



Nota al fallo – Derecho Laboral

¿CONTRATO DE TRABAJO O CONTRATO DE SERVICIO?,

LA DISCREPANCIA LEGAL ENTRE LOS TRIBUNALES.

Selección del fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación - “Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido.” Fallo: 344:711

Alumna: María Sol Maiolo.

D.N.I. : 40.816.462

Legajo: VABG81477

Tutora: VANESA DESCALZO

Carrera: Abogacía

Sumario:

I Introducción. – II Plataforma fáctica, historia procesal y resolución. – III Ratio Decidendi.
IV Análisis y comentarios. – V Conclusión. – VI Referencias Bibliográficas.

I Introducción

Como sabemos el Derecho Laboral está regulado por diversos instrumentos que se complementan para tratar todas las cuestiones referidas al trabajo. A continuación, se hará una breve referencia de artículos que son de importancia ya que están referidos al tema a tratar en este trabajo, en el fallo elegido se pone de manifiesto una importante discusión sobre cuál es la normativa vigente que encuadra de manera correcta el vínculo que conecta a las partes intervinientes.

Como dijimos, en nuestro ordenamiento jurídico podemos encontrar una reglamentación muy detallada como lo es la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, Infoleg, 13 de mayo de 1976.), hacemos referencia al Art. 21, el cual versa sobre el *contrato de trabajo* en donde hay un vínculo jurídico, el mismo se configura cuando una persona física compromete un trabajo personal a favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo de tiempo que puede ser determinado o indeterminado mediante el pago de una remuneración; sus cláusulas quedan sometidas a las disposiciones de orden público, estatutos, convenciones colectivas o los laudos con fuerzas de tales y los usos y costumbres.

Así mismo parece oportuno hablar sobre el Art. 22, que trata directamente la *relación de trabajo*, en la cual sólo existe un nexo fáctico o de hecho, entre quien presta el trabajo (trabajador) y quien se beneficia con dicha prestación de servicio (empleador).

También cabe mencionar que la prestación de servicio hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que de las circunstancias, relaciones o causas que lo motiven demuestren lo contrario (Ley N° 20.744, Infoleg, 13 de mayo de 1976).

Por todo lo expuesto concluimos que, un contrato de trabajo trae aparejado la relación de *dependencia jurídica técnica y económica*; pudiendo así la dependencia técnica existir o no sin perjuicio de la existencia del contrato, cuando las prestaciones son muy específicas y

requieren particulares conocimientos y responsabilidades profesionales como lo es el trabajo realizado por médicos, abogados entre otras profesiones.

Del mismo modo mencionamos al Código Civil y Comercial de la Nación (Zavalia, 2021, Código civil y comercial, Zavalia), ya que es el cuerpo legal que reúne las bases del ordenamiento jurídico en materia civil y comercial en la Argentina. Relacionándolo directamente con el tema podemos dar cuenta de que en su artículo N° 1251 se define el contrato de obra o de servicios, se da cuando una persona (el cual puede ser contratista o el prestador de servicios) se obliga frente a otra (comitente) a realizar una obra material, intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución.

Habiendo aportado un panorama general de las normativas que se encuentran en el fallo estamos en condiciones de adentrarnos aún más en el mismo y conocer detalladamente cuestiones más profundas como lo son las decisiones de los tribunales que intervinieron, entre otras.

Se puede visualizar que la importancia del análisis del fallo se centra principalmente en que el mismo demuestra que no toda prestación de servicios de una persona para una empresa reviste carácter laboral. También se manifiesta claramente los distintos criterios de los Tribunales que intervinieron al momento de encuadrar el vínculo que unía a los litigantes. Esta discrepancia se da ya que las pruebas no fueron debidamente consideradas a la hora de poder responder la cuestión principal del conflicto sobre la existencia o inexistencia de una relación laboral. Por lo tanto, deja expuesto que no se da el tratamiento adecuado a una parte del proceso que es primordial como lo es la etapa probatoria, y de esa manera se podría ver perjudicado el interés de algunas de las partes, es por ello que requiere un análisis exhaustivo y profundo de lo aportado por las partes para poder definir de manera concreta bajo que legislación debe ser enmarcado el vínculo que une a la Sra. Harlap Ana María con OSDE.

Se puede identificar con claridad que el problema que se pone de manifiesto es el de relevancia jurídica, que es definido como el problema que se presenta al momento de poder determinar con precisión la norma aplicable al caso concreto.

Se da cuenta de lo expuesto anteriormente al mencionar que se debate si la relación jurídica que vincula a las partes corresponde a un Contrato de Servicio (Art. N° 1252 del Código Civil y Comercial de la Nación) tal como lo hace el Tribunal de Primera Instancia; o si estamos frente a una relación que debería encuadrarse dentro de los márgenes de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo en su Art. N° 23 como así lo reconoce la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

II Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

En el fallo elegido identificamos como la parte demandante a la Sra. Harlap Ana María quien inicia una demanda laboral por despido, y, por otro lado, la parte demandada OSDE (Organización de Servicios Directos Empresarios).

La actora (Harlap Ana María) pretende que se reconozca el Contrato de Trabajo que la unía con la parte demandada, fundamentando sus pretensiones diciendo que ella se encontraba trabajando en relación de dependencia para la demandada, la cual requería de sus servicios, debía rendir cuentas semanales de los pacientes atendidos y que recibía por ello una remuneración, todo lo expuesto anteriormente se obtiene de la pericia testimonial. Razón por la cual la parte demandada (OSDE) sostiene que no medio entre ellos una relación de naturaleza laboral si no civil (Contrato de Servicio), ya que la actora contaba con autonomía funcional y operativa. Se arribó a esto a través de las conclusiones del peritaje contable, los resultados de la prueba informativa y el reconocimiento de la actora de que cobraba sus servicios a través de un posnet instalado en su consultorio, elementos que acreditaban la independencia, autonomía profesional, operativa y técnica del demandante.

En primer lugar, ubicamos la labor realizada por el Tribunal de Primera Instancia, este al resolver rechaza la demanda en la cual la parte actora manifestaba que se encontraba trabajando en relación de dependencia para la demandada, reconociendo así que el vínculo que unía a los intervinientes en el litigio correspondía encuadrarlo bajo la prestación de servicios y no en un contrato de trabajo como así sostenía la Sra. Harlap.

A posteriori la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revoca la sentencia del Tribunal a quo para admitir la demanda tendiente al cobro de distintos créditos

derivados de una relación que considero encuadrada en la Ley de Contrato de Trabajo. Que a raíz de esto OSDE interpuso el Recurso Extraordinario Federal cuya denegación dio origen al Recurso de Queja. Por consiguiente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación decide hacer lugar a la Queja interpuesta por O.S.D.E. y se declara procedente el Recurso Extraordinario Federal dejando sin efecto la sentencia apelada ordenando que vuelvan los autos al Tribunal de origen a fin de que por medio de quien corresponda se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente, firmado por ROSENKRANTZ Carlos Fernando, HIGHTON Elena Inés, MAQUEDA Juan Carlos y LORENZETTI Ricardo Luis.

III Ratio decidendi

La Corte Suprema de Justicia de la Nación fundamenta su decisión diciendo que, si bien los agravios de la recurrente se remiten a una evaluación de cuestiones que se refieren a hechos, prueba, derecho común, y que el tratamiento de estas no corresponde a la Instancia Extraordinaria, se decide hacer una excepción en este caso ya que el Tribunal que debía resolver la controversia no lo hizo de la forma correcta. También manifiesta que se le da razón a la parte que apela porque la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo no examinó pormenorizadamente las particularidades de la relación que exista entre las partes, aun así, cuando todo lo referido a ello fue llevado a la causa por medios de pruebas, en este caso testifical y pericial. Nada de lo expuesto se evaluó correctamente a pesar de que había sido debidamente aportado para su conocimiento. Por lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación decide descalificar el fallo impugnado con arreglo a la doctrina de arbitrariedad.

Se tuvo en cuenta que OSDE no tenía las facultades necesarias para organizar según su preferencia la manera en la que los profesionales debían prestar sus servicios médicos, tampoco tenía la potestad de modificar o de imponer cualquier tipo de cambios en los mismos, ya que dichos profesionales contaban con libertad absoluta de aceptar o bien de negarse a realizar nuevas tareas.

Se acreditó que la parte actora recibía de la parte demandada pagos variables en función de la cantidad de pacientes que atendía. Por otro lado, se comprobó que la actora contaba con una amplia libertad de horarios, además podían obtener un remplazo en sus

tareas o actividades y también podían realizar atención a cualquier paciente que tuvieran otras obras sociales o seguros médicos distintos a los de OSDE.

Finalmente, se hace lugar a la Queja y se declara procedente el Recurso Extraordinario Federal, dejando sin efecto la sentencia que se apeló. De esta forma se solicita que vuelvan los autos al tribunal de origen para que se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente por la autoridad que esté obligado a hacerlo. Se adhieren a ello todos los firmantes ROSENKRANTZ Carlos Fernando, HIGHTON Elena Inés, MAQUEDA Juan Carlos y LORENZETTI Ricardo Luis.

IV Análisis y comentarios

La C.S.J.N hace lugar a la Queja y da procedencia al Recurso Extraordinario Federal dejando sin efecto el decisorio de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En este caso, los magistrados hacen excepción al tratar cuestiones de hecho, prueba y derecho común atento a que el tribunal a quo dio un tratamiento inadecuado con las constancias de la causa y la normativa aplicable.

La Corte asiente que la figura jurídica que la demandada invocó haciendo referencia al contrato de locación de servicio del derecho civil actualmente se encuentra en vigencia indiscutible al estar contemplada en los artículos 1251 y siguientes del Código Civil y Comercial de la Nación, revocando así lo sostenido en el decisorio de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en donde se pretendió derribar la figura argumentando que la misma ya no existía y que al utilizarla como tal se estaría incurriendo en una inconstitucionalidad.

Los altos Magistrados manifiestan que no se ha realizado una examinación minuciosa de las particularidades de la causa, haciendo referencia a la prueba testifical y pericial en donde se evidencia con total claridad que la actora recibía pagos variables de OSDE de acuerdo con sus labores, que poseía una amplia libertad con respecto a sus horarios al momento de prestar sus servicios, que contaba con la posibilidad de un reemplazo y a raíz de su autonomía, tenía la posibilidad de prestar servicios a cualquier paciente de manera privada para otras obras sociales o seguros médicos; estas circunstancias no se contemplaron por la

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo a pesar de que fueron incorporadas debidamente al expediente por las partes en el tiempo procesal oportuno.

Por otro lado, los jueces de la CSJN fundamentan su decisorio resaltando que no se tuvo en cuenta cuando ambas partes no discreparon al alegar que la gerencidora Fundación PROSAM intervenía en la prestación de los servicios de psicopatología a los afiliados de OSDE, cuya relevancia era fundamental para proporcionar una adecuada solución al conflicto existente, aportando claridad al vínculo que existía entre las partes.

En conclusión, la CSJN fundamentó su decisión remediando las faltas cometidas por el anterior tribunal y realizando una correcta evaluación de las constancias de la causa las cuales como mencionamos anteriormente no fueron tenidas en cuenta por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que de haberse enfocado en estos aportes tan significativos se podría haber esclarecido la verdadera naturaleza del vínculo que unía a los litigantes, pero que por lo contrario derivó una sentencia absolutamente arbitraria.

Con relación al tema tratado se manifiesta que consideramos correcta la aplicación de la norma que realiza la CSJN.

En un principio el problema jurídico que logramos identificar es el de relevancia jurídica, tal es así que el Tribunal al momento de dictar la resolución sobre el conflicto principal, es decir cuál era el vínculo jurídico que unía a las partes, se encontraba con dos normas en pugna. Una de ellas es la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, en dicha normativa se establece que uno de los puntos más relevantes en este contrato es la dependencia que surge entre las partes, hablamos así de la dependencia jurídica técnica y económica.

Dicha Ley en su Art 23 describe la presunción de la existencia del contrato de trabajo, el cual hace referencia a 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 demostrara lo contrario. (Ley N° 20.744, Infoleg, 13 de mayo de 1976). Esta presunción puede desvirtuarse si se demuestra lo contrario, como, por ejemplo, el no sometimiento a directivas, cuando no se cumple un horario específico y no existe una habitualidad en la prestación, puede presentarse cuando no realiza sus tareas de manera

exclusiva para una misma persona, además puede notarse la ausencia de subordinación técnica y económica, o cuando atiende a sus propios pacientes o trabaja para otras empresas y/o personas, entre otras. (Caparrós, F. (2013). *Ámbito personal del Derecho del Trabajo nuevas fronteras entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente en la Argentina 1. Congreso Regional el estado de la ciencia del derecho en América Latina*, <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2013-fernando-caparros-ambito-personal-derecho-trabajo.pdf>.)

Por lo tanto, el contrato al cual hace alusión dicha Ley tiene características propias, las cuales hace que este se torne particular y de esa manera evitar que se pueda presentar confusiones a la hora de tener que aplicarlo. En nuestro ordenamiento jurídico se encuentran algunos de los indicadores de laboralidad, los que tienen como objetivo principal el poder evitar el fraude que puede existir al momento de utilizar un contrato de prestación de servicio para encubrir una verdadera relación de trabajo.

Se hace mención de la OIT, ya que la misma dictó la Recomendación 198 *Sobre la relación de trabajo*, (R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), que en el artículo 13 comenta la importancia o necesidad de contar en la legislación de cada país con caracteres específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Forman parte de dichos caracteres que el trabajador: se maneje bajo las instrucciones y control de la parte empleadora, que dicho trabajo sea efectuado principalmente en beneficio de otra persona, que se ejecute personalmente por el empleado dentro de un horario determinado y en un lugar indicado, que tenga determinada duración, que conlleve el suministro de herramientas o cualquier tipo de utilería necesaria por parte del empleador. También el trabajador percibe remuneración mensual, la cual es considerada la principal fuente de ingresos de este, además se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales, entre otros. (Chércoles, R. (2020). El contrato de servicios en el código civil y comercial ¿una regulación progresiva para el derecho del trabajo? Revista de estudio de derecho laboral y derecho procesal laboral. <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/210/183>

Por otro lado, se encuentra el Contrato de locación de servicios contemplado en el Art N° 1251 del Código Civil y Comercial de la Nación, en el cual se define el contrato de obra o de servicios, y se da cuando una persona (el cual puede ser contratista o el prestador de servicios) se obliga frente a otra (comitente) a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución. (Zavalia, 2021, Código civil y comercial, Zavalia).

Como ya he demostrado anteriormente, ambas normas presentan muchas diferencias entre sí, pero al mismo tiempo tienen similitudes en algunos de sus elementos esenciales como, por ejemplo, son de carácter bilateral, no formal, conmutativo, onerosos y de tracto sucesivo, también ambos implican una obligación de hacer por parte de una persona, las tareas o servicios sean llevadas a cabo a cambio de una remuneración o retribución. ([https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/download/210/183/.](https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/download/210/183/))

A los fines de poder fundamentar esta postura, en la cual se manifiesto en estar de acuerdo con que el vínculo es correcto encuadrarlo bajo el Contrato de Servicio, se hara mención de otros fallos leídos, en los cuales la CSJN resuelve de igual manera en casos que contienen una temática bastante similar a la del fallo que analice:

a).- “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido”, en el mismo la CSJN revocó una sentencia de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que había dado lugar al reclamo por despido injustificado, el mismo fue interpuesto por los herederos de un médico que había prestado servicios en el Hospital Italiano, la Corte revocó el fallo porque la Cámara había llevado a cabo una incorrecta aplicación del Art. 23 de la LCT sin siquiera revisar el caso siguiendo la normativa que regula a la locación de servicios que se encuentra plasmada en nuestro Código Civil y Comercial. Podemos decir que, el máximo tribunal dictaminó que la sentencia de la Cámara confundió o mal interpretó la dependencia con el control, alegando que, si bien un trabajador dependiente siempre está sometido al poder de dirección del empleador, dicha dirección también se encuentra presente en el trabajo autónomo.(CSJN, Fallos: 338:53 Cairone, Mirta Grise1da y otros e/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido. Año 2015).

b).- “Rica, Carlos Martin el Hospital Alemán y ,otros s/ despido” en el cual se resolvió lo siguiente, el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, que solo contiene una presunción, admite que la prestación de servicios se cumpla bajo una forma jurídica que es totalmente 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. (CSJN, Fallos: 341/427 Rica, Carlos Martin c/ - Hospital Alemán s/ despido, año 2018).

c).- “Zechner, Evelina Margarita c/ Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/ despido”, en donde La CSJN resuelve que se encuentra acreditada la locación de servicios. Considera como relevante el hecho de que la parte actora tiene un consultorio propio donde atiende a sus pacientes en forma autónoma. Además, destaca que la actora pagaba un canon locativo por el uso del quirófano de la parte demandada, también se afirma que la actora gozó de vacaciones y licencias que excedían los derechos que tiene cualquier trabajador regido por el contrato de trabajo. (CSJN, Fallos: 342/1921 Zechner, Evelina Margarita c/ Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/ despido, año 2019).

Por lo tanto, puedo decir que, en los fallos mencionados ut-supra existe una carencia total de subordinación jurídica técnica y económica, ya que estas dependencia o subordinación es algo propio del Contrato de Trabajo y aquí no se encuentran presentes, es así que, queda demostrado que no corresponde encuadrarlo bajo esa norma.

(<http://www.derecho.uba.ar/institucional/2013-fernando-caparros-ambito-personal-derecho-trabajo.pdf>).

Es oportuno decir que también puede existir por parte del trabajador un *SILENCIO*, durante el periodo en el que la relación que unió a las partes tuvo lugar, lo cual es considerado como una grave presunción, por lo que él mismo no ha reclamado todos o algunos de sus derechos laborales como lo son, por ejemplo, días de vacaciones dependiendo de su antigüedad o aguinaldo, ya que dicha situación no se evidencia en una relación propia de contrato de trabajo en la cual un empleado manifestaría estar en desacuerdo o al menos protestar por el cumplimiento de su derecho como trabajador.(Caparrós, F. (2013). *Ámbito personal del Derecho del Trabajo nuevas fronteras entre el trabajo autónomo y el trabajo*

dependiente en la Argentina 1. Congreso Regional el estado de la ciencia del derecho en América Latina, <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2013-fernando-caparros-ambito-personal-derecho-trabajo.pdf>.

V Conclusión:

En consecuencia, según todo lo expuesto anteriormente y retomando el problema jurídico identificado en la presente nota al fallo (relevancia jurídica) podemos decir que el conflicto se sitúa a la hora de encuadrar la relación jurídica como un contrato de trabajo o un contrato de servicio, esta discrepancia surge a raíz de que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo no ha examinado con precisión la prueba incorporadas por las partes las cuales aportan claridad suficiente al momento de demostrar que se trata de un verdadero contrato de servicio tal y como lo reconoce la CSJN en su decisorio, resolviendo así el problema jurídico. Es de suma importancia el actuar de los tribunales intervinientes ya que realizando una correcta apreciación de los elementos probatorios se puede arribar a una sentencia justa, además de esa forma se evitaría que la misma sea apelada innecesariamente.

Para conocer la verdadera naturaleza del vínculo jurídico que une a las partes es necesario contemplar minuciosamente las características relevantes que se destacan en cada contrato y de esa misma forma también las características particulares del caso concreto.

VI Bibliografía:

- Canvas - Lectura N° 1: La identificación del fallo y del problema.
- Canvas - Lectura N° 2: La fase descriptiva de la nota al fallo.
- Canvas – Lectura N° 3: La fase Crítica.
- Canvas – Lectura N° 4: Documento final.
- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.
- CSJN, Fallos: 342/1921 Zechner, Evelina Margarita c/ Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/ despido, año 2019.
- CSJN, Fallos: 341/427 Rica, Carlos Martin c/ - Hospital Alemán s/ despido, año 2018.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación - Recurso Queja N° 1 - HARLAP ANA MARIA c/ OSDE ORGANIZACION DE SERVICIOS DIRECTOS EMPRESARIOS s/DESPIDO.
- Código Civil y Comercial de la Nación.
- [https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/download/210/183/-](https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/download/210/183/)
- (CSJN, Fallos: 338:53 Cairone, Mirta Griselda y otros e/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido. Año 2015).

- <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2013-fernando-caparros-ambito-personal-derecho-trabajo.pdf>

- (Caparrós, F. (2013). *Ámbito personal del Derecho del Trabajo nuevas fronteras entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente en la Argentina* 1. Congreso Regional el estado de la ciencia del derecho en América Latina, <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2013-fernando-caparros-ambito-personal-derecho-trabajo.pdf>.)

-<http://derecho1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/Contrato-de-Trabajo.pdf>

-(Chércoles, R. (2020). *El contrato de servicios en el código civil y comercial ¿una regulación progresiva para el derecho del trabajo?* Revista de estudio de derecho laboral y derecho procesal laboral. <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/210/183>

- Ley N° 20.744, Infoleg, 13 de mayo de 1976.

-Zavalia, 2021, Código civil y comercial, Zavalia.