



**LA IMPORTANCIA DE DETERMINAR CUÁNDO ESTAMOS FRENTE A UNA
GENUINA RELACIÓN DE TRABAJO**

Análisis del criterio de la CSJN

Carrera: Abogacía

Alumno: Sergio Javier Haberthur

Legajo: VABG73261

DNI: 20.380.996

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Tema: Laboral

Comentario a fallo: **“Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Morón, Humberto José c/Grupo Asegurador La Segunda y Otros s/recurso extraordinario de inconstitucionalidad”** de la Corte Suprema de Justicia de la Nación de fecha 22 de octubre del año 2019.

SUMARIO

1 - Introducción. 2 – Aspectos Procesales: a) Premisa Fáctica; b) Historia Procesal; c) Decisión del Tribunal. 3 – Ratio Decidendi. 4 – Antecedentes Doctrinales y Jurisprudenciales. 5 – Posición del Autor. 6 – Conclusión. 7 – Referencias Bibliográficas

1- INTRODUCCION

Desde 1974 en nuestro país, la Ley de Contrato de Trabajo regula las relaciones individuales del trabajo en el sector privado, estableciendo un piso básico de derechos. En tal sentido, resulta imprescindible determinar cuándo estamos frente a este tipo de relación a los efectos de activar toda la normativa laboral a un vínculo entre empleado y empleador.

En el presente documento se realizará un análisis integral del fallo “Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Morón, Humberto José c/Grupo Asegurador La Segunda y Otros s/recurso extraordinario de inconstitucionalidad” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación de fecha 22 de octubre del año 2019. El fallo se encuentra firme y discute acerca del reclamo efectuado por un trabajador que aduce estar en relación de dependencia.

Se examinará el problema jurídico de relevancia en el presente fallo, ya que existen dudas acerca de la aplicación de la norma que solucionaría el conflicto en cuestión. La actora reclama indemnización por despido a raíz de una relación de dependencia, a la luz de la normativa laboral (L.C.T). Pero, siendo que el actor se desempeña como productor de seguros (PAO), la demandada alega que se trata de un

trabajador autónomo, y que ciertas directivas emanadas de la compañía de seguros no resultan indicativas de un vínculo de subordinación laboral.

Se comenzará realizando una descripción de la plataforma fáctica que sustenta el fallo, el recorrido procesal del mismo y la decisión adoptada por los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Posteriormente, se analizarán los argumentos que tuvo en cuenta la CSJN para resolver el fondo de la cuestión que aquí se presenta, recurriendo a indicios desde la Doctrina y la Jurisprudencia para realizar la valoración de la prueba sin arbitrariedad alguna y encuadrar los hechos a la legislación vigente.

Finalmente, se planteará la postura crítica del autor fundada en los argumentos que sustentan su posición.

2- ASPECTOS PROCESALES

2.a) PREMISA FACTICA

El actor entabla demanda hacia Grupo Asegurador La Segunda, indicando que, a partir de una relación laboral en dependencia, le corresponde indemnización por despido, sosteniendo que había prestado servicios para el grupo empresario bajo un contrato de trabajo que no había sido debidamente registrado.

Sin embargo, para la demandada en calidad de trabajador autónomo y con la existencia de un vínculo comercial, ya que se trata de un productor asesor de seguros, por lo que no existe relación de subordinación.

2. b) HISTORIA PROCESAL

La demanda laboral se interpone en la Cámara Séptima del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de la provincia de Mendoza. La sentencia no hizo lugar a la demanda de indemnizaciones por despido y multas. Esta sentencia es apelada por la parte actora y la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza resuelve revocar la sentencia dictada, donde discurrió que las partes habían estado unidas por una relación de trabajo y como consecuencia la demanda era procedente.

Contra ese pronunciamiento las codemandadas interpusieron recurso extraordinario federal y la denegación de ese remedio dio origen a la presentación directa bajo examen.

Que por resolución el Tribunal declaró formalmente admisible la queja, ordenó la suspensión del procedimiento de ejecución de sentencia y requirió la remisión de los autos principales.

2. c) LA DECISION DEL TRIBUNAL

La CSJN rechaza la validez del fallo recurrido conforme a su doctrina sobre arbitrariedad y en consecuencia declara procedente el recurso extraordinario interpuesto y deja sin efecto la sentencia apelada, ordena que los autos vuelvan al Tribunal de origen a fin de que se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente. Firman los miembros de la CSJN: Carlos Fernando Rosenkrantz, Juan Carlos Maqueda, Ricardo Luis Lorenzetti y Helena I. Highton de Nolasco. La sentencia se ha resuelto por unanimidad.

3. RATIO DECIDENDI

La Corte sostuvo que la sentencia del Tribunal Provincial era arbitraria porque sobrevaloraba ciertas cuestiones secundarias y subestimaba otras que eran relevantes que daban cuenta del alto grado de independencia con el que el actor cumplió sus funciones. La razón principal del conflicto es si existe una genuina relación de dependencia o estamos frente a una relación de carácter comercial. Tal como describe la CSJN en la sentencia bajo análisis, del expediente surgía que el demandante dirigía una organización de medios materiales y humanos asentada en un inmueble propiedad de su cónyuge, se valía de un número significativo de empleados y sin estar sometido a las ordenes típicas de una relación laboral y participando del riesgo empresario desde que percibía comisiones solo ante el efectivo pago por parte de los clientes. Todo esto hace sostener que no había subordinación técnica ni económica de la demandada hacia la Aseguradora.

Por su parte, la CSJN razona que no podía considerarse como un hecho ajeno que, tras darse por despedido respecto de las codemandadas, el actor comenzara a prestar análogos servicios y desde el mismo espacio físico, para otro grupo asegurador, registrándose en la AFIP como trabajador autónomo.

Esas circunstancias resultan especialmente relevantes frente a la expresa previsión del art 11 de la ley 22.400, regulatoria de la actividad de los productores asesores de seguros, en tanto dispone que “el cumplimiento de la función de productor asesor de seguros no implica en sí misma, subordinación jurídica o relación de dependencia con la entidad aseguradora o el asegurado”.

La Corte Suprema concluyó que el caso debía encuadrarse en el último párrafo del art 23 de la Ley de Contrato de Trabajo que impide presumir la existencia de un contrato de trabajo, aunque existan prestaciones a favor de otro cuando “sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

4. ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

En el fallo bajo análisis hay que develar si estamos frente a una relación de dependencia o de un trabajador autónomo a los efectos de dilucidar si prosperan los reclamos indemnizatorios de la ley laboral solicitados por la parte actora. Comencemos por advertir que estamos ante un productor asesor de seguros. En este sentido, la ley sostiene que “El cumplimiento de la función de productor asesor de seguros, precedentemente descripta, no implica, en sí misma, subordinación jurídica o relación de dependencia con la entidad aseguradora o el asegurado”. (Ley 22400, Ley de Seguros, art. 11)

Sin embargo, la legislación laboral establece que “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”. (Ley de Contrato de Trabajo, art. 23)

En este sentido, tenemos la necesidad de abordar las características de una relación de dependencia laboral. Así las cosas, la caracterización del concepto de dependencia laboral (como la denominan los arts. 21, 22 y 27 LCT), es de gran trascendencia y complejidad. Lo primero por cuanto es un hecho jurídico en donde el *factum* que marca el tipo de vínculo jurídico contractual entre dos personas –una de ellas necesariamente humana- como de contrato de trabajo o de inclusión en una multiplicidad de contratos autónomos y es una idea compleja siendo que la dependencia no está presente solo en el contrato de trabajo sino en numerosos contratos regulados por el Código Civil y Comercial de la Nación como, por ejemplo, los de obra y servicios, transporte, mandato, consignación, corretaje, depósito y mandato entre otros., la mayoría de ellos regulados por el Código Civil y Comercial de la Nación. Esta especial situación legislativa genera dificultades ya que no hay una caracterización precisa, esto es, cuándo una dependencia es laboral con todas sus consecuencias, y cuando no lo es. Para salvar este gris, tanto la doctrina como la jurisprudencia han intentado conceptualizar y caracterizar, a partir de indicios, cuándo estamos ante una relación de dependencia. Así, Foglia (2018) ha señalado que el concepto de dependencia es jurídico, técnico y económico, poniéndose el acento fundamentalmente en el primer y tercer concepto, por lo que la “dependencia laboral” es en realidad la que se caracteriza por la subordinación jurídica consistente en el ejercicio real o potencial, por parte de quien recibe la prestación –el empleador- de facultades de mando que deben ser obedecidas por el trabajador (art. 86 y conc.)”.

En un caso reciente la CSJN, en los autos “Correcher Gil, Dolores c/ REMAR ARGENTINA Asoc. Civil s/ Despido”, de fecha 24/04/2018, el máximo tribunal dejó sin efecto una Sentencia de la Sala V de la CNAT por considerar que la misma era arbitraria ya que al calificar a una relación como laboral “...prescindió totalmente de las declaraciones de los testigos...”. La Corte Suprema considera que el sistema presuncional de los arts. 23 y 115 LCT era insuficiente para, en base a los mismos, determinar que una relación jurídica era de dependencia laboral. Al invalidar la Sentencia de grado por esa omisión, el fallo está señalando que no puede prescindirse de la consideración de los hechos concretos que surgen de las declaraciones de los testigos a los cuales se refiere en el decisorio, con lo cual una presunción que necesita ser corroborada para tener fuerza probatoria deja de ser tal. De esta manera, otro antecedente de la CSJN da por convalidada la relación laboral en base a testigos que

acreditan ciertos rasgos característicos de la dependencia laboral. ¿Cuáles son los indicios de la existencia de una relación laboral?

Existen determinadas características que la doctrina ha tenido en cuenta para tener por constituida una relación de dependencia laboral y que, a contrario sensu, puede servir para excluirla. Entre ellas está cuando el riesgo o la organización del trabajo queda asumida por el trabajador desaparece la nota de subordinación. A su vez, la idea de que exista o no subordinación técnica legal en donde responde a una jerarquía superior y su función no es independiente y su prestación es onerosa, lo que se traduce en el pago de un salario (subordinación económica). Por último, si tiene o no empleados a su cargo.

Así las cosas, y tal como observa Bilbao Aranda (2013), podría observarse que todo lo antedicho tiene lugar siempre y cuando exista la nota característica y exigida por ambos artículos: la dependencia. La dependencia constituye la nota distintiva fundamental para tipificar el contrato de trabajo y distinguirlo de otros contratos. Se ha llegado a la postura ampliamente mayoritaria, y aceptada, de que la nota distintiva de la dependencia se da cuando aparece la subordinación económica, técnica y disciplinaria, es decir, cuando el trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador (art.65 y 66 LCT), en cualquier momento y con relación a las modalidades de ejecución del trabajo debiendo cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan (art. 86 LCT) y, por lo tanto, careciendo de autonomía. De todas maneras, hay que advertir que la mera formalización de un contrato de locación de servicios no bastará para tener por acreditada la inexistencia de un vínculo de dependencia laboral, ni tampoco el hecho de que quien preste servicios esté inscripto ante los organismos recaudadores como autónomo y que, consecuentemente, emita facturas periódicas por su labor. Para arribar a tal conclusión se deberá poder acreditar suficientemente que quien presta los servicios se trata de un “empresario” o “profesional” autónomo e independiente, que cuenta con estructura suficiente para desplegar su actividad y para asumir el riesgo propio de su giro profesional o comercial; que no depende exclusivamente de los ingresos que le proporciona una compañía; que cuenta con suficiente independencia y libertad técnica para el desarrollo de sus tareas profesionales habituales, entre tantos otros elementos de valoración, como por ejemplo, la posibilidad o no de aplicación de sanciones disciplinarias, fijación de horarios o zonas de trabajo impuestas, etc.

Para abordar esto con profundidad, y traer otro antecedente de la Corte, analizaremos otro fallo dictado por la propia Corte Suprema en la causa “RICA, Carlos Martín c/HOSPITAL ALEMÁN y otros/Despido”, en la que también rechazó la invocada relación de dependencia del médico neurocirujano Rica, contra el Hospital Alemán y Médicos Asociados Sociedad Civil. En este caso, el mencionado médico neurocirujano demandó al Hospital Alemán en que trabajaba, aduciendo que el vínculo que lo unía a la institución era de carácter laboral, pese a que facturaba sus servicios como monotributista. La Jueza de Primera Instancia y la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo admitieron el planteo efectuado por el galeno, con fundamento en que “el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho” y concluyó que, probada la prestación de servicios, el vínculo era necesariamente de carácter laboral. La Corte Suprema revocó el fallo de la cámara. El Tribunal destacó que la prestación de servicios para una empresa no implica necesariamente que la relación sea de dependencia y recordó la vigencia del contrato locación de servicios en el derecho argentino. Por otro lado, el Tribunal descalificó el pronunciamiento de la Cámara porque omitió valorar prueba según la cual, a su criterio, la relación no tenía ninguno de los rasgos típicos de la relación laboral.

Finalmente, Bustos y Cochlar (2018) sostienen como fundamentos complementarios, la Corte Suprema entendió que no se había valorado debidamente el hecho de que la propia AFIP había determinado en la causa que no existía relación de dependencia, que las facturas de monotributo usadas por el médico neurocirujano para facturar sus servicios al Hospital Alemán no eran correlativas, que nunca Rica había hecho reclamo alguno durante siete años y no invocó ni probó haber gozado de licencias o vacaciones pagas. Las cuestiones tenidas en cuenta en este antecedente han sido las mismas que las sostenidas en el fallo bajo análisis, por lo que podemos asegurar que la CSJN está sosteniendo una línea jurisprudencial clara en la materia, cuestión que abordaremos en el apartado siguiente.

En este sentido, Etala (2011) asegura que el contrato de trabajo puede disolverse por diversas causas (algunas justificadas y otras no), pero la declaración de una parte (trabajador o empleador) a la otra que dispone la resolución del contrato, constituye un acto unilateral que produce efectos inmediatos que son la necesidad de cumplir con los mandatos legales indemnizatorios. Ahora bien, debe – prima facie – acreditarse relación

de dependencia, teniendo que, el tribunal en caso de conflicto, dilucidar la existencia de una verdadera dependencia técnica, económica y jerárquica.

5. POSICION DEL AUTOR

Tal como se ha presentado anteriormente, en el presente caso estamos ante un problema jurídico de relevancia, ya que existen dudas acerca de la aplicación de la norma que solucionaría el conflicto en cuestión. La actora reclama indemnización por despido a raíz de una relación de dependencia, a la luz de la normativa laboral (L.C.T). Pero, siendo que el actor se desempeña como productor de seguros (PAO), la demandada alega que se trata de un trabajador autónomo, y que ciertas directivas emanadas de la compañía de seguros no resultan indicativas de un vínculo de subordinación laboral.

Ahora nos preguntamos, ¿bajo qué argumentos la CSJN considera que el conflicto en cuestión no se encuadra como una relación de dependencia laboral?

La dependencia constituye la nota distintiva fundamental para tipificar el contrato de trabajo y distinguirlo de otros contratos. Se ha llegado a la postura ampliamente mayoritaria, y aceptada, de que la nota distintiva de la dependencia se da cuando aparece la subordinación técnica, jurídica y económica, es decir, cuando el trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador (art.65 y 66 LCT), en cualquier momento y con relación a las modalidades de ejecución del trabajo debiendo cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan (art. 86 LCT) y, por lo tanto, careciendo de autonomía. Profundizando un poco más el concepto de dependencia, estamos en condiciones de afirmar que la dependencia técnica y la económica no revisten en la mayoría de los casos importancia decisiva para tener por configurado el vínculo laboral. La nota esencial es la dependencia jurídica o subordinación, que no siempre se manifiesta por el dictado de órdenes, sino también por la posibilidad de sustituir, aunque más no sea de modo potencial la voluntad del trabajador por la de la empresa.

Esta aclaración sirve para representar los pilares fundamentales en la estructura de una relación de dependencia laboral y en función a estos, la CSJN consideró que no se cumplen, por lo tanto, no se encuadra el caso a esta caracterización.

En su Considerando 10, la Corte entendió que los hechos daban cuenta que la relación entre el actor y el demandado resultan hábiles para encuadrar el caso en la hipótesis del último párrafo del art 23 de LCT y que además resulta compatible con las previsiones de la norma específica de la actividad según el art 11 de la Ley 22.400 no abonando la tesis de dependencia laboral.

Entiendo que, al no haber una caracterización precisa, esto es, cuando una dependencia es laboral con todas sus consecuencias, y cuando no lo es, genera dificultades para su identificación y ante ello la doctrina y la jurisprudencia han recurrido a indicios. Esos indicios han sido reconstruidos en la presente nota a fallo y condicionan la valoración de la prueba, sin arbitrariedad alguna resultan especialmente relevantes para encuadrar el caso a la legislación y dar correcta solución a los mismos. Los argumentos esbozados por la Corte Suprema son suficientes para fundamentar su razonamiento y postura y ha dejado satisfactoriamente resuelto el problema de relevancia planteado.

Para concluir mi postura, entonces, considero que si bien es cierto que el artículo 23 de la LCT establece que la prestación de servicios en una organización empresarial hace presumir la existencia de un contrato de trabajo (subordinado), no es menos cierto que se requiera la demostración de “dependencia” a partir de la valoración de la prueba aportada. En otras palabras, coincido con la postura de la CSJN respecto a que la valoración de los indicios de subordinación es necesaria a los efectos de demostrar la inexistencia de esta clase de vínculo conforme a los medios probatorios previstos en el Código Procesal.

6. CONCLUSION

Como dijimos anteriormente, en el fallo seleccionado estamos ante un problema jurídico de relevancia, ya que existen dudas acerca de la aplicación de la norma que solucionaría el conflicto en cuestión. Entonces necesitamos determinar: ¿Existe una genuina relación de dependencia laboral o se trata de una relación de carácter comercial? En el presente fallo, la CSJN logra sostener que no había subordinación jurídica, técnica ni económica del actor hacia la demandada, no abonando la tesis de una relación laboral.

El análisis objetivo de las circunstancias y la reconstrucción de los indicios proporcionados por la Doctrina y la Jurisprudencia al caso planteado, resultan relevantes para la valoración de la prueba que, sin arbitrariedad alguna, permiten encuadrar el caso a la legislación vigente y dar una correcta solución al problema de relevancia planteado indicando que no se aplica la norma laboral.

La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores. El análisis de este fallo dejó establecido el criterio, con argumentos fundados, que una objetiva valoración de la prueba a la luz de los indicios proporcionados por la doctrina y jurisprudencia es necesaria a los efectos de comprobar si existe verdadera subordinación laboral. En este sentido, no hay relación de dependencia sin subordinación técnica y económica. Así, y sin aplicar arbitrariedad alguna, la CSJN permitió establecer el alcance de los derechos y obligaciones de las partes bajo la tutela del derecho. Este fallo goza de trascendencia jurídica toda vez que el máximo tribunal de la Nación establece criterios claros para dilucidar cuándo estamos frente a una relación de dependencia y cuando estamos frente a un trabajo autónomo.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Doctrina

Bilvao Aranda, Facundo M (2013) El contrato de trabajo con profesionales liberales (la facturación como máscara defraudatoria) Recuperado de www.microjuris.com Cita: MJ-DOC-6398-AR | MJD6398

Bustos, José P. - Cochlar, Oscar (2018) ¿Existe relación de dependencia entre los médicos y las instituciones sanitarias? Recuperado de www.microjuris.com Cita: MJ-DOC-13574-AR | MJD13574

Etala, C. A (2011). Contrato de Trabajo. Tomos 1 y 2. Ed. Astrea: Bs. As.

Foglia, R. (2018) La Jurisprudencia actual de la CSJN sobre la relación de dependencia en DIARIO DPI, Diario laboral Nro. 179 – 11.10.2018. Recuperado de www.dipicuantico.com.ar

Ramos, S. J (2008) Aspectos a tener en cuenta para identificar una relación de trabajo subordinado. Recuperado de www.saij.jus.gov.ar, Id SAIJ: DACF080074)

- **Legislación**

Ley 20744 de año 1974 – Ley de Contrato de Trabajo (Septiembre 20 de 1974)

Ley 22400 de año 1981 – Régimen de los productores asesores de seguros (Febrero 11 de 1981)

- **Jurisprudencia**

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Correcher Gil, Dolores c/ REMAR ARGENTINA Asoc. Civil s/ Despido”, de fecha 24/04/2018. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-demandada-causa-correcher-gil-dolores-remar-argentina-asoc-civil-despido-fa18000035-2018-04-24/123456789-530-0008-1ots-eupmocsollaf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “RICA, Carlos Martín c/HOSPITAL ALEMÁN y otros/ Despido”. Recuperado de <https://cdh.defensoria.org.ar/normativa/rica-carlos-martin-cl-hospital-aleman-y-otros-s-despido/>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Morón, Humberto José c/Grupo Asegurador La Segunda y Otros s/recurso extraordinario de inconstitucionalidad” Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-demandada-causa-moron-humberto-jose-grupo-asegurador-segunda-otros-recurso-extraordinario-inconstitucionalidad-fa19000140-2019-10-22/123456789-041-0009-1ots-eupmocsollaf>