



“LOS VACIOS LEGALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO ACTUAL”

Carrera: Abogacía

Alumno: Lucas Alberto Ruffini Martínez

Legajo: ABG10540

DNI: 38.478.00

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Derecho Laboral

Fallo: CSJN, “Rica Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido”

SUMARIO: I. Introducción. **II.** Cuestiones Procesales **a.** Premisa Fáctica. **b.** Historia Procesal. **c.** Decisión. **III.** Ratio Decidendi. **IV.** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencia Bibliográfica **a.** Doctrina **b.** Jurisprudencia **c.** Legislación

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas nos hemos visto atravesados por múltiples cambios generados por la globalización y la implementación de nuevas tecnologías, y la esfera laboral no ha quedado exenta del alcance de los mismos, no solo con la creación de nuevos puestos de trabajo, sino también debido al protagonismo que ha cobrado la figura de la prestación de servicios.

El gran avance producido por el sector de servicios, ha llevado a los legisladores a confeccionar normativas típicas y específicas para este sector, incluidas también en el Código Civil y Comercial de la Nación (de ahora en adelante CCyCN).

Una de las principales consecuencias de ello, impacta directamente en los derechos de los trabajadores promulgados en la Ley de Contratos de Trabajo N° 20.744 (de ahora en adelante “LCT”). Esto lo podemos observar en el fallo que da origen al presente análisis “Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido”, dictado por la Corte Suprema de la Justicia de la Nación en la ciudad de Buenos Aires, el 24 de abril del 2018 y en muchos otros más, si realizamos un breve recorrido por la jurisprudencia de la temática de al menos los últimos diez años, siendo un desafío actual y propio de éste que lleva a interpelar sus bases conceptuales, obligando a reinventarlas para dar respuestas a las nuevas situaciones jurídicas complejas que no se ajustan a los parámetros clásicos establecidos.

La existencia de dos normativas que regulan la posibilidad de realizar contrataciones es donde presenta la mayor complejidad al momento de analizar el tipo de vínculo, siendo que ambas comparten muchas de sus características esenciales, pero lo que la diferencia es su carácter de “dependencia”, regulado en la LCT, no así en el CCyCN.

El problema jurídico detectado en el presente fallo radicó en establecer con claridad la naturaleza jurídica del vínculo que existió entre el causante y los demandados, originándose ésta en una relación laboral por un contrato de locación de servicios, aunque la postura del causante lo vinculaba a las características de una relación laboral de dependencia. La dificultosa tarea del razonamiento que les llevó a los juristas consistió en poder dilucidar si este tipo de contrato determina una relación laboral de dependencia en nuestro derecho laboral. A raíz de lo mencionado, se manifiesta un problema lógico de sistemas normativos aplicables, siendo que podría tener bajo la misma modalidad de problemática jurídica dos resoluciones diferentes a merced de las pruebas presentes, catalogado en una relación laboral dependiente o autónoma/independiente, mediante el trabajo exclusivo del juez en argumentar jurídica e interpretativamente cual corresponda.

No debemos olvidar que el art. 14 bis de la C.N, bajo la figura del carácter Protectorio, vela por resguardar sobre cualquier otra normativa los derechos de los trabajadores. Valiéndose de ello, se han elaborado criterios útiles para esclarecer la relación laboral dependiente, como lo son la relación técnica, jurídica y económica utilizada hasta el momento, pero los cuales, muestran ya claras señales de obsoleto.

Por lo expuesto anteriormente y, a los fines de zanjar las dificultades que estos tipos de relaciones contractuales generan a la hora de enmarcar el carácter de los vínculos en las normativas vigentes, realizaré un breve recorrido teórico de la realidad laboral actual y las discusiones vigentes en el ámbito jurídico sobre la temática que podrían contribuir a la resolución del problema de razonamiento jurídico que dio origen este fallo.

II. CUESTIONES PROCESALES

a) Premisa fáctica:

El Dr. Rica Carlos Martín, de profesión médico neurocirujano, monotributista, demandó a la Asociación Civil “Hospital Alemán”, donde prestó tareas durante siete años, exigiendo el pago de una indemnización por despido injustificado y de las multas previstas en la Ley de Empleo por falta de registración de la relación laboral. Demandó

también, en solidaridad, al presidente de la comisión directiva del Hospital Alemán y a Médicos Asociados Sociedad Civil (en adelante MASC).

Los demandados, Hospital Alemán y MASC, habían suscripto un contrato de prestación de servicios médicos bajo el sistema de capitación, en virtud que esta última sociedad obligó a atender a los asociados del Plan Médico del Hospital Alemán. El demandante realizaba prácticas médicas a pacientes del mencionado plan de salud, también a quienes contaban con cobertura de diferentes empresas de medicina prepaga y obras sociales vinculadas contractualmente con el Hospital Alemán.

La defensa de los demandados, consideran que el vínculo que unían a las partes era una locación de servicios, ratificada por su inclusión en el entonces proyecto del CCyCN y no un contrato de trabajo tal como lo entendió la Cámara. Asimismo, imputan la omisión de considerar diversos elemento del juicio que impedían encuadrar el vínculo que unía el actor con los demandados como dependiente, que desarrolló durante siete años, periodo que se lo contrato para prestar servicios como médico neurocirujano, integrando la nómina de profesionales de cartilla para la atención de los socios de plan médico del Hospital Alemán y no mantuvo vínculo de subordinación técnica, económica y jurídica con ellos y que, el único control que ejercían consistía en contabilizar las consultas y prestaciones brindadas en el mes por el Dr. Rica Carlos Martín, a los efectos de abonarle los honorarios correspondientes a las mismas que eran pagados por los sistemas prepagos o por sus pacientes.

b) Historia procesal

La Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó parcialmente la sentencia dictada por la señora Jueza de Primera Instancia que, admitió la demanda contra la Asociación Civil “Hospital Alemán” y “MASC”, por despido incausado y por falta de registro del actor. Asimismo, hizo extensiva la responsabilidad, en forma solidaria, al señor Rodolfo Federico Hess en su carácter de presidente de la Asociación Civil Hospital Alemán.

Contra esta decisión y fundamentos en la doctrina de la arbitrariedad de sentencia, los recurrentes, el Hospital Alemán y el presidente de su comisión directiva -

conjuntamente- y MASC, interponen sendos recursos extraordinarios ante la Corte Suprema de la Justicia de la Nación, cuya denegación dio lugar a las quejas en el examen.

c) Decisión del tribunal

La Corte Suprema de la Justicia de la Nación decidió, por mayoría de votos, dar lugar a las quejas, declaran procedentes los recursos extraordinarios y dejan sin efecto la sentencia apelada, solicitando que vuelvan los autos al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo expresado. La disidencia de la minoría concluyó inadmisibles las quejas.

III- DESCRIPCION DE LA RATIO DECIDENDI

La decisión de los jueces de la Corte Suprema de la Justicia de la Nación estuvo dividida, concluyendo que no existió una relación laboral. Por un lado, en voto conjunto entre los jueces Elena I. Higton de Nolasco y Carlos Fernando Rosenkrantz, entendieron que al tiempo que los litigantes se relacionaron contractualmente regía el artículo 1.623 del CCyCN que preveía la posibilidad de contratación en los términos del contrato de locación de servicios, cuya vigencia hoy en el artículo 1.251 y siguientes. Asimismo, mencionan que la presunción del artículo 23 de la LCT, que toda prestación de una persona a favor de una empresa presume una relación laboral 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 –presunción *iuris tantum* y no *iure et de iure*-, siendo la locación de servicios autónomos un contrato civil típico y habitual en el ámbito de los servicios profesionales.

El médico era uno de los socios de la “Asociación de Médicos y Profesionales del Hospital Alemán” (en adelante AMPHA), una asociación civil constituida por los profesionales médicos que se desempeñaban en dicho hospital. Oportunamente, la AMPHA redactó una serie de normas denominadas “Guía de la Actividad del Cuerpo Profesional del Hospital Alemán, para regular las relaciones de los médicos (como el actor) asociados y el Hospital Alemán en el cometido común de prestar servicios

médicos a terceros. Dicha asociación tenía injerencia directa dentro del hospital en la toma de decisiones sobre qué profesionales podían ser admitidos al nosocomio, cómo debían llevarse adelante las prácticas médicas y cómo eran distribuidos los honorarios. Por otra parte realizaban la elección de los profesionales que integraban cada servicio, a los jefes de servicio y de departamento, participaban en el establecimiento de las normas que debían seguirse al realizar prestaciones y en la fijación de la contraprestación; se establecía una serie de disposiciones sobre cómo debían cumplirse las tareas; y, en tercer lugar, disponía que los médicos solo recibían una contraprestación por los servicios efectivamente prestados, todo esto destinados a lograr el mismo fin económico que el hospital, por lo tanto, no es un salario en los términos de la LCT (art. 4, 21, 103 y 116). Además, el actor era monotributista y emitía facturas no correlativas, cuyo importe difería todos los meses. La AFIP, luego de una inspección, concluyó que no había dependencia, que el hospital no participaba de los honorarios del médico.

Por otra parte, el juez Ricardo Luis Lorenzetti, con voto concurrente, manifestó que, el hecho de que un prestador de servicios deba respetar ciertas directivas emanadas de quien lo contrató, no resulta por si solo vinculante de subordinación debido a que, ciertas exigencias responden al orden propio de toda organización empresarial y pueden estar presentes tanto en un contrato de trabajo como en una relación, por ejemplo, comercial.

Refiere a que la ajenidad del riesgo es un elemento distintivo de la prestación de servicios en el marco de una relación de subordinación debido a que, el dependiente tiene una base de ingresos fija y regular asegurada. En tanto, quien ejerce en forma autónoma, tratándose del profesional médico, su ingreso depende de si los pacientes o bien la obra social o el intermediario financiero efectúan el pago.

En contraposición, los jueces Juan Carlos Maqueda y Horacio Rosatti consideraron inadmisibile el recurso de los demandados, invocando el art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación entendiendo que, según su sana discreción y con la sola invocación de ésta norma, podrán rechazar el recurso extraordinario por falta de agravio federal suficiente o cuando las cuestiones planteadas resultan insustanciales o carentes de trascendencia.

IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIA

Para esclarecer la problemática jurídica del fallo antes expuesto, se considera pertinente abordar los distintos conceptos teóricos, doctrinarios y jurisprudenciales del régimen normativo vigente.

Debido a la gran transformación socioeconómica de las últimas décadas y a los tópicos convencionales de la legislación laboral, los profesionales liberales se vieron desamparados frente a las nuevas formas de contratación.

La LCT, en el art. 4 define al *trabajo* como toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

Siguiendo a Juana, P. P. (2016), podemos comprender que el trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad. Asimismo, Reynoso (2006), citado en el trabajo de Juana, P. P. (2016), señala que el trabajo tiene una importante trascendencia en la vida económica, política y social, y es por ello que surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permiten regular las relaciones laborales.

Este tipo de actividad -laboral- es definido en el art. 21, LCT, bajo la figura de contrato de trabajo.

Tomando los aportes de Grisolia J. A. (2017), podría considerarse al *contrato de trabajo* como una relación jurídica típica que genera obligación entre los sujetos -trabajador y empleador-, bajo las condiciones de subordinación -objeto- y arribando una causa final, donde el empleador se apropia del resultado del trabajo prestado y, para el trabajador, la percepción de una remuneración.

En relación a lo antes mencionado, Ackerman M. E. (2014), agrega que la relación de dependencia está en la esencia misma del derecho de trabajo; es la que le da la razón de ser.

Grisolia J. A. (2017) dirá que hay contrato de trabajo dependiente siempre y cuando se pueda probar los tres aspectos de la subordinación que han desarrollado los juristas. Estas son: la *técnica* -el trabajador somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador; la *económica* -el trabajador realiza determinada labor pero no recibe de forma directa el producto de su trabajo y tampoco comparte riesgo de la empresa-. Para el empleador la apropiación del resultado del trabajo prestado por el trabajador y para este, la percepción de un salario a cambio de poner su esfuerzo personal a disposición de aquel; la *jurídica* -posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa-. El trabajador está sometido a la autoridad de empleador: facultades de organización, dirección, control y poder disciplinario.

Como es posible observar en los antecedentes jurisprudenciales de los últimos años relacionados al derecho laboral, se han presentado un gran número de dificultades a la hora de poder distinguir en qué casos nos encontramos frente a relaciones laborales que deben ser reguladas por la LCT o cuando dichas relaciones deberían ser enmarcadas dentro la figura de contrato de servicio prevista en el CCyCN.

Ejemplo de ello lo podemos observar los fallos de la Corte Suprema de la Justicia de la Nación, que han cobrado suma relevancia para el derecho laboral:

- "*Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido*".
- "*Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido*".

En "Cairone", la Corte determinó que el vínculo entre el médico anestesiólogo y el hospital no tenía las características típicas que permitieran identificarlo como un trabajador en relación de dependencia. Fallo similar al que sentencio la C.S.J.N en el caso "Pastore", el cual se tomó como referencias las mismas notas distintivas (relación técnica, jurídica y económica), para evaluar la existencia o no de una relación laboral dependiente.

Chércoles, R. L. (2020) indica que uno de los principales problemas para determinar cuándo nos encontramos frente a una relación de trabajo o a un contrato de servicios, radica en que ambas figuras comparten muchos de sus rasgos o elementos

esenciales, siendo prácticamente la única característica distintiva la relación que se establece entre el Empleador / Contratante y el Trabajador / Prestador de servicio. El CCyCN, establece en forma expresa que el prestador de servicios actúa en forma independiente (art. 1251) y que si se actúa bajo dependencia habrá relación de trabajo (art. 1252).

de Miguel, T. A. C. N. (2020) advierte que varios de los contratos legislados en el CCyCN, podrían “abrir la puerta” a tercerizaciones siendo utilizados de manera fraudulenta a los fines de ocultar relaciones laborales, permitiendo de esta manera que las empresas reduzcan costos laborales induciendo a los trabajadores a firmar estos nuevos tipos contractuales que esconden su carácter de trabajadores dependientes. Frente a la duda, los efectores del derecho, deberán respetar siempre la aplicación del principio de la norma más favorable para el trabajador (art. 9º LCT) y su preferente tutela. Así el trabajador podrá encontrar protección y amparo suficiente a sus legítimos derechos

Tomando los aportes de Chércoles, R. L. (2020) quien advierte que con el propósito de adaptarse a las nuevas formas de trabajo y con el objeto de expandir su tutela hacia formas de labor que podrían quedar fuera de su regulación, se podría considerar nuevas formas típicas de la dependencia económica, técnica y jurídica por otros indicadores de laboralidad, tales como la verificación de la integración del trabajador en la empresa, o la constatación de ajenidad en los riesgos propios de la actividad desarrollada, entre otros. Asimismo, la doctrina internacional pondero la dependencia económica como un criterio de contrato de trabajo en sustitución de la dependencia jurídica.

V. POSTURA DEL AUTOR

Considerando la problemática de interpretación que dio origen a éste fallo, la que guía el presente trabajo, es que, para su resolución se necesita no perder de vista la importancia que cobran los cambios sociales, culturales, económicos, entre otros, que inciden directamente sobre el alcance e interpretación de la legislación laboral vigente, generando esto que en numerosas ocasiones la ley no pueda dar respuestas concretas a la pluralidad de situaciones que emergen propias de la realidad actual, marcado por el

avance de las tecnologías, las comunicaciones, la globalización de la información y la creación nuevos puestos de trabajo, sobre todo en el área de servicios, que no estaban contemplados en la LCT.

Por lo expuesto anteriormente, se considera imprescindible replantear, discutir y reelaborar las bases de nuestra legislación con miramientos a ésta nueva realidad, evitando de esa manera erosionar los derechos y garantías de los trabajadores que la legislación pretende proteger, es decir, garantizar el principio protector de los trabajadores.

Una de las situaciones que mayor cantidad de controversias y problemas de interpretación ha generado en los últimos años, es la que refiere a la prestación de servicios, motivo por el cual es importante conocer, comprender y distinguir el límite entre la aplicabilidad del CCyCN y la LCT, para este particular tipo de relación contractual. Si bien ambos tipos de contrato comparten muchas características en común, la principal diferencia radica en que las relaciones establecidas por el CCyCN exigen que la prestación del servicio por parte del contratado se realice de manera “independiente”, la cual se encuentra enmarcada dentro de un contrato civil, mientras que la LCT requiere que se de una relación de “dependencia” entre el empleado y el empleador y, la misma se debe celebrar mediante un contrato de trabajo. El principal problema de aplicación e interpretación que se da entre ambos tipos de contrato, radica principalmente en que la LCT como en el CCyCN no hay una clara y exhaustiva definición en cuanto a qué se comprende por “relación de dependencia”, lo que ha llevado a originar cientos de causas que demandan un análisis concreto y específico de cada una de ellas, generando de esta manera mediante la jurisprudencia resultante, nuevos instrumentos de interpretación y resolución de estos conflictos.

En los últimos años los trabajadores, sobre todo los profesionales, se han visto desprotegidos ante las nuevas modalidades de contratación, ya que las notas típicas de subordinación que caracterizan la relación de dependencia laboral, como lo han descrito los juristas, quedaron obsoleta si se pretende que el Derecho del Trabajo revista el carácter protectorio, inherente a todos los trabajadores.

En un contexto de creciente precarización estructural del trabajo, la oportunidad del fallo reafirma el sentido de deslaboralización de su contenido, motivo por el cual se

considera de importancia destacar que, en las vicisitudes en las que el derecho del trabajo no puede dar respuestas a estas particularidades, donde necesariamente los juristas deben apartarse del sentido estricto de la ley, realizando una lectura y abordaje amplio de la temática, incorporando nuevos instrumentos de interpretación que hagan énfasis en garantizar los derechos de los trabajadores, tal como lo manifiesta no solo la LCT, sino también la misma C.N. en el art. 14 bis y Supranacional.

VI. CONCLUSIÓN

En línea con la postura antes expuesta y sobre todo teniendo en cuenta el contexto actual de la creciente desocupación y precarización laboral, el cual ha sufrido grandes modificaciones en los últimos años y que se encuentra en continuo movimiento, considero que el *Derecho del Trabajo* requiere una urgente y profunda discusión que pretenda redefinir sus bases para poder adaptarse a las nuevas demandas, resguardando principalmente los derechos y las garantías de los trabajadores.

Para concluir, me gustaría por una parte hacer mención sobre el valor de contar con un sistema normativo que sea claro y exhaustivo, allanándose en su esencia los principios, garantías y derechos promulgados en nuestra Constitución Nacional y, que el mismo sea lo suficientemente flexible para poder ir adaptando y transformándose a los cambios que la realidad nos impone. Por otra parte, destacar la importancia de la responsabilidad que conlleva como futuro profesional del derecho realizar una correcta interpretación y aplicación de las normativas vigentes.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

a) Doctrina

- Acherman, M. E. (2014). Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. Santa Fe: Rubinzal – Culzoni.
- Chércoles, R. L. (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 | Universidad Blas Pascal, (2), 87-

108. Recuperado de: <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/210>

- Chércoles, R. L. (2020). Renovación de los indicadores de laboralidad y protección más allá de la dependencia, a raíz de las formas atípicas de trabajo. Revista de derecho laboral, 251-263.
- de Miguel, T. A. C. N. (2020). Debates vigentes entre el Código Civil y Comercial y el derecho del trabajo con referencia a ciertos contratos. Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral | Universidad Blas Pascal, (2), 49-58. Recuperado de: <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/210>
- Grisolia, J. A. (2017). TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 2da ACTUALIZADA Y AMPLIADAA. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: THOMSON REUTERS LA LEY.
- Juana, P. P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México, 23(2), 121-133. Recuperado de: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/47106>

b) Jurisprudencia

- CSJN (2015) "Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido".
- CSJN (2015) "Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido".

c) Legislación

- Constitución Nacional Argentina (1994). Obtenido de Informacion Legislativa - infoLEG el día 24/10/2021 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

- Código Civil y Comercial de la Nación. (2015). Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados de la Nación.
- Ley 20.744 (1976). LEY DE CONTRATOS DE TRABAJO. Obtenido de Información Legislativa – infoLEG el día 24/10/2021 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>