

Trabajo Final de Graduación



Autor: Federico Raúl Campoli

Abogacía

Fecha de Entrega: 03/07/2021

Modulo N° 4

Tutora: Vittar Romina

Tema Elegido: CAIRONE, MITRRA GRISELDA Y OTROS C/ SOCIEDAD ITALIANA DE BENEFICENCIA EN BUENOS AIRES- HOSPITAL ITALIANO S/ DESPIDO.

Sumario Tentativo: I- Introducción. II- Hechos Relevantes. III- Fundamentos del Tribunal de Primera Instancia y de la Cámara Nacional del Trabajo Sala 1. IV- Fundamentos de la CSJN. V- Comentario del Autor. VI- Reflexión.

I- Introducción.

Previo a la realización de cualquier análisis exegético del fallo en cuestión, corresponde en un primer momento refrescar, o mejor aún, hacerle conocer al lector los conceptos fundacionales o introductorios del Derecho del Trabajo, y de ese modo procurar lograr un entendimiento acabado y preciso de la cuestión que hoy nos congrega. Puntualmente, el fallo que se analizará oscila entre dos extremos muy distantes, pero que a decir verdad son bastantes comunes en los tiempos y modos laborales en los que día a día nos vemos inmersos como sociedad productiva. Tales manifestaciones son, “la relación de dependencia que puntualiza el art. 21 de Ley 20.744, cuando define al contrato **de trabajo; y la locación de servicios definida en el CCCN**”.

Estrictamente, la ley laboral estipula que:

Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.¹

Y, además somete tal relación jurídica a las normas de orden público, cuestión no menor a la hora de comparar la figura en cuestión con la de la locación de servicio, que por su propia naturaleza se encuentra regulada en el ámbito del derecho privado o derecho entre particulares. Al respecto, el CCCN, aborda la cuestión de la contratación de obras o servicios en el Capítulo VI, sección primera, en donde claramente nos brinda una despejada definición de la otra figura de relevancia que se tomó en consideración en fallo bajo estudio (contrato laboral). Al respecto, el art. 1251 primer párrafo esboza que:

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

¹ Art. 21 Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación

comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución.²

Así las cosas, lo que se presentará en ésta nota al fallo, es un verdadero problema que se viene observando en nuestro país desde hace varios años. Es decir, la utilización tanto de figuras jurídicas, que sin ser ajenas al mundo del trabajo, no siempre son las adecuadas para realizar o cumplir esos determinadas trabajos; y por otro lado, también podrá observar el lector en éste caso en particular la inmoderada utilización de todo el sistema judicial para ambicionar la obtención de réditos económicos. Empero, en el caso bajo análisis la cuestión transitará sobre dos líneas paralelas que son el “contrato de trabajo propiamente dicho y la ejecución de servicios”, pero a su vez, veremos como de manera certera y acabada la CSJN, logró finiquitar el conflicto suscitado y de una vez por todas dar luz a cuestiones muy difusas como lo son la simulación laboral y el fraude laboral.

El caso que pondremos bajo análisis comienza de la siguiente manera. La Sala 1 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó, la sentencia de primera instancia que había admitido la demanda entablada por los herederos del doctor Estala, médico anestesiólogo, contra la Sociedad Italiana de Beneficencia de Buenos Aires, en tanto entendió que existía entre ambas partes un contrato de trabajo. Para llegar a esa decisión, consideró que la prestación personal de servicios por parte del doctor Estala volvía operativa la presunción prevista en el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Por otro lado, y tomando como base de las declaraciones testimoniales vertidas en el expediente, concluyó que el actor cumplía tareas como médico anestesiólogo en forma habitual en el hospital de la demandada. En conclusión, entendió que el anestesiólogo formaba parte del plantel de la accionada prestando servicios en forma personal en una tarea que era parte del engranaje empresarial. En virtud de ello, juzgó que correspondía confirmar el reconocimiento del carácter de dependiente del reclamante.

Como resultado de tal decisión, la Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires dedujo recurso extraordinario federal, cuya denegación dio origen a la queja. Apoyándose en la doctrina de la arbitrariedad, la recurrente se agravia que la sentencia transcribe párrafos de otra decisión judicial que nada tenía que ver con el caso que se estaba tratando, lo real era que existían fragmentos pertenecientes a manifestaciones

² Art. 1251 Código Civil y Comercial de la Nación. Honorable Congreso de la Nación

testimoniales producidas en otro expediente que fueron incorporadas como prueba a las presentes actuaciones. También afirmó que la cámara desvirtuó la regla de la sana crítica ya que no integró los elementos obrantes en la causa. Menciona las diferencias entre el control y la dependencia laboral, que, en su entender, deben ser valoradas para diferenciar la locación de servicios del contrato de trabajo. Entre otros puntos la accionada hace mención a que no se tuvieron en cuenta las pruebas que demostraban que el profesional utilizaba insumos y materiales propios y que el verdadero riesgo económico corría sólo para él (profesional anestesiólogo) ya que no cobraba honorarios si no se realizaba el acto médico en el que debía intervenir. Así mismo, expresó que el tribunal a quo hizo caso omiso al hecho de que el actor emitía facturas que presentaba ante la Asociación de Anestesia, Analgesia y Reanimación de Buenos Aires (entidad que gestionaba el cobro de honorarios), y que realizaba diversos mandatos en su nombre, propios de un trabajador autónomo, como el pago de un seguro de mala praxis. Y por último, agregó también como punto de injuria que el profesional anestesiólogo jamás en 32 años de prestar servicios demostró disconformidad alguna con el vínculo jurídico que lo unía con la institución.

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, declaró formalmente admisible la queja en tanto los agravios planteados en el recurso extraordinario y mantenidos en la queja involucran, a *prima facie*, cuestiones de orden federal susceptibles de examen en la instancia del artículo 14 de la ley 48. En virtud de ello, dispuso la suspensión del procedimiento de ejecución de sentencia, y declarar procedente el recurso extraordinario, dejar sin efecto la sentencia y disponer que vuelvan los autos al tribunal de origen para que, por quien así proceda, se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo indicado.

II- Hechos Relevantes.

Sin lugar a dudas que lo más trascendental del caso bajo análisis es la disputa que se produjo entre dos figuras básicas del derecho, por un lado el contrato de trabajo propiamente dicho y, por otro la locación de obras, ambas figuras destinadas a regular algún tipo de labor; pero lo certero y correcto que no puede dejar de mencionarse es que las mismas cuentan con marcos jurídicos y objetivos sociales sumamente distintos. Cuestiones que, de una vez por todas la Corte Suprema de Justicia de la Nación terminó por zanjar y sentar un firme precedente respecto a esta disparidad de discernimientos judiciales. En cuanto a lo coyuntural del caso, es de suma relevancia el contraste de

criterios que hubo entre los tribunales de primera instancia y el de alzada, contra la resolución definitiva vertida por la Corte Suprema.

Como punto de partida, resulta de gran importancia tener en cuenta que la demandada interpuso recurso extraordinario ante la decisión emanada de la cámara del trabajo. Entre otros puntos fundamentales, se resaltó el hecho de que tal decisión resultaba arbitraria, ya que la misma estaba fundamentada en un antecedente judicial similar ocurrido años atrás con un médico de otra especialidad y que además, como si no bastase o fuera poco el hecho de utilizar de mala manera la analogía jurisprudencial, también se remarcó con suma tenacidad el hecho de que los magistrados habían transcripto los testimonios vertidos en esa otra causa, lo que a todas luces resultaba violatorio del principio de defensa en juicio establecido por la carta magna nacional. Por lo tanto y en virtud de los agravios expresados por la accionada, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, entendió que se debía declarar la suspensión del procedimiento de ejecución mandado a llevar adelante por la cámara actuante y posteriormente revocar dicha sentencia.

Otra pieza fundamental en el presente caso, fue la actuación de Procuradora Fiscal, quien destacó ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que los jueces no solo se habían equivocado al remitirse a un precedente que se refería a una situación fáctica totalmente distinta, sino que además no tuvieron en cuenta que la presunción establecida en el art. 23 LCT, admite prueba en contrario. Dejando en consecuencia sin analizar pruebas valiosísimas para la causa, como por ejemplo, la fijación de los honorarios del profesional de la salud y el modo en que se realizaban los pagos de los mismos.

III- Fundamentos de la Sentencia Dictada en Primera Instancia y La Cámara Nacional del Trabajo.

Fundamentalmente, puede observarse que la decisión adoptada por la Cámara del Trabajo, en cuanto la confirmación de la sentencia de primera instancia, está más que claro que para ambos magistrados existió un contrato de trabajo entre el profesional de la salud y el Hospital Italiano. Para así decidir, concibieron fundamentalmente que el Dr. Estala, formaba parte elemental del plantel de la accionada, y que aquél prestaba servicios en forma dependiente. Motivos aparentemente suficientes para resolver contra la institución prestadora de servicios médicos y finalmente elevar el monto de la condena en la sentencia dictada por la Cámara.

Es certero afirmar también, que entre otros puntos de relevancia el, *a quo* y la Cámara interpretaron que, el Dr. Estala, efectivamente se encontraba bajo un régimen disciplinario impartido por la institución, y que eso era prueba suficiente y tajante para presumir que había entre las partes un contrato de trabajo propiamente dicho, respaldando además a dicha interpretación la presunción establecida en el art. 23 de la LCT. Por otro lado, también quedó claro en los distintos fallos que existía un acérrimo control de prestación por parte de la institución, cuestión que para ellos demostraba una vez más la existencia de dependencia laboral.

Así mismo, no puede dejar de mencionarse el peso que ambos tribunales le otorgaron a las pruebas testimoniales volcadas en el proceso. Puntualmente, la Cámara Nacional del Trabajo, sobrevaloró el testimonio brindado por el doctor Iñón, y al pronunciamiento judicial favorable que tuvo este profesional años pretéritos en la Sala VIII, de la Cámara del Fuero Laboral, en los autos "Iñón, Eduardo Alberto c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires", entendiendo por así que era una situación fáctica y equivalente a la traída a éste nuevo proceso y que correspondía fallar de igual modo que aquél mencionado caso.

Por último, no puede dejar de observarse también que uno de los fundamentos más considerado y utilizado por la Cámara del Trabajo para afirmar que existía contrato laboral, fue el hecho de que el Sr. Estala, realizaba actos o prestaba servicios a cambio de una remuneración, es decir, recibía pagos tal como lo establecen los artículos 21 y 25 de la LCT, sin darle importancia si entre ellos se encontraba otra institución como lo era la Asociación de Anestesia, Analgesia y Reanimación de Buenos Aires (AAARBA), que actuaba como agente de facturación y gestor de cobro de honorarios de los anestesistas puntualmente.

IV- Fundamentos de La Corte Suprema de Justicia de La Nación.

El punto de partida para comprender el basamento de tan disímil decisión adoptada por el máximo tribunal es que, la resolución apelada tropieza en una desacertada valoración de la prueba, es decir; pretendieron aplicar la legislación laboral a supuestos de hecho para los que aquella no ha sido prevista y además omite analizarlo a la luz de la normativa civil, con todo lo relativo a la locación de servicios regulada por el CCCN, causando resultados jurídicos, económicos y sociales que exceden el caso, y que los jueces no pueden ignorar, ya que trascienden sobre todo el sistema de contrataciones.

Que, la presunción de la relación de trabajo establecida en art. 23 de la LCT, en este tipo de casos no puede basarse únicamente en testimonios aislados ni en la ignorancia del contexto en que se desarrolló la prestación. Cuestiones que a decir verdad, la CSJN entendió que fueron totalmente ignoradas por los tribunales inferiores, tal es así que le dieron un valor sumamente trascendental a la prueba testimonial del Dr. Iñón, cuando en realidad era totalmente distinta la situación fáctica por la que había transitado aquél otro profesional de la salud, y también era absolutamente incomparable el régimen al cual los dos médicos estaban sometidos. Puntualmente, la actividad de médico anestesiólogo era regida por su afiliación a la Asociación de Anestesia, Analgesia y Reanimación de Buenos Aires (AAARBA), de la cual era socio. Y al respecto, la institución médica aportó como prueba una consulta realizada a la "Fundación Favalaro" en donde esta entidad explicaba pormenorizadamente como era la relación de los médicos anestesistas que integraban el AAARBA. Puntualmente, contestó afirmando que: "entendemos que la relación que une a los médicos anestesiólogos y vuestra entidad es de locación de servicios, máxime teniendo en cuenta que los honorarios de los mismos son percibidos a través de las obras sociales y/o prepagas que tienen convenio con Uds." A dicha respuesta por parte de la fundación mencionada, también agregaron que uno de los puntos fundamentales del Código de Ética que rige a los anestesistas establece que:

Siempre que sea posible, el anestesiólogo debe evitar que entre una tercera persona en las relaciones económicas con el paciente", y que "el trabajo del anestesiólogo en beneficio exclusivo del paciente no debe ser objeto de explotación por otro, sea política, filantrópica o comercialmente". También surge de ese Código de Ética la prohibición de los profesionales de "recibir o conceder ventajas o remuneraciones de los hospitales, clínicas, casas de salud, laboratorios o de otros colegas que correspondan a servicios efectiva y lícitamente prestados". Y de "prestar servicios en entidades que no tengan independencia profesional".³

Otro argumento sumamente destacable de la CSJN, fue el hecho de que los magistrados jamás pueden desconocer la voluntad de los justiciables. Precisamente, la Corte tomó en consideración el comportamiento asumido por el Sr. Estala, quien en más de 32 años, jamás manifestó conflicto alguno en cuanto al encuadre legal en el que

³ (CSJN, Cairone, Mirta Griseida y otros e/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido. sentencia 1468/2011, 2015, p.3, p.4)

desarrollaba su actividad profesional. Cuestión que no fue entendida de igual modo por sus herederos, quienes en realidad fueron los verdaderos actores y precursores del proceso en cuestión.

En igual sentido, el alto tribunal dejó sumamente aclarado que en Argentina el trabajo está regido por su ley especial de contrato de trabajo, y para la misma, el trabajo es una actividad que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, y el objeto del contrato es prestar servicios bajo la dependencia de otra persona. Y que si se quiere tipificar un vínculo como laboral es necesario precisar el concepto de dependencia, que además se encuentra dirigido por tres preceptos básicos, la dependencia jurídica, económica y técnica. Así mismo, el operario que se encuentra unido mediante contrato laboral, trabaja por cuenta ajena, porque el beneficio que genera la actividad va destinado al empresario y no al trabajador. Es por ello que también se habla de la ajenidad de riesgos, que en el contrato de locación, los mismos son asumidos por el empresario. Empero, el obrero percibe una retribución, con independencia de que el patrón gane o pierda en su industria, lo que no ocurre en el caso traído a estudio.

Finalmente, la Corte Suprema aclaró y resolvió el meollo suscitado en torno al poder de dirección y control con el que cuenta el sector patronal. Estrictamente, y en pleno ejercicio doctrinal el alto magistrado expuso que:

El dependiente está sometido al poder de dirección del patrón, se pone a disposición de sus requerimientos, a una disposición ajena, y en ese sentido es heterónimo. En cambio el trabajador autónomo puede diseñar el modo en que realiza la prestación de sus obras o servicios, ya sea en sus horarios, lugar, medios técnicos y fijar su ritmo.⁴

Por lo tanto, y si bien corresponde al empleador el ejercicio del poder de control y dirección, el trabajador autónomo no se encuentra sometido a un régimen disciplinario en el sentido propio de la relación de trabajo, pero ello no descarta tampoco el sometimiento a un mínimo contralor que debe tener toda empresa o establecimiento que preste servicios a terceros. Entonces, si se concibe que el solo hecho de ejercer control supone de por sí un trabajo sometido a la relación de dependencia, podría llegarse a la inexacta conclusión de que la gran mayoría de las prestaciones médicas son dependientes

⁴ (CSJN, Cairone, Mirta Griseida y otros e/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido. sentencia 1468/2011, 2015, p.3, p.4)

y se encuentran regidas por la ley especial del trabajo, puesto que normalmente interviene una entidad (obra social, seguro de salud, medicina prepaga, clínica, hospital público, colegios profesionales, etc.) que ejerce un "control" sobre la prestación.

Por último y como corolario de todo el análisis realizado por la CSJN, se dejó finalmente establecido que la resolución recurrida, prescinde absolutamente de toda regla objetiva de interpretación e incurre en un claro error en cuanto a 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.

V- Breve Comentario del Autor.

Sin lugar a dudas que lo que más puede sorprender al lector en torno al problema suscitado en el presente fallo, es la disparidad de criterios existente entre los tribunales inferiores y la CSJN. Claro está, que resulta sumamente apasionante para los estudiosos de las leyes analizar e investigar los fundamentos en los que aquellos basan sus decisiones judiciales, que a pesar de ser diametralmente opuestas, todas ellas están revestidas de coherencia, lógica y contenido intelectual. Pero, también es cierto que en muchas oportunidades puede observarse errores cometidos por los magistrados que terminan echando por tierra todo el sistema de la sana crítica racional y afectando en última instancia a la sociedad toda. Ello puede deberse al hecho de que contamos con un sistema judicial totalmente atiborrado de causas y tal vez un poco escueto de recursos para resolver las mismas. Sin embargo no puede pasarse por alto que en un estado de derecho es la única forma viable de resolución de conflictos extremos.

En cuanto al caso suscitado, es de suma importancia que se halla zanjado de una vez por todas, el problema de las figuras jurídicas relacionadas al mundo del trabajo, porque si bien es cierto que todas tienen un objetivo y encuadre legal distinto, muchas veces son utilizadas con intenciones de cometer fraude al sistema. Y no resulta menos importante plantear como sociedad el porqué de estas prácticas fraudulentas a la ley laboral, tal vez la misma ha quedado en desuso, o la realidad económica y social no permite la certera aplicación de la misma. Por otro lado, es veraz el hecho de que las prácticas laborales han cambiado muy abruptamente en los últimos años, y tal como explica el Dr. Julio Armando Grisolia, que la realidad es: que el encuadre jurídico de las relaciones laborales ha quedado vetusto frente a las nuevas formas de trabajo que imperan en la actualidad.

Por lo tanto, no fue realmente asombroso el caso que sometimos a análisis, ya que como consecuencia de todos los problemas sociales; económicos, productivos; etc.; anteriormente vertidos, era de esperar que se susciten conflictos laborales como estos, en donde se discuta la autonomía de un trabajador o la dependencia del mismo. En definitiva, dilucidar técnicamente si estamos frente a un contrato de trabajo propiamente dicho o simplemente bajo la figura consensual, voluntaria y privada del contrato de locación de obra o servicios estrictamente. Y al respecto, corresponde mencionar que semejante peso recae sobre los hombros de los distintos magistrados que integran el sistema judicial argentino cuando los diversos conflictos que se suscitan a diario deben ser resueltos.

En nuestro derecho, aparte del sistema de presunciones establecidas en las leyes de fondo, el juez laboral se encuentra obligado a actuar oficiosamente en la búsqueda de la verdad real, puntualmente se puede afirmar que no tiene la obligación de valorar todas y cada una de las pruebas producidas, sino las consideradas conducentes y aptas para dar solución al problema, siempre dentro de los límites marcado por la congruencia.

Así mismo, cuenta con facultades para jerarquizar y seleccionar los medios probatorios, prefiriendo algunos y descartando otros, lógicamente de acuerdo al grado de credibilidad que le merezcan, sin que ello configure un apartamiento a los principios de valoración probatoria⁵.

Por ello es que, corresponde también hacer mención a la realidad de que los magistrados a la hora de realizar esa búsqueda histórica de la verdad real, debe moverse dentro de alguno de los tantos sistemas de valoración de la prueba que existen en el mundo del derecho. Y al respecto, debemos traer al presente estudio el sistema adoptado por nuestra legislación nacional. El de la “sana crítica racional”, que si bien se encuentra nombrado por la legislación adjetiva, el mismo no se encuentra definido conceptualmente, siendo necesario entonces indicar que consiste en un proceso intelectual y lógico de razonamiento humano llevado a cabo con sinceridad y buena fe, con respecto a los elementos producidos en el expediente judicial.

Se trata de una regla del entendimiento humano, razonamiento lógico y objetivo relacionado con la experiencia, sentido común, sabiduría, conocimientos científicos psicología, coherencia, sentido común, certeza moral y recto entendimiento al que toda

⁵ Cámara de Apelaciones del Trabajo, Resistencia, Sala 2° (24/04/01) “Monfardini Félix R. c/ Palmaz Rudeneldo R. y/o Juan Cincotta y/o Quien resulte responsable s/ Despido, etc.”, Expte. N° 067/01. Sentencia N° 27. Tribunal de Origen: Juzgado del Trabajo N° 2, bajo N° 7.837/96.

persona en su sano juicio ajustaría sus convicciones y que inciden sobre el criterio personal de los jueces, aproximando el conocimiento al grado de certeza⁶.

Esta regla tiene una arista esencial que es la denominada “higiene mental”, que tiene por objetivo evitar todo tipo de interpretación arbitraria, absurda e irracional, despejando las influencias negativas de las cargas emocionales al momento de resolver. Y si bien la valoración de la prueba debe realizarse en base a estas directrices, no debemos olvidar también que, en el proceso laboral, inciden de manera determinante, principios y presunciones que operan a favor de los intereses del operario, otra arista que lo distingue de diferentes disciplinas, por su carácter puramente proteccionista.

En general podemos decir que en todo proceso judicial, quien alega un hecho debe probarlo, sin embargo el proceso laboral, cuenta con presunciones legales que tienen como finalidad única la protección del trabajador, en atención a su posición hiposuficiente, con la clara intención de eliminar desigualdades, facilitar el acceso a la jurisdicción y agilizar tránsito del reclamo judicial del trabajador. En este orden de ideas cabe mencionar dos artículos fundamentales de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 23- Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

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.

Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.⁷

Art. 50. —Prueba.

El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 23 de esta ley.⁸

Por último, debemos hacer hincapié en que, respecto a las presunciones establecidas por la legislación laboral, basta doctrina ha entendido que: “representa un caso de inversión de la carga de la prueba, porque favorece a quien la invoca y pone a

⁶ Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala 2° (29/08/95) “Inca S.A. Cía. de Seguros en autos: “Casado Serafín c/ Electricidad Oeste y otros s/ Ordinario”, Jueces: Aguilar - Nanclares – Salvini.

⁷ Art. 23 LEY N° 20.744. Honorable Congreso de la Nación

⁸ Art. 50 LEY N° 20.744. Honorable Congreso de la Nación

cargo de la otra parte la prueba en contrario. Pero la condición *sine qua non* para que surja la presunción es que los indicios se hallen constatados, lo que significa que al que alega la presunción de un hecho, corresponde la carga de la prueba de los indicios que han de servir de soporte al juez para su razonamiento” (Vitantonio N., T II, p. 115).

Y es precisamente lo que no ocurrió en el caso bajo análisis, ya que los herederos del Dr. Estala, jamás pudieron lograr constatar y sustentar ante la CSJN, el supuesto indicio legal que activa la presunción a favor del trabajador, y lograr probar en definitiva, la existencia de dependencia laboral, técnica; jurídica y económica. Estrictamente hablando, lo que la ley define como contrato de trabajo.

VI- Reflexión

En principio, podemos decir que no trae mayores inconvenientes distinguir dos figuras tan distantes como lo son las traídas al presente. Doctrinal y legislativamente las encontramos en ámbitos totalmente distintos, una surge del derecho privado y es regulada por la ley civil, y la otra claramente regida por el orden público dándole poca importancia a la voluntad de las partes. Técnicamente creadas por el legislador para regular situaciones de hecho absolutamente distintas, con objetivos específicos diferentes y con formalidades distintas.

A la luz del derecho vigente podemos decir que el contrato de locación de servicios es aquel negocio jurídico que tiene como prestación característica o nuclear un hacer inmaterial, económicamente relevante en el mercado, que puede incluir obligaciones secundarias de dar por la creación o entrega de un bien material y que puede ser oneroso directa o indirectamente o gratuito (Moeremans, 2015).

Así mismo, y apoyándonos en la explicación de, Fernández Madrid (2007), la autonomía, por oposición a la dependencia, se define por la auto-organización del trabajo. El trabajador autónomo no se incorpora a la organización de un tercero (el acreedor de las obras o de los servicios) y como consecuencia asume los riesgos de su actividad. Por ello, no celebran contrato de trabajo quienes realizan tareas en beneficio propio (y no por cuenta ajena) y organizan su propio trabajo.

Por otro lado, encontramos en el CCCN, el artículo 1252, que acertadamente auxilia la tarea interpretativa de los distintos magistrados a la hora de calificar el tipo de contrato ante el cual nos encontramos. Puntualmente, establece que:

Si hay 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. Se considera que el contrato es de obra cuando se promete un resultado eficaz, reproducible o susceptible de entrega. Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral. Las disposiciones de este Capítulo se integran con las reglas específicas que resulten aplicables a servicios u obras especialmente regulados⁹

Ahora bien, está más que claro que el Dr. Estala realizaba una actividad científica, e independiente de todo tipo de resultados o eficacias. Por lo tanto, es fácil de caratular a *prima facie* a dicha relación como un contrato de servicios. Pero, no es menos cierto que el mismo artículo en su tercer párrafo induce a confundirnos un poco cuando establece que, si esos servicios son prestados en relación de dependencia, los mismos serán regidos por la legislación laboral. Y, es allí donde se encuentra el *quid* del asunto que pretendemos desentrañar. Exactamente en la relación de dependencia.

En general, podemos afirmar que el trabajador dependiente es una persona humana que se caracteriza por: a) trabajar en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que se le imparten; b) trabajar bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige: no asume riesgos económicos; c) estar protegido por la Constitución Nacional (art. 14 bis) y por la legislación de fondo (LCT, entre otras); tiene una remuneración mínima asegurada (el salario mínimo, vital y móvil), su jornada legal es de 8 horas o 48 semanales con un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, las vacaciones son pagas, está protegido contra el despido arbitrario, etcétera. Características todas, que en rigor de verdad, no pudieron ser demostradas por la parte actora ante el máximo tribunal de la nación.

En este orden de ideas cabe aclarar también que, el hecho de que una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra mediante el pago de una remuneración, no implica necesariamente la existencia de contrato de trabajo. Lo importante es determinar si actúa bajo la dependencia de otra (Grisolía, 2011, p. 10).

Ahora bien, no podemos negar que desde hace algún tiempo en nuestro país se utilizan algunas figuras extrañas al contrato de trabajo propiamente dicho con la sola finalidad de no establecer un verdadero vínculo laboral y de ese modo evitar tener que acarrear con todas las cargas y obligaciones que ello genera, principalmente para el sector

⁹ Art.1252. Código Civil y Comercial de la Nación. Honorable Congreso de la Nación.

empresarial. Por ello es que muchas veces observamos en el día a día personas que se desempeñan en determinados trabajos en donde en realidad existe un verdadero sometimiento técnico, disciplinario, jurídico y económico, pero que sin embargo para la ley y el sistema tributario nacional, figuran como trabajadores autónomos o simples prestadores de servicios o contratistas. En conclusión, por medio de estas artimañas legales se busca aparentar o simular una realidad que es distinta a la realidad y verdad subyacente, y obviamente, con claras intenciones de producir fraude al sistema.

A decir verdad, no fue en absoluto lo que ocurrió en el caso estudiado y analizado. Sino que por el contrario, quedo firmemente establecido por el alto tribunal que la pretensión incoada por parte de los herederos del causante, Sr. Estala, estaba diametralmente alejado de lo que había ocurrido en la realidad de los hechos durante aproximadamente 32 años de haber prestado servicios de manera independiente para la institución médica en cuestión. Pero tampoco es menor el hecho de que para demostrar que en realidad no existía contrato de trabajo en forma estricta, las partes tuvieron que pasar por un verdadero periplo judicial que terminó por agotar todas las instancias judiciales que prevé nuestro ordenamiento legal nacional.

En cuanto a las primeras decisiones adoptadas por los magistrados, tanto en la primera instancia como en la Cámara Nacional de Trabajo, se puede observar que había una clara tendencia en fallar a favor del supuesto trabajador dependiente. Dicha inclinación, tal vez se deba a la gran postura proteccionista que tiene nuestro ordenamiento laboral, o bien porque ya es parte de lo cotidiano que los jueces observen este intento de fraudes al sistema, y como la relación laboral en nuestro país es absolutamente anacrónica, terminan por favorecer al extremo más débil de la misma. Sin embargo, puede observarse en este caso particular que el Hospital Italiano, decidió ir hasta las últimas consecuencias en pos de su defensa y su verdad, obteniendo como resultado la anulación de la sentencia anterior y dándole el triunfo por completo.

Por otro lado, puede observarse a lo largo de todo el conflicto suscitado entre las partes, que los jueces de las anteriores instancias no le habían dado adecuado tratamiento a las pruebas vertidas por las partes. En concreto, el Dr. Lorenzetti¹⁰ en su voto, afirma que la cámara no integró ni armonizó los elementos probatorios colectados, fundando sus conclusiones en una valoración sesgada de los mismos. Así mismo, sostuvo que la cámara no consideró de manera especificada las diferencias que median entre el control y la

¹⁰ Actual Ministro De La Corte Suprema De Justicia De La Nación.

dependencia laboral, extremo que debe ser estrictamente valorado para poder diferenciar la locación de servicios del contrato de trabajo, más aún cuando se trate de la contratación de profesionales.

En conclusión, se puede afirmar con total certeza que el presente fallo sentó un importante precedente jurisprudencial, dejando sesgado de una vez por todas las confusiones y laberintos que estas situaciones traen aparejadas en el constante y voluble mundo laboral.

XII- Listado de revisión bibliográfica inicial recopilada y/o consultada conforme al sistema APA.

LEGISLACIÓN.

- a) Constitución Nacional
- b) Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.
- c) Código Civil y Comercial de La Nación.
- d) Código Procesal Civil y Comercial de La Nación.
- e) Ley 48.

JURISPRUDENCIA

- a) CSJ 1468/2011 (47-C) Recurso de Hecho: Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires- Hospital Italiano s/ Despido.
- b) CNAT Sala I “Ifión, Alberto Eduardo c/ Sociedad, de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido”.
- c) CNAT sala V Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires- Hospital Italiano s/ Despido.

DOCTRINA

- a) Grisolia, J. Armando (2016) Manual de Derecho Laboral (7a Ed.) Ciudad Autónoma de Bs. As: Abeledo Perrot.
- b) Brain; D. Horacio (2008) Derecho Procesal del Trabajo (1ª Ed.) Ciudad de Córdoba: Advocatus.

- c) Dahlgren, J.G. (07/09/2017). La Dificultad Probatoria En El Proceso Laboral Del Chaco. *Revista De La Facultad De Ciencias Económicas*. (Número 18). Recuperado de: // <https://revistas.unne.edu.ar/>
- d) Gini, O. A. (2017). Encubrimiento de la relación laboral bajo la figura de la locación de servicios. Universidad Empresarial siglo 21. Villa Ballester-Argentina.
- e) Brain, Horacio Daniel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial. Advocatus, Córdoba, 2008.
- f) Sagués Néstor. Recurso Extraordinario, Editorial Astrea Buenos Aires 2002.