

//tencia N°

MINISTRO REDACTOR:

DOCTOR JOHN PÉREZ BRIGNANI

Montevideo, veintidós de febrero de dos mil veinticuatro

VISTOS:

Para sentencia definitiva estos autos caratulados: **"BARDAZANO, CARLA Y OTROS C/ MULTISERVICE S.R.L. Y OTROS - DEMANDA LABORAL - PROCESO ORDINARIO - CASACIÓN"**, IUE: 291-33/2020.

RESULTANDO:

I) Por sentencia definitiva de primera instancia N° 80/2022 de fecha 1° de diciembre de 2022, dictada por el Juzgado Letrado de Primera Instancia de Maldonado de 9° Turno, a cargo del Dr. Luis Fourment, se falló, en lo que aquí resulta relevante: *"(...) Ampárase parcialmente la demanda y en su mérito condénase a Multiservice SRL, Luis Alberto Varela Ruiz, Beatriz Varela Ruiz, Elsa Mary Ruiz, Koral S.A., Paraje Diamante S:A., Interflex S.R.L., Festylend S.A., Texservice S.R.L., Texoil S.A., SAC LTDA, Gas de Este S.R.L., Estekoral S.A., Presentti S.A., Guillermo Varela, Juan Pablo Varela, Carlos Manuel Varela, Alberto Varela Báez y Myriam Bustos a pagar solidariamente, por los conceptos detallados en esta sentencia, las sumas en pesos uruguayos: (...).*

Desestímase la demanda respecto de DUCSA (...)" (fs. 1685/1733).



II) Por sentencia definitiva de segunda instancia N° 159/2023 de fecha 5 de setiembre de 2023, dictada por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 3° Turno (Sras. Ministras: Dras. Seguessá (red.), Fernández y Pereira), se falló: *“Confírmase la sentencia recurrida, salvo en cuanto desestima la demanda respecto de la codemandada DUCSA y en su mérito se extiende la condena dispuesta en autos respecto de todos los actores en forma solidaria a la referida codemandada (...).”* (fs. 1862/1895).

III) En tiempo y forma, a fs. 1903/1913 vto., la co-demandada DUCSA interpuso recurso de casación contra la sentencia definitiva dictada por el *ad quem*, en el que planteó, en necesaria síntesis, los siguientes cuestionamientos:

a) Alegó que el Tribunal incurrió en un error de derecho al fundar su fallo respecto de la figura del empleador complejo y condenar a DUCSA bajo la figura de conjunto económico.

Indicó que la actora, al apelar y tal como lo había requerido en su demanda, le solicitó al Tribunal que condenara a DUCSA bajo la figura del empleador complejo. Sin embargo, la Sala condenó a DUCSA en el entendido de que conformaba un conjunto económico con MULTISERVICE, por lo que el fallo atenta contra la seguridad jurídica y resulta violatorio



del principio de razonabilidad, primacía de la realidad y congruencia.

A su vez, indicó que, más allá de la incongruencia planteada, tampoco se verifican los requisitos básicos para la configuración de la figura del conjunto económico invocada por la Sala.

Repasó doctrina y expresó que, de la plataforma fáctica y jurídica, se desprende que DUCSA no creó, organizó, ni dirigió a las empresas co-demandadas, por lo que no se configura el requisito indispensable requerido para la determinación de un conjunto económico, que es la dirección unitaria o unificada entre pluralidad de sujetos.

Manifestó que DUCSA y MULTISERVICE no poseen dirección unitaria ni subordinación, sino que se conducen en términos estrictamente comerciales y administrativos bajo el Contrato Operativo de Concesión celebrado entre ambas. En este sentido, indicó que ANCAP, como Ente Autónomo y a los efectos de cumplir con el servicio público, otorgó a MULTISERVICE el derecho a realizar ventas y comercializar sus combustibles, lubricantes y otros productos de su marca. DUCSA, por su parte, se relaciona con ANCAP a través de un Contrato de Distribución, por el cual se comprometió a vender y distribuir todos los productos del sello ANCAP a MULTISERVICE, así como a



realizar tareas secundarias de administración del referido contrato.

En esta línea, argumentó que los derechos y obligaciones que se desprenden del Contrato Operativo de Concesión se establecen en virtud de la obligación asumida por DUCSA, relacionada con la venta y distribución de los productos del sello ANCAP, así como a realizar tareas secundarias de administración del contrato de Concesión, pero que no puede afirmarse que MULTISERVICE haya sido creada, organizada o dirigida por DUCSA.

Afirmó que su único interés común es, a lo sumo, el éxito del acuerdo celebrado, lo que mal puede ser indicio de la conformación de un conjunto económico.

b) En subsidio, señaló la recurrente que tampoco resulta aplicable la figura del empleador complejo, la que presenta rasgos singularizantes que no se han verificado en autos, tales como el uso efectivo de personal subordinado por más de una empresa.

Expresó que la figura del empleador complejo implica la sujeción del trabajador a, al menos, dos patrones, lo que determina una subordinación compleja, con cumplimiento de obligaciones empresariales por más de un patrono y ejercicio de doble



potestad disciplinaria, aspectos que no se verificaron ni fueron alegados por la parte actora en su demanda.

Sostuvo que el fundamento del empleador complejo radica en que el trabajador no tiene por qué conocer quién es jurídicamente su empleador, quién es el dueño de la empresa, o su naturaleza jurídica. En este caso, los actores no presentan dudas respecto a quién es su empleador. A su vez, DUCSA cuenta con su propio personal, capital, organización y funcionamiento; y nunca tuvo ese tipo de vinculación con los empleados de MULTISERVICE, quienes jamás prestaron tareas para ambas empresas en forma indistinta.

Alegó que DUCSA jamás actuó ni se exteriorizó como empleador, ni pudo haber sido razonablemente interpretado así por los trabajadores de MULTISERVICE.

En definitiva, apuntó que posee una operación estrictamente comercial con MULTISERVICE, a quien le distribuye productos ANCAP en función del Contrato de Concesión y realiza determinadas tareas accesorias de administración de la concesión, pero no dirigió, ni organizó, ni se benefició simultáneamente de los servicios de los actores.

IV) Conferido el traslado correspondiente, fue evacuado en tiempo y forma por la



parte actora, mediante escrito obrante a fs. 1925/1934, en el que abogó por el rechazo del recurso de casación deducido, por razones formales y sustanciales.

V) El Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 3° Turno ordenó franquear el recurso interpuesto (fs. 1936) y los autos fueron recibidos por este Cuerpo el 19 de octubre de 2023 (fs. 1944).

VI) Por decreto N° 1526 de fecha 7 de noviembre de 2023, se ordenó el pase a estudio y se llamaron los autos para sentencia (fs. 1946).

VII) Culminado el estudio, se acordó emitir el presente pronunciamiento en legal y oportuna forma.

CONSIDERANDO:

I) La Suprema Corte de Justicia, por mayoría compuesta por los Sres. Ministros Dres. Elena Martínez, Tabaré Sosa Aguirre, Bernadette Minvielle y el redactor, habrá de amparar el recurso de casación interpuesto y, en su mérito, anulará la sentencia impugnada en cuanto extendió la condena solidaria respecto a la co-demandada DUCSA y, en su lugar, dejará firme el pronunciamiento de primera instancia en cuanto desestimó la demanda promovida contra DUCSA. Ello, en virtud de los fundamentos que a continuación se expresarán.



II) **El caso de autos.**

a) Los actores promovieron demanda contra su anterior entidad empleadora formal MULTISERVICE SRL y contra un amplio número de personas físicas y jurídicas que, según la versión de la parte actora, conformaban conjuntamente con la primera nombrada un conjunto económico. A su vez, demandaron también a DUCSA, invocando la figura del empleador complejo y, en subsidio, por el régimen de subcontratación.

b) En primera instancia, en lo que aquí resulta relevante, se amparó parcialmente la demanda y en su mérito se condenó solidariamente a los co-demandados, a excepción de DUCSA, como integrantes de un conjunto económico, a abonar a los actores las sumas que allí se detallaron. Respecto de DUCSA, desestimó la demanda incoada por la parte actora, en función de considerar que no se verificaba a su respecto la figura del empleador complejo, que fuera invocada por los accionantes.

c) En segunda instancia, ante la recurrencia interpuesta por los actores y por algunos de los co-demandados, el Tribunal de Apelaciones confirmó en líneas generales la sentencia de primer grado, salvo en lo relativo a la demanda entablada contra la co-demandada DUCSA, que en esta instancia fue



amparada y, en su mérito, se incluyó a dicha entidad en la condena solidaria dispuesta.

d) Contra la sentencia definitiva de segunda instancia, interpuso recurso de casación la parte actora, ensayando los agravios que a continuación serán analizados.

III) **Respecto a la admisibilidad del recurso de casación interpuesto.**

La parte actora, al evacuar el traslado del recurso de casación, alegó que éste sería inadmisibile en razón del monto, por cuanto, al presentar la demanda, los actores consignaron los montos reclamados, pero solicitaron que se descontase lo previamente abonado.

A criterio de la actora, el monto del asunto debe calcularse considerando el resultado de lo pedido menos lo que expresamente indicó en su liquidación que correspondía descontar. En este sentido, si bien la suma del total inicialmente mencionado superaría las 4.000 Unidades Reajustables (UR) a la fecha de presentación de la demanda, al descontarse las sumas que fueron indicadas en la liquidación, lo pedido asciende a \$3.290.502, monto equivalente a 2.609 UR.

A juicio de la Corte, el planteo es de rechazo.

De conformidad con lo



dispuesto por el art. 269 del Código General del Proceso, en la redacción dada por el art. 38 de la Ley N° 17.243, el monto mínimo de los asuntos revisables en casación, cuando no es demandado el Estado, es de 4.000 UR.

La Corporación ha sostenido reiteradamente que los requisitos de admisibilidad del recurso de casación deben configurarse al momento de la demanda (Cfme. sentencias Nos. 674/1994, 769/1996 y 114/1997, entre muchas otras) y que el monto o cuantía del asunto se acredita mediante el cumplimiento de la carga prevista en el art. 117 num. 6 del Código General del Proceso (Cfme. sentencias Nos. 876/1996 y 999/1996, entre otras).

Además, conforme al artículo 43 de la Ley N° 15.750, si en una misma demanda se entablasen a la vez varias acciones, la cuantía del juicio se determinará por el monto a que ascendieren todas las acciones entabladas.

En la especie, la parte actora, al presentar la demanda, incumplió con la carga establecida en el art. 117 num. 6 del Código General del Proceso, en cuanto omitió estimar el monto del asunto. Sin embargo, si se analiza el monto total de lo reclamado, se comprueba que éste supera el mínimo legal exigido.



Si bien la promotora insiste en considerar descuentos mencionados en las liquidaciones, lo cierto es que debe estarse al monto total de la condena que fue pretendida en la demanda, con independencia de si, luego de obtenida esa condena, corresponde realizar detracciones por algún concepto.

La medida del monto del asunto se encuentra determinada, entonces, por la cantidad de lo pretendido en autos. Y, en este caso, se acumularon inicialmente las pretensiones de trece trabajadores, cuyos respectivos reclamos, en conjunto, ascienden a la suma de \$5.151.502.

De esta manera, considerando que a la fecha de presentación de la demanda (abril de 2020) la Unidad Reajutable estaba fijada en \$1.260,18, el monto del asunto fijado en la demanda es de 4.095,84 UR y, por tanto, el recurso de casación interpuesto resulta formalmente admisible.

IV) **Análisis del recurso de casación interpuesto.**

La recurrente centra su impugnación en dos líneas argumentales independientes, las que serán examinadas en el mismo orden en que fueron propuestas en el libelo recursivo.

V) **Primer agravio: falta de motivación e incongruencia de la sentencia atacada al**



haber condenado a DUCSA bajo la figura del conjunto económico. En subsidio: no verificación en el caso de los requisitos necesarios para la configuración de un conjunto económico entre DUCSA y los restantes co-demandados.

Como primer agravio, la recurrente denunció la falta de motivación y la incongruencia de la sentencia impugnada. Lo primero, por cuanto el Tribunal condenó a DUCSA bajo la figura del conjunto económico, pero desarrolló toda su argumentación respecto de otra figura diversa: la del empleador complejo. Lo segundo, puesto que la parte actora en su demanda solicitó la condena de DUCSA como empleador complejo y en subsidio por el instituto de la subcontratación, pero el Tribunal de Apelaciones la condenó bajo la figura del conjunto económico, que no fuera invocada por los actores al fundar su demanda contra DUCSA.

En subsidio, la impugnante sostuvo que no se verifican en el caso los requisitos para la configuración de un conjunto económico entre DUCSA y los restantes co-demandados.

A criterio de la Corte, el planteo no puede ser amparado.

De la lectura de la sentencia recurrida se desprende que DUCSA no fue



condenada por conformar un conjunto económico con MULTISERVICE y los demás co-accionados, sino por resultar de aplicación a su respecto la figura del empleador complejo.

La legítima confusión de la demandada surge a raíz de un error material existente en la sentencia de segundo grado, en tanto, en un pasaje del pronunciamiento impugnado, el Tribunal, al concluir su análisis, expresó que se verifica en la especie *“un supuesto de conjunto económico”* (fs. 1886), cuando lo que claramente quiso decir fue que se configura en el caso, respecto de DUCSA, un supuesto de *“empleador complejo”*.

La Sala, luego de realizar un extenso desarrollo argumental relativo a la aplicación al caso de la figura del empleador complejo (véase fs. 1881/1886), señaló: *“Conforme lo que viene de decirse la Sala entiende que en la medida en que DUCSA se sirvió de la Estación de servicio en la que los actores se desempeñaron y demás integrantes del conjunto económico para el cumplimiento de sus cometidos, teniendo injerencia directa tanto en cuanto a los aspectos comerciales operativos de las mismas se configura un supuesto de conjunto económico y por tanto debe responder en forma solidaria por los créditos objeto de condena”* (fs. 1886).



Probablemente, el error material de la Sala proviene de que, en pasajes anteriores de la sentencia, hace referencia al conjunto económico que conforman MULTISERVICE y los demás co-demandados, a excepción de DUCSA, tal como se sostuviera en la sentencia de primera instancia (fs. 1697). Luego, al concluir su razonamiento con relación a DUCSA, en vez de referir a la figura del empleador complejo (lo que previamente había justificado en páginas anteriores), la Sala refiere al "conjunto económico", lo que evidentemente sólo puede responder a un error material en la redacción de la sentencia.

Como expresó esta Corporación hace ya veinte años, pero en términos que resultan de aplicación al presente caso "*(...) el error material en la sentencia es un error en la expresión y no en la formación de la idea o en la construcción de la fórmula (Cf. Carnelutti, Instituciones del Proceso Civil, t. I, pág. 543); a título de ejemplo: distracción, lapsus calami, lapsus linguae, error de cálculo y error de copia (Cf. Vescovi, citando a Mario Bracci, "La corrección de errores materiales de la sentencia", nota de jurisprudencia al caso 4286 de LJU, t. XXXIII, págs. 213/233)*" (Cfme. sentencia N° 32/2003).

En el caso, el análisis lógico del razonamiento del Tribunal, que surge de la



lectura integral y contextual de la sentencia recurrida, conduce a la conclusión inequívoca de que se trató de un mero error de expresión y no de formación de la idea.

En efecto, a lo largo de todo el Considerando 7, la Sala siempre se refirió, en forma expresa e invariada, a la conformación de un empleador complejo.

Así, a fs. 1880, cuando expuso el agravio introducido en la apelación por la parte actora, señaló que lo que solicitaba la recurrente era que se condenara a DUCSA bajo la modalidad del empleador complejo: *“Los actores se agravian por la desestimatoria de la demanda deducida contra DUCSA por no haberse considerado configurada la figura del empleador complejo”*.

Posteriormente, al referirse a la defensa de DUCSA, nuevamente mencionó la figura del empleador complejo: *“Que no constituye un supuesto de empleador complejo con el resto de los codemandados en virtud de que jamás actuó como empleadora de los actores (...)”* (fs. 1882).

A continuación, el Tribunal pasó a analizar si se verificaban o no los requisitos para la conformación de la figura del empleador complejo. Así, realizó un amplio desarrollo argumental, obrante a fs. 1883/1886, en el que analizó



el informativo probatorio (principalmente el Contrato de Concesión y las declaraciones de Zunino y Caballero), buscando las notas de injerencia o participación de DUCSA en las tareas correspondientes a MULTISERVICE, lo que da cuenta de que se encontraba analizando la figura del empleador complejo y no la del conjunto económico.

Precisamente, la circunstancia de que el Tribunal ingresara a analizar el rol de DUCSA buscando las características que condujeran a que ésta sea vista como un empleador más, sin referir en ningún momento a la existencia de un grupo de empresas bajo una dirección unificada, da cuenta de que la Sala tenía en consideración en todo momento la existencia de un empleador complejo y no la de un conjunto económico.

En efecto, tal como expresan Raso y Castello, la figura del empleador complejo "*(...) es diferente de la noción de conjunto económico, ya que no requiere de la presencia de control o dominación societaria o económica entre las empresas, así como tampoco de una dirección unitaria en la gestión de las mismas (...).*

A esta altura parece existir consenso en cuanto a que la figura del empleador complejo queda reservada para aquellos casos en que dos o más empresas dirigen, conducen, organizan, supervisan o fiscalizan los servicios de los trabajadores



contratados formalmente por una sola de ellas" (Cfme. Raso, J. y Castello, A. "Derecho del Trabajo", Tomo I, FCU, 2015, págs. 174 y 175).

La diferenciación entre las nociones de empleador complejo y conjunto económico también ha sido destacada por la jurisprudencia laboral. En tal sentido, el TAT 1° en sentencia N° 188/2007 (integrado en aquel momento por la Sra. Ministra Dra. Doris Morales y por el aquí redactor) señalaba que la figura del empleador complejo se verifica en aquellos supuestos "*(...) donde, desde el punto de vista de otras ramas del Derecho, pueden identificarse diversas figuras o incluso relacionamientos distintos entre personas físicas o jurídicas o ambas, pero en el ámbito del Derecho del Trabajo, no sucede lo mismo, en tanto la figura del empleador permite su análisis desde una óptica más amplia abarcando situaciones que desde otros puntos de vista, son fácilmente identificables como personas jurídicas o físicas diferentes. (...)*

Señala Castello (Responsabilidad solidaria en el D. de Trabajo Pág. 125) que la figura del empleador complejo, es afín pero distinta a la del conjunto económico, y que según las elaboraciones jurisprudenciales al respecto la figura se ha aplicado a supuestos 'en los que existe una pluralidad de empresas que organizan, dirigen y se benefician simultáneamente



de los servicios de un trabajador, pero que en principio carecen de lazos de dependencia entre sí y no están sometidas a un mismo centro de dirección, lo que las aleja de la figura del conjunto económico', que el mismo autor describe poniendo el acento en que se trata de empresas formalmente autónomas que están bajo la influencia dominante de un mismo agente de control, que tiene la posibilidad de determinar el comportamiento económico de todas con carácter estable y permanente (Op. Cit. Pág. 107)".

En el caso, como se indicó, es claro que el Tribunal desarrolló toda su argumentación en torno a determinar si se verificaba o no la figura del empleador complejo, no la del conjunto económico, más allá del error material en que incurrió en el señalado párrafo de fs. 1886.

Lo anterior se ve ratificado por la circunstancia de que la Sala, a fs. 1886/1891, convoca dos precedentes de ese mismo Colegiado (TAT 3° sentencias Nos. 104/2023 y 314/2015), los que a su criterio resultan plenamente "*trasladables al supuesto de autos*" (fs. 1886), casos en los cuales DUCSA fue condenada en forma solidaria bajo la figura del empleador complejo (fs. 1886/1891).

Por los motivos expuestos, no caben dudas razonables respecto a que la referencia



realizada a la figura del conjunto económico en la sentencia atacada no se trató más que de un error material, que podría haber sido subsanado por la vía del art. 222 del CGP (aplicable vía arts. 1 y 31 de la Ley N° 18.572). En consecuencia, el error material padecido por la Sala no provoca la incongruencia alegada por la recurrente, ni ningún otro error de derecho corregible en este grado.

Lo expuesto deja sin sustento el agravio subsidiario ensayado por la actora, relativo a la no verificación en el caso de los requisitos para la configuración de un conjunto económico entre DUCSA y los otros co-demandados, puesto que es claro que la Sala no fundó la condena a DUCSA en torno a aquella figura, sino a la del empleador complejo.

VI) **Segundo agravio: no configuración en la especie de la figura del empleador complejo.**

Aclarado que la condena a DUCSA fue dispuesta sobre la base de la figura del empleador complejo, corresponde ingresar a analizar si efectivamente se verificaron los requisitos necesarios para la procedencia de tal calificación, aspecto que fuera objeto de agravio por la parte recurrente.

En su libelo impugnativo,



DUCSA no controvertió la plataforma fáctica que la Sala tuvo por probada (en especial, lo relativo a la injerencia que DUCSA tenía en la operativa de la estación de servicio en la que los trabajadores accionantes se desempeñaban), pero desarrolló las razones por las cuales, a su entender, bajo tal relación de hechos, no se verifica a su respecto un supuesto de empleador complejo, en tanto DUCSA jamás se presentó ante los actores (empleados de MULTISERVICE SRL), ni pudo haber sido considerada por éstos, como empleadora de ellos.

En primer término, debe señalarse que la figura del empleador complejo, igualmente llamada "conjunción de empleadores", "co-empleadores", "empleador múltiple" o "empleador plural", refiere a la noción de dos o más sujetos que, independientes entre sí, actúan en forma conjunta y contemporánea como empleadores en un único contrato de trabajo.

Cuando se verifica tal situación, los distintos sujetos que conforman la categoría del empleador complejo responderán en forma solidaria ante los trabajadores, según opinión mayoritaria de la doctrina y jurisprudencia.

Así, en sentencia TAC 2° N° 205/2011 se consigna la opinión sostenida al respecto



por el aquí redactor: "Asimismo, para el integrante de la Sala Dr. John Pérez Brignani la responsabilidad de la recurrente (MSP) surge también por la existencia de la figura del 'empleador complejo', fundamento de sentencias de condena dispuestas por el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de lo Turno que otrora integrara. A tales efectos se transcribe su voto: '...En tal sentido cabe señalar que nos encontramos en la especie ante lo que llamamos empleador complejo y como afirmara la Sala en anteriores fallos con diferente integración: '(...) Estudiando la opinión jurisprudencial acerca de la responsabilidad de las dos empresas que intervienen en esta modalidad contractual, expone JUAN RASO DELGUE ('La Contratación Atípica del Trabajo', AMF, 2000, p. 256-258) que la misma se encuentra dividida: A) Por la responsabilidad solidaria sufraga este Tribunal, cuyo antecesor el TAT único, expresó (AJL 1988-1991, c. 562): 'ambas empresas, componentes de empleador complejo, son responsable cada una por el todo, esto deriva no por convención ni por solidaridad, sino por el carácter indivisible de las deudas' (art. 1376 y 1381.3 C.C). Posición reiterada por este Tribunal según AJL, 1993 c. 447. También como ejemplo de opinión jurídica inclinada a la responsabilidad solidaria: AJL, 1988-1991, c. 563: 'Se trata... de una situación en donde la subordinación, la relación laboral y el vínculo jurídico aparecen



desdoblados y de allí resulta que el empleado es subordinado de dos patrones... esta situación genera una situación indivisible por indivisibilidad intelectual (art. 1375 y 1376 CC) y ambos patrones están obligados por el todo (art. 1384 CC). Esa indivisibilidad intelectual proviene de que no es admisible la divisibilidad del salario...''".

Ahora bien. Para poder determinar la existencia de un empleador complejo, señalan Raso y Castello que, primeramente, debe analizarse si el sujeto demandado reviste las características propias de un patrono en el marco de un contrato de trabajo. Así, mencionan la importancia de identificar el grado de subordinación y ajenidad - siguiendo a Plá Rodríguez-, a lo que incorporan la relevancia de analizar la dependencia económica existente. Destacan que, en el caso del empleador complejo, la tarea de identificarlo resulta más ardua, por cuanto la figura aparece borrosa o desdibujada entre varios sujetos, por lo que debe salirse a la "caza de indicios" (Cfme. Raso, J. y Castello, A., "Derecho del Trabajo", Tomo I, págs. 169/171).

De esta forma, los citados autores proponen la siguiente metodología: "(...) existirán siempre dos momentos en el proceso de determinación del empleador: a) un momento de



aproximaciones empíricas, de búsqueda de indicadores, en definitiva, de pruebas sobre hechos concretos; b) luego un momento de elaboración y conclusiones teóricas a través de la valoración e interpretación de los hechos, que deberá realizarse a través de la aplicación de los principios del derecho laboral" (ibidem, pág. 171).

En otras palabras, se deben diferenciar dos cuestiones diversas a la hora de efectuar el estudio de la situación: a) en primer término, determinar qué indicios o indicadores han quedado acreditados; b) en un segundo nivel de análisis, examinar si con tales indicios puede o no concluirse que nos encontramos ante un empleador complejo.

En el caso, respecto al primer nivel del análisis, no existió agravio por parte del recurrente, por lo que debe estarse a los hechos tenidos en cuenta por el Tribunal.

Tal como se señala en la sentencia recurrida, DUCSA no controvertió los hechos alegados por los actores en su demanda con relación a la injerencia que aquella tenía en la estación de servicio en la que los accionantes se desempeñaban. Asimismo, para la Sala, y más allá de que no existió controversia, de la prueba obrante se pueden inferir los hechos alegados por los promotores.

En su análisis, para una



mejor contextualización de los hechos, el Tribunal comenzó por repasar el contenido obligacional que surge de los contratos:

“En efecto, surge del contrato de concesión celebrado entre Multiservice SRL y ANCAP que entre las obligaciones a cargo del concesionario se establecen: la de ajustarse a los requerimientos y asesoramiento de ANCAP en materia de imagen del sello de la presentación y operación del Puesto de Venta y en materia técnica de productos efectuando los gastos e inversiones necesarios a tales efectos (fs. 228), mantener el stock suficiente de los productos para atender corrientemente la demanda en los días, horarios y turnos que se establezcan teniendo fundamentalmente en cuenta que la continuidad de la venta de combustible y lubricantes en los puestos de venta de ANCAP es un requisito esencial para la preservación de la imagen del sello ANCAP (fs. 228), permitir a Ancap inspeccionar todo lo relativo a infracciones de orden administrativo, operativo, suscribir un contrato operativo de la Concesión con el Distribuidor [DUCSA] a efectos de regular los aspectos emergentes del contrato (228 vta), comunicarse directamente con el distribuidor y en el caso que estime necesario dirigirse a ANCAP, ajustarse a los asesoramientos en los aspectos comerciales promocionales



y publicitarios comunicados por el Distribuidor debiendo atenerse a las instrucciones de que de éste reciba (fs. 228 vta), llevar registros de ventas diarias y resumen mensual de los productos vendidos por el Distribuidor, abiertos por producto, a tales efectos dispondrá de los materiales que el Distribuidor oportunamente le pueda aconsejar como necesarios para la operación de su negocio (fs. 229).

Cabe tener presente que surge del referido contrato que Distribuidor es la empresa que en virtud del contrato celebrado con ANCAP es la única autorizada para comercializar con los concesionarios toda la línea de productos ANCAP y administradora del presente contrato (concesión) (fs. 227 vta), y que conforme el contrato de distribución celebrado entre ANCAP y DUCSA ésta se constituye en distribuidor y por tanto quien procede a la reventa y distribución a los concesionarios de los productos de reventa ANCAP (fs. 241 vta). Ahora bien, su actividad no se limita a la reventa y distribución, sino que por tratarse de un servicio de interés público debe disponer de su mejor esfuerzo para que los combustibles lleguen en forma ininterrumpida y correcta al destinatario final, cuidando a tal efecto que la red de concesionarios contribuya con esa finalidad (fs. 241 vta). Como consecuencia de ello entre otras obligaciones



tiene que mantener en buenas condiciones los surtidores, realizar estudios de mercado, prestar asistencia a consumidores y concesionarios, cuidar la imagen de los puestos de venta y del personal que los opere, realizar las inspecciones necesarias con la finalidad de que los concesionarios presten los servicios convenidos con ANCAP y el Distribuidor y cumplan las reglamentaciones vigentes en materia de seguridad, que los Puestos de Venta cumplan con las normas y reglamentaciones dictadas por ANCAP y ofrezcan una adecuada atención e imagen al público consumidor, que las ventas se realice correctamente, administrar los contratos de concesión (fs. 243/244). En virtud del referido contrato de Distribución es que DUCSA y Multiservice SRL celebran el Contrato Operativo de la Concesión (fs. 295/299) del cual surge que DUCSA es quien en los hechos no solo comercializa con Multiservice SRL el combustible y productos ANCAP sino quien administra el contrato de concesión y por tanto quien se encarga de asesorar y controlar a la estación de conformidad con lo que surge de los contratos antes referidos" (fs. 1883/1885).

Tras este encuadre, el Tribunal pasó a analizar, propiamente, la plataforma fáctica, esto es, la manera en que tales obligaciones se cumplían, señalando que el control y el asesoramiento -referidos en los citados contratos- en los hechos se



verificaban, conforme surge de lo declarado por Zunino y Caballero, en cuanto manifestaron:

"Zunino, que es representante de Multiservice en el último tiempo, que existieron dos contratos, uno con ANCAP y otros con DUCSA, que prometen entregar el producto y a su vez controlan que se cumpla con la normativa que Ancap impone para sus productos, el control de Ancap es a través de DUCSA y de vez en cuando manda a alguien mismo de Ancap, que el visitaba la estación Multiservice aproximadamente una vez al mes, controlaba que se estuviera realizando los controles que se piden, planilla de stock, control de agua, calibrado de imagen, el control se hace en base al manual de operaciones de estaciones de servicios que es parte del contrato indica qué hacer y cómo, tiene las normas básicas de imagen y atención operativa, cómo hacer los procedimientos, los estándares de imagen que pide la empresa (fs. 947), que no le daba órdenes o instrucciones directamente a los empleados, no es jefe de ellos puede decir lo que quiere DUCSA que se haga y por ellos siempre consultan al dueño si se hace o no (fs. 948), por ejemplo se les dice que tiene que tener gorro, luego dependerá del dueño si los compra o no (fs. 948), que Ducsa dio capacitación a los empleados de las estaciones, consisten en cursos operativos o de seguridad, cómo hacer tareas, cómo



prevenir accidentes, cómo atender público, para que aprendan de lubricantes, la capacitación la paga Ducsa (fs. 950), y que se encargó el retiro de cielo raso y cartelera de las estación de Multiservice (fs. 950).

Caballero, que Ducsa es quien administra delegado por Ancap el uso de la marca, las prácticas operativas, la cobranza de combustible y ese tipo de cuestiones, todo cuestiones comerciales, que Ducsa no tiene injerencia respecto de los funcionarios de Multiservice (Fs. 952), que él es el jefe de representantes comerciales de Ducsa (fs. 953), que el manual de operaciones es un manual por el cual un concesionario siguiendo las instrucciones puede dar cumplimiento al manejo operativo de la estación y al adecuado cumplimiento del uso de la marca, el manual lo elabora Ancap y controla su cumplimiento Ducsa (fs. 953), que el control se cumple a través de representantes comerciales que hacen visitas para ver si se está dando cumplimiento al manejo operativo y al uso de la marca (fs. 954)" (fs. 1885/1886).

Pues bien.

El meollo de la cuestión se circunscribe a determinar si, con la plataforma fáctica que se tuvo por acreditada, efectivamente surgen indicios suficientes para aplicar en el caso, respecto a DUCSA, la figura del empleador complejo.



En forma liminar, cabe destacar que el escrito recursivo atacó en debida forma la tarea de calificación efectuada por la Sala. En efecto, la recurrente dirigió embate crítico contra los diversos indicadores que determinaron que la Sala aplicara en el caso concreto la mentada figura. Así, a fs. 1910/1912 vto., la actora, bajo la plataforma fáctica que tuvo por acreditada el Tribunal, esgrimió sus defensas, argumentando que, con los indicios existentes en autos, no resulta de aplicación el supuesto de empleador complejo.

A juicio de la Corte, en la mayoría antes individualizada, le asiste razón a la recurrente en su planteo.

En la tarea de calificación previamente indicada, corresponde analizar si los indicios relevados por el Tribunal resultan o no suficientes para considerar que DUCSA es o fue un empleador complejo de los actores.

Para ello, es menester examinar qué tan relevante fue el grado de injerencia de DUCSA en la operativa de MULTISERVICE SRL y si es posible que los trabajadores de ésta pudieran razonablemente considerar a DUCSA como su empleador, bajo la figura del empleador complejo.

Con relación a la posible



injerencia de una empresa sobre otra, ha señalado Dieste: “(...) la referencia a los límites de la potestad organizativa de la comitente supone admitir tácitamente la viabilidad de esta potestad. Empero, si mediara una injerencia claramente invasora del poder organizativo, directivo y disciplinario de la principal sobre el ámbito de actuación de la tercera, de tal forma que el personal de ésta responde indistintamente a las directivas de una u otra, entonces estamos ante una situación de hecho (de empresa dominante o única, de empleador múltiple o de grupo económico) que justificaría una hipótesis de responsabilidad solidaria (...)”.

Y luego, apunta el autor que “En esta línea de examen podrían señalarse como indicios reveladores de una real subordinación la concurrencia -o presencia aislada pero intensa- de los siguientes actos concretos de la comitente:

a) dictar de un modo continuo y sistemático instrucciones sobre la forma de organización del trabajo;

b) sustituir el poder directivo de la empresa que opera como tercero;

c) auto atribución de cómo deben graduarse los insumos en el desarrollo de la actividad delegada;



d) *intervención decisiva en la política de remuneraciones y en las relaciones colectivas de trabajo;*

e) *fijación del número de trabajadores a utilizar por la comisionada en cada oportunidad;*

f) *determinación de los trabajadores de la empresa tercera que deban prescindirse en caso de disminución del ritmo de actividad;*

g) *imposición más o menos permanente de objetivos o metas a cumplir por los dependientes de la sociedad tercerizada" (Cfme. Dieste, J.F., "Responsabilidad laboral derivada de las distintas formas de tercerización del trabajo", en "Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo", FCU, Montevideo, 2000, pág. 326).*

En similar sentido, Raso y Castello, luego de señalar que la figura del empleador complejo "(...) queda reservada para aquellos casos en que dos o más empresas dirigen, conducen, organizan, supervisan o fiscalizan los servicios de los trabajadores contratados formalmente por una sola de ellas", destacan que, para detectar el empleador complejo, "(...) serán muy útiles los criterios como: la ausencia de estructura organizativa con gestión del



propio riesgo por parte del proveedor; la insuficiencia de medios técnicos, económicos, financieros y humanos para realizar la actividad; la falta de patrimonio, capital, instrumentos, maquinaria y organización jerárquico propia por parte del contratista; la exclusividad; la injerencia del comitente en los poderes laborales de la empresa proveedora” (Cfme. Raso, J. y Castello, A., "Derecho del Trabajo", Tomo I, pág. 175).

Y bien. En el presente caso, considera la Corporación, en mayoría, que los hechos que quedaron acreditados en autos no permiten concluir que nos encontremos ante un supuesto de empleador complejo.

Si bien es cierto que existía cierto grado de injerencia de DUCSA en la actividad de MULTISERVICE SRL, ello no resulta suficiente para concluir que DUCSA era un empleador complejo de los accionantes.

En efecto, de los indicios a analizar, sólo se verifica en forma clara e intensa el primero, que refiere a la acción de dictar en forma continua y sistemática instrucciones sobre la forma de organización del trabajo: realización de controles de stock, contralores sobre la imagen de la estación de servicio, aporte de un manual de operaciones con indicación de qué y cómo hacer, imprimiendo normas de



imagen y atención y señalando la forma en que se debían realizar los procedimientos, etc.

La injerencia se limitaba a la operativa comercial de MULTISERVICE y no surge probado que DUCSA sustituyera el poder directivo de la referida empresa, ni que tuviera mayor intervención en los aspectos inherentes a las relaciones laborales entre MULTISERVICE y los actores, salvo por la actividad de capacitación que periódicamente prestaba a los trabajadores.

Como relevó el testigo Zunino, DUCSA no daba órdenes directas a los trabajadores. A modo ilustrativo, el testigo señaló que si DUCSA requería que los empleados de la estación de servicio utilizaran cierto gorro, el planteo se lo realizaba en forma directa al empleador, no a los trabajadores. A su vez, la palabra final sobre si utilizarlo o no recaía sobre MULTISERVICE, empresa que, en caso de tomar la decisión de incorporarlo, era quien se lo ordenaba a sus trabajadores.

Por otra parte, tampoco surge prueba respecto a que DUCSA indicara cómo graduar el uso de los insumos (más allá del nivel de stock requerido); tampoco existe ninguna referencia a la intervención de DUCSA en la fijación de remuneraciones, ni en las relaciones colectivas de trabajo, ni que



tuviera intervención en la cantidad de trabajadores que debían ser utilizados por MULTISERVICE en su operativa diaria, ni respecto de cuáles prescindir, ni tampoco resulta claro que impusiera de modo permanente objetivos o metas a ser cumplidas por los trabajadores de MULTISERVICE.

Así las cosas, sólo es posible identificar uno de los siete indicios de subordinación relevados por la doctrina previamente citada.

El hecho de que DUCSA controlara a MULTISERVICE en aspectos tales como las condiciones en que se comercializaba el combustible o las condiciones de imagen que debían rodear a los productos de ANCAP, no implica que DUCSA fuera empleadora de los dependientes de MULTISERVICE. Tales aspectos, propios de la operativa comercial, traslucen el cumplimiento de las obligaciones asumidas por las partes en los contratos previamente relacionados.

No surge de autos que los trabajadores de MULTISERVICE SRL recibieran órdenes directas de DUCSA, ni que hayan recibido sanciones por parte de ésta, ni que prestaran tareas para ambas empresas. Tampoco surge que DUCSA haya ejercido las potestades de control y supervisión respecto de los actores. Las declaraciones testimoniales de Zunino y



Caballero, anteriormente citadas, dan cuenta de ello.

Por tanto, los controles relativos a la comercialización e imagen de los productos de ANCAP, que DUCSA efectuaba respecto de MULTISERVICE SRL, no determinan que DUCSA fuera empleadora de los trabajadores pertenecientes a la planilla de MULTISERVICE, pues no se trataba de controles al desempeño y rendimiento de los empleados, sino al funcionamiento del sistema de comercialización desarrollado por la concesionaria, en cumplimiento de los contratos que vinculaban a ANCAP, DUCSA y MULTISERVICE SRL.

La referida intensidad en la injerencia comercial de DUCSA en la operativa de MULTISERVICE resulta satisfactoriamente explicada por la alta especialidad técnica que exige el producto que es objeto del contrato de distribución.

Como expresan Rodríguez y López, al referirse a las obligaciones accesorias al contrato de distribución: *“Cuando se trate de la distribución de bienes técnicos se obligará al agente o concesionario a asesorar a sus clientes sobre aplicación y uso del bien, a anexar un taller para prestar servicios de mantenimiento y de reparación, a disponer de equipos mecánicos adecuados para prestar esos servicios, así como de publicaciones técnicas y*



manuales, para su debida utilización. También se les obliga a contratar personal especializado a tales efectos, a adquirir y mantener un determinado stock de repuestos y accesorios” (Cfme. Rodríguez, N y López, C., “Manual de Derecho Comercial Uruguayo”, Tomo VI, FCU, 2021, págs. 346/347).

De esta manera, resulta lógico comprender que la intervención de DUCSA en la actividad de MULTISERVICE se encuentra justificada en mayor medida por la particular naturaleza del producto vendido (combustibles), que exige un especial control sobre la operativa de su co-contratante y, por tanto, no por ello se desnaturaliza el contrato de distribución, ni DUCSA pasa a integrarse como un empleador complejo frente a los actores.

Resta agregar que tampoco existe prueba, en el caso, de que DUCSA tuviera injerencia en la contratación o despido de los trabajadores de MULTISERVICE, ni que les proveyera transporte u hospedaje; tampoco se verifica una situación de falta de patrimonio, capital, instrumentos o maquinaria por parte de MULTISERVICE, ni surge la existencia de un poder directo de DUCSA sobre la actividad de los trabajadores.

En conclusión, no se advierte injerencia de DUCSA en los poderes laborales de



MULTISERVICE.

De esta manera, la Corte comparte el razonamiento del Juez de primera instancia, en cuanto expresara en su sentencia: *"No se vislumbra que DUCSA integrara conjuntamente con Multiservice la figura del empleador complejo. Y ello por cuanto dicha conceptualización es residual y no parece razonable que estando en conocimiento los actores sobre quién era su empleador formal así como la existencia del grupo económico, del que no forma parte DUCSA, se apele a esta figura para atribuirle responsabilidad. Que la codemandada controlara las condiciones de comercialización del combustible, así como aspectos vinculados a la imagen como uniformes, marca y demás, no son indicadores suficientes para atribuirle la condición de empleador. No fue esbozado en la demanda elementos que permitan considerar que los actores recibían órdenes directas de DUCSA respecto a su labor ni que estuvieran bajo la subordinación jurídica de ésta"* (fs. 1726).

Por las razones expuestas, corresponde amparar el agravio planteado por la recurrente y, en su mérito, casar la sentencia recurrida en tanto extendió la condena solidaria a DUCSA y, en su lugar, desestimar la demanda entablada a su respecto.

VII) La conducta procesal de las partes no amerita la especial imposición de



sanciones, por lo que las mismas serán distribuidas por su orden (artículo 688 del Código Civil y artículos 56.1 y 279 del CGP).

Por los fundamentos expuestos, y en atención a lo establecido en los arts. 268 y concordantes del Código General del Proceso, la Suprema Corte de Justicia

FALLA:

ACÓGESE EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO Y, EN SU MÉRITO, ANÚLASE LA SENTENCIA IMPUGNADA EN CUANTO EXTENDIÓ LA CONDENA SOLIDARIA RESPECTO A LA CO-DEMANDADA DUCSA Y, EN SU LUGAR, MANTIÉNESE FIRME EL PRONUNCIAMIENTO DE PRIMERA INSTANCIA EN CUANTO DESESTIMÓ LA DEMANDA PROMOVIDA CONTRA DUCSA.

SIN ESPECIAL CONDENACIÓN PROCESAL.

HONORARIOS FICTOS A LOS SOLOS EFECTOS FISCALES: 30 BPC.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y OPORTUNAMENTE DEVUÉLVASE.

**DRA. ELENA MARTÍNEZ
PRESIDENTE DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

**DRA. BERNADETTE MINVIELLE SÁNCHEZ
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**



DR. TABARÉ SOSA AGUIRRE
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. JOHN PÉREZ BRIGNANI
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DRA. DORIS MORALES
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DISCORDE: Desde mi punto
de vista, a diferencia de
la fundada sentencia en
mayoría de la Suprema

Corte de Justicia, corresponde desestimar el recurso de casación de la demandada –en particular, el agravio que guarda relación con la configuración de la figura del empleador complejo–, por las razones que a continuación paso a exponer.

1) La figura del empleador en el derecho laboral no puede ser analizada con los rigorismos de otras ramas del Derecho, por cuanto está constituida de realidades que, a la luz de esas diferentes ramas del Derecho, no tengan existencia jurídica.

La noción de “empleador complejo” ha sido construida por la doctrina y jurisprudencia laboral desde larga data.

Este concepto se originó



en la época en la que existía un único Tribunal de Apelaciones del Trabajo y se caracterizaba como una relación mixta, describiéndola como una estructura negocial trilateral, donde una empresa suministra mano de obra, otra obtiene beneficios a partir de este servicio y la contratación de uno o más trabajadores: *“se trata de estructuras contractuales en las que interviene una empresa suministradora de mano de obra por un cierto tiempo a uno o varios establecimientos. En estos casos, no hay duda de que el trabajador contrata o se enrola con la empresa de suministros, quien le indica destinos y le paga el salario; pero el trabajo se realiza en y para otra empresa cliente o receptora y bajo las ordenes de ésta”* (ADJL 1998-1991 C. 562) y en estos casos se trata *“de una verdadera relación de trabajo con un consorcio, lo que equivale a decir que la relación es mixta, pues en cierto aspecto ella involucra a la empresa suministradora por la contratación y paga y por subordinación laboral y beneficio económico a la empresa receptora”* (sentencia citada).

En estos casos, se trata de un supuesto donde cada empresa es responsable por el todo, pero no por el carácter solidario de la obligación que emerge de tal tipo de contratación, sino porque se trata de una obligación indivisible, de las que da cuenta el artículo 1376 del Código Civil.



De acuerdo a ello pueden darse supuestos en los que surja que las codemandadas han asumido una obligación indivisible, regulada por los artículos 1375 y 1376 C. Civil, por lo que, de acuerdo con lo previsto por el artículo 1384 C. Civil, cada uno de ellos está obligado por el todo, aún cuando la obligación no se haya contraído solidariamente.

El Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er. Turno dijo sobre el empleador complejo que *"cada uno es responsable por el todo; no por convención ni por solidaridad -según expresa el citado fallo- sino por el carácter indivisible de las deudas (Arts. 1.376 y 1.381 C. Civil) pues las prestaciones laborales son compactas y no admiten división"* (ADJL 1996-1997, C. 1762) y ello fundamentalmente porque ambas empresas se benefician con la prestación laboral del empleado, lo que determina el surgimiento de la responsabilidad en los términos indicados.

De esta manera, se descarta la posibilidad de negar la existencia del fenómeno del empleador complejo únicamente con en el argumento de que no ha sido expresamente recogido por el legislador.

Además, este fenómeno se ha concebido a la luz de los principios del derecho



laboral, especialmente el de protección y primacía de la realidad. Es importante destacar que su fundamento normativo no se limita únicamente al ámbito laboral, ya que también encuentra respaldo en disposiciones de índole civil que no son ajenas al Derecho de Trabajo, en la medida que no coliden con principios propios de éste y que facilitan la aplicación de institutos que pueden tener recepción en este ámbito.

Se debe tener presente que el fenómeno surgió como mecanismo de análisis en los casos de tercerización, pero ello no descarta que se pueda aplicar a otros supuestos, donde se configuren las circunstancias que ameritan su existencia.

Según Plá Rodríguez (Grupo de empresas y Derecho del Trabajo), el empleador complejo es *“un núcleo de empresas aparentemente autónomas pero sometidas a una dirección económica única”*.

El Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno, escribió que los rasgos que singularizan a este fenómeno son *“uso efectivo de personal subordinado por mas de una empresa, presencia de la nota de trilateralidad por ejemplo en el caso de empresas suministradoras de mando de obra; sujeción a dos patronos al menos, es decir subordinación compleja; cumplimiento de obligaciones empresariales por mas de un*



patrono, ejercicio de doble potestad disciplinaria y de dirección y la consiguiente doble subordinación del trabajador" (sentencia N° 11/2006 de 20 de febrero de 2006).

La figura no ha dejado de tener vigencia a pesar de la promulgación de las leyes de tercerización, ni puede descartarse para otros casos donde se den los presupuestos que lo caracterizan y donde se puede considerar que el contrato de trabajo ha sido celebrado por mas de una empresa, aún cuando se pretenda hacer ver una realidad diferente y ello sucederá cuando esa parte del contrato de trabajo aparece constituida por mas de una persona física o jurídica o ambas, porque las condiciones que califican tal posición se dan con respecto a todas, no pudiendo escindirse en cada una de ellas o alguna de ellas, la relación directa con respecto al trabajador, en tanto a su respecto se genera un vínculo de subordinación frente a todos.

Para RASO, en estos supuestos *"habrá de examinarse el trasfondo de los vínculos comerciales y laborales para entender si estamos ante vínculos contractuales de carácter comercial (sin existencia de una subcontratación) o ante las hipótesis legales de subcontratación, intermediación o ante dos empleadores independientes, que sin embargo*



comparten el poder de dirección sobre un mismo empleador. En este último caso, la figura del empleador complejo seguirá operando para determinar la existencia _o no_ de una solidaridad que no deriva como se ha dicho de normas legales, sino por la existencia de una deuda indivisible ante un único acreedor (v.g., el trabajador)” (La contratación atípica del trabajo, Pág. 286), sosteniendo el autor que en el análisis de esos supuestos deberá partirse de “la idea de que la realidad prima sobre los papeles o de que pueden dos o mas sujetos compartir el poder de dirección”, idea que se mantiene vigente en nuestro derecho (Op. Cit. pág. 286).

De lo señalado emerge que la figura tiene como fin determinar la responsabilidad solidaria de los integrantes de esta figura, pero no así con relación al traspaso de los derechos de los trabajadores de una a otra, cuando se trata de situaciones que no corresponde compatibilizar, ya sea por ejemplo, porque se trata de grupos de actividad distintos o porque son concedidos en función de la tarea desempeñada.

Señala CASTELLO que se configura la figura de empleador complejo cuando *“existe una pluralidad de empresas que organizan, dirigen y se benefician simultáneamente de los servicios de un trabajador, pero que en principio carecen de lazos de*



dependencia entre sí y no están sometidas a un mismo centro de dirección, lo que las aleja de la figura del conjunto económico" (Responsabilidad solidaria en el D. del Trabajo, pág. 125).

La figura del empleador complejo difiere de la noción de conjunto económico.

A diferencia de esta última, la figura del empleador complejo no depende de la presencia de control o dominación societaria o económica entre las empresas, ni requiere una dirección unitaria en su gestión. Asimismo, es importante destacar que esta figura no está incluida ni se confunde con la reciente regulación sobre subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra, aspectos que son abordados por las Leyes Nos. 18.099 y 18.250, (según lo indican Raso y Castello, "*Derecho del Trabajo*", Tomo 1, pág. 174).

2) Expresado el encuadre teórico y normativo, corresponde abordar el agravio de la demandada DUCSA por la condena por empleador complejo (fs. 1910, punto III.III).

El recurrente alega que no es aplicable la figura del empleador complejo, ya que no existió subordinación compleja, cumplimiento de obligaciones empresariales por más de un patrono ni doble potestad disciplinaria.



Además, los reclamantes no tienen dudas de quienes son sus verdaderos empleadores, a quienes han demandado (y que fueron condenados). Por su parte, DUCSA cuenta con su propio capital, personal y organización independiente. DUCSA jamás actuó ni se exteriorizó como empleador.

DUCSA alega que solamente intervino en cumplimiento del contrato de distribución y operación de concesión. Jamás tuvo la injerencia que alegan los trabajadores. El único contacto eventual de DUCSA con los trabajadores, sería el de colaborar en el despacho de combustible. Por lo tanto, pide se case la sentencia y se absuelva de la condena dispuesta.

3) Para el Tribunal de Apelaciones, en forma resumida, DUCSA es responsable como empleador complejo bajo los siguientes argumentos.

En primer lugar, la Sala reprocha al demandado la omisión de contradecir los hechos alegados por los actores en su demanda, respecto a su influencia y actividad en la estación de servicio donde trabajaban lo que implica su admisión según el artículo 130.2 del Código General del Proceso, actividad y control que la prueba documental aportada por DUCSA, específicamente el contrato de concesión entre MULTISERVICE SRL y ANCAP, confirman.

A mi modo de ver, no hay



un esfuerzo en casación del demandado para cuestionar este primer argumento determinante de la Sala, relativo a la falta de controversia sobre la implicación de DUCSA sobre la estación de servicio donde los actores trabajaban.

En segundo lugar, la Sala hace referencia al contrato que establece las obligaciones de la estación de servicio concesionaria, lo que incluye la obligación de ajustarse a los requerimientos de ANCAP en cuanto a imagen, operación, y aspectos técnicos. Además, destaca la necesidad de mantener el stock de productos, permitir inspecciones de ANCAP, suscribir el contrato operativo con el distribuidor (el recurrente DUCSA), y seguir las directrices comerciales proporcionadas por el distribuidor.

Para la Sala, este contrato también revela que DUCSA, como distribuidor, es el único autorizado para comercializar la línea de combustibles y lubricantes ANCAP y actúa como administradora de la concesión. Se trata de obligaciones que exceden la mera reventa y distribución.

La relación de DUCSA con la estación se confirma mediante el Contrato Operativo de la Concesión entre DUCSA y MULTISERVICE SRL, de donde emerge que DUCSA administra el contrato de concesión, asesora y controla la estación de servicio.



La Sala repasa los testimonios de los representantes de MULTISERVICE SRL, como Zunino y Caballero, que dan cuenta de la injerencia de DUCSA en la operativa de la estación. **En la impugnada se destaca la supervisión mensual, el control del cumplimiento de la normativa, la capacitación de empleados, y acciones como el retiro de cielo raso y cartelería de la estación de servicio, todo bajo la dirección de DUCSA.**

La Sala en definitiva concluye que, al aprovecharse de la estación y tener injerencia directa en aspectos tanto comerciales como operativos, DUCSA se erige en empleador complejo y, por lo tanto, debe asumir responsabilidad solidaria por los créditos laborales objeto de condena.

4) Comparto el fundado análisis del Tribunal de Apelaciones.

A mi modo de ver, las críticas del recurrente (fs. 1910-1913) no logran conmover las sólidas conclusiones de la impugnada.

Como viene de verse, el Tribunal de Apelaciones relevó **una serie de indicios** que dan cuenta de la injerencia activa y el rol protagónico de DUCSA en la operativa de la estación de servicio en aspectos tales como la organización del personal y su indumentaria, la realización de inspecciones y



auditorías anuales, el control del uso de la marca "ANCAP", incluso la realización de charlas de capacitación sobre el funcionamiento de las estaciones.

Desde mi perspectiva, es relevante recordar que para la Sala, **el demandado no controvertió en forma las alegaciones de los actores en su demanda, que lucen a fs. 101 vto.-103 vto., donde argumentaron las razones por las cuales entienden que DUCSA debe responder como empleador complejo.**

No se encuentra en discusión que el 100% del paquete accionario de DUCSA pertenece a ANCAP, y que DUCSA actúa como un vehículo para externalizar las operaciones de ANCAP en el mercado de combustibles. La operativa de DUCSA no se limita a una simple compraventa, sino que participa activamente en las negociaciones, controlando y cuidando la marca ANCAP; incluso financiando la venta de combustible a las estaciones de servicio.

En tal sentido, resultó probado (y repito, para el Tribunal no fue controvertido) que DUCSA imponía condiciones y controles sobre la estación, desde el uso de uniformes -los actores utilizaban uniformes con el logo de ANCAP- hasta capacitaciones para empleados. Testimonios de los representantes de MULTISERVICE SRL de los que hace caudal la Sala, confirman la injerencia directa de DUCSA en la



gestión y el control operativo.

Sobre estas conclusiones, no existe un agravio expreso en el recurso de casación, ni se denunció explícita o implícitamente un error en la valoración de la prueba en segunda instancia.

De esta manera, la conclusión de la Sala relativa a que DUCSA actuó como empleador complejo al beneficiarse del trabajo de los actores y participar activamente en la operativa y gestión de la estación de servicio no merece reproches.

En definitiva, por los fundamentos expuestos, voto por desestimar el recurso de casación del demandado.

DRA. GABRIELA FIGUEROA DACASTO
SECRETARIA LETRADA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

