



Alumno: Laureano Imanol Miño Sienes

DNI: 37.118.207

Legajo: VABG77614

Fecha: 14/11/2021

Nota a fallo: “Contrato de trabajo o locación de servicios, esa es la cuestión”

Fallo: “Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido” – Corte Suprema de Justicia de la Nación (2011)

## **Sumario:**

I. Introducción - II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal - III. Ratio decidendi - IV. Análisis y postura del autor - V. Conclusión - VI. Referencias Bibliográficas

## **Introducción**

En la presente nota al fallo analizaré lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos caratulados “Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido, (2021)”. En la sentencia en cuestión, se evidencia un problema de relevancia, considerando que por un lado la parte actora encuadra la relación laboral en la Ley de Contrato de Trabajo y, por otro lado, la demandada, se contrapone a dicha postura, encuadrando la misma en un contrato de locación de servicios propio del Código Civil y Comercial de la Nación.

Esta indeterminación de la norma aplicable al caso, debe resolverse analizando que regla se aplica mejor a la situación en cuestión, cual se ajusta de forma más adecuada a las condiciones particulares de la misma.

En las últimas décadas surgió un gran debate en torno a los contratos de locación de servicios. Incluso la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo interviniente en este caso sostuvo que afirmar las personas pueden ser objeto de un contrato de locación de servicios importa un atraso histórico, social y cosifica al ser humano. Además, puntualizó que al intentar utilizar esta figura jurídica se llevaría a cabo una conducta anticonstitucional entendiendo como principio implícito de nuestra Constitución que el trabajo no es una mercancía y goza de la protección de las leyes empezando por el art. 14 bis. (CNATrab., Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido, 2017)

Debe tenerse presente que se utiliza de forma cotidiana al contratar personas con un oficio, profesión o actividad particular. Sería el caso de un electricista que viene a nuestro domicilio a realizar un arreglo, los servicios de un plomero para reparar una cañería o en nuestra profesión inclusive suele utilizarse esta modalidad.

Si bien la figura de locación de servicios tiene total vigencia legal en el Art. 1251 del Código Civil y Comercial de la Nación, es menester delimitar sus alcances, su ámbito

de aplicación y las principales diferencias con el contrato de trabajo definido por el Art. 21 de la ley 20.744 en busca de evitar su uso para encubrir formas de contratación contrarias al ordenamiento jurídico.

Resulta trascendental definir los límites y las diferencias de estas figuras jurídicas para asentar lineamientos claros que deban seguir los jueces en casos similares y lograr solucionar estos conflictos laborales de manera rápida y justa.

### **Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal**

En el caso bajo análisis, la Dra. Harlap Ana María, de profesión médica psiquiatra, prestó servicios para OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios durante más de diez años.

El problema surge cuando intima a la empleadora a registrar la relación laboral bajo relación de dependencia. Ante la respuesta negativa, la actora, se consideró gravemente injuriada y despedida. Entonces, demanda a la empresa por las indemnizaciones correspondientes al despido encuadrando la relación laboral en la Ley de Contrato de Trabajo.

Por su parte la demandada niega esto y asegura que el vínculo laboral se encuadraba en una locación de servicios definido por el Código Civil y Comercial de la Nación no correspondiendo dichas indemnizaciones.

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo luego de analizar los elementos facticos y jurídicos de la causa decide desfavorablemente a las pretensiones de la actora lo que motiva su recurso para acceder al tribunal de alzada.

Admitido el recurso, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revoca el fallo del tribunal a quo haciendo lugar a las pretensiones de la parte actora y condenando a la demandada al pago de la indemnización y multas correspondientes. Expone que la conformación de estos contratos constituye un fraude que busca burlar el orden público laboral, por ende, son inoponibles al trabajador debiéndose aplicar la legislación laboral que en realidad corresponde. Además, analizando las pruebas entiende que la demandada organizaba y controlaba el trabajo de la Dra. Harlap no pudiendo conformarse la figura de un trabajador autónomo, amén de esto resalta que no existe legislación específica en nuestro país sobre dicha forma de contratación.

A su turno, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al resolver en definitiva el caso por medio del recurso extraordinario federal, el 22 de abril de 2021, revocó la sentencia de la Cámara Nacional del Apelaciones del Trabajo, argumentando que el mismo fue arbitrario. Tanto en el apartamiento de la jurisprudencia aplicable al caso como en el tratamiento adecuado de las particularidades del vínculo laboral respecto a la normativa vigente.

### **Ratio Decidendi**

La Máxima Corte hace a un lado el principio por el cual el análisis de cuestiones de hecho, prueba y derecho común son ajenas a la instancia extraordinaria argumentando que: “cabe hacer excepción a ese principio cuando, como ocurre en el caso, el tribunal a quo no ha dado tratamiento adecuado a la controversia de acuerdo con las constancias de la causa y la normativa aplicable” (CSJN, Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido, 2021)

Manifiesta que las afirmaciones del tribunal de alzada sobre la derogación del contrato de locación de servicios no tienen respaldo alguno y nos remite a la jurisprudencia asentada por ellos en el caso “Rica” para fundamentar esta posición. (CSJN, Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido, 2021)

Además, no fueron analizados minuciosamente las particularidades del vínculo laboral entre las partes que eran tipificantes del contrato de locación de servicios. Empezando por los pagos variables que la actora percibía en función de la cantidad de pacientes internados y ambulatorios que atendía, la libertad de horarios para prestar sus servicios, la posibilidad de hacerse reemplazar y la atención de pacientes de manera privada para otras obras sociales o seguros médicos. (CSJN, Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido, 2021)

En otro punto, la corte apunta que la cámara no tuvo en cuenta que una gerenciadora llamada Fundación PROSAM intervenía en la prestación de servicios de psicopatología a los afiliados de OSDE y explica esto cobraba especial relevancia en este caso. (CSJN, Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido, 2021).

La CSJN hace hincapié en la libertad de la actora para desempeñar su trabajo, en la falta de dependencia que es un elemento central de la definición plasmada en la Ley 20.744 y en la independencia para ejercer su profesión propia del contrato de locación de servicios. Por todo lo expuesto la Corte termina fallando a favor de la demandada.

### **Análisis y postura del autor**

El principal conflicto que se presenta en nuestra sentencia es la determinación de la norma aplicable, entendiéndose un contrato de locación de servicios y la vigencia legal de este o de un contrato de trabajo. Para ello vamos a comenzar definiendo un contrato, que según el Art. 957 del CCyCN es: “el acto jurídico mediante el cual dos o más partes manifiestan su consentimiento para crear, regular, modificar, transferir o extinguir relaciones jurídicas patrimoniales”. En el artículo siguiente asienta el principio de “libertad de contratación” para las partes respecto al contenido del mismo; dentro de límites impuestos por la ley, el orden público, la moral y las buenas costumbres.

Este concepto es respaldado por el Art. 14 de nuestra Constitución Nacional donde consagra que “todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar...” a lo que agrega el Art. 14. Bis: “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”. Grisolia (2019) entiende que nuestra carta magna protege el trabajo de forma general, sea o no dependiente.

Asentada la libertad de contratación debe tenerse presente que dicha figura se encontraba incluso legislada en el Código Civil de Vélez Sarfield, ya derogado, que la definía en su Art. 1623 y al respecto Lorenzetti (2005) explicaba, es una convención entre partes donde el locatario se compromete a prestar su fuerza, cumpliendo una obligación de medios con subordinación jurídica y el locador se obligaba a pagar un precio determinado o determinable.

La legislación actualizada define la figura en el Código Civil y Comercial de la Nación que en su Art. 1251 nos dice:

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.

Al respecto Lorenzetti (2015) señala que se hizo hincapié en la independencia y autonomía del trabajador para definir la locación de servicios, buscando impedir que su utilización burle los efectos del orden público propios de la ley que protege a los trabajadores en relación de dependencia.

En contraposición a esta figura, la contratación bajo relación de dependencia definida por el Art. 21 de La Ley de Contrato de Trabajo estipula como elemento tipificante del vínculo laboral a la dependencia definida por Vázquez Vialard (2005) como:

Estado de subordinación donde una persona enajena su trabajo a favor de otra persona física o jurídica a cambio de una remuneración. Este estado normalmente implica que quien se beneficia con el trabajo impone las condiciones temporales, espaciales y materiales en que el mismo debe prestarse, e incluso ejerce poderes disciplinarios (p. 283)

Retomando la figura utilizada por el Máximo Tribunal para fallar a favor de la demandada, cabe citar la definición de trabajador autónomo de Grisolia (2019):

Aquella persona humana que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de un tercero, una actividad económica o profesional a título lucrativo, independientemente de que ocupe a trabajadores por cuenta ajena.

Conforme lo expuesto y en principio, el trabajo autónomo se opone al trabajo dependiente y entre sus caracteres principales se encuentran: 1)

la autoorganización del trabajo; 2) la asunción de los riesgos derivados de su actividad (ganancias o pérdidas); 3) trabajo por sí y para sí (por cuenta propia). (p. 135)

Esta definición de Grisolia no intenta eludir ni minimizar la problemática contemporánea que genera la utilización fraudulenta de la locación de servicios con el objeto de encubrir y aparentar. Evadiendo así el pago de obligaciones tributarias por parte del empleador y menoscabando los beneficios correspondientes al trabajador derivados de la Ley de Contrato de Trabajo y los convenios colectivos (Aguilar, 2014)

Pero debemos entender como expresa González (2011) que la prestación de un servicio puede o no configurar una relación de trabajo. En la primera opción serán aplicables las disposiciones legales laborales y de seguridad social. Cabe citar el Art. 22 de la LCT que dispone “habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”. En el segundo caso, la relación laboral se regirá por normas civiles o comerciales.

Al respecto la jurisprudencia es clara y dice:

No se configura una relación de trabajo dependiente cuando el desarrollo de las tareas reviste caracteres tales como libre elección de horario, posibilidad de hacerse sustituir, ausencia de órdenes y directivas, asunción del riesgo económico y cumplimiento de cargas impositivas y previsionales propias de los trabajadores autónomos

(CSJN, “Eugui de Santana c/ DGI”, 1999)

Además, debemos hacer referencia a dos casos análogos que sirven de fundamento para la decisión del Máximo Tribunal. En primer lugar, al caso del Dr. Neurocirujano Carlos Rica, un monotributista que demandó a Asociación Civil "Hospital Alemán" para quien prestó servicios durante siete años exigiendo el pago de una indemnización por despido injustificado encuadrado en el Art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo y las multas

previstas en la Ley de Empleo por falta de registraci3n laboral. La corte falla en contra del accionante y al respecto dice que la Ley de Contrato de Trabajo admite en su articulo 23 utilizar otras formas de contrataci3n ajenas a su legislaci3n, dando lugar a la locaci3n de servicios que es un contrato civil t3pico y habitual en el 3mbito de los servicios profesionales (CSJN. Rica, Carlos Mart3n c/ Hospital Alem3n y otros s/ despido, a3o 2018).

Y, en segundo lugar, el caso Cairone, donde los herederos de un m3dico anesthesi3logo iniciaron una demanda con el fin de que se reconozca la existencia de un contrato de trabajo entre el profesional y el hospital en el marco de un reclamo por despido injustificado. En esta ocasi3n, tambi3n la M3xima Corte fall3 en contra de los actores entendiendo no exist3a un contrato en relaci3n de dependencia sino una locaci3n de servicios. En este fallo, Lorenzetti con un voto concurrente expuso:

En el contrato laboral se trabaja por cuenta ajena, porque el beneficio que genera la actividad va al empresario y no al trabajador. Se sigue de ello la ajenidad de riesgos, que al contrario de la locaci3n (art. 1630 del C3digo Civil), son asumidos por el patrono. El trabajador percibe una retribuci3n, con independencia de que el empleador gane o pierda en su actividad, lo que no ocurre en el caso. (CSJN, Ricardo Luis Lorenzetti, por su voto. Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano s/ despido, a3o 2015)

En el caso bajo an3lisis debemos observar, como lo hace de manera notable la CSJN, las particularidades de la relaci3n laboral en cuesti3n. La falta de dependencia y subordinaci3n de la Dra. Harlap respecto a OSDE, sabiendo es un elemento tipificante de la relaci3n laboral definida por la LCT. Adem3s, la Corte analizando las pruebas observa que “la actora recib3a de la demandada pagos variables en funci3n de la cantidad de pacientes internados o ambulatorios que atend3a” como as3 tambi3n, la libertad de horarios con que la profesional prestaba sus servicios, la posibilidad de hacerse reemplazar por otro y la atenci3n que brindaba a pacientes de manera privada para otras obras sociales o seguros m3dicos.



Por lo expuesto, concuerdo completamente con la decisión de la CSJN, entiendo luego del análisis de las particularidades de la relación laboral entre la Dra. Harlap Ana María y OSDE, que la relación que vinculo a las partes estuvo correctamente encuadrada en una locación de servicios y resultaba improcedente la pretensión de la actora ante tal situación.

### **Conclusión**

En el presente trabajo, centramos el foco de nuestro análisis en la determinación de la norma aplicable para la relación laboral entre la médica psiquiatra Harlap, Ana María y OSDE. Teniendo en cuenta que por un lado la actora entendía la existencia de un contrato de trabajo y OSDE, por el contrario, encuadraba dicha relación bajo un contrato de locación de servicios.

La CSJN de manera clara y acertada resuelve el conflicto fallando a favor de la demandada. En principio, reafirmando la plena vigencia y respaldo legal-jurisprudencial del contrato de locación de servicios, en el CCyCN y precedentes como “Rica” dictado por la misma Corte. Y luego, marcando particularidades del vínculo laboral bajo análisis que resultan notas típicas de una trabajadora independiente. Estas características van desde los pagos variables que recibía la actora en relación a la cantidad de pacientes que atendía, la libertad de horarios con que prestaba su servicio, la posibilidad de hacerse reemplazar por otro profesional y la prestación de servicios de forma privada para otras obras sociales o seguros médicos.

Por ello, el presente fallo resulta de gran utilidad al seguir la línea jurisprudencial de la CSJN y sumando nuevos aportes que contribuyan a delimitar el contrato de locación de servicios, diferenciándolo del contrato de trabajo. Esto tiene gran impacto en la sociedad actual donde la creciente cantidad de trabajadores independientes hace menester el correcto uso de esta categoría y, aun mas importante, evitar el uso fraudulento del contrato de locación de servicios, utilizado por empleadores para liberarse de la carga tributaria y otras obligaciones que perjudican los derechos de estos trabajadores.

## Referencias Bibliográficas

- Aguilar, L. F. (2014). Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador: ¿precariedad laboral? *Oikonomos*, Año 4, Vol. 1, 62 – 117.  
Recuperado de:  
<https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/view/96/95>
- Código Civil y Comercial de la Nación. (2018). ERREIUS.
- Grisolia, J. A. (2019) *Manual de Derecho Laboral*. Buenos aires. Abeledo Perrot.
- CSJN. Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano s/ despido. Ricardo Luis Lorenzetti, por su voto. 2015.
- CSJN. Eugui de Santana c/ DGI. 1999.
- CSJN. Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido. 2018.
- González, R. A. (10 de agosto de 2011). ¿Cuándo existe relación de dependencia?  
*Newlester Diario*. Recuperado de:  
[https://www.actio.com.ar/pluginAppObj\\_2770\\_01/2300.pdf](https://www.actio.com.ar/pluginAppObj_2770_01/2300.pdf)
- Ley 20.744 (1976) Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Lorenzetti, R. L. (2005). *Código Civil comentado*. Santa Fe. Rubinzal – Culzoni.
- Lorenzetti, R. L. (2015). *Código Civil y Comercial de la Nación comentado*. Santa Fe. Rubinzal – Culzoni.
- Vázquez Vialard A. (2005). *Ley de contrato de trabajo comentada y concordada*. Santa Fe. Rubinzal – Culzoni.