien hay que decir que Jorge Rodríguez Mancini relativiza esto último al decir: "...como lo señalé en su momento, la distinción entre obligaciones de medio y de resultado no tiene hoy en la doctrina civil, recepción unánime, lo que además no tendría efectividad diferenciadora en el caso...", ya que como señala el mismo autor la mejor prueba del incumplimiento es la falta de eficacia que permitió la infracción de parte del cesionario, contratista o subcontratista.

Pero, no obstante, lo sostenido por Rodríguez Mancini, la controversia de si estamos ante una obligación de medios o de resultados está sobre la mesa y es en el marco de ella que se han erigido las tres posturas mencionadas”. (Mateos, 2013)

La postura amplia sostiene que, en cuanto a las responsabilidades emergentes, estas surgen de la obligación de alcanzar ciertos resultados, y no de los medios utilizados para ello, en la que el principal, no podrá evitarla afirmando que dirigió al contratista alguna indicación de tipo formal en ese sentido o mediante supervisión de los asientos de sus libros.

La postura restrictiva considera que se está ante una obligación de medios en la que esta actúa como el criterio que permite la valoración del cumplimiento a cabalidad. Sólo impone al empresario el "deber de exigir", este debe solamente acreditar el cumplimiento de este deber.

Para concluir, la posición intermedia; se hace participe de la fundamentación expuesta en la postura restrictiva, pero, indicando que las obligaciones del principal, no se extinguen con la exigencia al contratista, por el contrario, ha de evaluar su comportamiento a posteriori. De este modo, el principal, puede verificar si hay incumplimiento de la norma relacionada con las obligaciones laborales y de seguridad social, por parte de los contratistas o subcontratistas y cesionarios, en caso de incumplimiento puede accionar los mecanismos que se prevén contractualmente para proceder a rescindir el contrato. Caso contrario, se considerará una

omisión, que puede ser interpretada como que asume los riesgos inherentes al incumplimiento del contratista, y por ende, asume la responsabilidad legal solidaria. (Mateos, 2013)

Por otro lado, respecto del régimen de solidaridad entre las partes, el articulo 30 LCT establece que, en los supuestos de contratación o subcontratación, debe tenerse en cuenta si la actividad se refiere a "...trabajos y servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento...".

En torno a esto se establecieron a su vez dos posturas doctrinarias que determinan un mayor o menor alcance a la solidaridad del empresario que contrata o subcontrata con otro para proveerse de mano de obra. “Así encontramos una tesis estricta que solo establece la solidaridad del contratante sobre actividades normales y específicas y por otra parte una tesis amplia que considera que la solidaridad alcanza también la prestación de trabajos necesarios y normales en un determinado ciclo productivo”. (Mateos, 2013)

5.CAPITULO III: APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 30 LCT AL CONTRATO DE FRANQUICIA

5.1. Introducción a la temática

En relación a esta parte de la investigación, se aborda en un primer momento lo referente a la aplicación del artículo 30 de la LCT al contrato de franquicia, resaltando en el mismo las doctrinas de responsabilidad solidaria y responsabilidad objetiva, así como también la sectorización del trabajo y la protección legal del trabajador por ser considerado la parte más débil en la relación laboral.

Al respecto, se precisa que gramaticalmente, la expresión "responsabilidad" se refiere al carácter de responsable de una persona natural o jurídica; es decir, en el campo del derecho se entiende como la obligación de responder de algo o por alguien. También se entiende como la obligación de reparar o satisfacer, por sí o por otra persona, las consecuencias de una infracción, de una culpa o de otras causas legales. La responsabilidad, como doctrina, se asume como la capacidad que asiste a todo sujeto habilitado desde el campo del derecho para admitir las consecuencias de sus actuaciones. En la relación del trabajo, que se genera entre el empleador y el trabajador, se generan responsabilidades, así como son observadas sus conductas, las cuales están reguladas por la legislación laboral, donde ambos son sujetos activos y responsables (Hernández, 2013).

En la primera parte del trabajo, se aborda la discusión de las doctrinas presentes en el artículo 30 de la LCT de la Nación Argentina. El objetivo es lograr la comprensión e interpretación de la doctrina de responsabilidad solidaria, que inicialmente se entiende como la relación interna entre dos partes. En el caso de la franquicia, se entiende como la responsabilidad que asume el franquiciante cuando el franquiciado no responde por la totalidad de la obligación ante terceros, es decir, los trabajadores. En este contexto, se entiende la responsabilidad

solidaria cuando esta es determinada en un acto judicial en el que se declare dicha responsabilidad.

Por otro lado, se estudia la responsabilidad objetiva, que, en el caso de Argentina, se considera una institución jurídica que busca proteger a los sujetos de derechos ante la necesidad de que quien genere cualquier daño o actuación de violación de derechos de terceros debe repararlo, sin importar, en el caso del negocio de las franquicias, donde intervienen franquiciante y franquiciado, si la acción fue culposa o dolosa.

Al respecto, la Ley de Contrato de Trabajo establece en el Artículo 30 las responsabilidades que corresponden al principal, al ceder su explotación parcial o totalmente o contratar o subcontratar (Biblioteca del Congreso de la Nación, 2018). De entrada, a la temática referida a la aplicación de la norma jurídica al contrato de franquicia, es de precisar que la norma se refiere a la existencia de dos actores fundamentales, por una parte, el empresario o empleador y por la otra el trabajador. Corresponde al primero el cumplimiento de las normas relativas al trabajo y, por consiguiente, se establece una relación laboral, donde los trabajadores se consideran la parte vulnerable, de allí la razón del derecho laboral, la protección y otros principios que buscan garantizar los derechos de los trabajadores como resultado de una contraprestación que se concreta con el trabajo.

Por otro lado, se parte del principio de que el empleador o empresario representa el núcleo fuerte en la relación laboral y, en sí, asume la responsabilidad solidaria ante las demandas de los trabajadores, cuando la actividad se ejecuta bajo la figura jurídica de la franquicia. Prima el principio de la responsabilidad solidaria cuando el primero no cumple con las normas relativas al trabajo y la seguridad social. Al respecto, se precisa en el artículo 30 LCT que, si el principal no cumple los requisitos señalados en la Ley, se hace responsable solidario por todas las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores de quienes

cedió o contrató su marca o franquicia (Biblioteca del Congreso de la Nación, 2018). Con la referida norma, se pretende proteger los derechos de los trabajadores, en primera instancia por quien ha aceptado la delegación de la explotación del bien económico y en última instancia por quien la ha delegado. En el caso de las franquicias y los derechos de los trabajadores, franquiciador y franquiciado, se constituye entre ellos una responsabilidad solidaria, conforme lo establece la referida norma jurídica.

Desde esta perspectiva, se entiende que cuando el trabajador considere vulnerados sus derechos, puede accionar directamente ante los órganos de justicia contra su contratista, quien previamente ha aceptado la delegación de las actividades de explotación de bien económico, como también podrá hacerlo contra el empresario principal (franquiciador), siendo la figura que comercializa sus derechos para que la empresa franquiciadora pueda utilizar su marca, el nombre comercial y el diseño del establecimiento del franquiciado, de igual manera le corresponde asumir la responsabilidad solidaria ante los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo cuando se refiere a la franquicia.

En el presente trabajo se incorpora el debate sobre los principios de protección al trabajador por ser considerado el sujeto más débil en la relación laboral frente al empleador, quien administra el tiempo, la capacidad creadora, productiva y hasta somete al trabajador a la subordinación por su posición de empleador. Pero además, el trabajador, cumple una actividad creadora y productiva, dedica su tiempo, intelecto y está sujeto a la subordinación ante el empleador, quien condiciona su libertad.

Se incorpora al debate el principio de progresividad, cuya dinámica de valoración se ha convertido en paradigma de los derechos humanos, por cuanto su esencia es ratificar los derechos conquistados. Por su naturaleza, de acuerdo a Espinoza (2021), este principio exige

mejorar los niveles de compromiso del legislador frente a los ciudadanos y en especial los trabajadores.

También se analiza el principio de primacía de la realidad, el cual considera como elemento determinante los elementos que constituyen la acción real del trabajador, antes que los elementos que están presentes en el contrato.

Sin embargo, a partir de la incorporación del artículo 1520 del Código Civil y Comercial de la Nación, se ha introducido una perspectiva diferente en la interpretación de la responsabilidad solidaria en los contratos de franquicia. Este artículo establece que las partes en un contrato de franquicia son independientes y no existe una relación laboral entre ellas. Esto plantea un nuevo enfoque en la relación entre el franquiciador y el franquiciado, donde se reconoce la autonomía de ambas partes.

En consecuencia, se puede argumentar que, en virtud del artículo 1520, la responsabilidad solidaria prevista en el artículo 30 de la LCT podría ser menos aplicable en los contratos de franquicia. Esto se debe a que, al considerar a las partes como independientes, se podría argumentar que el franquiciador no debe asumir la misma responsabilidad que un empleador tradicional en relación con los trabajadores del franquiciado.

En resumen, la incorporación del artículo 1520 del Código Civil y Comercial de la Nación ha introducido un nuevo matiz en la interpretación de la responsabilidad solidaria en los contratos de franquicia. Si bien la LCT establece una base de responsabilidad, el artículo 1520 puede dar lugar a debates sobre cómo se aplica esta responsabilidad en la práctica y cómo se equilibra con la autonomía reconocida a las partes en un contrato de franquicia.

Por lo tanto, esta parte de la investigación se cierra con el análisis de varias jurisprudencias contradictorias en relación a las consideraciones establecidas en el artículo 30 de la

LCT, particularmente las referidas a los casos que buscan determinar las responsabilidades en modo solidario del franquiciante y el franquiciado frente a los reclamos judiciales de los trabajadores.

5.2. Posturas doctrinales: debate

5.2.1. La Responsabilidad Solidaria

La aplicación del artículo 30 de la Ley de LCT en relación al contrato de franquicia, ha generado diversidad de interpretaciones en cuanto a su aplicación y en particular a las responsabilidades del franquiciante frente al incumplimiento del franquiciado ante los reclamos de sus trabajadores. Al respecto, en el campo del derecho, se entiende que los socios que conforma una empresa son solidarios cuando son individualmente responsables por la totalidad de las obligaciones. Desde este enfoque la solidaridad implica relación de responsabilidad compartida, de obligación conjunta (Moënne (2010).

Por su parte Coca (2020) dice que la responsabilidad solidaria se trata de una obligación única con pluralidad de sujetos, en la cada uno está obligado a cumplir por entero la prestación que ha sido demandada. En el caso de la franquicia, que se define como una forma alternativa de crear negocio, es además un sistema de colaboración contractual entre dos entidades donde el franquiciante (empresario principal) cede al franquiciado (empresario destinatario) sus derechos para desarrollar el negocio a cambio de determinadas contraprestaciones económicas por el derecho a utilizar su marca y comercializar servicios bajo objeto de la actividad comercial. No obstante, el franquiciante, ha intentado evadir sus responsabilidades cuando se trata de demandas, por lo que corresponde al poder judicial, resolver las contradicciones, entre ellas el reconocimiento de la responsabilidad solidaria.

Por su parte Morando (2019), en relación a la responsabilidad solidaria que se desprende de la interpretación del artículo 30 de LCT, sostiene que la responsabilidad solidaria del principal es de naturaleza objetiva y no puede eludirse acreditando haber exhortado a su contratante al cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad Social, sino que es indispensable para ello que exista un efectivo cumplimiento.

Por otro lado, argumenta Morando (2019), que en el debate jurídico sobre la definición del tipo de responsabilidad que existe en las partes patronales que intervienen en el negocio de las franquicias, existe la tesis restrictiva que argumenta que debe considerarse la obligación de control a cargo del franquiciante, sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social por parte del franquiciado. Tal argumento, por lo general se considera de naturaleza subjetiva y puede manifestarse como una acción de haber actuado diligentemente exhortando a su franquiciado al cumplimiento de las normas laborales.

Morando (2019), precisa sobre la anterior consideración que la responsabilidad solidaria del principal o franquiciante, es de naturaleza objetiva y que tal argumento no resulta convincente, cuanto se trata del cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad Social por parte de quien ha aceptado la delegación de explotación de su firma comercial. En el derecho laboral, es indispensable que este último cumpla efectivamente con sus obligaciones respecto de sus trabajadores, quienes pueden accionar contra el franquiciante, fundamentado en el principio de responsabilidad solidaria.

Por su parte, Medini R. (2018), se refiere a la responsabilidad solidaria contenida en el art. 30 LCT, cuando se refiere a la subcontratación. Precisa que por diversas razones las empresas tienden a compartir la producción de bienes en determinadas fases, lo que se conoce como tercerización laboral. Estas nuevas formas obligaron al legislador a crear o modificar

las leyes existentes para garantizar los derechos de los trabajadores así como se estableció la responsabilidad solidaria del empresario principal ante el incumplimiento del subcontratista.

Considera Medini (2018), que la discusión principal en torno al artículo 30 LCT y la existencia de la responsabilidad solidaria está enmarcada en lo que se entiende por "actividad normal y específica propia del establecimiento." Sobre ella existen dos posturas, la primera la define como una actividad normal y específica, como deben definirse la actividad principal, secundaria y las consideradas accesorias. Por otro lado, se encuentran la postura restrictiva, referida a los servicios o trabajos que "estén íntimamente relacionados con la actividad de la empresa, y que no se pueden escindir de la misma sin alterar el proceso productivo."

En tal sentido, debe tenerse presente que la solidaridad no constituye una regla en nuestro andamiaje jurídico, sino precisamente la excepción. Y por ello, los supuestos en los que la ley dispone su existencia y aplicación, sólo pueden ser interpretados restrictivamente, exigiéndose la comprobación estricta e inequívoca de todos y cada uno de los requisitos previstos para su procedencia.

Es oportuno resaltar las consideraciones sobre el alcance del artículo 30 de la LCT, que resultan de la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la causa de la Compañía de la Industria SA, quien apeló la sentencia de grado porque hizo lugar al reclamo incoado por el actor. Al respecto los magistrados aclararon que "la responsabilidad del empresario principal comprende las obligaciones contraídas durante el plazo de duración de los contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto haya concertado (Comercio y Justicia (2018)." Pero más determinante fue la aclaratoria sobre responsabilidad directa y no solidaria, cuando se trata de casos de fraude; "en los casos de fraude esa limitación no existe, pues el empresario es responsable directo como empleador, respondiendo por todas las obligaciones contraídas en todo momento."

Medina (2009), aporta para el debate que el artículo 30 de la LCT, se refiere a dos supuestos diferenciados para que pueda darse la responsabilidad solidaria. El primer supuesto se comprende “la cesión total o parcial del establecimiento o explotación habilitado a nombre del cedente” y el segundo explícitamente comprende a “la contratación y subcontratación, cualquiera sea el acto que le dé origen, de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito”.

En ambos escenarios diferenciados la norma jurídica impone al cedente y por la otra al contratante la obligación del adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social en relación directa con el trabajador, con ello se crea un supuesto de responsabilidad solidaria ante la relación con el trabajador, durante el contrato y extinción del mismo (Medina, 2009).

La interpretación de los alcances del artículo 30 de LCT, le permite a Medina (2009), considerar que “la contratación de actividades secundarias, aun cuando resulten habituales y necesarias para el logro de los fines empresariales, no generan la responsabilidad solidaria prevista en el art. 30 LCT”. Por último, sostiene que cualquiera sea la apreciación del jurisconsulto, en el caso de la responsabilidad solidaria, la protección del trabajador debe ser armonizada con los principios relacionados con la propiedad, la seguridad jurídica y la libertad de ejercer un emprendimiento industria que contribuya al crecimiento económico del país.

Estima Morando (2019), que la responsabilidad solidaria procedente de la aplicación del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo Nª 20.744, donde se determinó que “el principal responde en todos los casos sin importar qué haga, es decir, ejerciendo o no ejerciendo el control de cumplimiento de las normas por parte de su contratante,” no deja dudas sobre la figura de la responsabilidad solidaria cuando se trata del derecho laboral y los contratos de franquicia en la nación argentina.

Se deduce que existen varias posturas doctrinarias que sostienen que, en los contratos laborales, cuando se trata de franquicia, surge la figura legal de la subcontratación o tercerización de los servicios, la cual fundamenta la cláusula de responsabilidad solidaria establecida en la LCT. Se explica que los trabajadores contratados por terceros, con vista a proporcionarlos a otras empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación, por consiguiente, responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral.

Por otra parte, Patterson (2019) en su artículo "La Solidaridad del Artículo 30 de la LCT en el Contrato de Franquicia" argumenta que la aplicación del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) en los contratos de franquicia es discutible y puede no ser válida en todos los casos. Patterson sostiene que, en los contratos de franquicia, los franquiciados actúan de manera independiente y que el franquiciante no cede la explotación del establecimiento, lo que hace que no exista una relación laboral directa entre el franquiciante y los empleados del franquiciado.

Además, Patterson se apoya en el artículo 1520 del Código Civil y Comercial de la Nación, que establece la independencia de las partes en un contrato de franquicia y la ausencia de una relación laboral entre ellas. Esto refuerza la idea de que la solidaridad del artículo 30 de la LCT no se aplica en los contratos de franquicia.

5.2.2. Principio universal de protección al trabajador

En la relación laboral que se manifiesta entre el trabajador y el empleador. Los legisladores han establecido el principio la protección del trabajador, por considerar que representan la parte débil de la relación. De acuerdo con Arellano & Benfeld (2017), el régimen legal que garantiza el amparo del derecho laboral tiene su origen en la Revolución Industrial.

Con la revolución industrial, de acuerdo con Gamonal, (2010: 35) citado por Arellano & Benfeld (2017), surge el derecho laboral motivado por los nuevos conocimientos, procedimientos y uso de la tecnología para la optimización de los procesos productivos, todo ello modificó la relación entre los trabajadores y los empleadores. En la medida que avanzó el desarrollo industrial, por el uso de la tecnología en los procesos productivos, fue surgiendo una nueva relación que dio como resultado la figura de protección al trabajador, consagrado como un principio en el derecho laboral.

Se considera que el empleador, ha venido asumiendo los nuevos cambios que han surgido del derecho laboral, sin descuidar las exigencias de optimización en los procesos productivos, así como el aseguramiento de métodos de control y seguimiento en relación a la eficiencia de los trabajadores. Sobre este aspecto, consideran Arellano & Benfeld (2017), que las actuaciones del empleador están limitadas por un conjunto de normas jurídicas que buscan la protección del trabajador y regular las actuaciones propias del empleador, en cuanto a los derechos fundamentales establecidos en las constituciones nacionales.

Por su parte, Gamonal (2013) explica que el principio de protección al trabajador, llamado también principio tuitivo, proteccionista o de favor a una de las partes en la relación laboral, en particular se fundamenta “en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador.” La cualidad o carencia de libertad por parte del trabajador y la necesidad de trabajar para su sustento como sujeto social, se ha determinado como la causa inmediata de la desigualdad ante la otra parte representada por el empleador. De allí nace la naturaleza de protección del derecho del trabajo por parte de la legislación laboral.

5.2.3. Principio de protección al trabajador argentino

En relación a ello y en concreto sobre cómo se expresa este derecho en la nación argentina, Rodrigo (2013), asegura que ocupa los primeros lugares en América Latina, como

país proteccionista de los derechos fundamentales del trabajador consagrados como derechos individuales y colectivos, en la Constitución Nacional de la República Argentina, mediante la reforma constitucional del año 1957.

Precisa Rodrigo (2013), que los derechos del trabajador gozan de especial protección de la nación argentina, toda vez que, de acuerdo a la Constitución Nacional de la República Argentina, el Derecho Internacional y el Nacional, se consideran parte de la misma esfera jurídica. Todo ello indica que los tratados, acuerdos, convenios internacionales u otros documentos jurídicos aplicable en la relación laboral, firmado por la República como Estado miembro de los organismos multilaterales u otros, pueden ser invocados directamente por el juez nacional sin menoscabo de las leyes nacionales.

En este orden, resalta, de acuerdo con Rodrigo (2013), que Argentina ha ratificado todos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Derecho Colectivo del Trabajo. La OIT, es una organización que tienen como principio fundamental la protección del trabajador en la relación laboral con el empleador.

Es de observar, que a través de los organismos multilaterales existe la tendencia, en el campo del Derecho del Trabajo, de darle un carácter universal de los derechos laborales, en verbigracia, los estados miembros de la OIT, están obligados a considerar como normas nacionales todas las disposiciones que surjan de la referida organización internacional del trabajo. Cada día cobra mayor relevancia e interés, que todos los derechos laborales deben ser respetados en cualquier país, con ello se pretende darles un carácter universal a los derechos laborales, sin que ello signifique una sustitución de las legislaciones nacionales.

Por su parte, nuestra Ley de Contrato de Trabajo Nª 20.744, se refiere a la cualidad de irrenunciabilidad de parte del trabajador de todos los derechos previstos en la presente ley,

pero además este beneficio se extiende hacia los estatutos profesionales, convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo.

De acuerdo a la interpretación de la LCT, el principio protectorio está presente en el artículo 17 del referido instrumento jurídico al precisar que “Los usos y costumbres más favorables al trabajador y, en su caso, los usos de empresa, que revistan igual carácter, prevalecen sobre las normas dispositivas de la ley, convenciones colectivas y el contrato de trabajo.”. Se evidencia la desigualdad jurídica a favor del trabajador, por su consideración frente al empleador, con ello se busca lograr un cierto equilibrio en la relación de desventaja y dependencia que mantiene con su empleador, por las razones antes desarrolladas en el presente trabajo.

5.2.4. Principio de progresividad

La Nación Argentina, en cuanto a los derechos del trabajador incorporó el principio de progresividad, llamado también principio de irregresividad, el cual fue incorporado en el Pacto de San José de Costa Rica, sobre los tratados de los derechos humanos denominado de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual expresa en su Artículo 26 que “Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos… (Espinosa, 2021).

El principio de progresividad, no es exclusivo de los derechos del trabajador, por el contrario, se ha convertido en paradigma de los derechos humanos, por cuanto su esencia es no permitir retroceder sobre las decisiones que favorecen la realización de derechos logrados, por el contrario, es una constante de exigencias de mejorar los derechos económicos, sociales y culturales ya alcanzados. Por su naturaleza, de acuerdo a Espinoza (2021), este principio exige mejorar los niveles de compromiso del legislador frente a los ciudadanos y en especial los trabajadores. Sobre la importancia del principio de progresividad en el ámbito laboral se

considera una posibilidad cierta de generar o proponer normas que contribuyan a mejorar las condiciones de los trabajadores.

Otros autores, consideran que el principio de progresividad, se corresponde con las características del principio interpretativo, el cual se resume en la determinación de no disminuir los derechos conquistados, por el contrario, es una constante de aumentar progresivamente nuevos derechos, por su naturaleza propositiva e incluso desde la Organización Internacional de Trabajo (Art. 19, Constitución de la OIT), establece que cuando existan dos normas aplicables para la misma materia, siempre debe utilizarse la más beneficiosa para el trabajador, aquí se convienen el principio de protección y el principio de progresividad (Castro, 2015).

Autores como Espinosa (2021), consideran que el principio de progresividad es una derivación del principio de irrenunciabilidad. Al igual que los principios antes señalados, tiene por esencia mejorar las condiciones laborales, establecer nuevos procedimientos en la empleabilidad, así como mejorar las realidades salariales. Por otro lado, se considera que el principio de progresividad y no regresividad, actúa como un instrumento jurídico de rango internacional que impide a "los órganos jurisdiccionales, en ejercicio de su labor de unificar jurisprudencia, cambiar o variar el criterio jurisprudencial en perjuicio de los mínimos de protección alcanzados en materia laboral y de seguridad social" (Espinosa, 2021).

Por su parte, Morales (2018), sostiene que el principio de progresividad en términos concretos, es un intento dentro del derecho internacional y nacional, de mejorar las condiciones laborales, por tal razón se ubica dentro de los planteamientos fundamentales en defensa de los derechos laborales de cara a los nuevos escenarios en los que se desenvuelve la relación de trabajo y los retos a los que se enfrenta el derecho del trabajo.

En concreto, el principio de progresividad, se considera un avance dentro del derecho internacional de los trabajadores, por cuanto es determinante en cuanto a la posición del legislador de aumentar los derechos y no disminuir los mismos. Con ello se ratifican los derechos adquiridos, presentes en la Constitución Nacional, así como en los acuerdos y tratados internacionales en materia laboral. Este principio se reconoce como una muestra de avance y de desarrollo del derecho, cuando se trata de asuntos laborales por su naturaleza gradual y determinante, en cuanto al principio interpretativo que establece aumentar los derechos. (Mancilla, 2015).

Considera Mancilla (2015), que el principio de progresividad, aplicado en el ámbito del derecho laboral, está vinculado a los derechos humanos, por cuanto su materialización está enfocada en la protección de la dignidad humana. Establece límites a las actuaciones de los Estados, o en su caso de los poderes constituidos, de no disminuir los aspectos positivos establecidos en las diferentes normativas que beneficien al trabajador, por el contrario, aumentar o incrementar los mismos (Mancilla, 2015).

El principio de progresividad, de acuerdo a la consideración de Mancilla (2015), es fundamental para consolidar las intenciones de protección de la dignidad humana a través de las diferentes normas jurídicas. Tal principio impide la acción de regresión jurídica, amplia el sentido de protección al trabajador y por otro lado plantea una evolución permanente, en sentido positivo de las normas jurídicas nacionales, toda vez que tal principio surge del avance de las relaciones internacionales y por consiguiente se constituye una obligación de parte de los Estados firmantes de lograr su incorporación dentro del marco de los derechos fundamentales o constitucionales.

Otro elemento significativo del principio de progresividad, consiste en la evolución de la intención de protección de la parte débil en la relación laboral. Se parte de la racionalidad

que los derechos se logran de manera gradual y que implica la evolución de la sociedad, del progreso cultural, de la intención del legislador por crear las condiciones para el mejor disfrute de nuevos derechos. Tal principio se constituye en un reto permanente para el legislador, de crear nuevas normas para mejorar las condiciones jurídicas existentes, así como impide toda intención de regresividad en cuanto a los derechos de los trabajadores (Mancilla, 2015).

5.2.5. Principio de irrenunciabilidad

Este principio se encuentra enmarcado dentro del derecho positivo que busca la mayor protección al trabajador, por cuanto en su esencia busca impedir que el sujeto pueda actuar en propio perjuicio durante su relación laboral. Los derechos adquiridos, como parte de una evolución del sistema jurídico y el derecho al trabajo, se consideran irrenunciables y por consiguiente no puede el trabajador renunciar por propia voluntad a los derechos protectorios establecidos desde el mismo momento que se firma el contrato de trabajo (Patlán, 2015).

El principio de irrenunciabilidad, considerados por algunos juristas como una limitante de la autonomía y voluntad del trabajador frente a los derechos otorgados en las respectivas legislaciones plantea de manera muy clara que toda acción que conlleve al trabajador a renunciar a tales derechos se considera viciada de nulidad absoluta. Este principio procura la protección del trabajador en varios aspectos, entre ellos la obligación del empleador de pagar el salario mínimo permitido y nunca menos del mismo, la obligación de las partes en cuanto a la seguridad social, así como el cumplimiento de las jornadas de trabajado de acuerdo a lo establecido en la legislación respectiva (Patlán, 2015).

Se entiende que el principio de irrenunciabilidad, impide al trabajador renunciar o privarse de las ventajas concedidas en el ordenamiento jurídico, de la misma manera que considera nula de toda nulidad toda acción que trasgreda las disposiciones contenidas sobre esta

materia. Bajo ninguna circunstancia, el trabajador puede renunciar de manera unilateral al abandono de sus derechos, desde este enfoque se considera que el derecho laboral comprende la subordinación del trabajador sobre este aspecto.

Es de precisar que el principio de irrenunciabilidad de determinados derechos del trabajador, surge como consecuencia de las posiciones, en algunas veces consideradas interesadas y arbitrarias de los empleadores, de obligar a los subordinados de renunciar a ciertos derechos laborales con la finalidad de evitar demandas u otras acciones que desde la óptica del empleador son contrarias a sus intereses. Surge entonces, la intención del legislador de limitar la autonomía de la voluntad del trabajador en cuanto a la renuncia de los derechos otorgados, no obstante, existen derechos disponibles o renunciables, como el derecho de poner fin a la relación laboral, por parte del trabajador (Patlán, 2016).

Es de precisar que la jurisprudencia argentina, ha diferenciado los derechos del trabajador cuando son originarios de convenios colectivos y cuando se trata de contratos individuales. Al respecto precisa que cuando se trata de derechos generados por medio de convenciones colectivas, el trabajador no goza de autonomía para renunciar, tal prerrogativa puede ejercerla la representación sindical en acuerdo con los empleadores. Cuando se trata de derechos nacidos del contrato individual de trabajo, pueden ser objeto de libre disposición por parte del trabajador, siempre y cuando no afecte el principio de protección general contenido en las normas del derecho laboral, por ejemplo, la renuncia individual del gozo del descanso semanal, las vacaciones, la protección de parte del patrono por accidentes laborales y enfermedades laboral, tales acciones se consideran sin efectos jurídicos, sustentando en el principio general de protección al trabajador y el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador (Patlán, 2016),.

Cuando el legislador se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador se refiere a la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho del Trabajo. Al respecto Patlán (2016), argumenta que los trabajadores constituyen la mitad de la población mundial que aporta al desarrollo económicos y social de muchos países, por consiguiente, desde una visión universal de los derechos del trabajador, se consideran irrenunciables sus derechos por su vinculación directa con la salud, bienestar y calidad de vida

La tutela a favor del trabajador, como lo es la determinación de la irrenunciabilidad de los derechos, beneficios y conquistas reconocidas, constituyen además la condición de derechos constituidos, adquiridos y consolidados. En ese sentido, se entiende que el principio de irrenunciabilidad, deja sin efecto todo acto cuya naturaleza se presume que burle o afecte otros principios fundamentales del derecho del trabajador, por considerarse el mismo como un derecho humano consagrado, tanto en su dimensión individual como colectiva, en múltiples instrumentos del sistema internacional de los derechos humanos y en las legislaciones nacionales (Patlán, 2016).

En infiere, sobre esta parte de la investigación, se entiende el principio de irrenunciabilidad de derechos, como la intención del legislador de proteger aquellos derechos que están establecidos a favor de la parte más débil en la relación laboral. Con ello se pretende impedir que el empleador actúe en contra de sus trabajadores hasta obligarlos a renunciar a derechos constituidos, adquiridos y consolidados. Se busca garantizar los instrumentos legales para impedir que el trabajador renuncie, inclusive, a lo acordado en su beneficio por medio de convenios colectivos u otro tipo de negociación entre las partes.

Es significativo precisar que el derecho al trabajo está intrínsecamente relacionado con otros derechos, entre ellos el derecho a la igualdad, seguridad social, entre otros.

Mundlak (2007), citado por Patlán (2015), sostienen que los derechos laborales están vinculados con los derechos humanos y que los mismos no pueden ser degradados o mermados bajo ninguna circunstancia.

Por otro lado, se considera que el principio de irrenunciabilidad de los derechos que establecen los beneficios al trabajador, está vinculado con el principio tutelar o protector que estableció el legislador como una condición de amparo ante el trato desigual frente al empleador. Por otro lado, pretende crear relaciones de trabajo estable bajo condiciones de razonabilidad, así como evitar arbitrariedades en la relación laboral (Patlán, 2015).

5.2.6. Principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad, forma parte de los principios fundamentales de protección al trabajador. Se explica en la acción de darle mayor significación a los aspectos de la práctica, de los hechos que conforman la realidad tangible, que a lo que surge de los documentos. Desde este enfoque se entiende, además, que el elemento esencial de la relación laboral, no está en el contrato escrito, sino en la práctica como se ejecuta dicho contrato. La realidad parte del elemento práctico, de la situación real en que el trabajador cumple con sus responsabilidades. Al igual que el resto de los principios analizados, tiene por objetivo salvaguardar los derechos del trabajador (Zavala, 2014).

En ese mismo orden, se considera que la aplicación del principio de primacía de realidad, debe sostenerse fundamentalmente sobre los hechos verificados y no sobre los documentos formales que sustenta la relación laboral. Las decisiones que impliquen la aplicación del principio de primacía de la realidad deben estar soportados sobre los hechos vinculados sustantivamente con el trabajo y no sobre los documentos considerados formales en la relación laboral (Zavala, 2014).

En relación con la afirmación anterior, la aplicación del derecho del trabajo, cuando se trate de aspectos vinculados al principio de primacía de la realidad, la relación de trabajo se sustenta sobre dos verdades, es decir, la que está contenida en el contrato de trabajo y la otra, la que surge del elemento práctico y material, es decir se impone la realidad fáctica del derecho sobre lo documental. No obstante, se debe precisar que tal primacía de lo fáctico no anula el contrato, sino por el contrario, el mismo es una muestra de voluntad entre las partes para establecer la relación laboral (Morea, 2014)

Se considera que la preminencia de la realidad sobre los elementos que constituyen el contrato, como referente de la relación laboral, están vinculados a realidades subjetivas, por consiguiente, las decisiones de los administradores de justicia deben estar sustentadas no en los elementos pactados en el contrato sino a los elementos reales que se corresponden con la actuación del trabajador (Morea, 2014).

El principio de primacía de la realidad, forma parte del principio de protección al trabajador, el cual está sustentado en acuerdos internacionales e incorporados como derechos fundamentales en las normas de los Estados firmantes. Es indudable el protagonismo del principio de primacía de la realidad por encima de los elementos que conforman el contrato de trabajo, Morea (2014) considera al respecto que el principio de primacía de la realidad se impone como garantía de eficacia del principio protectorio en el plano de los hechos reales del trabajador.

5.2.7. La Paradoja del Artículo 1520: Un Desafío al Principio Protector y de Progresividad en el Derecho Laboral

Analizados los principios del ordenamiento laboral hasta aquí desarrollados y lo visto respecto del artículo 1520 del Código Civil y Comercial de la Nación, donde se establece la independencia de las partes en un contrato de franquicia y se reduce la responsabilidad del

franquiciante con respecto a los empleados del franquiciado, podría argumentarse un conflicto de la novedosa norma civil con los principios fundamentales del derecho laboral, como el principio protectorio y el principio de progresividad.

El principio protectorio busca garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y equilibrar el poder entre empleadores y empleados. Si se interpreta que el artículo 1520 del Código Civil y Comercial permite que el franquiciante se desligue de ser encuadrado normativamente en el art.30 de la LCT, esto podría ser visto como una violación del principio protectorio al reducir los derechos y protecciones de los empleados en situaciones de franquicia.

En resumen, la aparente contradicción entre el artículo 1520 del Código Civil y Comercial y los principios protectorio y de progresividad del derecho laboral podría plantear desafíos en la interpretación y aplicación de la ley en el contexto de los contratos de franquicia, como hemos visto reflejado en diversas opiniones doctrinarias.

5.3. Jurisprudencias discordantes

5.3.1 Serantes Milagros Josefina Inés c/ Quiñónez Julio Héctor y otro | despido

En el caso "Serantes Milagros Josefina Inés c/ Quiñónez Julio Héctor y otro | despido," la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, emitió una sentencia el 17 de mayo de 2007. La sentencia confirmó la condena en forma solidaria, de acuerdo con el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), para la empresa co-demandada, que estaba relacionada con el demandado a través de un contrato de franquicia. Esta decisión se basó en que la empresa co-demandada no era simplemente un proveedor de productos a otra empresa, desligándose de su procesamiento y distribución posterior. En cambio, la venta de los productos elaborados por la empresa co-demandada, que también tenía la posibilidad de

comercializarlos y distribuirlos, formaba parte de su actividad propia y específica. Además, la empresa co-demandada mantenía la facultad de controlar al franquiciado y rescindir el contrato en caso de incumplimiento de sus directivas. Negar su responsabilidad en este contexto implicaría permitir un fraccionamiento artificial del ciclo comercial para eludir obligaciones laborales y previsionales.

El artículo 30 de la LCT establece que el trabajo o los servicios deben estar relacionados con la actividad normal y específica propia del establecimiento. Debe existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista, y la actividad debe ajustarse a las normas previamente establecidas por la empresa cedente. Además, se hace hincapié en la necesaria especificidad, lo que implica que las tareas realizadas por ambas empresas deben ser similares y orientadas hacia objetivos comunes.

En este contexto, se considera la actividad permanente del establecimiento y se excluyen las actividades accidentales o accesorias prescindibles para la fabricación del bien o la prestación del servicio.

La interpretación del artículo 30 de la LCT indica que no se refiere a la responsabilidad de un empresario por los contratos de trabajo celebrados por otras empresas con las que tiene contratos comerciales. Sin embargo, se enfoca en tareas que, aunque puedan parecer accesorias, son esenciales para alcanzar los objetivos empresariales. Esto incluye servicios como la gastronomía en lugares donde es necesario comer para permanecer el tiempo necesario, o el mantenimiento de máquinas en empresas cuyo funcionamiento depende de ello.

5.3.2 Pereira Pablo Alfredo c/ General Mills Argentina S.A. y otros | despido

En el caso "Pereira Pablo Alfredo c/ General Mills Argentina S.A. y otros | despido," la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, emitió una sentencia el 27 de marzo

de 2013. La sentencia confirmó la condena solidaria en los términos del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) debido a que la actividad de la franquiciada constituía uno de los canales de comercialización de la empresa demandada para poner en el mercado los productos que ella elaboraba. Además, las tareas de horneado realizadas por el actor eran una actividad inescindible de la actividad principal de la empresa demandada.

La prueba testimonial presentada en el caso demostró que en el local donde trabajaban los testigos junto con el actor, se vendían exclusivamente productos fabricados y comercializados por la empresa demandada. Además, la empresa supervisaba diariamente el negocio en cuestión y estaba obligada a cumplir con todas las pautas descritas en el acuerdo, incluyendo la información sobre la documentación de los trabajadores a su cargo.

La relación laboral en este caso se ajustaba a los requisitos establecidos en el artículo 30 de la LCT, que establece la responsabilidad solidaria en los contratos de empresa a empresa. Esta regla no busca prevenir el fraude, sino que se aplica cuando se producen cesiones o contrataciones de trabajos o servicios relacionados con la actividad normal y específica propia del establecimiento.

Dado que las tareas realizadas por el actor para la empresa franquiciada eran inescindibles de la actividad principal y la demandada tenía injerencia directa en la actividad comercial de las empleadoras del actor, la actividad de la franquiciada se consideró uno de los canales de comercialización de la demandada. Por lo tanto, esta situación se encuadró dentro del artículo 30 de la LCT.

5.3.3 Suarez Jorge Antonio c/ Food & Service Consulting S.A. y otro | despido,

En el caso "Suarez Jorge Antonio c/ Food & Service Consulting S.A. y otro | despido," la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, emitió una sentencia el 14

de marzo de 2014. La sentencia estableció que el franquiciante era responsable en los términos del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) debido a su fuerte injerencia en el control de las relaciones laborales del franquiciado. La sentencia se basó en varios puntos clave:

Se condenó al franquiciante en los términos del artículo 30 de la LCT debido a su fuerte intervención en la contratación, elección, capacitación y control de los registros del personal de la sociedad franquiciada. Además, el franquiciante estaba involucrado en la contratación de un seguro de riesgos y accidentes de trabajo. Esta injerencia del franquiciante en las relaciones laborales del franquiciado no permitía considerar como ajena la actividad de este último a los intereses del franquiciante.

Se destacó que las cláusulas de indemnidad contenidas en el acuerdo bilateral entre el franquiciante y el franquiciado no eran oponibles al trabajador, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30 de la LCT. Esto significa que las limitaciones de responsabilidad entre las partes del contrato de franquicia no eximían al franquiciante de sus responsabilidades hacia el trabajador.

Se mencionó que el actor no había cumplido con la intimación prevista por el Decreto 146/01 para reclamar la multa del artículo 80 de la LCT, y esta omisión se consideró justificada.

En resumen, la sentencia confirmó la condena solidaria del franquiciante en virtud del artículo 30 de la LCT debido a su fuerte intervención en las relaciones laborales del franquiciado. Además, se rechazaron las pretensiones del actor relacionadas con el pago en negro, la jornada de trabajo y las horas extras debido a la falta de pruebas convincentes. La sentencia también confirmó la condena contra las demandadas respecto de algunos rubros, como días

trabajados, el sueldo anual complementario (SAC) proporcional y las vacaciones proporcionales más el SAC.

5.3.4 Quiroga Roxana Leticia c/ Helacor S.A. y otro | cobro de pesos - Laboral

El caso se refiere a un juicio laboral en el que la actora, Roxana Leticia Quiroga, demanda a Helacor S.A. y a otra empresa (posiblemente Susana Elizabeth Villegas) por cuestiones laborales y de cobro de pesos. La sentencia dictada en la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Minas y Laboral de San Luis, Sala/Juzgado I, con fecha del 18 de marzo de 2020, resuelve el caso de la siguiente manera:

Se revoca la sentencia que rechazó la extensión de responsabilidad a la codemandada (posiblemente Susana Elizabeth Villegas) en los términos del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), ya que la empresa franquiciante (Helacor S.A.) resulta solidariamente responsable por los incumplimientos laborales de la franquiciada. Esto se debe a que la venta de los productos elaborados por la franquiciada forma parte de la actividad propia y específica de la franquiciante y al cumplimiento del objeto social para el que fue creada.

A pesar de que la demandada Helacor S.A. se basa en un contrato de franquicia como defensa, este contrato nunca fue presentado en la causa. Sin embargo, incluso si existiera un contrato de franquicia, eso no eximiría a Helacor S.A. de su responsabilidad solidaria en este caso.

Se establece que, aunque los trabajadores puedan tener una relación laboral directa con la empresa franquiciada (Susana Elizabeth Villegas), esto no excluye la responsabilidad solidaria del franquiciante (Helacor S.A.) por los incumplimientos laborales de la franquiciada.

Se menciona que la firma Helacor S.A. realizaba capacitaciones al personal de la franquiciada, controlaba diversos aspectos de los locales y empleados, y evaluaba el desempeño del personal, lo que demostraba un nivel significativo de control y dirección sobre la franquiciada y su personal.

En resumen, la sentencia establece que Helacor S.A. es solidariamente responsable por los incumplimientos laborales de la franquiciada, a pesar de que esta última tenía una relación laboral directa con sus empleados. Esto se debe a la influencia y control que ejercía la franquiciante sobre la franquiciada y su personal, lo que justifica la responsabilidad solidaria en virtud del artículo 30 de la LCT.

5.3.5 López Paul Elias Josue c/ Dia Argentina S.A. y otro

En el caso "López Paul Elias Josue c/ Dia Argentina S.A. y otro" ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, con fecha del 31 de mayo de 2011, se determinó que la responsabilidad solidaria en los términos del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo resultaba procedente. Esto se debió a que el contrato de franquicia entre las partes involucradas incluía una alta cuota de intervención o participación de la demandada en la actividad de la codemandada. La actividad desarrollada por la persona física contribuyó a la obtención de la finalidad perseguida y se consideró como parte de la unidad técnica de ejecución de la actividad del fabricante. Por lo tanto, se confirmó la extensión de la responsabilidad solidaria a la empresa codemandada.

5.3.6 Rodríguez Jesica Giovanna c/ Fernández Ana M.E. y Otros

En el caso "Rodríguez Jesica Giovanna c/ Fernández Ana M.E. y Otros" ante la Cámara de Apelaciones de Concordia, con fecha del 15 de abril de 2021, se determinó la responsabilidad solidaria en los términos del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)

de los fabricantes y vendedores de productos helados por el despido de una trabajadora de una heladería.

La condena solidaria se basó en que las tareas realizadas por la actora, encargada de la sucursal de heladería, complementaban la actividad normal y específica propia de las empresas codemandadas, que fabrican y comercializan productos helados. Se demostró una unidad técnica de ejecución entre estas empresas y la empleadora registral.

Además, no importó que la trabajadora no haya alegado específicamente el tipo de negocio comercial que vinculaba a la empleadora registral con las sociedades que comercializaban los productos. Se enfatizó que la existencia de un contrato de franquicia no excluye la aplicación de las disposiciones del artículo 30 de la LCT, ya que estas normas tienen carácter imperativo y no pueden ser desplazadas por leyes posteriores o acuerdos particulares.

Finalmente, se concluyó que las codemandadas no exigieron ni controlaron el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social por parte de la empleadora registral, lo que las hace responsables solidarias por las obligaciones derivadas del contrato de trabajo de la actora.

5.3.7 "Rosignuolo Claudio Marcelo c/ Canal Del Este S.A. y otros"

En el caso "Rosignuolo Claudio Marcelo c/ Canal Del Este S.A. y otros" ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, con fecha del 30 de mayo de 2008, se trató la relación entre franquiciante y franquiciado en los términos del contrato de franquicia y se llegaron a las siguientes conclusiones:

Se modificó la sentencia de primera instancia que había considerado justificado el despido indirecto del trabajador debido al incorrecto registro del vínculo laboral. Se estableció que cada franquiciado tiene su negocio autónomo y sus propios empleados, por lo que no

se puede confundir el contrato de franquicia en lo que respecta a la totalidad de los franquiciados.

Aunque se reconoció que el pago en negro constituye una forma de eludir aportes y contribuciones al sistema de seguridad social, no se cumplieron los requisitos para reclamar por esta inconducta durante la relación laboral. No se proporcionaron las circunstancias verosímiles que podrían fundamentar el reclamo ni se envió la comunicación correspondiente a la AFIP.

Se determinó que hubo una indebida registración laboral y una causa suficiente para que el actor se diera por despedido, lo que hizo aplicable la indemnización del artículo 15 de la ley 24013, la cual no está vinculada a las indemnizaciones previstas en otros artículos de dicha ley, sino a la comprobación de un defectuoso registro y la rescisión del contrato relacionada con ese hecho.

Se concluyó que la relación entre franquiciante y franquiciado, establecida en los términos del contrato de franquicia, no crea un vínculo entre los distintos franquiciados, ya que no establecen relaciones entre sí y solo pueden vincularse mediante los datos comunes para todos ellos, establecidos en el contrato de franquicia.

Cada franquiciado tiene su negocio autónomo y sus propios empleados, por lo que no se puede confundir el contrato de franquicia en lo que respecta a la totalidad de los franquiciados con las relaciones entre concedente y concesionario contempladas en el artículo 30 de la LCT, que trata sobre la solidaridad resultante del ejercicio común de una actividad.

En este caso, el contrato de franquicia preveía que el franquiciado proporcionara al franquiciante las mercaderías necesarias para la preparación de las comidas que ofrecía a la

clientela, lo que iba más allá de un contrato de franquicia usual, ya que la gestión de ambas partes se integraba para lograr el resultado buscado por el contrato.

Se destacó que la responsabilidad no surge del contrato de franquicia en sí, que es legítimo y solo crea las relaciones que supone, sino que se basa en la explotación de negocios que utilizan la misma marca y aprovechan el reconocimiento de esta para su beneficio.

5.3.8 "Rosignuolo Claudio Marcelo c/ Canal Del Este S.A. y otros"

En el caso "Chazarreta Hector Edgardo c/ EMPARTE S.R.L. y otros" ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, con fecha del 26 de noviembre de 2008, se discutió la extensión de la condena solidaria a las codemandadas en un caso en el que una de ellas actuaba como franquiciante y la otra era titular de la marca, cediendo los derechos de su explotación a la primera. Se llegaron a las siguientes conclusiones:

Se revocó la sentencia de primera instancia en cuanto extendía la condena solidaria a ambas codemandadas, ya que se determinó que una de ellas actuaba como franquiciante y la otra era titular de la marca, cediendo los derechos de su explotación a la primera. En consecuencia, no resultaba aplicable la solidaridad prevista en el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), tal como se había decidido en la instancia anterior.

Se estableció que cuando existe un contrato de franquicia, en principio, no son aplicables las disposiciones del artículo 30 de la LCT, ya que las dos partes son independientes entre sí. Los franquiciados actúan en su propio nombre y a su propio riesgo, y el franquiciante no ejerce ningún control sobre los empleados de los franquiciados.

Se destacó que en el contrato típico de franquicia, el franquiciante no tiene como actividad propia la venta del producto o la prestación del servicio, sino que se centra en la instalación de la marca, el desarrollo de las técnicas operativas y de mercado, el establecimiento

de prácticas uniformes y la supervisión de su cumplimiento, que queda a cargo de los franquiciados.

Se argumentó que en este caso no resultaba aplicable el artículo 30 de la LCT, ya que en el contrato de franquicia no se cedía un establecimiento ni se subcontrataba la realización de obras o servicios que fueran parte de la actividad principal o accesoria del franquiciante. Tampoco había cesión de derechos y obligaciones. Se mencionó que, aunque esta figura podía prestarse al fraude laboral en otros casos, no había evidencia que lo fuera en este caso entre el franquiciante y los trabajadores del franquiciado.

5.3.9 Sentencia del 13/07/2018 "Lambardi Santiago Ignacio c/Día Argentina SA s/despido". (Stortini-Corach)

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala X, Expte. Nº 13.908/2016/CA1 Sent. Def. del 13/07/2018 "Lambardi Santiago Ignacio c/Día Argentina SA s/despido". En relación a este caso, se considera que los argumentos esgrimidos para producir la decisión son discordantes con los principios de responsabilidad en modo solidaria, consagrados en el artículo 30 del LCT.

Al respecto, Patterson (2019) expone elementos para el debate jurídico al considerar que en el caso de la “Sentencia del 13/07/2018 "Lambardi Santiago Ignacio c/Día Argentina SA s/despido". (Stortini-Corach)”, no existen elementos suficientes para que “el franquiciante responda solidariamente por las deudas contraídas por el franquiciado.

Las partes intervinientes son independientes entre sí. Los franquiciados actúan a nombre propio y asumiendo todo tipo de riesgo, y el franquiciante no ejerce ningún control sobre los subordinados de aquél, no tiene como actividad propia llevar a cabo la venta del producto o la prestación del servicio, sino la instalación de la marca, el desarrollo de las técnicas

operativas y de mercado…", por lo que considera que no es aplicable el artículo 30 de la LCT, debido a la naturaleza del contrato de franquicia que no establece una actividad principal o accesoria del franquiciante.

5.3.10. Sentencia Corsino Claudia Andrea c/ Strategos SRL y otros s/ despido directo por otras causales

El Tribunal: Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén, de acuerdo a la sentencia "Cita: MJ-JU-M-103401-AR | MJJ103401 | MJJ103401 El art. 30 LCT", consideró que "es inaplicable a la relación entre franquiciante y franquiciado, por lo cual aquel no es responsable por el despido de un trabajador (Corsino Claudia Andrea) dependiente de éste (Strategos SRL)."

De acuerdo al Sumario el tribunal determinó que el franquiciante no guarda relación con el franquiciado, quien se muestra como una empresa autónoma ubicada en el renglón de emprendimiento y que no existe un sistema de coordinación entre el franquiciante y franquiciado que responda a los términos establecidos en el artículo 30 de LCT. La relación existente se sostiene en el uso de la marca y ciertas técnicas o métodos de comercialización, pero no comprende el establecimiento.

Por otro lado, se estableció que el contrato de franquicia excluye la solidaridad contemplada en el artículo 30 LCT, por cuanto el franquiciante adquiere beneficios por la autorización a terceros para explotar la marca y las condiciones impuestas tienden evitar la desvalorización del producto en el mercado (Al Día Argentina, 2017).

La sentencia fue apelada por la demandante Corsino Claudia Andrea c/ Strategos SRL y otros s/despido directo por otras causales» (EXP Nº 418128/2010) venidos en apelación del JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA EN LO LABORAL NRO. 2., entre otros

argumentos, expuso la demandante que el local donde funcionaba la actora Martínez Hnos y Cia SRL, colocó todo menos la titularidad de la marca "Café Martínez, que se corresponde con una cadena de cafeterías donde venden y distribuyen los productos de la parte demandada, por lo cual se encuadra dentro de las consideraciones del art. 30 de la L.C.T (Al Día Argentina, 2017).

Con todos los argumentos expuestos, donde la parte demandante intentó demostrar la existencia de responsabilidad en el modo solidaria, el juzgado determinó que las partes del contrato son independientes, y no existe relación laboral entre ellas, por lo que el franquiciante no está obligado a responder por las obligaciones del franquiciado. Asimismo, concluyó, que los trabajadores a cargo del franquiciado no tienen relación jurídica laboral con el franquiciante, quien no responde por la rentabilidad que puede generar la franquicia (Al Día Argentina, 2017).

5.3.11. Reciente Fallo de la CSJN relativo al art. 30 de la LCT. Sentencia CSJ 1494/2016/RH1

De acuerdo a la sentencia CSJ 1494/2016/RH1 Payalap, Marcelo Adrián c/ Sernaglia, Raúl y otros/ reclamo, del 29 de agosto de 2019, la Corte Suprema de la Nación Argentina, sentenció que la empresa Editorial Río Negro S.A, no es responsable de las deudas laborales contraídas por un distribuidor. Tal fallo argumentado por los jueces Carlos Rosenkrantz, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti, revocó la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, que, fundamentado en el principio de responsabilidad en forma solidaria, contemplado en el artículo 30 de la LCT, había sentenciado en pro de la causa Payalap, Marcelo Adrián c/ Sernaglia, Raúl y otros/ reclamo, por las deudas laborales contraídas por un distribuidor del Diario de Río Negro (Centro de Información Judicial (2019).

La narrativa del caso refiere que se trata de un empleado que demandó ante la Justicia de Río Negro, a la distribuidora del periódico publicado por Editorial Río Negro SA, por el pago de deudas laborales, el cual solicitó en la misma demanda se condenara a la empresa periodística, sustentando en el artículo 30 de la LCT, que establece la responsabilidad en forma solidaria.

Tal solicitud fue admitida y se extendió la condena a la referida editorial", sustentada esta argumentación en la interpretación del referido artículo de la LCT, por cuanto se argumentó que "resultaba inexplicable la edición del periódico sin concebir su distribución", lo que establece. De acuerdo a los demandantes, el principio de responsabilidad en forma solidaria (Centro de Información Judicial (2019).

Sobre la responsabilidad en forma solidaria es oportuno precisar que el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) que determina que habrá solidaridad "entre quienes cedan, contraten o subcontraten trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento cuando el cesionario, contratista o subcontratista no cumpla con sus obligaciones laborales y con el sistema de seguridad social." El demandante se desempeñó desde 1993 hasta su despido en 2009, bajo la responsabilidad patronal de Raúl Sernaglia, distribuidor del Diario de Río Negro, publicado por la Editorial Río Negro SA. Se suscitó la demanda en procura de las indemnizaciones contra su empleador directo y la editorial.

Entre los argumentos expuestos por el recurrente ante Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, con el propósito de sustentar la responsabilidad solidaria de la Editorial Río Negro SA, relató que el distribuidor no recibía "un producto terminado" sino que participaba del proceso productivo al cumplir tareas de acomodar las distintas secciones del periódico para proceder después a su reparto, actividad que realizaban los empleados y se sustenta en la

hipótesis de actividad realizada por un tercero de una "actividad normal y específica propia" a lo que los jueces Carlos Rosenkrantz, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti de la Corte Suprema de la Nación Argentina concluyeron que se trataba de “una extensión desmesurada del ámbito de aplicación del artículo 30 de la LCT de un modo que su texto no consiente, desnaturalizando su contenido al asignarle un significado que lo excede inaceptablemente sus fines y que por ello debe ser descartada (Centro de Información Judicial, 2019).”

Por su parte la Editorial Río Negro SA, argumentó ante el máximo tribunal de la nación, que la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, estaba basada en la arbitrariedad, razonando que el producto (Diario de Río Negro) se iniciaba con la edición de la información y concluía con la expedición del producto al distribuidor, quien solamente tiene que ordenar y ofrecerlo el público (Cosso, 2019).

Argumentaron los jueces de la Corte Suprema de la Nación que en tales condiciones lo resuelto guarda nexo directo e inmediato con las garantías constitucionales que se invocan como vulneradas (art. 14 de la ley 48), por lo que corresponde su descalificación como acto jurisdiccional en los términos de la conocida doctrina de esta Corte sobre arbitrariedad. (Centro de Información Judicial, 2019 pág. 4)

La sentencia se ubica dentro de los casos discordantes, por cuanto La Corte Suprema resolvió que la Editorial Río Negro SA, editora del Diario de Río Negro no es responsable de las deudas laborales contraídas por un distribuidor del periódico, dejando sin efecto la decisión de la Cámara Laboral, quien admitió la demanda y extendió la condena a la editora por obligaciones laborales y supuesto incumplimiento con el sistema de seguridad social, basada en la interpretación del artículo 30 de la LCT, referida al responsabilidad en forma solidaria. Tal decisión fue apelada por la parte demandada, sin embargo, el recurso extraordinario no prospero, por lo que se solicitó justicia ante el máximo tribunal de la nación argentina.

Sobre esta sentencia, Cosso (2019), argumenta que “La Corte Suprema hizo lugar a la queja por considerar que la sentencia apelada resultaba arbitraria. Señaló que los fundamentos dados por el tribunal provincial no constituían una derivación razonada del derecho vigente con aplicación a las circunstancias comprobadas de la causa.”

Para la Corte, el razonamiento expuesto por los demandantes y la decisión del Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, de extender la responsabilidad en modo solidario sobre las demandas del trabajador al distribuidor, se interpreta como “una extensión desmesurada del ámbito de aplicación del art. 30 de la L.C.T. de un modo que su texto no consiente”, al asignarle un significado que “excede inaceptablemente sus fines”. Por lo que el máximo tribunal ordenó la anulación de lo resuelto, así como dictaminó la obligación de la justicia provincial para el dictado de un nuevo fallo (Cosso, 2019).

Como elemento crítico que motivan este tipo de jurisprudencias consideradas discordantes, Cosso (2019), considera que en este tipo de fallo se pierde una buena oportunidad para fijar criterios objetivos de interpretación sobre el elemento de responsabilidad en el modo solidario definido en el artículo 30 de la LCT.

Estima Cosso (2019), que los jueces del máximo tribunal de la nación argentina, no argumentaron su decisión en elementos doctrinarios, entre ellos las llamadas posturas estrictas o las denominadas amplias. No se consideró la interpretación y alcance del artículo 30 de la LCT, por el contrario, la decisión se argumentó en la supuesta arbitrariedad de la sentencia la cual calificaron como “una extensión desmesurada del ámbito de aplicación del Art 30”. No se prestó atención, sí la tarea llevada a cabo por la distribuidora del periódico, significaba una subcontratación de la Editorial Rio Negro S.A, así como se perdió la oportunidad de definir, desde el máximo tribunal de la nación, qué debe entenderse como actividad normal y específica.

En ese mismo orden, Cosso (2019) sostiene que la Corte Suprema de Justicia, en materia de tercerización, ha sido "fluctuante como para justificar en el caso Editorial Rio Negro su intervención." En cuanto al Tribunal provincial, se observa la intención de analizar los hechos y meritar la actividad en cuestión a partir de la interpretación de los alcances del artículo 30 del LCT, contrario al máximo tribunal de la nación, que calificó tales acciones como "desmesurado" el razonamiento del Superior Tribunal de Justicia de Rio Negro.

Por su parte, Britos (2019), se refiere en concreto al artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece claramente la responsabilidad en modo solidaria al respecto precisa que la jurisprudencia no es unánime, no determina cuándo ocurre esta situación, lo que ha llevado a los tribunales a ampliar y en algunos casos asumir posiciones discordantes sobre la responsabilidad en modo solidaria.

La sentencia CSJ 1494/2016/RH1 Payalap, Marcelo Adrián c/ Sernaglia, Raúl y otros/ reclamo, del 29 de agosto de 2019, la cual sentenció que la empresa Editorial Río Negro S.A, no es responsable de las deudas laborales contraídas por un distribuidor y en consecuencia dejó sin efecto la sentencia anterior por considerarla "arbitraria", crea jurisprudencia relacionada con el límite a la extensión de responsabilidad prevista en el art. 30 LCT (Britos,2019).

6. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia en casos de contratos de franquicia y responsabilidad laboral ha sido diversa, y se han presentado diferentes interpretaciones sobre la aplicación del artículo 30 de la LCT en estas situaciones. A partir de los casos presentados, podemos extraer las siguientes conclusiones:

En algunos casos, los tribunales han sostenido que la relación entre franquiciante y franquiciado no genera responsabilidad solidaria según el artículo 30 de la LCT. Han argumentado que ambas partes operan de manera independiente, con el franquiciante brindando asistencia técnica y el franquiciado gestionando su negocio de manera autónoma. Esta perspectiva se basa en la falta de control directo del franquiciante sobre los empleados del franquiciado y la ausencia de subordinación laboral entre ellos.

En otros casos, por el contrario, se ha sostenido que los contratos de franquicia excluyen la solidaridad prevista en el artículo 30 de la LCT. Se argumenta que el franquiciante otorga derechos de uso de la marca y establece condiciones para mantener la calidad del producto o servicio, pero no tiene una relación laboral directa con los empleados del franquiciado. En esta perspectiva, se considera que el franquiciante no debe ser responsable por las obligaciones laborales del franquiciado.

La jurisprudencia ha subrayado repetidamente la independencia de las partes en los contratos de franquicia. Se ha resaltado que cada franquiciado opera su propio negocio y que el franquiciante no ejerce un control directo sobre los empleados del franquiciado. Esto ha llevado a la conclusión de que no existe una relación laboral entre el franquiciante y los empleados del franquiciado, lo que refuerza la exclusión de la solidaridad laboral.

Además, cabe señalar que también la jurisprudencia ha destacado la necesidad de analizar las circunstancias específicas de cada caso. Se ha considerado relevante el grado de control que ejerce el franquiciante sobre el franquiciado y la naturaleza de la relación entre las partes. La ausencia de un patrón uniforme en todas las sentencias indica que cada situación debe evaluarse individualmente.

7.CONCLUSIONES

Las evidencias empíricas aportadas por los referentes teóricos consultados indican que las reformas establecidas en la Ley 26994 (2015), o Código Civil y Comercial de la Nación, en particular el artículo 1520, establecen de manera clara las responsabilidades en relación al franquiciante y el franquiciado, excluyendo la vinculación y responsabilidad del primero con los dependientes del segundo. Asimismo, el artículo 1512 establece las regulaciones y definiciones conceptuales que se resumen en el derecho otorgado para utilizar un sistema probado destinado a la comercialización de bienes y servicios.

La jurisprudencia en casos de contratos de franquicia y responsabilidad laboral ha sido diversa, y se han presentado diferentes interpretaciones sobre la aplicación del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) en estas situaciones.

En resumen, la jurisprudencia respecto a la responsabilidad laboral en contratos de franquicia muestra una nueva tendencia a enfatizar la independencia de las partes y la exclusión de la solidaridad laboral según el artículo 30 de la LCT. Sin embargo, también se reconoce la importancia de examinar las circunstancias particulares de cada caso para determinar la aplicabilidad de esta normativa. Esto destaca la necesidad de un enfoque contextual y específico en las decisiones judiciales relacionadas con contratos de franquicia y relaciones laborales.

La intencionalidad del legislador al elaborar el CCCN es de establecer limitaciones a la responsabilidad solidaria, que se derivan con relación a las obligaciones previsionales y laborales, a los sujetos que participan en un contrato de franquicia. Ya que afirma, en su artículo 1520 la independencia de las partes, y la no existencia de relación laboral. Esto queda claramente expresado, al señalar que los dependientes del franquiciado no adquieren relación

laboral alguna con el franquiciante, estas son obligaciones de estricto cumplimiento que no pueden ser evadidas, si las condiciones y características del contrato permiten categorizarlo como contrato de franquicia, exceptuando los casos que pueden ser tipificados como fraude laboral por alguna de las partes, de conformidad con las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las especificaciones de la Ley 26994 (2015) están en concordancia con la Ley de Contrato de Trabajo en lo atinente a los supuestos de fraude y simulación laboral, ya que la Ley 26994 (2015) indica en el literal b, del artículo 1.520 con relación a los dependientes del franquiciado, y su relación con el franquiciante: "…sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre fraude laboral" y deja claro que no existe vinculación laboral entre las partes. Abundante jurisprudencia en torno a la primacía de la realidad que describen Morea (2014) y Zavala (2014) indican que debe examinarse de manera exhaustiva la realidad fáctica, con relación al análisis de las relaciones en el ámbito jurídico, cuando se abordan las relaciones de subordinación laboral.

Se confirma, de acuerdo a la norma, que la reforma descarta de plano que el franquiciante y el franquiciado sean solidariamente responsables por las obligaciones laborales y previsionales que se generen de las actividades que los mismos desarrollen, excepto en los supuestos tipificados como fraude laboral. De esto se desprende que la categorización de los contratos de franquicia limita individualmente la responsabilidad del franquiciado y el franquiciante. Por esta razón, la doctrina y jurisprudencia que puedan ser vinculantes con anterioridad a la reforma del CCCN en 2015 deben ser evaluadas en función de los novedosos dispositivos lega-les.

En este orden de ideas, tal como señala Pávlov (2018) la jurisprudencia anterior, establecía la responsabilidad solidaria del franquiciante con el franquiciado, en relación a la

existencia de supuestos diferentes al fraude laboral, actualmente esto debe considerarse a la luz de la normativa vigente considerando que:" la responsabilidad solidaria es de interpretación restrictiva" (párrafo 47).

Sin embargo, también se ha detectado una tensión entre el artículo 1520 del Código Civil y Comercial y los principios protectorios y de progresividad del derecho laboral que podría plantear desafíos en la interpretación y aplicación de la ley en el contexto de los contratos de franquicia, como hemos visto reflejado en diversas opiniones doctrinarias. Esta tensión entre la norma civil y los principios laborales fundamentales subraya la importancia de una interpretación cuidadosa y equilibrada de las leyes en casos de franquicia para garantizar tanto la autonomía contractual como la protección de los derechos laborales.

En conclusión, la incorporación del artículo 1520 en el Código Civil y Comercial de la Nación ha marcado un hito significativo en el ámbito legal argentino en lo que respecta a los contratos de franquicia. Esta disposición legal ha establecido de manera clara y precisa que las relaciones entre el franquiciante y el franquiciado se basan en la independencia y la autonomía, excluyendo la existencia de una relación laboral entre las partes y del franquiciante respecto de los dependientes del franquiciado.

Este reconocimiento de independencia contractual entre las partes ha generado un marco legal sólido que distingue claramente el contrato de franquicia de otros contratos de distribución o tercerización productiva. En particular, a partir de la reforma del CCCN, el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que establece la responsabilidad solidaria en ciertos casos, no se aplica automáticamente a los contratos de franquicia. Esta excepción es fundamental para preservar la naturaleza única de los contratos de franquicia, donde se transfiere el conocimiento y la licencia de uso de la marca, pero no se crea una relación laboral directa entre el franquiciante y los empleados del franquiciado.

Sin embargo, es importante destacar que esta excepción no es absoluta, ya que la LCT puede ser aplicable en casos de fraude ante la ley. En tales situaciones, si se demuestra que el contrato de franquicia se ha utilizado de manera fraudulenta para eludir las responsabilidades laborales, las disposiciones de la LCT pueden entrar en juego.

En última instancia, el artículo 1520 y su interacción con el artículo 30 de la LCT debe analizarse ante cada caso en particular, pero no cabe duda que la reforma ha proporcionado una base sólida para el funcionamiento y la regulación de los contratos de franquicia en Argentina. Esta claridad legal beneficia tanto a los franquiciantes como a los franquiciados, al tiempo que garantiza la protección de los derechos laborales de los trabajadores, en casos de abuso o fraude. La legislación ha logrado un equilibrio crucial entre la promoción del emprendimiento y la protección de los derechos laborales, estableciendo así un marco jurídico coherente y equitativo para las partes involucradas en el contrato de franquicia en Argentina.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Al Día Argentina. (2017). La solidaridad laboral que surge del art. 30 LCT es inaplicable al franquiciante ante el despido de un dependiente del franquiciado. Disponible en: https://aldiaargentina.microjuris.com/2017/08/07/la-solidaridad-laboral-que-surge-del-art-30-lct-es-inaplicable-al-franquiciante-ante-el-despido-de-un-dependiente-del-franquiciado/

Arellano P. & Benfeld E. (2017). Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra mirada al caso Kronos. Revista chilena de derecho y tecnología, 6(2), 3-24. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-25842017000200003

Bartolomé P.V. (2004). La franquicia comercial [Trabajo final, Universidad Abierta Interamericana]. Recuperado de http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC051176.pdf

Basualdo V & Esponda A.(2021).Tercerización laboral en argentina: aportes recientes para el debate sobre su conceptualización y medición empírical. Caderno CRH, vol. 34, e021028, 2021. Disponible en: https://redalyc.org/journal/3476/347669841028/html/

Basualdo V. & Esponda A (2021). Tercerización laboral en argentina: aportes recientes para el debate sobre su conceptualización y medición empírical. Caderno CRH, vol. 34, e021028, 2021

Biblioteca del Congreso de la Nación (2018). Ley de Contrato de Trabajo Art. 30 -Subcontratación y delegación. Solidaridad-Doctrina y Jurisprudencia. Dirección Servicios Legislativos ISSN 2314-3215 Año VI – Nº 160 – septiembre 2018 Disponible en:

https://bcn.gob.ar/uploads/adjuntos/DOSSIERLEGISLATIVOn160LCTart30subcontratacionsolidaridadDocyJuris.pdf

Borda A., Muguillo R. A., Krieger W. F., Llobera H., Barbier E. (2020) *Derecho Civil y Comercial. Contratos. 3° edición actualizada y ampliada.* Ed. La Ley

Britos Ezequiel (2019). LA CORTE SUPREMA PONE UN LÍMITE A LA INTERPRETACIÓN DEL ART. 30 LCT (SOLIDARIDAD). Disponible en: https://myaabogados.com.ar/la-corte-suprema-pone-un-limite-a-la-interpretacion-del-art-30-lct-solidaridad/

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (14 de marzo de 2014). Suarez Jorge Antonio c/ Food & Service Consulting S.A. y otro | despido. MJ-JU-M-86565-AR | MJJ86565

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (17 de mayo de 2007). Serantes Milagros Josefina Inés c/ Quiñónez Julio Héctor y otro | despido. MJ-JU-M-33662-AR | MJJ33662

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (27 de marzo de 2013). Pereira Pablo Alfredo c/ General Mills Argentina S.A. y otros | despido. MJ-JU-M-78545-AR | MJJ78545.

Centro de Información Judicial (2019). La Corte Suprema resolvió que la empresa editora de un diario no es responsable de las deudas laborales contraídas por un distribuidor https://www.cij.gov.ar/nota-35438-La-Corte-Suprema-resolvi--que-la-empresa-editora-de-un-diario-no-es-responsable-de-las-deudas-laborales-contra-das-por-un-distribuidor-.html

Chazarreta Hector Edgardo c/ EMPARTE S.R.L. y otros (26 de noviembre de 2008). Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III. MJ-JU-M-41678-AR | MJJ41678.

CIAMPA, G. A. (2012) *Apuntes para una reforma del art. 30 L.C.T.* Derecho del Trabajo, año 1-número 1, Ed. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, pp. 21-26.

COCA S. (2020). Responsabilidad solidaria y responsabilidad 'in solidum' (artículo 1983 del Código Civil). Visitada el 24 de octubre de 2022. Disponible en https://lpderecho.pe/responsabilidad-solidaria-responsabilidad-in-solidum-derecho-civil/

Cociglio L. (2021). Fraude laboral: ¿Cómo reconocerlo y cuáles son sus consecuencias? Disponible en https://www.resumendelaregion.com/fraude-laboral/

Comercio y Justicia. (2018). Los alcances del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo. Visitada el 24 de octubre de 2022. Disponible en: https://comercioyjusticia.info/justicia/los-alcances-del-articulo-30-de-la-ley-de-contrato-de-trabajo/

Congreso de la Nación Argentina. (2015). Ley 26994. Código civil y comercial de la nación. Disponible en https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26994-235975

Cosso Julián (2019). ¿La Corte delimitó el alcance de la solidaridad del artículo 30 LCT? Análisis a raíz del fallo de la Corte Suprema "Editorial Río Negro SA" Disponible en: https://abogados.com.ar/la-corte-delimito-el-alcance-de-la-solidaridad-del-articulo-30-lct-analisis-a-raiz-del-fallo-de-la-corte-suprema-editorial-rio-negro-sa/24258

CRAIG, G. L. e HIERREZUELO, R. D. (2012) *La tercerización laboral y el art. 30 de la L.C.T.* Revista Derecho del Trabajo l Año I, N°1. Ediciones Infojus. Id SAIJ: DACF120087. URL permanente http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf120087-craig-tercerizacion_laboral_art_30.htm

De La Torre Lascano, Carlos Mauricio, & Quiroz Peña, Jaime Iván. (2020). Fraude organizacional. Percepciones previas a la creación de un observatorio del fraude. Economía Coyuntural, 5(3), 159-195. Recuperado en 20 de diciembre de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000300007&lng=es&tlng=es.

Díaz R. (2007). Responsabilidad objetiva en el ordenamiento jurídico chileno. revista de Derecho - Universidad Católica del Norte, 14(1),79-112. [fecha de Consulta 24 de octubre de 2022]. ISSN: 0717-5345. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=371041320003

Espinosa J. (2021). El principio de progresividad y no regresividad laboral en el cambio jurisprudencial: examen del beneficio de incremento pensional por persona a cargo. Opinión Jurídica, 20(42), 181-208. Epub May 19, 2021.https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a7

ETALA, C. A. (2012) *Cesión, contratación y subcontratación en la ley 25.013*. DT 1999-A, p. 619. Ed. Infojus. Recuperado de http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/revistas/DERECHO_DEL_TRABAJO_A1_N1.pdf

FOGLIA, R. A. (2012) Derecho del trabajo y procesos de tercerización. Revista Trabajo y Seguridad Social Año I, N°1. Ediciones Infojus, p. 165. Id SAIJ: DACF120090. URL permanente http://www.saij.gob.ar/ricardo-foglia-derecho-trabajo-procesos-tercerizacion-dacf120090/123456789-0abc-defg0900-

21fcanirtcod?&o=4&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20laboral/accidentes%20de%20trabajo%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%E1tica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=120

Gamonal, C. (2013). EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN CHILENA. Estudios constitucionales, 11(1), 425-458. Recuperada en el 7 de noviembre de 2022. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002013000100011

Gaspar Santos, Manaces Esaud, Alvarado Onofre, Holger Bolívar, & Díaz Basurto, Ingrid Joselyne. (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 383-389. Epub 02 de agosto de 2020. Recuperado en 20 de diciembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400383&lng=es&tlng=es.

GRISOLIA, J. A. (2007) *Manual de Derecho Laboral*, 3ª edición. Ed. Lexis Nexis

Hernández C. (2013). La responsabilidad social en el derecho del trabajo. Vol. 2013. Núm. 17. páginas 259-280 (Julio - diciembre 2013). Disponible en https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-la-responsabilidad-social-el-derecho-S1870467013719808

Herrera M., Caramelo G., Picasso S., De la Torre N., Fernández S., Lamm E., Pagano L.M., Gaibrois G.L., Tachella D., Di Vito A.M., Hiralde Vega G., Perez Pejcic G., Benavente M.I., Ricordi A., Pettis C., Baliero de Burundarena A., Boretto M., *Código Civil y Comercial de la Nación Comentado* (2015), Infojus.

Infojus (2015). Art. 1520 del Código Civil y Comercial. TITULO IV - Contratos en particular. Capítulo 19 – franquicia**.** Disponible en http://universojus.com/codigo-civil-comercial-comentado/articulo-1520

Irureta P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista latinoamericana de derecho social*, (32), 23-50. Epub 22 de noviembre de 2021. Disponible en:https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000100023

Irureta U. (2013). Simulación y apariencia en el ámbito laboral: la especial situación del sujeto contratante. Revista de derecho (Valparaíso), (40), 213-250. Disponible en https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512013000100007

Justicia y Comercio (2018). Los alcances del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo. Disponible en: https://comercioyjusticia.info/justicia/los-alcances-del-articulo-30-de-la-ley-de-contrato-de-trabajo/#:~:text=La%20Sala%20VII%20de%20la%20C%C3%A1mara%20Nacional%20de,hizo%20lugar%20al%20reclamo%20incoado%20por%20el%20actor.

LEY Nª 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Publicada en el Boletín Nacional del 27-Sep-1974. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/texto

López Paul Elias Josue c/ Dia Argentina S.A. y otro (31 de mayo de 2011). Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X. MJ-JU-M-66881-AR | MJJ66881.

Mancilla C. (2015). El principio de progresividad en el ordenamiento constitucional mexicano. Cuestiones constitucionales, (33), 81-103. Recuperado en 07 de noviembre de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932015000200004&lng=es&tlng=es.

Maresca, E. E. (2016). *El contrato de franquicia comercial antes y después de la sanción del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación: aspectos económicos y jurídicos*. [Trabajo final integrador, Universidad Católica Argentina]. Recuperado de https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/220

Mateos, M. M. (2 de diciembre de 2013) *El alcance de la solidaridad en el art. 30 de la LCT*. Id SAIJ: DACF130393. URL permanente http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130393-mateos-alcance_solidaridad_en_art.htm

Medina S. (2009). Responsabilidad solidaria en la subcontratación de servicios: el art. 30 de la LCT. Visitada el 22 de octubre de 2022. Disponible en https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=ca457e62ae78698215ff146ff8b6fac3&from_section=relacionados#:~:text=En%20tal%20sentido%2C%20la%20solidaridad%20del%20art.%2030,cuesti%C3%B3n%20al%20art%C3%ADculo%20art.%206%20de%20la%20LCT.

Medini R. (2018). Tratamiento de la responsabilidad solidaria del art. 30 LCT en los contratos de agencia. Visitada el 23 de octubre de 2022 Disponible en

https://www.todaviasomospocos.com/aportes/tratamiento-de-la-responsabilidad-solidaria-del-art-30-lct-en-los-contratos-de-agencia/

Mieles, M; Tonon, G; Alvarado, S, & Sara V. (2012). Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social Universitas Humanística, núm. 74, julio-diciembre, 2012, pp. 195-225 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia. Citado octubre 14 de 2022. https://www.redalyc.org/pdf/791/79125420009.pdf

Moënne B, Karla. (2010). El concepto de la solidaridad. Revista chilena de radiología, 16(2), 51. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-93082010000200001

Morales V. (2018). El principio de progresividad en el derecho laboral. visitada el 06 de noviembre de 2022. Disponible en: https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/15518

Morando, J. (2019). Control de cumplimiento en el art. 30 LCT: ¿Obligación de resultados o de medios? Recuperado el 23 de octubre de 2022. Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero, septiembre de 2019. Disponible en: http://revista-ideides.com/control-de-cumplimiento-en-el-art-30-lct-obligacion-de-resultados-o-de-medios/

Morea A. (2014). Radiografía del principio de primacía de la realidad. Disponible en: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf140002morearadiografia_principio_primacia_realidad.htm

Muñoz K, & Pizarro W (2021). La cláusula de indemnidad por reclamos de terceros. *Revista de derecho (Concepción)*, *89*(250), 141-161. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-591X2021000200141

Navas, H. & Mosquera A. (2009). El contrato de franquicia: aportes y tendencias en el derecho comparado sobre la responsabilidad del franquiciador. Universitas, (119), 279-304. Retrieved October 17, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-90602009000200017&lng=en&tlng=es.

Pascual G. (2022). El principio de indemnidad y sus excepciones. Visitada el 07 de noviembre de 2022. Disponible en: https://vlex.es/vid/principio-indemnidad-401265138

PATTERSON EZEQUIEL (2019). La solidaridad del art 30 LCT en el contrato de franquicia. Disponible en: https://abogados.com.ar/la-solidaridad-del-art-30-lct-en-el-contrato-de-franquicia/24612Facebook Twitter LinkedIn

Pavlov, F. (2018) El contrato de franquicia en el Código Civil y Comercial. [Opinión] Revista abogados.com.ar. Recuperado de https://abogados.com.ar/el-contrato-de-franquicia-en-el-codigo-civil-y-comercial/22170

Piza, N, Amaiquema, F, & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. Conrado, 15(70), 455-459. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 12 de octubre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=es.

Prieto A, Zerpa L, & Martínez Ma. (2008). La actividad económica informal y el negocio de franquicia en Venezuela. Revista de Ciencias Sociales, 14(2), 333-345. Recuperado en 17 de octubre de 2022, de

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182008000200009&lng=es&tlng=es.

Quiroga Roxana Leticia c/ Helacor S.A. y otro (18 de marzo de 2020). Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Minas y Laboral de San Luis, Sala/Juzgado I. MJ-JU-M-127544-AR | MJJ127544.

Quiroz Allende Paulina Elizabeth (2014).**Ley de subcontratación laboral**: la simulación y el problema de la calificación jurídica de la inspección del trabajo. Revista, ISSN-e 0719-1669, Nº. 12, 2014, págs. 233-248. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=4002002

REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976. Bs. As., 13/5/1976. InfoLEG Recuperado de http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm

Rodrigo S. C. (2013). Derecho colectivo del trabajo en Argentina: Un modelo a considerar en Chile. Revista de derecho (Valdivia), 26(1), 49-68. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502013000100003#:~:text=Argentina%20se%20caracteriza%20por%20ser%20uno%20de%20los,Trabajo%20se%20encuentra%20en%20exceso%20regulado%20y%20restringido.

Rodríguez Jesica Giovanna c/ Fernández Ana M.E. y Otros (15 de abril de 2021). Cámara de Apelaciones de Concordia. MJ-JU-M-132977-AR | MJJ132977.

Rodríguez M. (2016). Concepto y alcance de la responsabilidad objetiva. Revista de Derecho Privado, núm. 56, enero-junio, 2016, pp. 1-19 Universidad de Los Andes Bogotá,

Colombia. Visitada el 23 de octubre de 2022. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360055998003

Roncancio, A, Camargo, D & Munoz, N. (2017). Consideraciones sobre un marco metodológico encaminado al análisis de textos. Sophia, 13 (1): 109-121. Recuperado 16 de octubre de 2022. http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v13n1/v13n1a12.pdf

Rosignuolo Claudio Marcelo c/ Canal Del Este S.A. y otros (30 de mayo de 2008). Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI. MJ-JU-M-36821-AR | MJJ36821.

Rosso. G. (2014). "El principio de la responsabilidad civil objetiva limitada: un elemento de equilibrio sistémico que no contradice al denominado principio de la reparación integral del daño", Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, n.º 26, enero-junio de 2014, pp. 449-497. Visitada el 24 de oct. de 22. Disponible en http://www.scielo.org.co/pdf/rdp/n26/n26a15.pdf

Ruay F. (2017). Simulación y subterfugio laboral: a propósito del alcance del actual artículo 507 del código del trabajo chileno. Revista latinoamericana de derecho social, núm. 26, pp. 155-216, 2018.universidad nacional autónoma de México. Universidad nacional autónoma de México, 2018. https://www.redalyc.org/journal/4296/429654085010/html/

Ruiz S. (2019). Implicaciones de la figura del outsourcing en los derechos laborales y ganancias de las empresas en México: Un análisis comparado. Universidad de Guanajuato, México. Acta Universitaria, vol. 29, pp. 1-18, 2019.Universidad de Guanajuatohttps://www.redalyc.org/journal/416/41659210002/html/

Serrano Redonnet, D. (2015) *La interpretación de los contratos en el nuevo Código Civil y Comercial.* Revista abogados.com.ar

Terrasa, L. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. Revista latinoamericana de derecho social, (25), 157-180. Recuperado en 07 de noviembre de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200157&lng=es&tlng=es.

Zavala Ó. (2014). Barona Betancourt, Ricardo, Primacía de la realidad en el sector de la salud, Colombia, Librería Ediciones del Profesional, 2012, 206 pp. *Revista latinoamericana de derecho social*, (18), 193-195. Recuperado en 10 de diciembre de 2022. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000100193&lng=es&tlng=es.