



Carrera: Abogacía

Modelo de Caso

**Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo
Futuro y presente del derecho de trabajo**

**El contrato de locación de servicios en profesionales de la salud como forma de
precarización laboral**

Nombre: Andrea Fiorenza Puppio

Legajo: VABG76508

D.N.I: 22.120.790

Entregable IV

Tutora: María Laura Foradori

2021

Sumario

I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Análisis y postura de la autora. V. Conclusión. VI. Listado de referencias.

I. Introducción

La Republica Argentina cuenta con un robusto y complejo sistema de legislación laboral que es fuente de litigios y juicios laborales todo el tiempo. Según el art. 14 bis (Const., 1994, art. 14 bis) de la Constitución Nacional (en adelante CN) dice que el trabajo en todas sus formas, gozará de la protección de las leyes que deben asegurar al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, descanso, vacaciones pagas, entre otros derechos.

La relevancia del análisis de la sentencia “Rica, Carlos M c/ Hospital Alemán y otro S/ Despido” (CSJN, 341:427, 2018) tratada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN en adelante) con fecha 24 de abril de 2018, radica en que la misma es un “*Leading case*” en el ámbito de los profesionales de la salud. Es un caso destacado en la jurisprudencia Argentina que visualiza claramente los dos sistemas de contratación vigentes: uno bajo la forma de relación de dependencia y otro como profesional independiente bajo la forma de locación de servicios ya sea como monotributista o IVA responsable inscripto que depende del monto de facturación generado bajo la forma de honorarios profesionales.

Además del Hospital Alemán (HA en adelante) que funciona como una asociación civil y fue el lugar físico donde el Dr. Carlos Rica prestaba sus servicios existen dos asociaciones más sobre las que versaban las particularidades de cómo este debía prestar sus servicios y facturar honorarios médicos. Una es Médicos Asociados Asociación Civil (MASC en adelante), y la otra es la Asociación de Médicos y Profesionales concurrentes al Hospital Alemán (AMPHA en adelante). MASC es la administradora del plan médico del HA, cuenta con una cartilla de más de 850 profesionales que cobran sus honorarios. En la actualidad MASC cuenta con servicios en instituciones más allá del HA. AMPHA en cambio, es una asociación de tinte científico, docente y técnico exclusiva del HA.

Las sentencias observadas a lo largo del caso denotan la complejidad de este tipo de relación laboral en la que en una misma institución funcionan paralelamente ambos sistemas de contratación donde puede suceder que el director del hospital, y el jefe de servicios sean empleados en relación de dependencia, y los profesionales de planta de más bajo escalafón subordinados a estos son monotributistas, como en este caso generando todo tipo de conflicto de interés. Es más, un mismo profesional puede trabajar en varias instituciones de salud combinando ambos sistemas de contratación.

Muchos conflictos laborales se resuelven en el SECCLO (Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria), pero a medida que el trabajador es más calificado empiezan a observarse distintas interpretaciones a la hora de encuadrarlo legalmente ya que esta clase de trabajador muchas veces debe adherirse a determinadas condiciones para poder desempeñar su labor. En este caso, la CSJN y los distintos jueces intervinientes vierten sus posturas en legislaciones completamente diferentes, según las pruebas que utilicen o le den importancia a la hora de fundamentar sus posiciones.

La problemática jurídica de relevancia es concebida como el problema de determinación de la norma aplicable al caso concreto. En esta sentencia hay dos formas de aplicabilidad de la norma: por un lado través del art. 23 de la Ley 20.744 (Ley 20.744, 1976, art. 23) –Ley Contrato de Trabajo (LCT en adelante)- que dispone la presunción de la existencia del contrato laboral del médico cirujano, incluso cuando se utilicen figuras que no son laborables y que en diversas circunstancias no se pueda calificar de empresario a aquella persona que presta el servicio y, por el otro, considerar si la actora regía bajo el régimen de prestación de servicio teniendo en consideración el aporte del Código Civil y Comercial de la Nación (Ley 26.994, 2014) ya que, el actor poseía una autonomía de tipo propia.

En esta nota a fallo vertimos un análisis exhaustivo de todos los componentes fácticos, procesales y la ratio decidendi de la extensa sentencia de la CSJN que visualizan la existencia de un claro problema jurídico de relevancia. Por último, se realizará un análisis crítico teniendo en cuenta el contexto social y económico de los últimos años que influenciaron en la configuración del marco jurídico contractual entre el Dr. Rica y el HA.

II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal

La premisa fáctica del litigio acaece con el despido injustificado de un médico neurocirujano que trabajaba en el Hospital Alemán. El Dr. Carlos. Rica (actor) se desempeñó como médico de planta del servicio de neurocirugía del HA durante siete años donde percibía sus honorarios mediante la emisión de facturas de tipo mono-tributo. Concurría todos los días, incluso iba fines de semanas a realizar guardias entre otras actividades, siendo su única fuente de ingresos económicos.

Luego de ser desvinculado del HA el actor inicia una demanda en primera instancia tendiente al cobro de indemnización por despido injustificado (Ley 20.744, 1976, art. 245) y trabajo no registrado presumiendo la existencia de un contrato laboral dispuesta en el art. 23 de la LCT (Ley 20.744, 1976, art. 23) contra el HA y MASC (demandados) en donde la jueza le dio cause a lo solicitado por Rica y falló favorablemente para con el actor.

Con el fin de apelar la sentencia los demandados interponen un recurso de apelación ante la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Los demandados argumentan que el actor se regía bajo el régimen de prestación de servicio teniendo en consideración el aporte del Código Civil y Comercial de la Nación (Ley 26.994, 2014) y el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (Ley 24.977, 1998). El actor debía adherirse a las directrices de la Guía, y el mismo había consentido que la forma de percibir sus ingresos sería a través de una facturación monotributista (Guía Hospital Alemán, 2004).

Tanto el juzgado de primera instancia como la sala VII de la Cámara de Apelaciones fallan a favor del actor concluyendo que existió un verdadero contrato de trabajo, por ende, relación de dependencia. Además, la Cámara de Apelaciones condenó solidariamente al Dr. Federico Hess, presidente de la comisión directiva del HA.

Por último, los demandados interponen recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación con el fin de que se revoque la sentencia de la Cámara de Apelaciones. Fundan el recurso disponiendo que el actor se desempeñaba mediante el contrato de locación receptado en el CCyCN. La CSJN hace lugar al recurso y deja sin efecto la sentencia dictada por el *a quo*.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia

Para sentenciar en la forma en que lo hicieron, la CSJN sentencia de manera mayoritaria, encontrándose una disidencia de los Dres. Rosatti y Maqueda. Los argumentos esgrimidos por la mayoría para la determinación de su postura han sido fundamentados mayormente en las pruebas aportadas por la demandada, siendo quien estaba en mejores condiciones de aportar pruebas y la estructura de trabajo realizada por el actor en cuanto a como este se organizaba para desempeñar su actividad, días, horarios, etc. La parte demandada aportó la Guía donde en el punto 1.1.1 el socio de AMPHA debe llegar a un acuerdo sobre como el profesional cobrará sus honorarios o participará del fondo común.

Amén de ello, la CSJN resuelve el problema jurídico de relevancia ya que, no se trata de un contrato de trabajo sino de una locación de servicios. Sostiene que el inicio de la relación entre el actor y los demandados fue una prestación de servicios porque se lo contrato para que preste sus conocimientos como médico neurocirujano, conforme a la Guía y el Plan Médico del HA. Asimismo, la Corte sostiene que el actor no tuvo subordinación económica, técnica ni jurídica porque cobraba por la cantidad de pacientes que atendía.

El actor no emitió facturas correlativas de modo tal que no cumplió con la habitualidad en la remuneración. Además, no hizo reclamos laborales durante los siete años que prestó servicios, no probó que haya gozado de licencia y vacaciones pagas. Tampoco se agravio el “*Ius Variandi*” ya que, todos los meses se le liquidaban sumas de dineros diferentes. Cabe aclarar que, en el sector de salud suele haber variaciones en la remuneración por actividades como guardias, reemplazos, o trabajos adicionales, aún en la relación de dependencia.

La CSJN refiere que concurrir todos los días al HA, que los honorarios producto de esta prestación de servicios no son motivo suficiente para determinar una relación laboral. El Dr. Lorenzetti refiere a que las sentencias de primera y segunda instancia no contemplan el Principio de Buena Fe receptado en el art. 63 de la LCT (Ley 20.744, 1976, art. 63). Tampoco están en sintonía con el Principio de Autonomía de la Voluntad ya que

las partes convinieron como iba a realizarse la prestación de servicios, la cual fue encuadrada por propio consentimiento y voluntad del actor bajo el régimen simplificado conocido como mono-tributo.

Por último, los Dres. Maqueda y Rosatti disiden con el voto mayoritario y dictaminan que se debe denegar el recurso extraordinario federal porque el mismo es inadmisibile respecto al art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (Ley 17454, 1967, art. 280).

IV. Análisis y postura de la autora

La Constitución Nacional (Const., 1994) desde el año 1853 ampara el derecho a trabajar. En 1994 con su última reforma, incorpora el art. 14 bis (Const., 1994, art. 14 bis) con el cual nace el constitucionalismo social en la Argentina, tutelando así al trabajo (Grisolía, 2009). Asimismo, este artículo mencionado le otorga supremacía constitucional al Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, imponiendo una serie de garantías mínimas para proteger al trabajador (Carnota, 2015).

Ahora bien, respecto a la legislación nacional, se encuentra la LCT que es la norma legal que regula todas las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, que se encuentran en relación de dependencia (Grisolía, 2012). Siguiendo a Sardegna (2000), el contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, es cuando una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar algún tipo de servicio a favor de otra y bajo la dependencia de esta, durante un período de tiempo indeterminado o determinado mediante el pago de una remuneración por el tiempo prestado.

Pero para que exista un contrato de trabajo, deben existir elementos esenciales como la subordinación jurídica, económica, técnica, la profesionalidad y exclusividad. Para determinar si existe o no un contrato laboral, por lo tanto, una relación de dependencia, se tienen en cuenta diversos factores como si el trabajador está ante el poder de dirección y disciplinario del establecimiento (Bilbao, 2013). En efecto, la prestación de servicios se considera marcada dentro del derecho laboral, siempre y cuando se dieran las características típicas de la relación de dependencia. Para lo cual tiene que existir una dependencia jurídica, es decir, la existencia de un marco normativo que permita imponer

órdenes al trabajador por parte del establecimiento o, del empleador. También una dependencia técnica que corresponde a los criterios o decisiones que puede tomar el prestador del servicio frente a quien requiera el mismo. Por último, también se suele considerar la dependencia económica como factor determinante (Constanzo, 2020).

En cambio, el Código Civil y Comercial de la Nación en su art. 1251 define que habrá contrato de servicios u obras cuando una persona, según sea el caso de contratista o prestador de servicios, actuando de manera independiente, se obligue a favor de otra persona llamada comitente a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante el pago de una retribución. Se adiciona además que el contrato de servicios continuados podrá pactarse por un tiempo determinado, pero ante la inexistencia de este, se entenderá que ha sido mediante tiempo indeterminado (Caamaño, 2018).

Siguiendo a Bilbao (2013), la tercerización de determinados servicios o de la actividad de los profesionales liberales suele ser una herramienta muy utilizada para abaratar mano de obra o costos operativos. Esto se hace, muchas veces, mediante el monotributo. Si bien es cierto que la modalidad de facturación independiente pueda ser utilizada como vehículo de fraude laboral, y ante la alternativa desvinculatoria se pretenda acceder al universo especial que la CN le reserva al trabajo dependiente (Precedo, 2017).

Incluso hay casos documentados donde el nivel de facturación puede exceder la categoría máxima del monotributo y necesariamente la obligación de facturar vía IVA responsable inscripto lo que implica incluso el pago de ganancias y otros impuestos como sucedió en el caso “Cairone, Mirta Griselda y otros c. Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano” (CSJN, 338:53, 2015) quien facturaba a través de la Sociedad Italiana de Beneficencia y la Asociación de Anestesia, Analgesia y Reanimación de Buenos Aires (AAARBA). AAARBA es similar a MASC y la asociación civil del HA, y en esta ocasión la CSJN falló de modo similar que la sentencia del caso Rica.

Por otro lado, la CSJN en “Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido” (CSJN, 344:711, 2021) da cuenta que la demandada recibía pagos variables, poseía libertad horaria, y la posibilidad de hacerse reemplazar por otro encuadran en una locación de servicio y no en una relación de dependencia.

En el sistema sanitario de la República Argentina no existe uniformidad de contratación ni regulaciones equitativas sobre sus formas por lo que estas relaciones laborales se rigen por la autodeterminación personal en la aceptación o no de condiciones en las que se prestará la labor profesional. Salvo en los casos donde se acceden a los puestos de trabajo por concursos, situación que también se da en el HA, en las demás situaciones las partes pactan o aceptan las condiciones bajo las cuales desempeñaran sus actividades.

Los profesionales contratados en forma independiente luego de un tiempo de ejercer su profesión comienzan a anoticiarse que no gozan de las bondades de estar bajo la LCT, pero al mismo tiempo la necesidad de trabajar los hace prestar consentimiento para ser monotributistas o autónomos con la idea futura de formar parte de los empleados en relación de dependencia.

La postura de la CSJN claramente se inclina por la locación de servicios, y no por la relación de dependencia sentenciada por el *a quo*. A lo largo del país podemos observar que existen numerosas instituciones que se encargan de manejar la facturación de los profesionales del área de la salud donde a través del cobro de un porcentaje y/o arancel sobre la facturación se ocupan de gestionar las cobranzas, precios de las prestaciones, además de proveer otros servicios adicionales como por ejemplo pólizas de responsabilidad profesional entre otros.

El monotributo surgió como una herramienta para una masa laboral de pequeños y medianos comerciantes y profesionales que demandaban un sistema simplificado el cual combina impuestos, obra social, y aportes jubilatorios en una única cuota mensual, con lo cual tendrían cubierta gran parte de las necesidades descriptas por la LCT, dejando de lado cuestiones como la antigüedad.

En el caso Rica no es posible desconocer la existencia del contrato de locación de servicio tipo monotributo, sistema que está legalmente aceptado a través del cual el medico percibía sus honorarios profesionales. De hecho, el mismo había consentido trabajar de esa forma. Por otro lado, en una institución tan grande como el HA no es posible desempeñar actividades profesionales en forma totalmente autónoma ya que toda estructura hospitalaria funciona bajo subordinación económica, jurídica y técnica de jefes de servicios, director y administrador del hospital.

La figura de profesional monotributista no permite acceder a una carrera médico hospitalaria, donde a través de la antigüedad se puede acceder a categorías altas de empleado, y además de tener todos los años un aumento en el haber básico siendo el monotributo una meseta casi imposible de revertir. El profesional está siempre en el mismo lugar, sin los beneficios de la relación de dependencia tanto en el momento de desempeño de sus labores, como así también al momento de ser desvinculado. El profesional en determinadas circunstancias se encuentra completamente en inferioridad de condiciones respecto del empleador. Esta forma de contratar está totalmente aceptada en el mundo de la salud.

Este fallo de la CSJN describe muy detalladamente como es la ruta y el negocio de los honorarios profesionales del Dr. Rica pero no ahonda en la subordinación económica, técnica y jurídica que ejercen las autoridades del HA sobre el médico mientras duró la relación laboral. La locación de servicios profesionales que se da en grandes instituciones de salud no es más que una forma de precarización laboral “legal y jurídicamente aceptada”.

V. Conclusión

En esta nota a fallo se analiza la sentencia de la CSJN del caso “Rica Carlos M con Hospital Alemán y otro S/Despido” (CSJN, 341:427, 2018) donde un médico neurocirujano reclama haber trabajado durante siete años facturando como monotributista cuando, según el actor, se trataba de una relación de dependencia no registrada. Las sentencias de primera y de la cámara de apelaciones del trabajo fallan a favor de la existencia de un verdadero contrato de trabajo, donde incluso se condena solidariamente al presidente de la comisión directiva del HA. Los demandados vía un recurso de queja interponen un recurso extraordinario federal que deja sin efecto la sentencia apelada fallando a favor de la existencia de un contrato de locación de servicios.

Ante los cuestionamientos planteados por los demandados, por voto mayoritario, la CSJN resuelve un verdadero problema jurídico de relevancia donde determinan que la norma aplicable a este caso concreto es una locación de servicio tipo monotributo. Argumentan su decisión valorativa en el Principio de Buena Fe y Autonomía de la

Voluntad ya que ambas partes pactaron desde un principio la forma en la que el actor prestaría sus servicios profesionales.

Este es un caso un caso trascendental en la República Argentina, un “*leading case*”, que sienta jurisprudencia en la resolución de un problema jurídico de relevancia que se traduce en la forma de contratación de profesionales liberales, y plantea todo tipo de posiciones válidas a favor de una u otra forma de contratación de profesionales de la salud.

VI. Listado de referencias

VI.I. Legislación

- Constitución Nacional Argentina.
- Ley 20.744. Contrato de Trabajo.
- Ley 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación.
- Ley 17.454. Código Civil y Procesal de la Nación.
- Ley 24977. Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes.

VI.II. Doctrina

- Bilvao Aranda, F. M. (2013) El contrato de trabajo con profesionales liberales (la facturación como máscara defraudatoria) Recuperado: MJ-DOC-6398-AR
- Carnota, W. F. (2015) ¿Integra el art. 14 bis de la Constitución Nacional la identidad Constitucional Argentina? Recuperado de: MJ-DOC-7247-AR.
- Caamaño, M. J. (2018). Profesionales liberales: ¿locación de servicios o relación dependiente? La interpretación jurisprudencia de sus elementos. Recuperado de Rubinzal Culzoni RC-D-1093/2018
- Constanzo, E. A. (2020) La dependencia y las nuevas formas empresariales: aportes para su conceptualización. Recuperado de MicroJuris MJ-DOC-15527-AR

- Grisolía, J. A. (2009). Ley de contrato de trabajo: comentada (2da Ed.) Buenos aires: Estudio.
- Grisolía, J. A. (2012). Manual de Derecho Laboral (8a Ed.) Buenos Aires: Abeledo Perrot
- Guía de la actividad del cuerpo profesional del Hospital Alemán (2004) Recuperado de: http://ampha.org/images/ampha_guia-definitiva.pdf
- Precedo, E. A. (2017) Prestaciones de servicio autónomas y dependientes: aspectos controvertidos. Recuperado de: MicroJuris MJ-DOC-10728-AR
- Sardegna, M. G. (2000) Ley contrato de trabajo: comentada, anotada y concordada. Buenos Aires: Editorial Universidad.

VI.III. Jurisprudencia

- CSJN “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido” Fallo: 338:53 (2015).
- C.S.J.N. “Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/despido” Fallo: 341:417 (2018).
- C.S.J.N. “Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido” Fallo: 344:711 (2021).