UN RASGO DE SENSATEZ EN EL DERECHO LABORAL ARGENTINO

Una sentencia muestra las contradicciones del sistema

El caso que comentamos hoy muestra, una vez más, la necesidad de que la legislación laboral argentina sea revisada.

Hay varias razones para hacerlo. En primer lugar, porque las principales normas aplicables a uno de los sectores más dinámicos de la economía datan de hace ya muchos años.

La Ley de Contrato de Trabajo (“LCT”) es de 1974, cuando muchas de las modalidades laborales hoy en boga no existían. Además, la realidad social y económica se ha modificado enormemente en los cincuenta años que corrieron desde su sanción. En segundo lugar (y no por eso menos relevante), porque las normas actuales (y la forma en que se las aplica y los costos consiguientes) son una enorme traba para el progreso. Hay varias razones más, pero basta con éstas.

Los hechos que dieron lugar al caso son habituales: Yolanda fue empleada en casa de Haydée, señora de cierta edad, para cuidarla. En diciembre de 2012 la anciana falleció. Como los servicios de la asistente ya no fueron necesarios, se la despidió. Yolanda inició un pleito contra Osvaldo, hijo de Haydée, con el argumento de que entre ambos había habido una relación laboral.

Seguramente la hubo; pero cuando una relación laboral cae dentro del alcance de la LC-

T las consecuencias económicas para el empleador suelen ser catastróficas. (Y muchas veces para el empleado también: culpa de la LCT han desaparecido los aprendices y otros varios auxiliares del trabajo).

Además, iniciar una demanda laboral en la Argentina es barato y sencillo, pues el demandante goza de varios beneficios; entre ellos, el de no tener que pagar la tasa de justicia (calculada sobre el monto del reclamo) a la que todos los demás litigantes están sujetos. Tampoco estará obligado a asumir los costos de las pericias necesarias para demostrar si tenía o no razón. Eso ha dado lugar a la llamada *industria del juicio, porque reclamar, aunque sea injustificadamente, no cuesta nada. Y muchas veces se gana.*

Yolanda dijo haber sido contratada por Osvaldo en noviembre de 2008 para cuidar a Haydée. Contó que, entre otras tareas, la acompañaba a sus consultas y prácticas médicas; la ayudaba en sus actividades de la vida diaria, su arreglo personal y el suministro de medicación y se ocupaba de su alimentación e higiene. Y al inicio de la relación la acompañaba a hacer todo tipo de trámites.

Había sido, según su opinión, una empleada bajo relación de dependencia, *dedicada a tareas de medicina domiciliaria*. En consecuencia, bajo su punto de vista, la cuestión

estaba gobernada por la LCT que, en los casos de despidos injustificados, otorga numerosos beneficios al perjudicado (como el derecho a reclamar horas extraordinarias, indemnizaciones tarifadas, multas al empleador, etc.).

No sólo eso: también le habrían sido aplicables los salarios que deben pagarse a quienes se desempeñan en el área de la medicina domiciliaria acordados por el gremio respectivo.

Para colmo, alegó que su relación laboral con Osvaldo no había sido debidamente registrada por lo que éste debía ser multado.

Osvaldo, por su lado, sostuvo que la relación entre Yolanda y su madre databa de 2009 y era de otra naturaleza: se trataba de una mera relación de trabajo doméstico, regida por reglas flexibles y fuera del marco de alta protección que otorga la LCT. Yolanda sólo había sido contratada para preparar alimentos, lavar la ropa y asear la vivienda de Haydée.

Como sucede casi siempre, y gracias a una serie de presunciones que contempla la ley, en primera instancia se le dio la razón a Yolanda: su vínculo con Osvaldo había sido de naturaleza laboral, por lo que debía ser indemnizada.

Osvaldo apeló. Dijo que los testigos no habían logrado demostrar que fuera él quien daba instrucciones a Yolanda, ya que ésta había sido contratada por su madre. Agregó que tampoco se había demostrado que fuera él quien pagara su estipendio. Por eso, no adeudaba salarios (y mucho menos los aplicables a la medicina domiciliaria), ni horas extraordinarias, ni las restantes indemnizaciones previstas por la LCT.

La cuestión (¡sobre una relación extinguida en diciembre de 2012!) fue resuelta por la Cámara de Apelaciones hace pocos días¹.

Ambas partes estaban de acuerdo en que Yolanda había prestado servicios para Haydée, pero discrepaban sobre quién la contrató, desde cuándo y qué tipo de tareas cumplía y, por ende, en el régimen jurídico aplicable.

Para el tribunal, había quedado claro que, según los testigos, Yolanda había asistido y cuidado a Haydée en su domicilio particular, donde le daba sus pastillas, cambiaba sus pañales, la higienizaba, preparaba la comida y le servía el desayuno y el almuerzo.

La Cámara debía resolver, entonces, “si tales servicios fueron prestados en relación de dependencia o si, en cambio, se efectuaron en el marco de un desempeño autónomo”.

Para decidir la cuestión, consideró necesario “analizar la naturaleza de la prestación profesional brindada y si se daban o no las notas tipificantes de una relación subordinada, siendo por tanto insuficiente el mero reconocimiento de la prestación de servicios para tener por configurado un contrato de trabajo”. *La conclusión es correcta. No todo servicio implica una relación laboral.*

Según el tribunal, “de los testimonios brindados por quienes han declarado a propuesta de [Yolanda] no surge dato alguno que permita tener por configurada una situación de dependencia jurídico-personal o técnica de [aquella] con [Osvaldo], lo que impide encuadrar el caso en las previsiones de la LCT”. *Correcto.*

A pesar de que se demostró que el sueldo de Haydée era pagado por Osvaldo (porque una

¹ In re “Ruiz Cárdenas de Ramírez c. Karlevich”, exp. 24952/2014/CA1 (52182); CNTrab (X), 11 febrero 2025; *El.Dial* XXV:6651, 1 abril 2025. AAE768

testigo manifestó que Haydée, desde que se enfermó, no manejaba dinero y que aquél le dejaba fondos los sábados para que Yolanda cobrara los lunes), “tales circunstancias en modo alguno revisten eficacia probatoria para concluir que existió un contrato de trabajo en el marco normativo de la LCT”. *Bien.*

La Cámara aplicó sus propios precedentes bajo los cuales el cuidado de enfermos en un domicilio particular “desvirtúa la operatividad de la presunción legal según la cual ‘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’”.

Así, en lugar de declarar con el habitual automatismo de los jueces que existía una relación laboral (y aplicar a partir de allí una enorme cantidad de consecuencias legales negativas que eso suele acarrear para quien resulta considerado empleador), el tribunal analizó las circunstancias. *Y lo hizo correctamente.*

Tuvo en cuenta que Osvaldo “no conformaba una empresa productora de bienes o servicios”, ni se dedicaba profesionalmente al cuidado de personas enfermas ni lo hacía con fines de lucro “o eventualmente para satisfacer sentimientos altruistas”.

Por consiguiente, “no resultaba de aplicación el ordenamiento laboral, toda vez que no surgía que el aquí demandado hubiera encabezado una organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos ni una unidad técnica o de ejecución que pueda identificarse como un establecimiento”.

En opinión del tribunal, eso resultaba de lo dicho por la propia Yolanda en su demanda, cuando explicó que “se ocupaba de asistir y cuidar a Haydée”.

A partir de ahí “no podía inferirse que dichos servicios persiguieran la consecución de fines económicos ni benéficos, ni menos aún que dicha prestación se encontrara inserta en una organización cuyo objeto fuera el “cuidado de enfermos” que pudiera identificarse como un establecimiento, factores que, eventualmente, podrían configurar una relación de trabajo”.

(Cabe aclarar que, por la fecha en que ocurrieron los hechos del caso, no se encontraba en vigor el régimen especial para el personal de casas particulares, establecido por una ley de 2013, que hubiera permitido llegar a la misma conclusión pero mucho más rápidamente).

La Cámara consideró “esencial” que no se hubiera probado “que los servicios prestados por [Yolanda] importaran un beneficio económico para el demandado”. *El concepto está mal expresado: lo que no existió fue propósito de lucro en Osvaldo al hacer cuidar a su madre por una empleada, pero él, sin duda, obtuvo un beneficio económico: pudo dedicarse a algo que consideró más conveniente.*

En consecuencia, el tribunal revocó la sentencia anterior pues decidió que entre Osvaldo y Yolanda no había habido un contrato laboral bajo la Ley de Contrato de Trabajo.

Son muchas las reflexiones y conclusiones posibles. La primera, sin duda, es la necesidad de que, como ocurrió en este caso, los jueces analicen adecuadamente las circunstancias de hecho. Aquí, el principio de que no todo servicio prestado implica una relación reglada bajo la LCT fue adecuadamente aplicado. También fue importante que los

jueces tuvieran en cuenta que una cosa es hacer cuidar a un anciano por una persona de confianza y otra muy distinta tener montada una institución dedicada a la atención de personas mayores.

Quizás allí radique uno de los principales vicios de la legislación laboral argentina: su incapacidad de distinguir entre la gran empresa manufacturera y el emprendimiento unipersonal; entre el empleado u obrero profesional y quien intenta ganarse unos pesos con una actividad autónoma.

Como las grandes instituciones gremiales –o, mejor dicho, sus respectivas burocracias– se benefician con ese estado de cosas, es difícil que algo cambie.

Queda entonces a los jueces intentar la aplicación serena y prudente de la ley, no para beneficio de un sector determinado sino para dirimir conflictos de la mejor manera posible de modo de asegurar el progreso para todos. Los jueces pueden y saben cómo hacerlo.

* * *

Esta nota ha sido preparada por Juan Javier Negri. Para más información sobre este tema pueden comunicarse con el teléfono (54-11) 5556-8000 o por correo electrónico a np@negri.com.ar.

**Este artículo es un servicio de Negri & Pueyrredon Abogados a sus clientes y amigos.
No tiene por objeto prestar asesoramiento legal sobre tema alguno.**