

03 de septiembre de 2022

“LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

Abogacía



Fernando A. Lerena

TUTOR: HERNAN ALCIDES STELZER

“LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA”

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN.— II. EL CASO: “RICA, CARLOS MARTIN C/ HOSPITAL ALEMÁN Y OTROS S/ DESPIDO”.— III. EL FALLO DE LA CORTE.—IV. SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, LA LEGISLACIÓN Y LA JURISPRUDENCIA. V. REFLEXIONES FINALES. VI. CONCLUSIÓN

I.- INTRODUCCIÓN:

Como es sabido, la Ley de Contrato de Trabajo vigente en nuestro país tiene una impronta fuertemente proteccionista de la relación laboral (como producto, indudablemente, de la época en que fue sancionada), en donde se presupone una completa desigualdad entre las partes, lo cual ha quedado expresamente plasmado en el propio artículo 17 Bis de la norma: *“Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”*

Ello es propio de un tiempo en el que las relaciones laborales manifestaban, prácticamente en todos los casos, una dependencia técnica total ente el empleador y el empleado.

Sin embargo, en los casi cincuenta años que han transcurrido desde la sanción de la Ley, los avances en las tecnologías y la capacitación cada vez mayor de los trabajadores, han dejado de manifiesto que deben reformularse los criterios que determinan la existencia, o no, de la mentada “relación de dependencia”.

Así las cosas, aparece cada vez con más frecuencia la figura del contrato de “prestación de servicios” que realizan diversos profesionales a favor de sus contratantes, lo que trae aparejado el riesgo de que ello represente una forma de encubrir un contrato de trabajo que, en realidad, debería encuadrarse dentro del artículo 21 de la Ley N° 27.744.

Por lo dicho, es de suma importancia el análisis del fallo que a continuación se desarrolla, en donde la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha fijado los criterios que

han de tenerse en cuenta para diferenciar cuándo nos encontramos ante un contrato de trabajo y cuándo estamos realmente frente a un contrato de prestación de servicios.

II.- EL CASO:

La demanda fue iniciada por el Dr. Rica, contra la Asociación Civil "Hospital Alemán" y Médicos Asociados Sociedad Civil (MASC), pretendiendo el cobro de una indemnización por despido injustificado y reclamando el pago en concepto de las multas previstas en la Ley de Empleo por falta de registro de la relación laboral.

El demandante alegó haber estado prestando servicios, dentro del Hospital Alemán, en el marco de un contrato de trabajo, mientras que la demandada pretendía encuadrar la relación en el marco de un “contrato de prestación de servicios”, basándose en la ausencia de subordinación técnica, económica y jurídica en la vinculación entre las partes.

Esta disputa fue resuelta por la Jueza de primera instancia en favor del Dr. Rica, sentencia que luego fue confirmada por la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Ante ello, los demandados interponen sendos recursos extraordinarios, cuya denegación da lugar a los recursos de queja que fueron acogidos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, siendo la resolución del tribunal cimero la que motiva el presente análisis.

La controversia principal, que habilita la participación de la Corte, es la interpretación de derecho que hace el *a quo*, cuando afirma que “*el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho*”, asumiendo, por tanto, que cualquier vinculación encuadrada bajo dicho concepto no es otra cosa que una relación laboral de dependencia encubierta, lo que representa un fraude al orden público laboral.

Nuestro Máximo Tribunal, a su turno, revocó la sentencia de Cámara, indicando que la resolución se apartaba de la normas legales, puesto que el contrato de prestación de servicios se encuentra previsto en el Código Civil y Comercial de la Nación (y estaba presente, también, en el Código Civil vigente al momento de la contratación entre las

partes) y, además, a que la misma Ley de Contrato de Trabajo admite que la prestación de servicios se cumpla bajo una forma jurídica ajena a la legislación del trabajo, tal como se juzgó en el caso particular.

III.- EL FALLO:

En primer lugar debe destacarse que, si bien el debate recae sobre cuestiones de hecho, prueba y derecho común, que no justificarían la intervención de la Corte Suprema de Justicia, este caso ha dado lugar a la excepción porque ésta ha juzgado que *“el tribunal a quo no ha dado un tratamiento adecuado a la controversia de acuerdo con las constancias de la causa y la normativa aplicable”*.

Más aun, en lo que hace al encuadre de la relación contractual, ha expresado que *“la afirmación del tribunal a quo es meramente dogmática y no reconoce basamento normativo alguno”*, atento a que al momento de la contratación estaba vigente el artículo 1623 del Código Civil que prevé la posibilidad de suscribir contratos de locación de servicios, lo que también está contemplado en el artículo 1251 del Código Civil y Comercial de la Nación. Además, se aparta también la Cámara de lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, que admite *“que la prestación de servicios se cumpla bajo una forma jurídica ajena a la legislación del trabajo, siendo la locación de servicios autónomos un contrato civil típico y habitual en el ámbito de los servicios profesionales”*.

Zanjadas las cuestiones de derecho, el fallo se adentra luego en el análisis de la situación de hecho que se verificó, en base a las evidencias aportadas a la causa, llegando a la conclusión que la relación entre las instituciones médicas y el profesional de la salud encuadraba perfectamente en como un contrato de prestación de servicios, en base los fundamentos que a continuación se exponen.

El Dr. Rica era socio de la “Asociación de Médicos y Profesionales del Hospital Alemán” (AMPHA), constituida por los profesionales médicos que se desempeñan en ese nosocomio, la cual ha redactado una “Guía” que regula las relaciones entre ambas partes. De allí se desprende con claridad que:

- Los médicos que se desempeñan en los diferentes servicios del hospital son seleccionados en forma conjunta por el Hospital Alemán y por los doctores que se desempeñan allí, debiendo contar con aprobación de la Comisión Directiva de la AMPHA para los cargos de Jefes de Servicio y Jefes de Departamento, contando con prioridad los médicos que ya se desempeñan en el hospital. De la forma de elección de las incorporaciones al *staff* médico se infiere la injerencia directa de los profesionales en la organización del servicio. Con ello, se ve que el Hospital Alemán no tenía la potestad de ejercer las facultades de dirección y organización en los términos que debe ostentarla un empleador, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 64 y 65 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- También surge de la “Guía” que los médicos “pactan” con los Jefes de Servicio cuáles son las pautas para realizar las prestaciones, pudiendo introducir “nuevas tareas a las pactadas al inicio”, de lo que se deduce que tanto lo esencial del contrato como el ejercicio del *ius variandi* son determinados por el profesional y no por el hospital.
- En lo que hace a la contraprestación, también indica la “Guía” que los profesionales la perciben sólo por los servicios efectivamente prestados y, en caso de no realizar prestaciones, nada reciben.

En su fallo, la Corte indica que el *a quo* omitió el análisis de estas particularidades y que *“La omisión es relevante pues dichos rasgos debieron haber sido tenidos en cuenta a la hora de determinar si la relación entre el Hospital Alemán y el actor era aquella con la que característicamente se vincula un empleador con sus dependientes”*.

Además, agrega que tampoco se consideraron otras circunstancias que, si bien no son determinantes del vínculo, hubiesen ayudado a discernir la relación real entre las partes, como ser: que el Dr. Rica era monotributista y emitía facturas no correlativas y por montos variables según las prácticas realizadas, que la AFIP -al momento de realizar una fiscalización al Hospital Alemán- determinó que no existía la relación de dependencia, las declaraciones de testigos que refieren a la forma de pago de los honorarios profesionales, el hecho de que el médico no realizó ningún tipo de reclamo laboral durante los siete años de relación, entre otras.

IV.- SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, LA LEGISLACIÓN Y LA JURISPRUDENCIA

Como se ve, el fallo descripto no sólo resulta interesante, sino que era necesaria una expresión de estas características por parte de la Corte, a fin de terminar de dar el paso definitivo en favor del contrato de prestación de servicios como una forma válida de relacionamiento laboral.

Resulta aleccionador también el análisis del camino procesal, puesto que, a la hora de decidir, tanto el tribunal de primera instancia como la Cámara de Apelaciones esgrimen los argumentos de lo que podríamos llamar la “vieja doctrina” del derecho laboral.

Ésta no es otra que presumir que toda prestación de servicios encubre, en realidad, una relación de dependencia en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo y, en todo caso, corresponde al supuesto empleador demostrar que la presunción *iuris tantum* del artículo 23 no se condice con la real vinculación entre las partes.

Si bien, a lo largo de los años, han existido fallos avalando la validez de la implementación de la figura del contrato de prestación de servicios (verbigracia, “*Frydlewsky, Ricardo c/Learsi SA*” - *CNTrab. - Sala IV - 15/10/1980*”, en donde la Cámara indica con claridad que “*No toda actividad de la cual surge la comisión de un servicio tiene necesariamente que titularse dependiente, porque de actuarse dentro de ese criterio, se desvirtuarían un sinnúmero de relaciones que no son laborales y que no están alcanzadas por la tutela y protección del derecho del trabajo.*”), mucho más amplia aún resulta la jurisprudencia en contrario.

Perfectamente lo describe el Dr. Walter Godoy: “*Podría decirse, sin ánimo de exagerar, que algunos jueces laborales con su tendencia pro operario exacerbada, en los hechos, han trocado la presunción “iuris tantum” del art. 23 en una presunción “iure et de iure”*”¹.

¹ Godoy, W. (2015) Nueva regulación de la locación de servicios y su proyección en el derecho laboral, de: <https://abogados.com.ar/index.php/nueva-regulacion-de-la-locacion-de-servicios-y-su-proyeccion-en-el-derecho-laboral/17446>

Claramente, este entendimiento del derecho no tiene en consideración las nuevas formas de organización del trabajo, que atañen -sobre todo- a un sinnúmero de profesionales que escapan al régimen tradicional de las relaciones laborales.

Esta circunstancia sí ha sido receptada, por ejemplo, en el Código Civil y Comercial de la Nación (vigente a partir del 01 de agosto de 2015), en donde se introdujeron modificaciones a la tipificación de los contratos de locación de servicios, quedando su artículo 1251 redactado de la siguiente manera: “...*Hay contrato de obra o de servicios cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, **actuando independientemente**, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución.....*” (el resaltado me pertenece).

Es aquí donde cobra real relevancia el fallo “Rica”: ¿cuándo podemos decir que el trabajador “actúa independientemente”? Podemos citar aquí, a modo de respuesta tentativa, las palabras del DR. Orlando: “*¿Cuál es el límite entre la locación civil y la relación de dependencia? Da para escribir muchas páginas, pero esencialmente nos inclinamos por apelar a la figura de la subordinación técnica, económica y jurídica. Si existe subordinación normal y habitual, hay relación de dependencia incluso más allá de la cantidad de horas o días que se esté a disposición del empleador...*”²

Es decir que, para determinar la existencia o inexistencia de la relación laboral, deberemos analizar el grado de “dependencia” que une a las partes del contrato. Esto, a veces, no resulta sencillo, primero, porque tal concepto no está definido expresamente en la legislación:

“La “dependencia” es uno de los conceptos cuya delimitación más dificultad ha planteado a la doctrina jurídica. Esto se observa en la propia L.C.T., que no la define concretamente, sino que se limita a resaltar la relación jerárquica existente entre las partes (art. 5), y las facultades de organización y dirección con que cuenta el empleador (arts. 64 y 65), las que como consecuencia natural de esa disparidad comercial deben ser ejercidas con carácter funcional y sujetas a las limitaciones impuestas por la ley; incluso

² Orlando, R. I. (2018). Tipificación de la relación de dependencia. Contratación de profesionales. Pautas a tener en cuenta. Errepar. Práctica y Actualidad Laboral (PAL). Tomo XVIII. Página 15.

cuando se refiere al contrato y a la relación de trabajo la L.C.T. hace expresa alusión a la “dependencia” pero sin determinarla.”³

Es por eso que, en definitiva, las notas características de las relaciones laborales han surgido desde la doctrina, y han sido acogidas, en última instancia, por la jurisprudencia. De allí surge que, para que exista un contrato de trabajo, deben reunirse ciertas condiciones, cuya ausencia indicará que el vínculo en cuestión no está alcanzado por las disposiciones de la Ley N° 20.744. Bien lo desarrolla el profesor Grisolia⁴:

La relación de dependencia se caracteriza por la subordinación que se manifiesta en un triple sentido:

- 1) técnico: somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador;*
- 2) económico: no recibe el producto de su trabajo y no comparte el riesgo de la empresa;*
- 3) jurídico: es la principal característica para configurar la dependencia; consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El trabajador está sometido a la autoridad del empleador: facultades de dirección, control y poder disciplinario.*

Como puede apreciarse en el fallo analizado, son finalmente esas características las que han llevado a la Corte a determinar la validez del contrato de prestación de servicios, interpretando que, ante la ausencia de los factores que determinan la “dependencia”, no podría nunca haber existido una relación regulada por la Ley de Contrato de Trabajo.

V.- REFLEXIONES FINALES:

Más allá de la explicitación que hace la corte sobre cuáles son las condiciones que definen la existencia o no de la “dependencia” necesaria a fin de que el desarrollo de la actividad sea encuadrada bajo las disposiciones de la Ley N° 20.744, lo más destacable

³ Visconti Bogosevich, M. (2022) - Relación de dependencia en el contrato de trabajo. La “subordinación” o dependencia jurídica, técnica y económica. Breve análisis de la doctrina y jurisprudencia, de <http://server2.utsupra.com/relacion-de-dependencia-en-el-contrato-de-trabajo-la-subordinacion-o-dependencia-juridica-tecnica-y-economica-breve-analisis-de-la-doctrina-y-jurisprudencia-2>

⁴ Grisolia, J. [Ed.] (1999), Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Argentina, Editorial Depalma.

del fallo, y que lo convierte en una “bisagra” en materia de derecho laboral, es su rechazo total a la posición vetusta y “dogmática” impuesta por los tribunales *a quo*, que indicaron que “*el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho*”, lo cual es una expresión completamente anacrónica y desconectada de la situación actual del mercado laboral, no sólo a nivel nacional, sino también a nivel global, en donde son cada vez más comunes nuevas formas de vinculaciones laborales, como por ejemplo, la contratación de servicios remotos desde el exterior.

Por otra parte, tampoco puede dejar de destacarse que tanto la sentencia *sub examine*, como algunas más recientes que han fallado en igual sentido, intentan -con buen criterio- solucionar las controversias resultantes del juzgamiento de las nuevas formas de relacionamiento entre contratadores y contratados bajo la lente de una legislación que no las contempla adecuadamente. Ello evidencia la necesidad de un replanteo integral del ordenamiento jurídico en materia laboral que, sin dejar de lado la indispensable protección de los trabajadores, contemple con mejor tino las modernas relaciones de trabajo.

VI.- CONCLUSIÓN:

Como se dijo al principio de este trabajo, es claro que la legislación laboral vigente se corresponde con un momento histórico en el que el trabajador era siempre la parte más débil de la relación, con lo que se hacía indispensable otorgarle una serie de beneficios que equilibrasen, de algún modo, la desigualdad entre las partes. Este escenario, evidentemente, ha ido cambiando como producto de la evolución continua de las formas de trabajo que, lógicamente, se actualizan a un ritmo mucho más rápido que las normas que las regulan, lo que representa un gran desafío para los tribunales a la hora de resolver los conflictos derivados de esta situación.

En este contexto, se hacía necesario un fallo del Máximo Tribunal que, primero, convalidase la plena vigencia del “contrato de prestación de servicios” para la realización de determinadas prestaciones y, luego, que brindase alguna certeza respecto a cuáles son los criterios que deben tenerse en cuenta para el encuadre del vínculo entre las partes, los que -a fin de cuentas- no son otros que los que históricamente ha definido la doctrina, es decir, la dependencia jurídica, técnica y económica del trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Ley N° 27.744 de 1976. Régimen de contrato de trabajo. 13 de mayo de 1976. D.O. N° 23003.

Código Civil y Comercial de la Nación [CCCN]. Ley N° 26.994 de 2014. 07 de octubre de 2014 (Argentina)

Godoy, W. (2015) - Nueva regulación de la locación de servicios y su proyección en el derecho laboral, de: <https://abogados.com.ar/index.php/nueva-regulacion-de-la-locacion-de-servicios-y-su-proyeccion-en-el-derecho-laboral/17446>

Orlando, R. I. (2018). Tipificación de la relación de dependencia. Contratación de profesionales. Pautas a tener en cuenta. Errepar. *Práctica y Actualidad Laboral (PAL)*. Tomo XVIII. Página 15.

Visconti Bogosevich, M. (2022) - Relación de dependencia en el contrato de trabajo. La “subordinación” o dependencia jurídica, técnica y económica. Breve análisis de la doctrina y jurisprudencia, de <http://server2.utsupra.com/relacion-de-dependencia-en-el-contrato-de-trabajo-la-subordinacion-o-dependencia-juridica-tecnica-y-economica-breve-analisis-de-la-doctrina-y-jurisprudencia-2>

Grisolia, J. [Ed.] (1999), *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Argentina, Editorial Depalma.