



---

Abogacía

Trabajo Final de Graduación

Título: Modelo de Caso – Nota a fallo

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

Comprobación de la relación de dependencia

Diego A. R. DANERI

DNI 20.617.759

LEGAJO VABG102862

Tutora Dra. Belén Gulli

2023

**Autos:** “ALMADA Julio Dante c/CLUB ATLETICO LIBERTAD TRINIDAD s/laboral”

**Tribunal:** Cámara de Apelación en lo Civil, Comercial y Laboral de la Quinta Circunscripción Judicial de San Cristóbal, Pcia de Santa Fe.

**Fecha Sentencia:** 30 de Mayo del año 2017.

## **I. Introducción.**

El gran desarrollo de la industria del deporte, en el contexto de las constantes crisis económicas de nuestro país, ha provocado que algunas instituciones a fin de disminuir costos y maximizar sus ganancias utilicen, parafraseando a Aguilar (2014), formas encubiertas de contratación, ocultando verdaderas relaciones laborales en servicios supuestamente casuales y/o discontinuos, incrementando de este modo la contratación de servicios profesionales, a través de la figura del contrato de locación de servicios, prevista en el artículo 1623 del Código Civil y Comercial de la Nación.

En ese sentido, se analizará el fallo “**ALMADA Julio Dante c/CLUB ATLETICO LIBERTAD TRINIDAD s/laboral**” dictado por la Cámara de Apelación en lo Civil, Comercial y Laboral de la Quinta Circunscripción Judicial de San Cristóbal, Pcia de Santa Fe, en el marco de los recursos de nulidad y apelación interpuestos por la demandada, Club Atlético Libertad y Trinidad, en relación a la sentencia dictada por la Señora Jueza de Primera Instancia de Distrito N° 10 en lo Civil, Comercial y Laboral de la ciudad de San Cristóbal.

El Sr. Almada, Profesor Nacional de Educación Física, quien impartió clases de preparación física y entrenamiento en diferentes categorías y actividades deportivas en la institución citada durante 21 años hasta su despido indirecto, la demandó a fin de que le abonen diferentes rubros laborales, remuneratorios e indemnizatorios, toda vez que manifestó en la misma, haber mantenido una relación laboral con la accionada en los términos de la ley de contrato de trabajo anteriormente citada, en tanto la accionada, adujo que la labor era desarrollada en el marco de un contrato de locación de servicios.

En este punto, es importante traer a colación el artículo 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina (1994) que en su primera parte expresa “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...”. Este enunciado tiene fundamental importancia para los derechos del trabajador porque da sustento al principio protectorio, otorgándole de esta forma rango constitucional, principio este que repercute, a la vez que intensifica el ya citado principio de primacía de la realidad plasmado en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (1976). Al mismo tiempo, el contrato y la propiedad, tienen protección constitucional, tuteladas estas que comprenden la libertad de contratar, la cual constituye un aspecto de la autonomía personal a la que todo ciudadano tiene derecho, como la de configurar el contenido del contrato, que es un supuesto de ejercer toda industria lícita, establecido en el artículo 14.

Podemos advertir entonces que el problema jurídico que se vislumbra en el presente caso es un problema de relevancia, al decir de McCormick (1997) aquel que se origina cuando se duda sobre la existencia de una norma aplicable al caso; incluyendo en el sentido amplio del término, otros problemas vinculados al conflicto de reglas, de principios y de lagunas. En el mismo sentido Moreno y Vilajosana (2004) se refiere al problema de la relevancia con la identificación de la norma aplicable a un caso concreto.

En esta inteligencia, el análisis del presente fallo resulta relevante, ya que, a raíz de este conflicto normativo, los jueces realizaron una armoniosa interpretación respecto a la naturaleza jurídica de las relaciones laborales, quedando claro en el mismo, que defiende y avala la existencia del contrato de locación de servicios, a la vez que ratifica la correcta interpretación que debe darse a la presunción del artículo 23 de la LCT.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal.**

Como se adelantara, el Sr. Almada demandó al Club Atlético Libertad y Trinidad, luego de su despido indirecto, sustentando la misma en el hecho de haber mantenido una relación laboral con la accionada, toda vez que se desempeñó como Profesor de Educación Física en esa institución, realizando diferentes tareas vinculadas a su profesión docente, tales como la preparación física de equipos de fútbol y básquetbol masculino y femenino, como

así también la conducción como entrenador de esos mismos equipos, actividades estas desarrolladas entre los meses de marzo y diciembre de cada año, desde 1991 hasta su despido efectuado mediante carta documento de fecha 19 de marzo de 2012.

El actor aportó prueba testimonial por medio de la cual se verificó que el docente se hallaba integrado a la actividad deportiva organizada por la demandada y ejecutaba una función dentro del establecimiento relativa a su objeto institucional; además aporó prueba documental, más precisamente los contratos, mediante los que se acreditó que el actor debía cumplir el esquema de trabajo establecido por la entidad, con los horarios y las condiciones allí consignadas.

La accionada, interpuso recurso de nulidad y de apelación contra la sentencia de primera instancia, negando la relación de dependencia aduciendo que el docente ejecutaba esas tareas en el marco del contrato de locación de servicios previsto en artículo 1623 CCCN, argumentando además que se trataba de un contrato consensual, con independencia funcional y técnica, en el cual no había sujeción a directivas, su facturación era variable, no existía jornada laboral, descanso, aguinaldo ni vacaciones, agregando que el actor desempeñaba sus tareas de marzo a noviembre de cada año, trabajando no más de 16 horas semanales. En este sentido la demandada agregó que el actor tampoco recibía órdenes de la institución de cómo efectuar sus funciones, labores estas que se modificaron en distintas oportunidades a diferentes disciplinas y tareas, sin que el accionante planteara *ius variandi* y/o que reclamara que se lo considere un trabajador de la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles.

Finalmente la demandada argumentó en su defensa, que en autos se probó que la dependencia económica del actor estaba dada por su trabajo como Profesor de Educación Física de la escuela primaria n° 416 Mariano Quiroga de Villa Trinidad y no de la accionada; además, que el docente era una persona con estudios terciarios y que los contratos suscriptos anualmente entre las partes, consistentes en locación de servicios, fueron otorgados en forma paritaria, sin la existencia de un poderoso empresario y un débil trabajador, intentando de esta manera, poner en un nivel de igualdad a la institución deportiva y al trabajador.

### **III. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi* en la sentencia.**

La Cámara por unanimidad rechazó los recursos presentados, ratificando los argumentos expuestos en la sentencia por la jueza de primera instancia, dando por acreditada la modalidad de trabajo de temporada toda vez que la prestación de servicios se realizó en lugares designados, bajo instrucciones de la directiva de la institución, generalmente con cumplimiento de horarios laborales, pautas de trabajo, obligaciones estas regidas por pautas análogas a las aplicables a los empleados designados bajo la modalidad de contrato de trabajo por temporada.

No obstante, la unanimidad, como se expresara *ut supra*, respecto la resolución del fondo de la cuestión e interpretación de los hechos, cada uno de los camaristas realizó diferentes consideraciones al respecto. En primer término, el Dr. Ramos afirmó que la actividad personal potencia los efectos de la presunción legal establecida en el artículo 23 de la LCT. La constatación de que fue contratado justamente para que desplegara personalmente parte de lo que la accionada tiene como objeto esencial de su existencia, hacía presumir que el vínculo existente, por encima de las apariencias escritas y de las formas adoptadas, tuvo naturaleza laboral, tal como se concluyó en la etapa procesal anterior. Además, resaltó que lo que debe prevalecer es la primacía de la realidad, que en el contexto del caso que se analiza, queda claro que tales circunstancias ocultaban el verdadero vínculo jurídico dependiente, en los términos del artículo 21 de la ley citada. Incluso menciona que no aparece como relevante el dato tributario de inscripción en la AFIP que, por sí mismo, no demuestra que el demandante haya poseído una estructura empresarial propia, que haya realizado las tareas que contratara la demandada con libertad y autonomía ni que, respecto de éstas, haya podido gozar de los frutos de su trabajo.

En este mismo orden el Dr. Macagno, compartió lo expresado por el Dr. Ramos, advirtiendo que la cuestión en debate versa, sobre la naturaleza de la relación que vinculó a las partes, es decir, si el actor desarrolló su labor de un modo autónomo, vinculado por una locación de servicios, o si lo hizo en relación de dependencia. Afirmó, que estas dos relaciones no se distinguen por la labor en sí efectuada, sino por el vínculo, que es externo a

aquella, por medio del cual se realiza la prestación y la relación entre el que la efectúa y el que la recibe, insistiendo que lo que varía es la vinculación jurídica.

La Dra. Abele compartió los fundamentos vertidos por sus colegas y realizó un análisis detallado del artículo 21 de la Ley 20.744 (1976), afirmando que para que se tenga por configurado un contrato de trabajo deben concurrir los elementos allí establecidos. Cuando concurren esos elementos se entiende, afirma la camarista, existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de modalidades que se le agreguen, conforme lo establece el segundo párrafo del artículo 23 del cuerpo normativo citado. Cuando existe siquiera la posibilidad para la parte patronal de impartir órdenes, aun cuando por cualquier causa en la práctica no lo haga, y para el trabajador, la obligación correlativa de obedecerlas, habrá subordinación jurídica, lo cual es la nota distintiva del contrato de trabajo.

Finalmente, a diferencia del contrato de trabajo, agrega la Dra. Abele, el contrato de prestación de servicios tiene entre sus características principales que versa sobre una obligación de hacer según la experiencia, capacitación y formación profesional de la prestadora en determinada materia, para lo cual se acuerdan previamente las respectivas labores o tareas profesionales. Además, la autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este; asimismo es temporal, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y finalmente la remuneración se basa en honorarios según el trabajo realizado, por lo que considera improbable que se abone, en ese concepto, el mismo monto durante muchos meses.

#### **IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales**

En el derecho argentino el artículo 1 de la LCT es claro al afirmar “el contrato y la relación de trabajo se rigen por esta ley, por las leyes y estatutos profesionales; por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales; por la voluntad unilateral de las partes y por los usos y costumbres”. En este sentido Ferreiros (1997) señala que pese haber sido omitida en la ley la Constitución Nacional (1994), no caben dudas, de que la fuente por excelencia, es el bloque federal constitucional, conformado por la propia constitución, a la

vez, y en razón de lo normado por ella en el artículo 75, inciso 22, en el plano internacional incluye con esa jerárquica a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

La doctrina afirma que el contrato en general y el de locación de servicios en particular, constituyen la principal fuente de derechos y obligaciones de los miembros de una comunidad, formando parte no sólo de la base sobre la cual se asienta el intercambio de bienes y servicios, sino también de los cimientos sobre los cuales se apoya el desarrollo de la vida de las personas en sociedad. Es por ello que la Constitución Nacional (1994) ha establecido como uno de los ejes centrales, en torno al cual giran las relaciones entre los particulares, al principio de libertad de contratación.

Por su parte, el CCCN ha receptado dicho principio con el fin de que los individuos puedan celebrar acuerdos sobre la base de sus intereses para lograr una mejor calidad de vida. Sin embargo, la referida libertad de contratación no es absoluta, sino que, en protección de la sociedad, se han establecido ciertas limitaciones al citado principio, que derivan de la propia ley, el orden público, la moral y las buenas costumbres. (Chercoles, 2021)

Ahora bien, la figura de la locación de servicios, aun aceptada como legítima desde este orden conceptual, carga sobre sus espaldas la descalificación que supone haber sido y ser el territorio habitual del fraude laboral. Pero lo cierto es que más allá de la existencia de variadas formas de fraude y simulación a través de figuras civiles y comerciales que suponen autonomía con el fin de impedir la aplicación de las normas laborales imperativas, hecho que no se podría desconocer, la propia existencia de relaciones autónomas verdaderas, que ciertamente las hay, plantea uno de los mayores desafíos al derecho del trabajo, pues la tendencia supone situaciones de injusticia, resultando complicado establecer si estamos frente a un vínculo laboral regulado por la LCT o por la locación de servicios regulada por el CCCN. (Perugini, 2020).

Sobre la cuestión que nos ocupa, la doctrina en general interpreta que esta relación de dependencia incluye una triple subordinación, subordinación económica: referida a la superioridad económica del empleador y a la necesidad o insolvencia del trabajador. Dichas

condiciones establecen una relación de dependencia entre ambos. Subordinación técnica: vinculada a la calidad y cantidad de conocimientos o saberes por parte del empleador, en contraposición al grado de formación, profesional o no, del empleado. La amplitud de este tipo de subordinación dependerá de las capacidades del trabajador. Cuanto menor sea su calificación, mayores serán las directivas impartidas. Subordinación jerárquica: se basa en el principio de autoridad, por lo que el trabajador debe acatar órdenes, ejecutando obras o prestando servicios a favor del empleador. (De Diego, 2002)

En ese marco la jurisprudencia ha marcado un camino toda vez que la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha pronunciado y ha echado luz sobre la cuestión en el fallo “Ricardo Carlos Martín c/Hospital Alemán y otros s/despido” al sostener que la LCT en su artículo 4 disciplina el mismo considerando que “el trabajo es una actividad que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla” y que, conforme el artículo 21° de la citada ley “el objeto es prestar servicio bajo dependencia de otra persona, pudiendo ser esta dependencia, jurídica, económica o técnica” y que “si bien el derecho laboral busca expandirse y abarcar todas las situaciones de prestación de servicios el principio protectorio no puede significar la extensión de otras formas de relacionarse, llevando a calificar todas las prestaciones o realización de servicios como dependientes e ignorar que la presencia del prestador en un establecimiento ajeno es en ciertos casos necesaria y no por ello deja de ser de carácter autónomo”. Es decir que la presunción del artículo 23 es una presunción que puede ser desvirtuada si se prueba que la prestación se cumplió bajo una forma jurídica ajena a la legislación del trabajo.

Finalmente, la CSJN reconoce en el fallo citado, que debe considerarse las particularidades de hecho en la relación que une al actor con el demandado, a efectos de determinar el régimen jurídico aplicable, debiéndose estudiar en forma minuciosa las características de la relación existente, independientemente de las figuras contractuales que se hayan utilizado al establecer la relación en el caso particular.

## **V. Postura del autor**

A partir del análisis de la presente nota a fallo pudimos advertir que algunas instituciones recurren a la utilización de formas encubiertas de contratación en las que se ocultan relaciones laborales de servicios supuestamente casuales y/o discontinuos por medio de la figura del contrato de locación de servicios. Pudimos advertir y destacar también, la protección que la Constitución Nacional (1994) y la LCT le asignan a la actividad laboral. La naturaleza jurídica de esta tutela se justifica en la desigualdad existente entre las partes, un poderoso empresario y un débil trabajador o empleado, protegiendo de esta forma al más débil de la relación. Finalmente advertimos que la misma Carta Magna en el marco de la autonomía personal, tutela la libertad de contratación, como uno de los ejes centrales en torno al cual giran las relaciones de los particulares entre sí, encontrándose receptada esta protección en diferentes disposiciones del CCCN.

Ahora bien, al inicio de la presente nota a fallo expresé que el problema jurídico que se vislumbra se relacionaba con la relevancia, caracterizada con la identificación de la norma aplicable a un caso concreto, es decir a problemas vinculados al conflicto de reglas y de principios. Mas adelante conceptualicé, a partir de lo expresado por diferentes autores, la relación de dependencia, a la vez que determiné que la jurisprudencia estableció que, para fijar el régimen jurídico aplicable debe considerarse y ponderarse las particularidades de hecho en la relación que une al actor con el demandado, disponiendo la CSJN el estudio en forma minuciosa de las características de la relación existente, independientemente de las figuras contractuales que se hubiesen utilizado al establecer la relación en el caso particular.

Es decir, como afirma la cámara, la cuestión en debate en el fallo objeto de análisis, versa sintéticamente sobre la naturaleza de la relación, básicamente se orienta a responder la siguiente pregunta ¿el docente desarrollo su actividad como autónomo o en relación de dependencia? El fallo es claro al sostener que, cuando el profesional se compromete a una obra, es decir a aplicar los medios necesarios que el caso requiere, asume el riesgo económico que supone afrontar los gastos de su propio mantenimiento. En cambio en la otra modalidad operativa, el profesional pone su capacidad laboral durante un tiempo a disposición de la otra parte para que ella la utilice a cambio de una remuneración, insistiendo que la distinción entre el trabajo dirigido o bajo dependencia y el trabajo autónomo, radica en que en éste, el locador

se compromete a un *opus*, que puede realizar por sí mismo o por intermedio de otro si no se hubiera estipulado la prestación *intuito personae*, que puede consistir en poner la diligencia y los medios necesarios para lograr un objeto; en el otro no hay tal *opus*, sino sólo una obligación de poner la capacidad de trabajo a disposición del otro que la dirige y utiliza los frutos. (Vázquez Vialard, 1982)

En ambos casos, por supuesto la tarea es remunerada, naturalmente que si, como ocurre en el hecho bajo análisis. En todo caso es el demandante quien debe acreditar la relación dependiente, ya que su actividad puede encajar también en la modalidad del ejercicio de su profesión en forma autónoma, entendiéndose que, en el presente caso, se ha probado sobradamente que el actor, puso su capacidad laboral durante un tiempo a disposición de la otra parte, para que ella la utilice a cambio de una remuneración. Es decir, no se comprometió a un *opus*, o sea poner la diligencia y los medios necesarios para lograr un objeto, sino a la obligación de poner su capacidad de trabajo a disposición del Club que la dirigió y utilizó, a cambio de la remuneración.

En este sentido, quedo claro que es el juez quien, deberá considerar las situaciones fácticas a fin de establecer que norma se aplica al caso concreto, sobre la base del sistema de la libre convicción conforme las reglas de la sana crítica y las de la experiencia que están guiadas por las leyes del pensamiento, donde se destacan los principios lógicos de identidad, de contradicción y del tercero excluido.

En esta inteligencia la cámara tuvo por probada, la relación de dependencia invocada por el demandante bajo la modalidad de un contrato de trabajo, dado que el docente se encontraba integrado a la actividad organizada por la demandada y desarrollaba su función dentro del club. Además, el Profesor de Educación Física se obligaba a desplegar sus conocimientos científicos y experiencia para preparar a sus dirigidos, para lo cual debía cumplir con un esquema de trabajo establecido por el club, con horarios dispuesto y las condiciones consignadas en los contratos aportados en la causa, configurándose en consecuencia la triple subordinación jurídica, económica y técnica descripta, descriptas precedentemente.

Las circunstancias formales respecto la calificación que se le hubiese dado a la relación, el hecho que el profesor estuviese inscripto como autónomo y facturara, que su fuente principal de ingresos fuese la escuela provincial, no fueron argumentos suficientes para rechazar la demanda, toda vez que la cámara considero que debía prevalecer la realidad, y en este caso en particular quedo en evidencia, que la relación jurídica se enmarcaba en una relación dependiente en los términos de la LCT y en tales condiciones considero demostrado que la relación que vinculó al actor con el demandado se encuadraba en los términos del artículo 21 de la LCT, quedando sometida a las disposiciones de orden público de este cuerpo normativo.

#### **IV. Conclusión**

Luego del camino recorrido en el presente trabajo, vimos que no existen dudas respecto la protección o tutela que la Constitución Nacional (1994) le asignan a la actividad laboral y a la libertad de contratación. Esta dicotomía y pugna entre los artículos del CCCN que regulan los contratos civiles y comerciales en particular y la LCT, nos llevó a reflexionar respecto de cómo se deben resolver los conflictos derivados de este tipo de relaciones.

En tal sentido considero relevante y trascendente, que la cámara en su fallo, utilizara un argumento similar al que expusiera la CSJN en el fallo “*Rica*” respecto a la imposición de límites al carácter expansivo del artículo 23 de la LCT el cual en principio busca abarcar todas las situaciones de prestación de servicios, toda vez que intenta calificar a todas las prestaciones o realización de servicios como dependientes, ignorando que en determinados casos es necesaria la presencia de un prestador de servicios en un establecimiento ajeno y no por ello deja de tener carácter autónomo e independiente. De no establecerse ese límite, significaría desconocer la realidad de quienes se vinculan en el marco de las diversas figuras en las que la subordinación propia del vínculo dependiente está ausente y que no obstante son de legalidad indiscutida.

Ese límite, que ha quedado claro en el presente análisis, está dado por la primacía del principio de la realidad, principio este que, deberá establecerse como el rumbo, el norte para la aplicación e interpretación de las normas que deban ser utilizadas a los fines de resolver

conflictos derivados de relaciones laborales desarrolladas en el marco de contratos civiles y comerciales.

Finalmente considero, siguiendo el criterio de la CSJN que, en estos casos no corresponde descartar lisa y llanamente la norma civil y comercial para aplicar la normativa laboral, pero tampoco se puede dejar de lado el principio protectorio del trabajador, contrariando el mandato constitucional, siendo como expresara anteriormente el rumbo para la aplicación como para la interpretación de las normas que pudieran ser utilizadas a los fines de resolver conflictos derivados de relaciones laborales desarrolladas en el marco de contratos civiles y comerciales el principio de primacía de la realidad.

## **VI. Bibliografía**

### **Doctrina**

#### **Libros**

De Diego, J. A. (2002) *Manual del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires, AR: La Ley.

Mac Cormick, N (2018) *Razonamiento jurídico y Teoría del Derecho*. Lima, PE: Palestra

Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (1996) *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.

Perugini, A. (2005) *Relación de Dependencia*. Buenos Aires, AR: Hammurabi.

Vázquez Vialard, A (1982) *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, AR: Astrea

#### **Revistas**

Aguilar, L. (2014) Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador ¿Precariedad laboral? En *Revista OIKONOMOS*, Año 4 Vol. 1. Disponible en [shorturl.at/hiOP7](http://shorturl.at/hiOP7)

Chercoles, R. L (2021) Aplicación, jerarquía e interpretación de las normas que regulan los contratos civiles y comerciales, desde la perspectiva del derecho de trabajo. En *Revista La causa Laboral*. Año 2021 N° 85 Disponible en: [http://www.laboralistas.net/articulo\\_revista/6480/](http://www.laboralistas.net/articulo_revista/6480/)

Ferreirós, E. M (2021) *Contribución al análisis del daño producido por el despido y su reparación* [Tesis de Maestría, Universidad de Tres de Febrero] Repositorio <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Ferreiros.pdf>

### **Jurisprudencia**

C.S.J.N., “Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido” (2018)

### **Legislación**

Constitución de la Nación Argentina, (1994) Boletín Oficial

Ley N° 20.744, (1976) “Ley de Contrato de Trabajo” Congreso de la Nación Argentina Boletín Oficial

Ley N° 26.944 (2014) “Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. Boletín Oficial