



**La relación de dependencia en zona de penumbra:
análisis del fallo “Cairone”**

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: María Camila Kocourek Giménez

Legajo: VABG 96192

DNI: 37.413.103

Fecha de entrega: 21 de noviembre

Tutora: María Belén Gulli

Año 2021

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

Fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación, CSJ 1468/2011 (47-C) Recurso de Hecho en la causa “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano s/ despido”, del 19 de febrero de 2015

Highton, Maqueda (voto conjunto) – Lorenzetti (voto propio)

Sumario: I. Introducción; II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal; III. La *ratio decidendi* de la sentencia de la Corte Suprema de la Justicia de la Nación; IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales; V. Postura de la autora; VI. Conclusión; VII. Bibliografía; VII.I Doctrina; VII.II Jurisprudencia; VII.III Legislación; VIII. Anexo: fallo completo.

I. Introducción

El trabajo dependiente se caracteriza porque involucra prestaciones voluntarias a cargo de una persona humana a favor de otra que las recibe y se apropia de sus frutos o goza de ellos. Lo esencial es que el dependiente pone su capacidad de trabajo a disposición de otro, en consecuencia, hay muchas actividades en las cuales la relación de dependencia no está bien diferenciada. Como se expondrá en el presente análisis, una de esas actividades es la de los profesionales médicos cuando ponen su fuerza de trabajo a disposición de un centro de salud pues el vínculo que une al profesional con dicho centro es muy difícil de encuadrar.

El 19 de febrero del año 2015, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) dictó sentencia en el caso “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano s/ despido”. Este fallo adquiere relevancia por tratarse precisamente del reclamo de los derechos derivados de un despido incausado de un médico anesthesiólogo (doctor Estala) al Hospital Italiano. Dicho reclamo es realizado por los herederos de Julio César Estala. También es importante destacar que fallos como éste marcan un precedente para futuras controversias judiciales pues quien decide en última instancia en nuestro país es la Corte Suprema de la Justicia de la Nación.

En el fallo en cuestión podemos encontrar un problema del contexto lingüístico, más precisamente una vaguedad referida a la indeterminación del concepto “relación de dependencia” lo que se traduce en una cuestión de interpretación del texto normativo para

dilucidar el vínculo que unía al doctor Estala con el nosocomio. Gascón Abellán y García Figueroa (2003) definen este problema de la siguiente manera:

Que un término o concepto es vago quiere decir que su significado es indeterminado o impreciso, de manera que podemos delimitar los casos claramente incluidos y excluidos (*núcleo de certeza*), pero entre ambas esferas se mantendrá también una *zona de penumbra* donde es dudoso si resulta o no predicable (p. 62).

En el caso bajo examen el problema gira en torno a la interpretación del artículo 23 de la Ley 20.744 (en adelante LCT) que prescribe que el hecho de prestar servicios para otro hace presumir que se trata de un contrato de trabajo salvo que pueda demostrarse lo contrario. Esto puede apreciarse por los diversos criterios interpretativos que se dieron en todas las instancias que atravesó el caso, así tenemos que los juzgados inferiores se inclinaron a favor de dicha presunción encuadrando la relación de Estala con el Hospital Italiano en el derecho laboral y la CSJN desactivó dicha presunción y consideró que el vínculo estaba enmarcado en un contrato de locación de servicios de carácter civil.

El análisis de este fallo resulta relevante pues invita a enfocarnos en el estudio de la relación de dependencia para poder desentrañar la verdadera naturaleza de las prestaciones de trabajo que son susceptibles de protección especial. A tales efectos realizaremos un repaso de los hechos fácticos del caso y el camino procesal que atravesó el mismo hasta llegar a la CSJN; también analizaremos la decisión del Tribunal Supremo y los argumentos esgrimidos por los jueces para dictar la sentencia en cuestión. Luego elaboraremos un marco teórico doctrinario y jurisprudencial para dar cuenta de una postura crítica acerca del pronunciamiento de la Corte y así derivar en una conclusión.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal.

El presente caso se inicia con el pedido por parte de los herederos del doctor Julio César Estala (Cairone Mirta Griselda y otros) de las indemnizaciones por despido injustificado contra la Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano donde el causante había trabajado como médico anestesiólogo durante 32 años. La demandada niega el derecho invocado por los herederos, alega que la relación que la vinculaba con el médico anestesiólogo era una relación jurídica de servicios autónomos enmarcada en un contrato de locación de servicios.

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 76 hizo lugar a la pretensión iniciada por los herederos del médico al considerar que existió un contrato de trabajo entre éste y el Hospital Italiano. Para así decidir concluyó que el doctor Estala integraba el plantel de la accionada prestando servicios en forma personal y que la tarea llevada a cabo era parte de un engranaje empresario, razón por la que sostuvo que el profesional era dependiente de la demandada. No conforme con la decisión del juez de primera instancia, el Hospital Italiano apeló la sentencia ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante CNAT) y la Sala I confirmó la decisión del a quo. Contra la resolución de la cámara la parte demandada interpuso un recurso extraordinario que le fue denegado y originó la queja respectiva ante la CSJN en la que se manifiesta que la sentencia resultaba arbitraria.

La Corte Suprema declaró formalmente admisible la queja interpuesta y dispuso la suspensión del procedimiento de ejecución del pronunciamiento de la Sala I de la CNAT por considerar que esta última se basó en un precedente referido a un médico de otra especialidad en un caso similar, además de sostener que las pruebas vertidas por la parte demandada desvirtuaban, en el caso concreto, la presunción del artículo 23 de la LCT determinando así que no se trató de un vínculo laboral de carácter dependiente. El Supremo Tribunal dispuso que vuelvan los autos al tribunal de origen para que se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo sentenciado.

Los jueces que intervinieron en esta sentencia fueron: Juan Carlos Maqueda y Elena I. Highton de Nolasco con voto conjunto y Ricardo Luis Lorenzetti que se expidió con voto propio.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia de la Corte Suprema de la Justicia de la Nación

La CSJN al dejar sin efecto la sentencia de cámara, lo hizo con arreglo a la doctrina de la arbitrariedad toda vez que el a quo no ha dado adecuado tratamiento a la controversia de acuerdo a las constancias del caso y la normativa aplicable. Dijo la Corte que la decisión se sustentó en afirmaciones dogmáticas con fundamento sólo aparente, máxime cuando se apoya en citas y remisiones parciales a elementos probatorios de otros procesos. La Corte sostuvo que los magistrados anteriores no tuvieron en cuenta el Código de Ética

de los Anestesiólogos, ni la modalidad empleada para la percepción de honorarios a través de la Asociación de Anestesia, Analgesia y Reanimación de Buenos Aires (en adelante AAARBA), su vínculo con la misma y el riesgo económico asumido por el doctor Julio Cesar Estala.

A la par, el juez Ricardo Luis Lorenzetti, en voto concurrente, arribó a igual resultado que sus colegas aportando mayores argumentaciones. El mismo señala que la CNAT valoró equivocadamente la prueba, aplicó el derecho laboral a un supuesto de hecho para el que no fue previsto y omitió analizarlo como una locación de servicios regulada por el Código Civil (Consid. 5º). Afirmó que no se tuvo en cuenta las circunstancias particulares y singulares del vínculo entre el anestesiólogo y la Sociedad Italiana de Beneficencia en el que interviene un tercero en el intercambio económico de la relación, lo que desdibuja la figura del trabajador como dependiente.

En lo referente a la aplicación de la presunción del artículo 23, la Corte señaló que los jueces inferiores se remitieron a un precedente de una situación fáctica distinta y que la presunción del respectivo artículo admite prueba en contrario, por lo tanto, en la instancia anterior los jueces debieron analizar las pruebas referidas a la forma en que se establecían los pagos y se fijaba el valor de los honorarios. Concluyó, además, que el Hospital Italiano permanecía ajeno al pago y a la fijación de los honorarios del anestesiólogo.

El juez Lorenzetti se pronuncia en los siguientes términos: “la sentencia califica como jurídicamente subordinada una relación que no es dependiente en ese sentido, confundiéndola con el control de la prestación” (Consid. 9º). Es así que destaca que el tribunal anterior no analizó de manera circunstanciada las diferencias que median entre el control y la dependencia laboral, extremos que deben ser valorados para diferenciar la locación de servicios del contrato de trabajo. Y dijo, además, si se entiende que la sola verificación y control configura un trabajo dirigido, podría llegarse a un errado razonamiento de que la mayoría de las prestaciones medicinales son dependientes, puesto que habitualmente interviene una entidad que ejerce un control sobre la prestación.

Por último, entre las consideraciones del juez Lorenzetti, destaca que la prestación que desempeño el doctor Estala tuvo el mismo carácter durante los 32 años que duró la relación y bien, solo manifestó su disconformidad al momento del distracto. Por lo que estima que su conducta es contraria a sus propios actos y a las reglas de la buena fe.

En definitiva, la Corte consideró que no se dieron los aspectos tipificantes de la relación de dependencia. Tales aspectos son subordinación económica, subordinación técnica y subordinación jurídica; figuras determinantes de que un vínculo esté sometido a la Ley de Contrato de Trabajo por tratarse de una relación de dependencia.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

El contrato de trabajo es definido en el artículo 21 de la LCT como aquel por el cual una persona se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de otra bajo la dependencia de ésta mediante el pago de una remuneración. En otras palabras, se considera que existe contrato de trabajo cuando se acredita que una persona se desempeñó bajo subordinación, es decir que es determinante el hecho de que una persona se haya insertado en una organización ajena, cumpliendo servicios a favor del empleador, pero sin mantener la condición de empresario.¹

Ahora bien, la relación de dependencia es entendida como la situación que constituye la cualidad fundamental y esencial del contrato de trabajo (Tosca, 2017). Hay autores que definen la dependencia como el “status jurídico” en el que se encuentra el trabajador que se inserta en una empresa ajena, a la que contribuye con su capacidad de trabajo para alcanzar la finalidad de la misma.² Así mismo, la podemos percibir de manera implícita en las normas de la ley como en el mencionado artículo 21 y también al regular la relación de trabajo entendida como la prestación efectiva de las tareas, que pueden consistir tanto en obras como en servicios, la cual suele ser consecuencia lógica de la existencia de un contrato de trabajo (Grisolía y Ahuad, 2014).

La relación de dependencia se caracteriza por tres tipos de subordinación: técnica, económica y jurídica. Técnica es aquella mediante la cual el trabajador se somete a los objetivos señalados por el empleador. La económica se da cuando el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración, no asume el riesgo de la empresa ni obtiene las ganancias de la misma. Esa ajenidad se evidencia en los frutos que son percibidos por el empleador, en el riesgo que asume el mismo y en la ajenidad en la organización pues es el empresario quien organiza el trabajo dirigido o

¹ (CNAT, “Patiño Torres, Yanina Marcela y otros c/ Obra Social del Personal de Telecomunicaciones Sindicato Buenos Aires s/ despido”, 2021).

² (CNAT, "D'amico, Juan Pablo c/ Propuesta Actual S.A. s/despido", 2021).

dependiente, el que provee las directrices y coordina las acciones de sus subordinados.³ Y jurídica, considerada como determinante de la existencia de una relación subordinada, que significa la existencia de una relación de autoridad; es la posición que toma el empleador respecto del trabajador y se refiere a la posibilidad jurídica de que el empleador dirija la conducta del trabajador ejerciendo facultades de organización, dirección, control y poder disciplinario.⁴ Las notas de la dependencia resultan fundamentales para verificar la existencia de relación y del contrato de trabajo, y consecuentemente, para que sea sometido a las normas del derecho laboral.

Por otra parte, el trabajo autónomo es generalmente definido por contraposición al trabajo dependiente. Una actividad autónoma presenta ciertos indicios como la auto regulación del trabajo, es decir que el propio prestador de servicio coordina su prestación, determina el modo de desempeñarlo, se trata de un sujeto libre que no está sometido a órdenes o instrucciones y tampoco manifiesta un marcado control de la prestación de servicios sino el correspondiente al verificar el resultado de la prestación.⁵ El autónomo trabaja por cuenta y riesgo propio, no está sometido a organización ajena, sino que lo hace en su propia organización o trabaja solo. Por ende, existe independencia del trabajo o ausencia de subordinación. (Grisolía, 2016).

Dicho esto, ante la controversia de dilucidar si una prestación de servicios es ejercida de manera autónoma o es realizado en el marco de una relación de dependencia, es menester señalar en el marco conceptual que el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1251 del Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante CCyC) como aquel por el cual un sujeto, actuando en forma independiente, se obliga a favor de otro a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución . En el supuesto de que exista duda sobre la calificación del contrato, se entiende que hay contrato de servicios cuando la obligación de hacer consiste en realizar cierta actividad independiente de su eficacia. Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho del trabajo (artículo 1252 CCyC). Estas normas tratan de brindar reglas para favorecer la labor del intérprete a la hora de calificar situaciones de la vida real, especialmente cuando exista incertidumbre sobre la calificación del contrato (Arias Cáu y Nieto, 2014).

³ (CNAT, "D' amico, Juan Pablo c/ Propuesta Actual S.A. s/despido", 2021).

⁴ (CNAT, "González Espiñeira, María Fernanda c/ Medicus S.A. y otros s/ despido", 2019).

⁵ (CNAT, "D' amico, Juan Pablo c/ Propuesta Actual S.A. s/despido", 2021).

No obstante, nuestra jurisprudencia se ha manifestado sobre la abrogación de locación de servicios diciendo que la misma no existe más en ningún ámbito del derecho civil y si alguien pretende utilizarlo estaría incurriendo en una conducta inconstitucional. Pero ésta es una aseveración meramente dogmática, no tiene fundamento legal debido a que se encuentra actualmente reconocido por el Código Civil y Comercial de la Nación.⁶

Por otra parte, es relevante destacar que el contrato de trabajo se inserta normalmente en el marco de una entidad empresarial ajena, y que el hecho de que el trabajador subordinado habitualmente ingresa a dicho establecimiento, lleva consigo y delimita el carácter del trabajo como heterónimo. Por eso la incorporación del trabajador es de gran importancia para determinar la existencia de la relación de trabajo. Pues ni el locador de servicios, ni el de obra, se integran físicamente a una unidad empresarial ajena. Conservan, al menos, la independencia de su conducta personal, que el trabajador dependiente en mayor o menor grado queda sometido al mecanismo de la empresa (Fernández Madrid, 2007).

Desde esa perspectiva, en razón de aquellos casos que se encuentran en zonas grises, es decir, aquellos donde no se puede determinar con claridad deben resolverse a la luz del principio de primacía de la realidad. Gatti (2015) sostiene que consiste en sobreponer la verdadera situación fáctica a las apariencias jurídicas; la idea de primar la realidad sobre las formas instrumentadas hace que éstas queden desplazadas por la verdad material y alcance la índole laboral de la vinculación existente entre las partes. También debe dirimirse tomándose en consideración la presunción del artículo 23 de la LCT, que dice: “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...”. De esta manera resulta que, si hay prestación de servicios, hay contrato de trabajo y, por ende, relación de dependencia. Al respecto hay dos interpretaciones acerca de esta norma, la tesis amplia que establece que hay que probar la existencia de prestación de servicios a favor de un tercero para que opere la presunción; y la restrictiva, que establece que no solo hay que probar el hecho laboral, sino que además que éste se preste en forma subordinada (Grisolia, 2016).

Por lo tanto, una vez admitida la relación de dependencia se activa la protección que el ordenamiento jurídico prevé para el trabajo humano, aquella que es contemplada

⁶ (CSJN, “Rica Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido”, 2018).

en el artículo 14 bis de la CN, los tratados internacionales de derechos humanos como también los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT). De esta manera es necesario garantizar los efectos pronunciados con el fin de evitar que quede desvirtuada la protección que se le asigna, y se tiende a evitar que desde una posición de poderío de su oponente el trabajador quede en desventaja (Gatti, 2015).

V. Postura de la autora

A partir de lo expuesto se puede decir que en el fallo bajo análisis no hubo por parte de la Corte a la hora de determinar sobre la existencia de una relación laboral un tratamiento adecuado de la cuestión de acuerdo con las normas aplicables y las constancias de la causa.

De acuerdo al argumento de la Corte referido al contexto en el que se desarrolló la prestación, se fundamenta en la vinculación que tenía el doctor Estala con la AAARBA, pretendiendo desvirtuar la dependencia por dicho vínculo e intentando de esta manera encubrir la verdadera situación jurídica que unía a las partes. Así se desconoce la verdadera condición jurídica dando lugar a que el trabajador se vea privado de la protección a la que tiene derecho.

Por otra parte, ante el pronunciamiento efectuado por el juez Ricardo Lorenzetti en el que establece que no se analiza el supuesto de hecho bajo la normativa de locación de servicios y en consecuencia se aplica la legislación laboral y que además, sostiene que la presunción de la relación de trabajo no puede basarse en testimonios aislados ni en la ignorancia del contexto en el que se desarrolló la prestación; se considera que en dicho pronunciamiento en principio no se ha efectuado una correcta interpretación del artículo 23 de la LCT. Si bien puede ser interpretado de dos maneras, nos adherimos a la postura amplia, que sostiene que la sola prueba de la prestación de servicios a favor de un tercero hace que opere dicha presunción. Entonces se debe partir de la existencia del hecho laboral para que active la presunción de la relación de trabajo.

Se debió interpretar que tanto en el contrato de locación de servicios como en el contrato de trabajo hay prestación de tareas, pero se diferencian porque el trabajo humano dependiente implica su incorporación a una empresa ajena y una vez acreditada dicha incorporación, el trabajo se considerará dependiente. En cambio, en la locación de servicios el prestador no se integra físicamente a una unidad empresarial ajena y se

identifica porque existe independencia del trabajo o ausencia de subordinación. Distinción que es importante para separar el derecho del trabajo del derecho civil y que no se utilicen figuras propias del derecho civil para el ámbito del trabajo que en general constituyen un fraude a la ley laboral.

Son varias las pautas que deberían tomarse en forma conjunta y coherente para verificar que un sujeto de una unidad empresarial sea considerado empleado de la misma, dentro de esas pautas adquiere mayor relevancia el hecho de trabajar bajo las órdenes de un empresario, es decir, en situación de dependencia jurídica. El juez Lorenzetti, en el caso bajo examen, desestima dicha situación al considerar que se produce una confusión de la dependencia jurídica con el control de prestación. Dice al respecto que en el caso de los profesionales de la salud la coordinación de horarios necesaria para programar una intervención quirúrgica o para la atención de pacientes, no es por sí mismo el ejercicio del poder de subordinación. En tal caso, Lorenzetti menosprecia esta nota típica al decir que no resulta decisivo para determinar el ejercicio de la facultad de dirección patronal.

De ello resulta que hay discrepancia con la decisión de la Corte, ya que el trabajador es un sujeto que se encuentra jurídicamente subordinado a otro, esto hace referencia a que se halla en una posición de inferioridad y presta servicios a favor de aquel que está por encima. El control de la prestación surge como consecuencia del poder de dirección y organización y consiste en que el empleador pueda inspeccionar los aspectos vinculados a la prestación que se obligó voluntariamente su dependiente. De allí, se puede apreciar claramente una de las facultades principales del empleador según la cual puede emitir órdenes e instrucciones hacia el trabajador que se inserta en su organización. Esas facultades implican notas fundamentales que hacen al carácter dependiente de una relación laboral. Por lo tanto, no se está de acuerdo que sea éste uno de los elementos excluyentes de la relación de dependencia como lo manifiesta la Corte.

Por último, el argumento dado por la Corte respecto al comportamiento asumido por el doctor Julio César Estala con el Hospital Italiano durante 32 años por no manifestar disconformidad ni realizar reclamo alguno atinente al encuadramiento jurídico de la relación, ha sido desprestigiado porque el simple hecho de no cuestionar su vínculo con la misma no implica desmerecer su proceder, ya que el silencio se puede traducir como el comportamiento propio del trabajador ante la posición de inferioridad en la que se encuentra frente a su empleador, en este caso ante el Hospital Italiano, y corra con el

temor de perder su fuente laboral y medio de subsistencia. Situación que lo limita muchas veces y decide llamarse al silencio y acatar las condiciones contractuales que le impone su superior por tratarse precisamente de quien tiene el poder económico y jerárquico, esto se fundamenta en la desigualdad de posiciones de las partes de un contrato.

VI. Conclusión

Al comienzo de este trabajo académico dijimos que analizar este fallo cobraba relevancia pues nos invitaba a enfocarnos en el estudio de la relación de dependencia para desentrañar la verdadera naturaleza de las prestaciones de trabajo que son susceptibles de protección especial. Cuando estas prestaciones de trabajo son realizadas por profesionales médicos a favor de un hospital, como el caso que analizamos, podemos decir que entran en una zona de penumbra donde se torna muy difícil encuadrar el vínculo y ello deriva en interpretaciones controvertidas por parte de los jueces que tienen que resolver el caso.

Por ello, es importante que al momento de realizar dichas interpretaciones se debe tomar en consideración la función de los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo ya que conforman la base sobre las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral con el fin de evitar cercenar los derechos laborales y garantizar la protección de la parte más débil de la relación, que muchas veces aceptan las condiciones impuestas por quien los contrata y como consecuencia luego se ven afectados sus derechos y son excluidos de la debida protección.

Para finalizar podemos agregar que, cuando se trata de determinar el verdadero vínculo que une a los profesionales de la salud con la empresa que los contrata, nos encontramos, como vimos en esta nota a fallo, con una vaguedad del concepto relación de dependencia. Resulta necesario reforzar y ampliar el concepto de dependencia para su modernización. Esto implicaría probablemente una revisión de los criterios utilizados para su determinación. Además, llevaría necesariamente a plantear la posibilidad de contemplar e incluir expresamente estos vínculos en el Derecho del Trabajo para impedir todo tipo de desprotección que deriva en discriminación y favorece el fraude. Se deberá luchar contra las relaciones de trabajos encubiertas, toda vez que en dichas relaciones se pretenda incluir acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica.

VII. Bibliografía

VII. I. Doctrina

Fernández Madrid, J. C. (2007) *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. 3ª Ed. act. y ampl. Buenos Aires, AR: La Ley.

Gascón Abellán, M. y García Figueroa, A. (2003). *Interpretación y argumentación jurídica*. San Salvador, SV: Consejo Nacional de la Judicatura.

Gatti A. E. (2015) *Derecho del Trabajo. Manual. De las relaciones individuales*. Obra póstuma. Buenos Aires, AR: Editorial B de F.

Grisolia J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. 7ª Ed. Buenos Aires, AR: Abeledo Perrot.

Grisolia Julio, A. y Ahaud Ernesto, J. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. 5º Ed. Buenos Aires, AR: Editorial Estudio.

Arias Cáu E. J. y Nieto M. L. (2014). Disposiciones Comunes a las obras y a los servicios. En J. C. Rivera y Medina, G. (Dirs.) *Código Civil y Comercial de la Nación comentado*. 1ª Ed. Buenos Aires. La Ley S.A.E (pp. 9-17).

Tosca, D. (2017). El contrato de trabajo. En M.E. Ackerman y M. A. Maza (Dirs), *Manual de Elementos de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*. 1ª ed. revisada (pp.171-190). Santa Fe, AR: Rubinzal Culzoni.

VII. II. Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (19 de febrero de 2015). “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano s/ despido”.

Corte Suprema de la Nación. (24 de abril de 2018) “Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (30 de agosto de 2021). “Patiño Torres, Yanina Marcela y otros c/ Obra Social del Personal de Telecomunicaciones Sindicato Buenos Aires s/ Despido”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (26 de junio de 2019). “González Espiñeira, María Fernanda c/ Medicus SA y otros s/ Despido”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (28 de septiembre de 2021). "D'amico, Juan Pablo c/ Propuesta Actual S.A. s/despido”, 2021

VII. III. Legislación

Congreso de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1976) Ley de Contrato de Trabajo.

[Ley 20.744 de 1976]. Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

VIII. Anexo: fallo completo

Buenos Aires, 19 de febrero de 2015

Vistos los autos: “Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido”, para decidir sobre su procedencia.

Considerando

Que las cuestiones planteadas por la recurrente encuentran adecuada respuesta en el dictamen de la señora Procuradora Fiscal, a cuyos fundamentos y conclusiones corresponde remitir por razones de brevedad.

Por ello, de conformidad con lo dictaminado, se hace lugar a la queja y al recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Hágase saber, acumúlese la queja al principal y devuélvase el expediente a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronuncia-miento con arreglo al presente. RICARDO LUIS LORENZETTI (según su voto)- ELENA I. HIGHTON de NOLASCO - JUAN CARLOS MAQUEDA.

ES COPIA

VO-//-

-//-TO CONCURRENTE DEL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR DON RICARDO LUIS LORENZETTI

Considerando:

1º) Que, la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la decisión de primera instancia que hizo lugar a la demanda de indemnización por despido entablada por los herederos del profesional médico anesthesiólogo, doctor Julio César Estala, contra la “Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires Hospital Italiano” (fs. 728/732 de los autos principales, cuya foliatura se citará en lo sucesivo salvo indicación expresa).

A tales efectos, el tribunal a quo consideró que había quedado configurada la presunción del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo. Hizo hincapié en que el doctor Estala cumplía sus tareas como médico anesthesiólogo en forma habitual en el Hospital Italiano, que

integraba el plantel de la accionada y su tarea formaba parte de un engranaje empresario, sobre la base del análisis que efectuó de las declaraciones testimoniales y lo resuelto por la Sala VIII de la misma cámara del fuero laboral en la causa “Iñón, Alberto Eduardo c/ Sociedad de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido”. Concluyó, entonces, que correspondía confirmar el fallo que reconocía al causante como de-pendiente de la demandada.

2°) Que contra dicho pronunciamiento la demandada dedujo el recurso extraordinario federal de fs. 743/761, cuya denegación a fs. 782 dio origen a la queja en examen (fs. 71/75 del cuadernillo respectivo).

La recurrente se agravia, con fundamento en la doctrina de la arbitrariedad de sentencias, de que en el fallo impugnado el a quo haya realizado un análisis parcializado de la prueba rendida en autos y transcripto fragmentos pertenecientes a la sentencia dictada en otro expediente, incluidas las manifestaciones testimoniales producidas en esa otra causa que no fueron incorporadas como prueba a las presentes actuaciones. Afirma que la cámara no integró ni armonizó los elementos probatorios colectados, fundando sus conclusiones en una valoración sesgada de los mismos. Sostiene que no analizó de manera circunstanciada las diferencias que median entre el control y la dependencia laboral, extremo que debe ser valorado para diferenciar la locación de servicios del contrato de trabajo, máxime al tratarse de la contratación de profesionales y, muy en particular, de médicos por parte de un establecimiento asistencial. Advierte que el tribunal a quo no hizo mérito del comportamiento asumido por las partes durante 32 años; que el médico anestesiólogo no cobraba honorarios si no se realizaba el acto médico en el que debía intervenir; y que el causante emitía facturas que presentaba ante la Asociación de Anestesia, Analgesia y Reanimación de Buenos Aires, que gestionaba el cobro de sus honorarios.

3°) Que esta Corte ya declaró formalmente admisible la queja y suspendió el procedimiento de ejecución de sentencia, en tanto los agravios planteados en el recurso extraordinario involucraban, prima facie, cuestiones de orden federal susceptibles de examen en la instancia del art. 14 de la ley 48 (fs. 86 del cuaderno de queja).

4°) Que los agravios expresados suscitan cuestión federal bastante que habilita su tratamiento por la vía elegida pues, si bien lo atinente a la existencia o no de relación laboral entre las parte remite al examen de una materia de hecho, prueba y derecho común, regularmente ajena a la instancia extraordinaria, cabe hacer excepción a ese principio cuando, como ocurre en el caso, el a quo ha efectuado un análisis parcial de la prueba y no ha dado un tratamiento adecuado a la controversia de acuerdo con las constancias de la causa y la normativa

aplicable, y la decisión se basa en afirmaciones dogmáticas que le dan un fundamento solo aparente (Fallos: 312:683 y 315:2514; 323: 2314; 326:3043, entre muchos otros) y se apoya en citas y remisiones parciales a elementos probatorios de otros procesos, extremos que justifican también la tacha de arbitrariedad y torna descalificable la sentencia apelada.

5°) Que, en efecto, el pronunciamiento apelado incurre en una equivocada valoración de la prueba, aplica la legislación laboral a supuestos de hecho para los que no ha sido prevista y omite analizarlo a la luz de la normativa relativa a la locación de servicios regulada por el Código Civil, causando consecuencias jurídicas, económicas y sociales que exceden el caso, y que los magistrados no pueden ignorar, ya que repercuten sobre todo el sistema de contrataciones.

6°) Que la configuración del supuesto de hecho de la norma que habilita la presunción de la relación de trabajo en este tipo de casos no puede basarse en testimonios aislados ni en la ignorancia del contexto en que se desarrolló la prestación.

En tal marco, no resulta debidamente fundada la sentencia en cuanto asignó valor decisivo a la declaración testimonial rendida por el doctor Iñón y al pronunciamiento favorable para este profesional dictado por la Sala VIII de la cámara del fuero laboral en los autos “Iñón, Eduardo Alberto c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires”, sentencia del 10/10/2008, el cual transcribió casi en su totalidad –inclusive la prueba testimonial allí brindada– sin tener en cuenta que dicho precedente se refiere a una situación fáctica distinta a la que se presenta en el sub lite, en tanto se trataba de un médico cirujano que tenía una forma de relación y un intercambio retributivo muy diferentes a los que tienen los anestesiólogos.

En tal sentido, resulta relevante lo expresado por la entidad hospitalaria en sus agravios ante la cámara –y reiterado en el recurso federal–, que fue ratificado con el informe de fs. 491/498, en cuanto a que la actividad de médico anestesiólogo del doctor Estala era regida por su relación con la Asociación de Anestesia, Analgesia y Reanimación de Buenos Aires (AAARBA), de la cual era socio y actuaba como agente de facturación y cobro de sus honorarios, además de ser agente de retención de diversas obligaciones impositivas, como así también de la cuota de la empresa de medicina pre-paga contratada por el afiliado, de la comisión cobrada por la AAARBA por sus servicios, del pago del seguro por mala praxis contratado a través de la Mutual de Médicos Anestesiólogos, entre otros conceptos. Esta relación entre el causante y la referida asociación es pormenorizadamente analizada en el dictamen de la señora Procuradora Fiscal, capítulo IV, párrafos 9 y 10, a los que corresponde remitir en razón de brevedad.

Así, frente a la afirmación del tribunal a quo en cuanto a que “existen en la causa circunstancias que permitirían considerar verosímil que la empleadora pudo dudar acerca de la aplicación de las normas laborales en la relación mantenida con el Dr. Estala, quien no revestía las características de un empleado normal” (fs. 731), la valoración parcial de los elementos de juicio colectados, así como la omisión de trata-miento de planteos de la recurrente y otros medios de prueba prima facie conducentes para formar un juicio acabado sobre la verdadera índole jurídica de la relación que unió al causante con la demandada, tornan descalificable la sentencia apelada con arreglo a reiterada doctrina de esta Corte (Fallos: 323:2314).

7º) Que, ante la contundencia de los referidos elementos probatorios, resulta insuficiente lo señalado por el a quo (vgr. la carga horaria, las guardias pasivas y activas cumplidas por el doctor Estala y la dirección y conducción del establecimiento hospitalario por parte de la demandada) a los efectos de afirmar que el causante estaba integrado a la organización empresaria demandada bajo una relación de dependencia.

Con el propósito de establecer el verdadero alcance del vínculo de que se trata, no es posible desconocer el comportamiento asumido (Fallos: 326:3043). El causante, como decisión propia y voluntaria, pudo evaluar la conveniencia de desarrollar su tarea en el centro asistencial demandado del modo efectuado, durante más de 32 años, sin manifestar conflicto alguno atinente al encuadramiento jurídico de la relación que los unió.

8º) Que, por lo demás, la regla que surge de la sentencia atacada lleva a la calificación de todos los servicios como dependientes, omitiendo las diferencias que hace el legislador.

La ley argentina disciplina al contrato de trabajo en la ley 20.744. Para ella el trabajo es una actividad que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla (art. 4 Ley de Contrato de Trabajo), y el objeto del contrato es “prestar servicios” bajo la dependencia de otra persona (art. 21 Ley de Contrato de Trabajo). A los fines de tipificar un vínculo como laboral es necesario precisar el concepto de dependencia, admitiéndose que ésta presenta tres aspectos: jurídica, económica y técnica.

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 locación (art. 1630 del Código Civil), son asumidos por el patrono. El

trabajador percibe una retribución, con independencia de que el empleador gane o pierda en su actividad, lo que no ocurre en el caso.

El trabajador “depende” de ese ingreso para su subsistencia. Por ello, aunque hay una gran variedad de remuneraciones que es posible pactar entre empleado y empleador (fija, variable, etc.), lo importante es la función económica de la prestación dineraria. En el contrato laboral la obligación dineraria tiene una función retributiva, a la que la ley, además, le atribuye, como mínimo, la finalidad de asegurar alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión (art. 116, ley 20.744). Esta causa económico-social es otro elemento que concurre a la tipificación del vínculo, que no se da en el caso.

9º) Que la sentencia califica como jurídicamente subordinada una relación que no es dependiente en ese sentido, confundiéndola con el control de la prestación.

El control existe en una serie de contratos de colaboración, porque quien no puede hacer algo por sí mismo, lo delega en otro y lo controla. En los vínculos de colaboración autónomos hay una intromisión o injerencia del titular del interés sobre quien realiza la colaboración y está destinada a precisar el objeto del encargo. Dicha injerencia es distinta de la dependencia laboral, ya que esta última no se limita al objeto del encargo pues alcanza al elemento personal, al trabajador, que está jurídicamente subordinado.

El dependiente está sometido al poder de dirección del empleador, se pone a disposición de sus requerimientos, a una dirección ajena, y en ese sentido es heterónimo. Este último puede diseñar el modo de prestación con referencia a los horarios, lugar, medios técnicos a utilizar, ordenar la demanda en el sentido de fijar su ritmo.

En el caso concreto de los profesionales de la salud, la coordinación de horarios es necesaria, por ejemplo, para hacer una intervención quirúrgica a la que concurren un médico cirujano y un anestesiólogo, pero ello no es por sí mismo el ejercicio del poder de subordinación.

Si se entiende que la sola verificación y control suponen un trabajo dirigido, podría llegarse a la inexacta conclusión de que la mayoría de las prestaciones médicas son dependientes, puesto que normalmente interviene una entidad –obra social, seguro de salud, medicina prepaga, clínica, hospital público, colegios profesionales- que ejerce un “control” sobre la prestación.

Por lo demás, si bien es propio del poder de dirección del empleador el ejercicio de facultades disciplinarias, el trabajador autónomo no está sujeto a un régimen disciplinario en el sentido propio de la relación de trabajo, aunque ello no descarta tam-poco el sometimiento a un mínimo contralor que debe tener todo establecimiento que preste servicios a terceros.

10) Que, como tiene dicho esta Corte, no resulta decisivo, para determinar un genuino ejercicio del poder de dirección patronal, las restricciones impuestas a la actividad profesional del médico como producto de la fijación de horarios para la atención de pacientes, del sometimiento a un cierto contralor y de la exigencia de cumplir con diversas reglas propias del ejercicio de la profesión pues, por las circunstancias del caso, dichas medidas pudieron haber sido consecuencia necesaria de la organización y funcionamiento del sistema médico-asistencial en que el reclamante se había incorporado sin que por ello precisamente se altere la naturaleza autónoma de los servicios compro-metidos (doctrina de Fallos: 323:2314).

11) Que la resolución impugnada tampoco considera la buena fe como deber jurídico de todo comportamiento que genera expectativas en otras personas.

La prestación que desarrolló el doctor Estala tuvo el mismo carácter durante todo el tiempo que duró la relación, emitió facturas a través de la “AAARBA” y nunca hizo reclamo alguno al respecto. Solo manifestó su discrepancia al momento del distracto, conducta que contraría sus propios actos y la regla de la buena fe, al quebrar, sin causa fundada, la razonable expectativa de la institución que lo contrató durante tan-tos años sobre la base de una relación jurídica de servicios autónomos.

Esta regla es reforzada por la costumbre del sector, que, como fuente de derecho, también fue ignorada en el fallo recurrido. En ese orden de consideraciones, el a quo también ha omitido toda valoración respecto de la información brindada por la “Fundación Favaloro” sobre la situación laboral de los médicos anestesiólogos, en donde la “AAARBA” contestó afirmando el carácter de “locación de servicios” de las tareas desempeñadas por sus socios (fs. 488/489). Este elemento probatorio refuerza la postura sostenida por la demandada que, sumado a las otras constancias probatorias menciona-das –en las cuales la cámara no ha reparado-, resultan conducentes para formar un juicio acabado sobre la verdadera índole jurídica de la relación que unió a los litigantes.

Que así, el pronunciamiento atacado prescinde de toda regla objetiva de interpretación e incurre en un claro error en la calificación jurídica del vínculo, al fallar contra la

ley aplicable y las costumbres, sin explicar cuál es el criterio para decir que es “dependiente” aquello que las partes, a través de su consentimiento entendieron como “autónomo”.

Lo expuesto torna abstracto el tratamiento de los restantes agravios.

12) Que, consecuentemente, el fallo recurrido contiene graves defectos de fundamentación que afectan en forma directa e inmediata las garantías constitucionales invocadas (art. 15 de la ley 48), por lo que debe ser dejado sin efecto.

Por ello, y habiendo dictaminado la señora Procuradora Fiscal, se hacer lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada. Con costas. Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo. Agréguese la queja al principal, notifíquese y remítase. RICARDO LUIS LORENZETTI.

ES COPIA

Recurso de hecho interpuesto por la Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano, demandada en autos, representada por el Dr. Matías Antonini, en calidad de apoderado, con el patrocinio letrado del Dr. Julio César Stefanoni Zani.

Tribunal de origen: Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Tribunales que intervinieron con anterioridad: Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 76.