



Locación de servicios, el contrato por excelencia para evitar la Ley de Contrato de Trabajo.

“Rica, Carlos Martin c/ Hospital Alemán y otros s/ despido” – Recurso de hecho.

CSJN. Buenos Aires, 28 de abril del 2018.

341:427

Tomasini, Camila

DNI: 39088146

Legajo: VABG86407

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Sumario: I. Introducción. II. Aspectos Procesales. a) Premisa fáctica. b) Historia procesal. c) Decisión de Tribunal. III. Ratio decidendi de la sentencia. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Referencias. a) Doctrina. b) Legislación. c) Jurisprudencia.

I. Introducción.

El Derecho del Trabajo fue creado como un sistema protectorio del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Para hacer realidad ese orden protectorio, la legislación laboral impone contenidos mínimos a los contratantes, los cuales son indisponibles por las partes y que se instrumentan por medio del contrato de trabajo.

No obstante esto, la realidad es que nunca ha sido una tarea fácil la delimitación de la extensión del Derecho del Trabajo. Existen infinitas situaciones en las que es difícil determinar la real índole jurídica de una prestación de servicios y más aún en el caso de los médicos que ejercen una profesión muy específica por lo que la dirección técnica por parte de la empresa que contrata sus servicios aparece desdibujada. Todo depende de las circunstancias del caso particular, el encuadre jurídico y de la interpretación que hagan los jueces de la realidad.

El fallo analizado en el presente trabajo trata una de estas situaciones en la que los jueces se encuentran frente a un problema de relevancia de norma, en donde tienen la difícil tarea de determinar si la relación existente entre las partes es un contrato de locación de servicios regido por las normas del CCyCN o, por el contrario, un contrato de trabajo regido por la LCT, esta última opción conlleva el cobro de indemnización por despido injustificado y el reclamo por las multas por falta de registro.

La decisión de la CSJN no es poco relevante ya que sienta jurisprudencia sobre un tema de total importancia para nuestra sociedad: los derechos de millones de personas que prestan un servicio a una empresa ajena a cambio de una retribución y que en la mayoría de los casos esa retribución tiene carácter de sustento familiar diario para quien presta el servicio.

II. Aspectos procesales.

a) Premisa fáctica.

Rica Carlos Martín, de profesión médico neurocirujano y monotributista, demandó por pago de indemnización por despido injustificado y multas previstas en la Ley de Contrato de Trabajo al Hospital Alemán de Buenos Aires, en donde prestó servicios durante siete años, también solidariamente demandó a Hess Rodolfo Federico, presidente de la Comisión Directiva del Hospital Alemán y a Médicos Asociados Sociedad Civil (MASC).

El Dr. Rica era socio de la Asociación de Médicos y Profesionales del Hospital Alemán (AMPHA), asociación conformada por médicos que se desempeñaban en dicho nosocomio y por medio de la cual se crea la “Guía de la Actividad del Cuerpo Profesional del Hospital Alemán” (de ahora en más “Guía”) para regular las relaciones de los médicos asociados y el Hospital Alemán en el objetivo común de prestar servicios médicos a terceros.

Los codemandados Hospital Alemán y MASC habían suscripto un contrato de prestación médica bajo el sistema de “capitación” en virtud del cual, esta última sociedad, se obligó a atender a los asociados del Plan Médico del Hospital Alemán.

El demandante realizaba prácticas médicas a pacientes del mencionado plan de salud, como también a quienes contaban con cobertura de diferentes empresas de medicina prepaga y obras sociales vinculadas contractualmente con el Hospital Alemán.

Los demandados niegan que el vínculo que existió con la actora haya sido laboral ya que no se configuraron las características típicas de un contrato de trabajo (subordinación jurídica, técnica y económica) y lo caracterizaron como un contrato de locación de servicios.

b) Historia procesal.

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 24 admitió la demanda contra Hospital Alemán y Médicos Asociados Sociedad Civil tendiente al cobro de una indemnización por despido injustificado y al reclamo por las multas de la LCT por falta de registro de la relación laboral, la sentencia fue apelada por la demandada.

La Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia dictada por el Juzgado de primera instancia pues consideraron como fraudulenta la utilización de la figura de locación de servicios ya que encubría una verdadera relación de trabajo. Afirmando, que *“en los últimos cincuenta años ningún civilista destacado ha aceptado la existencia de este contrato y todos han dado cuenta de su abrogación”*, y que *“el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho”*.

Contra esa sentencia las partes demandadas interpusieron recurso extraordinario federal cuya denegación por parte de la Cámara dio lugar al recurso de queja ante La Corte Suprema de Justicia de la Nación que dejó sin efecto la sentencia apelada.

c) Decisión del tribunal.

La decisión del tribunal fue por mayoría, la votación a favor fue por parte de los Dres. Lorenzetti Ricardo Luis, Highton de Nolasco Elena y Rosenkrantz Carlos Fernando, y quienes votaron en disidencia fueron los Dres. Juan Carlos Maqueda y Horacio Rosatti ya que alegan inadmisibles los recursos extraordinarios en base al artículo 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación que reza: *“... La Corte, según su sana discreción, y con la sola invocación de esta norma, podrá rechazar el recurso extraordinario, por falta de agravio federal suficiente o cuando las cuestiones planteadas resultaren insustanciales o carentes de trascendencia...”*.

III. Ratio decidendi.

La CSJN argumenta que la decisión del a quo es infundada ya que no se dan varias características del Contrato de Trabajo caracterizado en la Ley 20744 que serán expuestos en los párrafos siguientes.

Respecto a la abrogación de la figura jurídico-contractual de la locación de servicios, no tiene fundamento legal y es puramente dogmática ya que por un lado la figura se encuentra vigente actualmente en el art 1251 CCyC de la Nación y por otro lado el art 23 de la LCT *“...-que solo contiene una presunción iuris tantum y no iure et de iure- 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”.

La Guía nombrada en el apartado *1.a Premisa fáctica* fue de total relevancia para la decisión abordada ya que contiene tres rasgos que, según la Corte, caracterizan la relación jurídica con los demandados y es creada por los integrantes de la AMPHA, asociación de la cual el actor era miembro.

El primer rasgo significativo es que la elección de los médicos que trabajan en los distintos servicios del Hospital Alemán debe ser efectuada de manera conjunta por el Hospital Alemán y todos los médicos que integran el servicio en cuestión, lo que denota la injerencia directa de los médicos en la elección de los medios personales para el logro del fin económico -la prestación de servicios médicos a cambio de dinero- que ellos personalmente y a través de AMPHA se proponían. La Corte entiende que esto debió ser analizado por el a quo para establecer si el Hospital Alemán tenía facultades necesarias y suficientes para organizar según su exclusiva voluntad el modo en que los medios personales debían ser articulados para prestar servicios médicos (art. 64 y 65 LCT).

El segundo rasgo significativo es que la Guía contiene una serie de disposiciones respecto a cómo deben cumplirse las tareas asistenciales de los médicos y también pueden agregar nuevas cláusulas pactadas al inicio de su actividad. Es decir, el Hospital no estaba facultado para introducir por su sola voluntad cambios en una modalidad esencial del contrato de trabajo como lo es aquella relativa a las normas a seguir por los médicos para la realización de sus prestaciones (artículos, 64, 65 y 66 de la LCT).

El tercer rasgo significativo es que la Corte entiende que la contraprestación percibida por el neurocirujano, el Dr. Rica, no debe considerarse remuneración a los fines de la LCT (artículos 4, 21 , 103 y 116) porque la Guía establece que los médicos solo reciben una contraprestación por los servicios efectivamente prestados, ellos mismos fijan el monto de dicha prestación y el modo en que se distribuyen los honorarios que en contraprestación por la actividad correspondiente debe recibir cada uno de los médicos.

Asimismo, es relevante para la Corte que el Dr. Rica era monotributista y emitía facturas no correlativas de diferentes montos; la AFIP, que oportunamente

realizó una inspección en el Hospital Alemán, concluyó que no existía relación dependiente con el actor.

Por otro lado, en los siete años en que el actor prestó sus servicios nunca denunció la relación laboral en los términos legales, como así tampoco invocó ni probó que hubiera gozado de licencias o vacaciones pagas.

El magistrado Lorenzetti Ricardo en el fallo agrega que “...el hecho de que un prestador de servicios deba respetar una serie de directivas emanadas de quien lo contrató, no resultan por sí solas concluyentes para acreditar un vínculo de subordinación, debido a que ciertas exigencias responden al orden propio de toda organización empresarial y pueden estar presentes tanto en el contrato de trabajo como en una relación, por ejemplo, de carácter comercial.”

Por todo lo anterior, la CSJN resolvió hacer lugar al recurso de queja, declarar procedentes los recursos extraordinarios, dejar sin efecto la sentencia apelada y que los autos vuelvan al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo expresado.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

El contrato de trabajo se encuentra regulado en la Ley de Contrato de Trabajo N°20744 y es conceptualizado en los artículos 21 y 22. El contrato de trabajo es un negocio jurídico donde una persona física se obliga de forma subordinada a cumplir una prestación a otra persona (física o jurídica) para obtener una remuneración. (Gatti, 2000).

Por otro lado, el contrato de servicios se encuentra vigente y regulado en el Código Civil y Comercial de la Nación, definido en el artículo 1251. Habrá contrato de servicios si una de las partes se obliga a prestar un servicio a otra por una retribución (precio en dinero), cabe aclarar que excepcionalmente puede ser gratuito. (Borda, 2017)

Ahora bien, el eje central a tratar en esta nota a fallo es la diferencia esencial entre un contrato y otro que, siguiendo a Grisolía (2019), es si quien presta el servicio lo hace bajo la dependencia de la otra parte, es decir, si existe una relación de autoridad. Aquí nos adentramos en una de las problemáticas más discutidas de la doctrina ya que la LCT no define concretamente la dependencia solo indica las

facultades de organización y dirección que tiene el empleador (arts. 64 y 65) y la jerarquía existente entre las partes (art. 5). (Grisolía, 2022)

El clásico enfoque de la dependencia, utilizado pedagógicamente, es la división tripartita en dependencia técnica, jurídica y económica.

Dependencia técnica: se da cuando el trabajador se somete a las órdenes impartidas por el empleador. Este enfoque se ve más atenuado cuando quien presta el servicio posee una alta calificación o conocimientos especiales como sucede con los profesionales universitarios.

Dependencia económica: el trabajo realizado se efectúa enteramente por cuenta ajena para el empleador y por una retribución. Quien pone su fuerza de trabajo no comparte los riesgos de la empresa. El trabajador encuentra su sustento diario en la retribución.

Dependencia jurídica: es la posibilidad jurídica del empleador de dirigir el empleo de la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa.

Hay que aclarar que en ciertas ocasiones alguno o algunos de los aspectos nombrados pueden no encontrarse presentes, o pueden presentarse con escasa intensidad, lo que no quiere decir que por ello debamos descartar la existencia de una relación de trabajo. (Grisolía, 2019).

Hasta aquí las notas típicas del contrato de trabajo pueden decirse que son las siguientes: la empresa no es propia de quien pone su fuerza de trabajo, quien presta el servicio está subordinado al poder de dirección de quien dirige la empresa, los frutos y riesgos que surgen son ajenos al trabajador, la prestación es personal del empleado y hay una permanencia en la prestación del servicio. (Ackerman, 2017).

A raíz de la desigualdad que se daba entre quien tenía en su poder la fuerza económica y quien únicamente podía poner a disposición su fuerza de trabajo es que nace el Derecho Laboral, como un desprendimiento del Derecho Civil, creado para compensar las desigualdades entre patrones y empleados y garantizar las condiciones dignas de la parte más débil en la relación. (Toselli, 2009).

Desde el comienzo del Derecho Laboral es que se utilizan diferentes figuras jurídicas (como el “falso trabajo autónomo”) para evadir un contrato de trabajo y así “ahorrar” costos por parte de las empresas, pero la legislación vigente al tener en cuenta estas conductas fraudulentas brinda un abanico de soluciones a través de

diferentes dispositivos como por ejemplo el artículo 9 de la LCT sobre la norma más favorable para el trabajador y la presunción de la existencia del contrato de trabajo en el artículo 23 del mismo cuerpo normativo (Ackerman, 2017).

Respecto a este último artículo cabe hacer un análisis de suma importancia para el caso analizado en el presente trabajo, el artículo 23 de la LCT reza:

“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 aun 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.”

El artículo no es claro en cuanto a su alcance por lo que existen 2 doctrinas al respecto: la teoría amplia (y mayoritaria) entiende que con la sola acreditación de la prestación de servicios hacia un tercero se torna operativa la presunción lo que genera que, quien se beneficia por los servicios brindados, debe probar lo contrario y así desactivar la presunción; por otro lado la doctrina restringida (y minoritaria) entiende que quién debe probar la prestación de servicios y la consecuente relación laboral (basada en la dependencia) es quien presta el servicio en beneficio de un tercero. (Grisolía y Ahuad, 2022)

La primera teoría es la más avalada por la doctrina ya que se basa en los principios protectorios del Derecho Laboral creados en post de evitar el fraude laboral y facilitar para quien se encuentra en la posición más débil de la relación la prueba de los servicios en el proceso judicial. Es notable la postura seguida por la CSJN ya que en varias ocasiones ha dejado clara su postura erguida hacia la doctrina minoritaria agregando que además de evidenciarse la prestación de un servicio, debe demostrarse la dependencia, como ejemplos de esto podemos nombrar los casos “Rica”, “Cairone” y “Pastore”, donde las sentencias respectivas del aquo habían sentenciado a favor de las partes actoras y fueron desestimadas por la CSJN.

En este orden de ideas no está de más nombrar solo algunos de los principios que rigen el Derecho de Trabajo y que son de importancia para el tema: 1) Principio protectorio expresado en 3 reglas: *in dubio* por operario, regla de la aplicación de la norma más favorable al trabajador y regla de la condición más

beneficiosa para el trabajador. 2) Principio de irrenunciabilidad: este principio intenta evitar que el empleado renuncie a sus derechos, forzado por la desigualdad jurídico-económica y la posible pérdida de su fuente de ingresos. 3) Principio de primacía de la realidad: se le da importancia a los hechos que efectivamente sucedieron y no a las apariencias, formas o denominaciones dadas al contrato. (Grisolía, 2022)

V. Postura del autor.

En mi opinión la sentencia de la CSJN no es acertada en lo más mínimo toda vez que significa un retroceso en los avances sobre los derechos obtenidos a la luz del Derecho Laboral protectorio de la parte más débil en la relación económica, el trabajador.

Es relevante analizar correctamente la realidad del caso concreto, como aclara la CSJN en su sentencia, para poder arribar a una solución correcta del problema jurídico de relevancia aquí planteado, la aplicación de una legislación u otra conlleva soluciones totalmente contrapuestas y a mi entender la norma que debió aplicarse es la correspondiente al contrato de trabajo como lo hizo la Cámara Nacional del Trabajo y anteriormente el Juzgado Nacional del Trabajo.

Como vimos anteriormente se entiende que mientras más calificada o profesional sea la persona que presta el servicio, menos rango de dirección tendrá la empresa o empresario en cuanto a la prestación del servicio, por lo que se desdibuja la dependencia técnica del enfoque de la dependencia técnica, jurídica y económica, pero esto no elimina ni excluye de ninguna manera que exista una relación laboral.

Respecto al punto anterior CSJN argumenta que el trabajador no demostró la subordinación existente, pero pasa por alto que Sr. Rica prestaba servicios como neurocirujano lo que impide en cierto sentido una dirección técnica específica dada la complejidad de su profesión.

La CSJN también pasa por alto que la prestación de servicio por parte del Sr. Rica se daba en un establecimiento ajeno, es decir que no le pertenecía y tampoco compartía los riesgos ni los beneficios del Hospital lo cual denota una subordinación jurídica.

Respecto a la dependencia económica, el Sr. Rica percibía un pago en dinero por sus servicios (durante 7 años), los cuales eran su fuente principal de

ingresos, es decir su sustento diario; según la Corte, que el médico solo cobraba por los días trabajados fue de relevancia, lo cual no tiene sentido porque existen contratos laborales a destajo o también puede haber sucedido que ante la desigualdad evidente de las partes y por temor a perder su principal fuente de ingresos, el Sr. Rica no lo haya reclamado en el tiempo que duró la relación como así tampoco reclamó el pago de las vacaciones ni la correcta registración, esto último según la CSJN también es relevante ya que denota que la actora estaba de acuerdo con el contrato celebrado (el de locación de servicios). Lo argumentado no tiene respaldo ya que el silencio del trabajador de ningún modo significa la renuncia de sus derechos (art. 58 LCT) además de que debe tenerse en cuenta la desigualdad jurídico-económica existente entre las partes.

La Corte alega que el Sr Rica era monotributista y generaba facturas no correlativas, ser monotributista no es indicio de trabajo autónomo y por otro lado la dependencia no exige exclusividad por lo que no es significativo si se generaban facturas correlativas o no.

La “Guía” nombrada en el apartado *1.a Premisa fáctica* creada por AMPHA (organización de la cual el Sr. Rica formaba parte) y de la cual se valió el Supremo para no reconocer la existencia el contrato de trabajo, le es totalmente inoponible a la parte actora ya que el trabajador no puede renunciar “voluntariamente” a derechos que se desprenden de normas imperativas porque según el art 12 de la LCT “será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo...”. Este artículo se refiere a uno de los pilares del Derecho Laboral: el principio de irrenunciabilidad.

A mi entender la CSJN pasó por alto y desvirtuó por completo todos los hechos que dan indicios de fraude y simulación, el Derecho del Trabajo se ha creado a partir de reconocer la desigualdad sustancial que caracteriza la relación de trabajo. Por ello mismo es que, a la hora de definir la naturaleza del vínculo, no es relevante la forma contractual que adoptaron las partes, se entiende que el prestador de servicios no tiene una mínima fuerza negocial para discutir condiciones. Razón por la cual, la legislación de trabajo interviene ese vínculo fijando contenidos mínimos e irrenunciables y que la autonomía de la voluntad sólo puede ser modificada en sentido favorable al prestador de servicios.

VII. Conclusión.

Lo preocupante del pronunciamiento de la Corte es que reafirma una problemática que se da habitualmente en nuestro país, la utilización del contrato de locación de servicios para ocultar un contrato de trabajo lo que lesiona directamente derechos ya adquiridos por los trabajadores.

En el fallo en cuestión la Corte no tuvo en cuenta los principios rectores del Derecho del Trabajo y tampoco la presunción del art. 23 de la LCT. Todos los hechos que indicaban una relación de trabajo fueron tergiversados y utilizados en contra del trabajador para confirmar que el neurocirujano era un trabajador “autónomo” y que la relación era de carácter civil.

VI. Referencias bibliográficas.

a) Doctrina

Ackerman, M. y Maza, M. (2017). *Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Rubinzal- Culzoni Editores.

Borda A. (2019) *Derecho civil y de contratos*. 3.^a ed actualizada y ampliada. Ciudad Autónoma de Bs As: La Ley.

Gatti, A. (2000). *Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada, con jurisprudencia*. Buenos Aires: B de F.

Grisolia, J. (2019) *Manual de Derecho Laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Grisolia, J. (2022). *Derecho de las Relaciones Individuales del Trabajo*. Buenos Aires: Estudio.

Grisolia, J. y Ahuad, E. (2022). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. 11.^a ed. Buenos Aires: Estudio.

Toselli, C. (2009) *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Córdoba: Alveroni Ediciones.

b) Legislación

Ley 24.430. Constitución de la Nación Argentina. Publicación del texto oficial: 03/01/1995.

Ley 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación. Publicada en el B.O: 08/10/2014.

Régimen de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación. Publicada: 13/5/1976.

c) Jurisprudencia

C.S.J.N., “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano s/despido”. Año 2015.

C.S.J.N., “Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido”. Año 2019.

C.S.J.N., “Rica, Carlos Martín c/Hospital Alemán y otros s/despido”. Fallos: 341:427 (2018).