



**EL PROFESIONAL MEDICO Y LAS INSTITUCIONES  
SANITARIAS ¿EXISTE RELACIÓN DE DEPENDENCIA  
ENTRE AMBOS?**

Carrera: Abogacía

Alumno: Maffoni Daniel Matías

Legajo: VABG63738

DNI: 35.184.161

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Nota a fallo

Temática elegida: Laboral

Autos: “Zechner, Evelina Margarita c/ Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/ despido”.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación

Fecha de sentencia: 05 de Noviembre de 2019

## **SUMARIO**

**I.** Introducción. **II.** Aspectos Procesales: A.) Premisa fáctica. B.) Historia Procesal. C) Decisión del Tribunal. **III.** *Ratio Decidendi* o Argumentos en los que se basó el Tribunal. **IV.** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Posición del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias bibliográficas. A.) Legislación. B.) Doctrina. C.) Jurisprudencia.

### **I. Introducción**

El trabajo, en nuestra sociedad, constituye una de las formas jurídicas por medio de la cual se relacionan los individuos. Diversas son las modalidades que el mismo puede adoptar.

Una de ellas es la locación de servicios, mediante la cual una persona, actuando independientemente, se obliga en favor de otra, a realizar una obra material o intelectual o prestar un servicio, tal cual reza el Art. 1251 del Código Civil y Comercial.

No obstante, si bien dicha figura se encuentra delimitada en la normativa, son variadas las relaciones que inician bajo el ropaje de esta norma, y luego una de las partes arriba a la justicia buscando tutela y protección bajo el Art. 23 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, el cual establece que la prestación de servicios, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

Variadas son las causas que lo determinan, muchas veces porque una de las partes entiende que la otra excedió los límites de la relación, y otras porque la actividad en cuestión, no posee una estructura jurídica al respecto.

Esta situación se presenta en el fallo “Zechner, Evelina Margarita c/ Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/ despido” (Corte Suprema de Justicia de la Nación 156/2011, 05/11/2019), en el cual la actora de profesión oftalmóloga, solicita se le reconozca una indemnización por sus años prestando servicios a una institución de salud, bajo la figura de relación laboral, a pesar de que dicha relación había iniciado como una locación de servicios.

Al analizar el mismo, encontramos una problemática de prueba, debido a que la CSJN dicta una solución diferente al juez *a quo*, declarando que este último no había examinado correctamente la prueba ni los elementos aportados al proceso a la hora de determinar la aplicación del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo. Luego de verificar todos los extremos probatorios, la Corte dictamina que se trata de un caso de prestación de servicios.

Resulta trascendente el análisis de este fallo en cuanto destaca el deber que compete al juez de examinar minuciosamente la prueba, para luego aplicar la norma que corresponde al caso. Además, brinda solución a un planteo muy recurrente en la justicia laboral.

## **II. Aspectos Procesales**

### **A – Premisa Fáctica**

La Sra. Zechner, Evelina Margarita se desempeñaba como oftalmóloga en el Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno (en adelante CEMIC), ubicado en la Ciudad de Buenos Aires. Concurría de forma regular a las diferentes sedes del CEMIC para la atención de pacientes. La misma declara/ que cobraba sus honorarios a través de presentación de facturas, por imposición del empleador, y que debía elevar notas a su jefe inmediato a los efectos de comunicarle cuándo se tomaría su descanso vacacional. Que los días de descanso variaban según la antigüedad de cada profesional, y que los horarios laborales los elegía cada médico, según una grilla que prefijaba el jefe del servicio.

Por su parte, la demandada indica que durante 23 años, los cuales comprenden desde julio de 1999 hasta el 30 de octubre de 2008, fecha en la que la actora inicia la demanda por despido; las partes se comportaron en el marco de una locación de servicio. Señala que la actora alquilaba los consultorios de la institución y emitía facturas por el concepto como profesional independiente. Por este motivo, los cobros no eran periódicos ni iguales por depender de la cantidad de prestaciones que realizaba. A su vez sostiene que la demandante determinaba los días y horarios de atención en las diferentes sedes, pudiendo tomarse vacaciones y suspender la atención

cuando lo solicitara, sin pedir autorización ni brindar mayores explicaciones. También, señala que la actora atendía ~~también~~ en su consultorio particular.

## **B – Historia procesal**

La causa en cuestión inicia en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N.º 17, donde el juez, tuvo por acreditado que la actora se desempeñó como dependiente de la demandada y desestimó la defensa planteada por el centro médico acerca del carácter no laboral del vínculo que existió entre las partes.

Contra esta resolución, la demandada interpuso recurso, el cual no tuvo lugar porque la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, confirmó la sentencia dictada por el tribunal *a quo*.

Sobre ésta última resolución, la parte condenada dedujo recurso extraordinario cuya denegación motivó el recurso de queja, que se resuelve mediante el fallo de referencia en la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina.

## **C – Decisión del tribunal**

La Suprema Corte hizo lugar al recurso de queja y dejó sin efecto la sentencia apelada, indicando que lo resuelto por el tribunal *a quo*, no se apoya en una valoración suficiente de los distintos elementos probatorios incorporados al proceso, y no constituye una derivación razonada del derecho vigente con aplicación de las circunstancias comprobadas de la causa, de modo que medie nexo directo e inmediato con los derechos que se invocan como vulnerados.

## **III. Ratio decidendi**

A los fines de arribar a la decisión anteriormente señalada, el Alto Tribunal tomó como base que la contratación de profesionales para la atención médica, tiene como punto central la prestación de servicios. Por esta razón, los jueces deben estudiar en forma minuciosa las características de la relación existente entre el profesional médico y la institución hospitalaria, para dar una correcta solución al conflicto. Indica que la resolución impugnada, no ha satisfecho este estándar, toda vez que ha omitido la

consideración de extremos probatorios relevantes a la hora de establecer si la presunción del Art.23 de la Ley 20744 ha sido desvirtuada.

El tribunal inferior efectuó una valoración meramente parcial de la prueba e ignoró el contexto en que se desarrolló la prestación. Así aplicó la legislación laboral a un supuesto de hecho para el que no ha sido prevista y omitió analizarlo debidamente a la luz de la normativa relativa a la locación de servicios regulada por el entonces vigente Código Civil.

Además sostiene que las pruebas presentadas tales como: emisión de facturas no correlativas como profesional autónoma registrada, un vínculo con la clínica desarrollado durante muchísimos años sin reclamo alguno y la existencia de una práctica profesional independiente con la consiguiente falta de exclusividad; no es por sí sola, demostrativa de la existencia de una relación autónoma. Pero la cámara debió evaluar dichas circunstancias conjuntamente con el hecho de que la actora pagaba un alquiler por el uso de las instalaciones del CEMIC a la hora de establecer si la presunción fue rebatida. Por esta misma razón, la cámara también debió analizar si la elevación de notas al jefe de servicio comunicando cuando se tomaría su descanso, así como el hecho de que aquel sería quien confeccionaba la grilla con los horarios, eran elementos que constituían una genuina manifestación del ejercicio de poder de dirección patronal o si eran consecuencia necesaria de la organización y funcionamiento del sistema médico asistencial en que la coordinación de horarios responde a razones operativas.

Dichos argumentos fueron votados afirmativamente en conjunto por los jueces Rosenkrantz, Highton y Lorenzetti, y en disidencia conjunta por los jueces Maqueda y Rosatti.

#### **IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Para avanzar con el análisis sobre el fallo en cuestión, es fundamental analizar su problemática jurídica en primera instancia.

Los problemas de prueba, son problemas acerca de la evidencia que tenemos para aceptar que una proposición es verdadera (Maccormick, 2005). Se trata de casos en

los que la prueba no es suficiente o no es correctamente valorada para arribar a una solución correcta del caso.

En este caso, se discute la aplicación de la figura de relación laboral o de locación de servicios, en base al análisis de la prueba aportada por las partes.

En el ordenamiento argentino, se deja establecido que el trabajo es toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla (Ley 20.744, 1976, Art. 4). A su vez indica, que va a existir contrato de trabajo, cuando una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de otra y bajo la dependencia de ésta (Ley 20.744, 1976, Art. 21). Por último, resalta que 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 (Ley 20.744, 1976, Art. 23).

Tal cual señala el fallo en cuestión: *“A los fines de tipificar un vínculo como laboral es necesario precisar el concepto de dependencia, admitiéndose que esta presenta tres aspectos: jurídica, económica y técnica”*.

Por otra parte, se presenta normativa aplicable a la locación de servicios. El código establece que habrá contrato de obra o de servicios cuando una persona, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución (Cod. Civil y Comercial de la Nación, 2014, art.1251). Además afirma su distinción con la relación laboral, cuando establece en el art. 1252 CCyC, que los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral.

En este punto se puede afirmar que ambas figuras tienen semejanzas y diferencias, por lo que el análisis de la prueba para subsumir el caso en la normativa, resulta más que trascendente.

Al respecto, existen varios fallos destacados en donde el Supremo Tribunal ha puesto de relevancia esta tarea.

En el caso de lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el fallo *“Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos*

*Aires - Hospital Italiano s/ despido*”, el tribunal expresó que el juez *a quo*, no había dado adecuado tratamiento a la controversia, de acuerdo a las constancias del caso y la normativa aplicable. Además sostuvo 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.

En concordancia, el mismo tribunal en el fallo “*Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido*”, también realiza un llamado al examen detallado de la prueba cuando indica que la decisión del juez *a quo* era infundada, dado que omitió considerar las particularidades de la relación que unía al actor con los codemandados. En este caso, también los jueces ponen de relevancia el principio de buena fe que debe existir entre las partes, en los contratos de prestación de servicios.

En ambos casos, los jueces inferiores habían sentenciado a favor de la existencia de relación laboral, y la Corte Suprema por el contrario confirmó que ambos encuadraban en la locación de servicios.

Tal como expresa Sagüés (2002):

Con la recepción de la doctrina de las sentencias arbitrarias, el estudio del material existencial (cuando la arbitrariedad se vincula con la apreciación de los datos de la realidad) se torna obligado. Cabe considerar allí si en el auto objetado hubo hechos omitidos, hechos erróneos o caprichosamente interpretados o hechos inexistentes mal reputados como verdaderos o probados, circunstancias todas ellas que tornan imprescindible analizar el aspecto fáctico de la resolución cuestionada por el recurso extraordinario. Incluso, para afirmar que una sentencia es razonable, corresponde confrontarla con los hechos del pleito (o sea, cuando están en discusión temas fácticos), para concluir que efectivamente el fallo es una derivación sensata de un razonamiento judicial aceptable (p.577).

Esta problemática a la hora de enmarcar una figura, fue advertida por la Organización Internacional del Trabajo, en el art. 14 de su recomendación número 198 (2006), en la cual expresa, que la solución de controversias sobre la existencia de una

relación de trabajo, deberían ser competencia de los tribunales del trabajo a los cuales trabajadores y empleadores tuvieran acceso efectivo.

En palabras de MacCormick [1994: 89] El problema, en su opinión, es que la gran mayoría de los teóricos del derecho han puesto el acento exclusivamente en temas de razonamiento normativo y han descuidado, en consecuencia, el análisis de la justificación en términos de pruebas y la fuerza de la evidencia.

Una línea doctrinaria sostiene que hoy en día, estamos atravesando una tendencia a romper la independencia jurídica a favor de la independencia económica (*CANDALL, 2016*), toda vez que los cambios globales en las formas de trabajo y contratación, han empujado fuera de sus límites a aquellas figuras que se encontraban en la dependencia jurídica. Esto produce muchas veces, que en la realidad de las relaciones jurídicas no se pueda distinguir que corresponde y que no, en cada figura legal.

Tal como expresa en su publicación Ricardo León Chércoles (2020), la ponderación de la dependencia económica como elemento principal del contrato podría llevarnos al peligro de enmarcar la relación de trabajo humano en nuevas categorías jurídico conceptuales que establezcan únicamente derechos mínimos para quienes prestan sus tareas en tales contextos, sin poder alcanzar los trabajadores en dichos casos la intensidad de tutela que, entendemos, deberían gozar en la prestación de su labor.

## **V. Posición del autor**

Luego de haber abordado la normativa vigente, las opiniones de diferentes juristas y la jurisprudencia al respecto, puedo concluir que estoy de acuerdo con la decisión adoptada por la Suprema Corte de Justicia en el fallo analizado.

Sin embargo, es importante destacar la dificultad que presenta en algunos casos, la tarea de determinar si una relación encuadra como una efectiva relación laboral o en la figura de locación de servicios. Considero que dicha dificultad se debe a que ambas figuras tienen en la realidad muchos puntos en común a la hora de ser analizadas, como puede ser por ejemplo que ambas son obligaciones de hacer o la indeterminación

de un plazo; y a su vez pocos puntos en los que se pueden apreciar diferencias a la hora de juzgar.

Tal como indiqué a lo largo de este trabajo, la problemática que se presenta en la mayoría de los casos llevados a la justicia, es una problemática de prueba, en donde las pruebas presentadas por las partes, muchas veces no son correctamente evaluadas y otras veces con las mismas, no se logra dar veracidad completa a los hechos controvertidos. Esto también sucede, porque muchos casos presentan situaciones grises, debido a que alguna de las partes pueda estar sacando partido de dicha situación.

Como cité en los fallos referenciados, varios han sido los casos en los que los tribunales han brindado soluciones con poco sustento en las pruebas presentadas. En ello es que radica la importancia de analizar lo que las partes dicen y presentan a través de los medios probatorios.

En el fallo en cuestión, el Alto Tribunal desestima la relación laboral bajo el art. 23 de la Ley 20.744, por considerar que no se probaron los extremos para que la misma sea válida, y al mismo tiempo la prueba aportada por las partes, daba cuenta de la labor independiente que ejercía la actora, mas allá de la cantidad de años de servicios prestados.

En algún punto, es interesante plantearse si muchas veces este análisis riguroso de los artículos, pueda perjudicar a la parte más débil en relaciones transcurridas a lo largo de muchos años. Pienso en este factor (el tiempo de la relación), porque si bien estoy de acuerdo con la solución al caso, de que encuadra en una locación de servicios, muchas veces el paso del tiempo genera relaciones laxas entre las partes, llevando a veces a olvidar la relación original, y produciendo situaciones de más dependencia de las que corresponden. Al margen de ello, me parece importante el factor tiempo, porque considero que sería justo reconocer al personal independiente, su contribución al comitente durante un lapso amplio de años. No con esto llevar todos los casos a un encuadre de relación laboral, pero si hacer un análisis más exhaustivo de las circunstancias.

Tal como lo expresa Chercoles (2020), corremos peligro de encuadrar situaciones en categorías jurídicas que contienen derechos mínimos, a trabajadores que prestan tareas que merecen mayor tutela.

Resulta trascendente en mi opinión, destacar la necesidad de una regulación más amplia y más descriptiva de las figuras en cuestión, en donde el articulado del Código brinde más detalles sobre lo que encuadra una u otra figura. Pienso en este ideal, teniendo en cuenta que son recurrentes los casos de este estilo llevados a la justicia, así como también son numerosos los análisis de juristas sobre las normas en cuestión.

## **VI. Conclusión**

Para finalizar con la presente nota a fallo, es de destacar que el mismo presentó una problemática de prueba, en el cual se puso de relevancia la importancia del análisis de los elementos del proceso a la hora de subsumir el caso en una norma, más precisamente bajo la relación laboral o la locación de servicios.

Lo pretendido en este trabajo fue, luego de analizar los argumentos del caso en conjunto con la legislación, doctrina y jurisprudencia, poner de relevancia aquellas cuestiones que se presentan en las relaciones laborales hoy en día, a pesar de existir una regulación legal al respecto.

Por último, se debe destacar la importancia que presentan estos análisis en un mundo laboral con constantes cambios producto de la globalización y las nuevas tecnologías que hacen repensar cada uno de los componentes del trabajo.

## **VII. Referencias bibliográficas**

### **A) Legislación**

- Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. (2014). Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>
- OIT. Recomendación sobre la relación del Trabajo, (2006). Recuperado de: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

### **B) Doctrina**

- CANDAL, Pablo (2016) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Editorial Buenos Aires, Argentina. Rubinzal Culzoni.
- MacCormick (2005) *Rhetoric and the Rule of Law. A Theory of Legal Reasoning*, Oxford.
- MacCormick (1994) *Legal Reasoning and Legal Theory (Clarendon Law Series)*. Oxford, Reino Unido. Oxford University Press.
- Sagüés, Néstor P., “*Recurso extraordinario*”, Buenos Aires, Argentina. Ed. Astrea, 2002, 4ª ed.

### **C) Jurisprudencia**

- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Zechner, Evelina Margarita c/ Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/ despido” (2019).
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Cairone, Mirta Griselda y otros e/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido”. (2011)
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, "Rica, Carlos Martin el Hospital Alemán y ,otros si despido". (2014)

### **Otros**

- Ricardo León Chércoles (2020, Agosto) 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. Año 2\_Nº2. Recuperado de: <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/issue/view/2683-8761%282020%292/20>