



Título: No toda relación de servicios es una relación laboral

Carrera: Abogacía

Alumno: Ruth Yamile JOAQUIN

Legajo: ABG 10337

DNI: 24.615.206

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

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

Fallo:

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación

Autos: Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/despido.

Fecha de Sentencia: 24/04/2018

Sumario:

I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal III. Ratio Decidendi. IV. Análisis conceptual: 1-antecedentes doctrinarios 2- jurisprudenciales. V. Posición de autor. VI. Conclusión. VII. Referencias bibliográficas: A) Legislación. B) Doctrina. C) Jurisprudencia.

I-Introducción:

El fundamento y fin del derecho del trabajo es la protección del trabajador compensando la desigualdad existente en el vínculo entre empleador y trabajador ya que el trabajador suele, no tener la facultad para negociar las condiciones de contratación como por ejemplo el sueldo, las horas de trabajo, vacaciones, entre otras, todo esto es impuesto por el empleador generándose así, un vínculo de dependencia. Por este motivo la ley impone a los sujetos de la relación laboral una serie de contenidos mínimos que las partes no pueden disponer y que se instrumentan a través del contrato de trabajo. Pero, no todo es tan claro y delimitado, ya que en la realidad se imponen situaciones no perfectamente demarcadas y que se confunden con la prestación de servicio de manera independiente.

Son controvertidas las prestaciones de servicios profesionales y en especial del área de salud, no siempre es posible determinar la dependencia técnica, jurídica y económica del profesional, por este hecho es siempre necesario establecer el encuadre jurídico de las características y circunstancias de cada caso en particular y fundamentalmente de la interpretación que hagan los jueces.

En esta nota a fallo la elección del tema es motivada por la necesidad de tomar contacto con la realidad del trabajo y con la relevancia en cuanto a la norma y su aplicabilidad.

El caso se encuadra en el factor deductivo-presuncionales que regula el art 23 LCT mediante el cual el hecho de la prestación de servicio hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, pero salvo que, por las circunstancias y pruebas, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

En el caso a desarrollar se presenta este supuesto fronterizo o gris en donde la Corte decidió negar el carácter laboral al vínculo del Dr. Rica (actor) con el Hospital Alemán donde éste prestaba sus servicios.

De esta manera la Corte sienta precedente vinculante para los jueces inferiores. Atenuando las presunciones laborales y sostiene que no toda relación de servicios “encubre” una relación laboral. Con la firma de los jueces Ricardo Lorenzetti, Elena Highton de Nolasco y Carlos Rosenkrantz, la Corte Suprema revocó el fallo dictado por la sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el fallo Rica, Carlos Martín c/Hospital Alemán y otros s/despido.

El fallo es de notoria trascendencia para el ámbito laboral porque consideró que no todo prestador monotributista o autónomo que presta servicios a una empresa deba ser considerado como un trabajador en relación de dependencia. La Corte resalto la necesidad de estudiar y analizar en cada caso concreto la relación existente entre un profesional de la salud y la institución donde desempeña su profesión. También destaco que el principio protectorio –directriz en el derecho laboral- no puede excluir otras formas de relacionarse, respaldando la locación de servicio (art.1251 ccc) autónoma, utilizada en el ámbito de los servicios profesionales y desprovisto de la subordinación propia del trabajo dependiente.

Por tal motivo la Corte insto al estudio minucioso de las particularidades del caso puesto a su arbitrio a ese fin, manifestó que, a través del derecho, pero a partir de los hechos se debe interpretar si el caso corresponde a una presunción de existencia del contrato de trabajo (art 23LCT) o por el contrario si a través de los hechos se encuadra en un contrato civil de locación de servicio (art. 1.251 ss. CCC).

El nombrado art 23 LCT contiene una presunción fundamental en el sistema de las relaciones laborales. Determinando que si hay prestación de servicios hay contrato de

trabajo. Pero admite prueba en contrario. Por este motivo la Corte reconoce que la prestación de servicios puede cumplirse de una forma diferente a la legislación laboral siendo la prestación de servicios civil un contrato autónomo típico y habitual en el ámbito de los servicios profesionales. Se debe tener en cuenta la Buena Fe contractual existiendo un deber jurídico que debe regir en toda relación jurídica cimentando de esa manera la confianza y expectativas que genera entre los contratantes

En definitiva, la Corte no pretende que se convalide la falta de registración o que se incremente el trabajo clandestino, sino que apela a la razonabilidad e insta a analizar pormenorizadamente las constancias de la causa. Porque no se pretende que todos los profesionales independientes sean considerados locadores de servicios en referencia a la ley civil, sino que en el supuesto en el que una relación de servicios sea verdaderamente una contratación civil no quede subsumida bajo las presunciones del derecho laboral, y quedara en quien pretenda demostrar esta situación la carga de la prueba.

El eje del debate giró en torno a la calificación legal del vínculo, fijando las pautas a seguir para analizar si estamos frente a una locación de servicios u contrato de trabajo. En Primera instancias del fallo los jueces entendieron que el medico si estaba bajo relación de dependencia considerando que habían utilizado fraudulentamente la figura de la locación de servicios encubriendo una relación de trabajo. Negando hasta el punto de considerar abrogada la figura de la locación de servicios. Pero luego, la Corte se pronuncia sobre el fondo de la cuestión y resolvió a favor del desplazamiento de la legislación laboral.

II-Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El actor es un médico neurocirujano, que comenzó a prestar sus servicios profesionales en el mes de abril del año 2003 en el Hospital Alemán su función era como médico de planta del servicio de neurocirugía, el Dr. Rica facturaba las prácticas médicas.

El Hospital Alemán y la MASC (Médicos Asociados Sociedad Civil) habían celebrado un contrato de locación de servicio bajo la modalidad de capitación, el cual consiste en un método de financiamiento a través del cual los prestadores o proveedores de atención de salud reciben un pago predeterminado por cada paciente que atienden. Cabe destacar que MASC contrato los servicios del neurocirujano para integrar la nómina

de profesionales de la cartilla para la atención de los socios del plan de la cobertura médica del Hospital Alemán, no existía un vínculo de dependencia entre ellos, solo se llevaba la contabilización de las consultas y prestaciones realizadas para luego liquidar los honorarios mediante la factura que emitía el profesional médico. MASC es una sociedad civil cuyo objeto social es la prestación de servicios médicos por sus socios, asociados o terceros contratados, ya sea en sus consultorios particulares en el domicilio del paciente o en las instituciones asistenciales vinculadas como por ejemplo en este caso el Hospital Alemán. Con esta metodología la MASC se obligó a atender a los asociados del Plan Médico del Hospital Alemán a través de su socio el Dr. Rica.

En el año 2008 se designa un nuevo equipo de neurocirugía y a raíz de ello comenzó el conflicto, el Dr. Rica se oponía a que ingrese el nuevo equipo, pero pese a ello, el equipo comenzó a trabajar en el 2009. Sumado a estos acontecimientos en enero del 2010 el Hospital Alemán le notifica que le revoca la autorización para seguir ejerciendo las prácticas médicas en el nosocomio, posición que fue desarrollada hasta la fecha, es decir durante los últimos 7 años antes de la revocación. Como consecuencia de dicha revocación el profesional no pudo ejercer más su trabajo en dicho centro de salud. A raíz de esto, el médico le envía carta documento al Hospital Alemán solicitando que aclare su situación laboral, su fin era enmarcar su caso bajo la ley de Trabajo.

El profesional médico, demandó a la Asociación Civil Hospital Alemán, y en solidaridad al presidente de la Comisión Directiva del Hospital Alemán y a Médicos Asociados Sociedad Civil (MASC). El Dr. Rica durante los años que realizó sus labores para poder cobrar por sus servicios debía facturar cada una de las prestaciones.

En la demanda interpuesta exige el pago de una indemnización por despido injustificado y el pago de la multa prescripta en la Ley de Empleo por falta de registración laboral.

El Dr. Rica realizaba prácticas médicas a pacientes del Plan Médico del Hospital Alemán, y también a los pacientes que contaban con otras obras sociales o empresas de medicinas prepagas que estaban vinculadas contractualmente con el Hospital Alemán.

Además, el médico era socio de la Asociación de Médicos y Profesionales del Hospital Alemán (AMPHA) que es una asociación civil constituida por los profesionales médicos que se desempeñan en el Hospital Alemán. Dicha asociación (AMPHA) se regía

por normas denominadas Guía de Actividad del Cuerpo Profesional del Hospital Alemán que reglaba la relación de los médicos asociados a ella.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia dictada en 1° Instancia que había admitió la demanda contra el Hospital Alemán y MASC por la indemnización por despido y el reclamo de la multa de la ley de empleo por falta de registración laboral. El tribunal acreditó que el actor de profesión médico con especialidad en neurocirugía prestó servicios en el Hospital bajo el marco de una relación laboral y desestimó la defensa de los demandados. Contra esta sentencia se interpuso un recurso extraordinario cuya denegación dio lugar a la queja, previo pago del monto correspondiente a la indemnización por despido injustificado y de las multas previstas en la Ley de Empleo por falta de registración de la relación laboral por parte de la demanda es decir el Hospital Alemán, la causa llega a instancia de la Corte Suprema y ésta, por mayoría dejó sin efecto la sentencia apelada subsumiendo los hechos a la figura de la locación de servicios

La Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo manifestó que la locación de servicios esgrimida por la demandada se halla plasmada en el derecho laboral, y como consecuencia de la probada prestación de servicios de modo consecutivo y permanente por 7 años quedaba concretada la relación de dependencia, sosteniendo ésta última como abrogada la figura de la locación de servicios sosteniendo que "...la figura del contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho; si alguien intentara utilizarlo estaría desarrollando una conducta inconstitucional..." Asimismo, la Corte Suprema añade que la figura de la locación de servicios en el ordenamiento jurídico está vigente y descalifico el pronunciamiento de la Cámara ya que sostiene que ésta omitió evaluar las pruebas, de las cuales se destaca que la actividad desplegada por el actor no se vislumbra ninguna característica que tipifique una relación de dependencia laboral.

III-Ratio Decidendi:

Afirmando lo expuesto, se puede advertir que no está en discusión si hubo o no prestación de servicio por parte del Dr. Rica, porque de hecho si existió y fue por el transcurso de 7 años. Lo aquí interesante es resolver el problema de que si esta relación debió encuadrarse en las normas que regulan el Contrato de Trabajo (que sería la

pretensión del actor) o bien si hubo un vínculo de locación de servicio (lo que argumentan los demandados).

La Corte, si bien es ajena a su competencia ya que los agravios versaron sobre cuestiones de hecho, prueba y derecho común, lo mismo decidió hacer la excepción a este principio, cuando el tribunal a quo no le ha dado un tratamiento adecuado a la controversia de acuerdo a la normativa vigente. Por esto los argumentos de la Corte se centraron en el ordenamiento aplicable y en los elementos de prueba aportados.

Los motivos o razones de hecho que fundan la decisión y que se tuvieron en cuenta por los juzgadores son los mencionados a continuación; Que, el actor era médico con especialidad en neurocirugía, tributaba bajo la condición de monotributista y por ende emitía facturas por cada practica que realizaba, los comprobantes no eran correlativos y el importe facturado difería todos los meses, además luego de una inspección de Afip se concluyó que no existía relación de dependencia, y que los honorarios facturados por el actor eran estipulados y contabilizados según haya realizado prácticas médicas en la obra social del Hospital Alemán como en las demás obras sociales, también se determinó que el demandando no participaba en dichos honorarios.

Que, la actividad del actor estaba regulada en la Guía y no se tuvieron en cuenta por parte del a quo, dentro de su contenido había tres características que fundaban a relación jurídica existente entre el actor y los demandados. Así, se analiza que la elección de los profesionales debía ser realizada en conjunto por el Hospital Alemán y todos los miembros del servicio de la especialidad de que se trate. El jefe de servicio debe demostrar la necesidad de la incorporación de un nuevo profesional y además dicha elección debe ser avalada por el consentimiento de dos tercios de los médicos del servicio, y por la aprobación de dos representantes del AMPHA todo esto como paso previo antes de ser elevada a la Dirección del Hospital Alemán. También se debe tener en cuenta que el actor era socio del AMPHA es decir tenía injerencia directa en la toma de decisiones y elecciones.

Que, la Guía contiene disposiciones del modo en que deben cumplirse las tareas asistenciales de los profesionales, ya sea modificando o agregando nuevas tareas. Asimismo, la Guía dispone que los médicos solo reciben una contraprestación por los servicios realizados y ellos pueden fijar su quantum que surge del acuerdo de todos los

médicos cuales van a ser el monto y la distribución de los honorarios. Si no realizaban prácticas médicas no cobraban nada.

De lo expresado se puede advertir que el nosocomio no tenía facultades para realizar cambios en la contratación ya sea en la manera de realización del trabajo ni en los honorarios como lo establece la LCT. Solo los profesionales médicos y el actor tenían intervención directa en la organización. Como se puede observar las características propias de la legislación laboral referente a la relación entre el Hospital Alemán y el Dr. Rica carecía de subordinación técnica, jurídica y económica.

Además, el actor nunca realizo ningún reclamo laboral durante los 7 años que prestó sus servicios. Y solamente, luego de que el Hospital Alemán le revocara la autorización invoco el reclamo, situación que podría haberla realizado durante todo el tiempo que duro su actividad profesional en el nosocomio, la Ley nacional de Empleo (Ley N°24013 art. 11) establece los requisitos de procedencia para formular el reclamo y el tiempo para realizarlo, circunstancia que nunca antes de los acontecimientos fue realizado por el médico.

No cuenta con basamento legal la afirmación de la cámara laboral según la cual la locación de servicios del derecho civil ha quedado abrogada. Siendo esto falas ya que tanto en el Código Civil (ley 340, vigente en ese momento) como en el actual Código Civil y Comercial (26.994) la figura tiene plena vigencia, validez y es jurídicamente aceptado. Considerándose arbitrario ignorar las normas. Asimismo, es una contratación esencial para las empresas financiadoras de servicios médicos la utilización de la figura de la locación de servicios siendo inviable o antieconómico tener que contratar en relación de dependencia a todas las especialidades médicas.

Es arbitraria la sentencia de la cámara que tuvo por configurada la relación laboral en base al art. 23 LCT invocada por el Dr. Rica, con respecto Hospital Alemán y a la MASC como colocadora de personal médico. El solo hecho de que el prestador de servicios deba respetar una serie de directivas de quien lo contrato, no acredita por si solo el vínculo de subordinación.

El actor ejerce de manera autónoma su labor ya que su ingreso dependía de si los pacientes de manera directa o por medio de la obra social realizaban el pago.

Según la Corte se puede concluir que no es determinante que una prestación de servicios encuadre en una relación laboral encubierta cuando existe una guía que regula la relación entre el empleador y el prestador de servicios, que establezca disposiciones de cómo deben desarrollarse las tareas y que, además, disponga la contraprestación que recibirá. Asimismo, que emita facturas no correlativas y sus montos difieren mes a mes. Y, además no haya realizado previamente un reclamo laboral al presunto empleador.

Para la Corte estaba probada la intervención que tenía el actor ya que era socio de una asociación (AMPHA) que tenía injerencia directa en el hospital en la toma de decisiones en la elección de que profesionales debían ser admitidos, como debían llevarse adelante las prácticas médica y como serían los honorarios.

El a quo no ha tenido en cuenta la buena fe como deber jurídico que debe regir en toda relación laboral y/o contractual teniendo como fin determinar la verdadera naturaleza del vínculo jurídico.

La corte revoco el fallo dictado por la sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo con la firma de los Dres. Ricardo L. Lorenzetti, la Dra. Elena Highton de Nolasco y el Dr. Carlos F. Rosenkrantz. Y firmaron en disidencia los Dres. Juan Carlos Maquera y el Dr Horacio Rosatti que se remitieron a lo dictaminado por lo el Procurador fiscal que entendió que el fallo apelado solo resultaba arbitrario en cuanto condeno a los demandados a pagar una multa por empleo no registrado.

IV-Análisis conceptual:

Se trata de indagar y estudiar para poder hacer un análisis de los argumentos y así lograr una conclusión teórica argumentativa sobre el punto de litigio. Es por ello que mediante la doctrina y la jurisprudencia vamos a adentrarnos en analizar lo que han elaborado o fundamentado los juristas y los jueces a través de sus sentencias sobre el tema, teniendo como objetivo construir un marco teórico con elementos externos y determinar si la argumentación efectuada por la CSJN es adecuada o no. Y así concluir con el análisis de que No toda relación de servicios es una relación laboral

1-antecedentes doctrinarios: Teniendo en cuenta la doctrina analizada que reflexiona sobre la validez formal, real o intrínseca de las normas jurídicas y en especial sobre la materia que me convoca. Existe un razonamiento y acuerdo sostenido en

considerar que el contrato de trabajo es un “Contrato-realidad” Grisolia (2019) en virtud del principio de la primacía de la realidad, prima la verdad de los hechos sobre la forma. Ante la presunción de existencia de la relación laboral pesa sobre el demandado la carga de la prueba (iuris tantum) admitiendo de esta manera prueba en contrario independientemente de la denominación o apariencia con que se nombre a la relación.

La presunción del art. 23 LCT contempla con el principio de la primacía de la realidad (art.14 y 102 LCT) que todo contrato realizado con dolo o fraude será considerado nulo toda vez que las partes hayan dado una connotación de civil a un vínculo laboral, es decir priman los hechos que a simple formalidad contractual. Implica que el magistrado con el fin de conocer la realidad de los hechos integre aspectos objetivos y subjetivos como por mencionar la fungibilidad o no de la prestación, la potestad disciplinaria y organizativa de la empresa, la ajenidad de los riesgos, la percepción de las retribuciones y la exclusividad, conducen a observar cómo se desarrolló el vínculo. Subjetivamente, el juzgador debe evaluar las condiciones personales ya que un profesional universitario inevitablemente no se compara a un obrero de fábrica generando una reflexión dudosa en torno a lo fraudulento de la contratación (Moreno Douglas, S. 2012). Siempre en toda relación jurídica las partes deben obrar con Buena Fe ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y trabajador tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o relación laboral. La buena fe debe regir desde el inicio del vínculo, ambas partes deben obrar con diligencia, honestidad, prudencia sin abusos ni fraude a la ley.

En la relación de dependencia el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador y se debe acreditar o manifestar la subordinación jurídica, técnica y económica. Los art. 4, 24, 27, 23 conc. de la LCT conceptualizan al contrato de trabajo y la relación laboral estableciendo que las características de dependencia del trabajador giran alrededor de la dirección del empresario o empleador. En igual sentido el art 5 LCT se expresa con la afirmación de lo que se considera como empresa entendida “*como la organización instrumental de los medios personales, materiales e inmateriales...*” generándose una relación jerárquica entre el empresario o empleador y los trabajadores.

Pero estos roles en la realidad no están nítidamente definidos en todos los casos ya que las circunstancias diarias nos hacen presenciar zonas grises o fronterizas donde no

es posible tener esa claridad de saber si estamos en presencia de un contrato de trabajo o de una locación de servicios civil o un vínculo de otra naturaleza.

La operatividad de la presunción del art. 23 LCT deberá abandonarse en los supuestos de hecho donde las partes han celebrado contratos de locación de servicios, la doctrina ha citado algunas características a tener en cuenta para dilucidar frente a que contratación estamos y así ha expresado que los servicios prestados entre empresas excluyen el contrato de trabajo, ya que la LCT expresa en su art. 27 que el trabajo debe ser realizado por una persona física (humana), también las prestaciones cumplidas por terceros que reemplazan al trabajador excluyen el vínculo de subordinación. Cuando se contrata un trabajador se tiene en cuenta sus condiciones personales y se mantiene un vínculo directo con el empleador no pudiendo ser delegado a un tercero. También se desvanece la subordinación cuando el riesgo o la organización queda asumida o soportada por el trabajador ya sea porque organiza los medios personales, materiales o inmateriales de la empresa, extinguiéndose de esta manera su carácter de dependiente o subordinado. Dos requisitos son fundamentales a la hora de considerar que existe un contrato de trabajo en la prestación de servicios sanitarios, por un lado la ajenidad es decir el trabajador cede en su origen los frutos de su trabajo, son indicios de ajenidad la disposición de los servicios del trabajador para con el empresario, la adopción del empresario del manejo y determinación del que, como y para quien armar su negocio, y otro indicio fundamental es la ajenidad del riesgo derivado de la actividad (Chartzman Birenbaum A. 2019). Por otro lado, la dependencia de los profesionales médicos donde la jurisprudencia ha elaborado una serie de indicadores a tener en cuenta como es la asistencia del trabajador al centro médico, el desempeño personal del trabajo, la inserción del trabajador en la organización productiva de la empresa, la dirección y programación de la organización por el empresario y la ausencia de la organización empresarial a cargo del trabajador.

Pero no todo es tan lineal y exacto de determinar en la actividad sanitaria y ello es así porque el trabajador por cuenta propia y por cuenta ajena al servicio de la organización sanitaria tienen en común principios y estructuras organizativas, funciones de gestión clínica, equipo profesional organizados jerárquicamente. Siendo estos no siempre indicadores de dependencia laboral ya que la actividad profesional está regulada por la ley, y es en muchos casos poco claras de delimitar ya que son exigencias propias de la actividad profesional y técnica. La naturaleza jurídica del vínculo entre un

profesional y el establecimiento medico donde presta sus servicios dependerá de las circunstancias fácticas que en cada caso concurren (Chartzman Birenbaum A. 2019).

Siendo así que, la prueba aportada en la causa por la demandada o la prueba dinámica en la medida que haya sido aceptada en el proceso, son la clave para determinar la naturaleza jurídica del vínculo (De Diego, Julian 2019).

La Regla es que la existencia de una relación de trabajo o prestación de servicios hace presumir un contrato de trabajo la excepción será determinada por las circunstancias particulares del caso antes mencionada (Sardegna 1999) siempre está en cabeza del empresario demostrar que el vínculo no es o fue laboral, invirtiéndose así la carga de la prueba.

Dentro de las notas típicas del contrato de trabajo la subordinación económica siempre debe estar presente, la misma es entendida como la retribución dineraria percibida por la labor cumplida por el trabajador (Toselli, 2009). La dependencia económica indica que el trabajador como su familia dependen para su subsistencia del ingreso que perciben como salario, esto sucede en la generalidad de los casos. También se puede considerar como económica la apropiación que hace el empleador de manera anticipada de los frutos del trabajo.

Con respecto a la locación de servicio los extremos que deberían cumplirse serian disimiles a los de un contrato laboral entre ellos puedo mencionar como notas típicas que el objeto del contrato civil es que la tarea esta previamente determinada de común acuerdo, lo mismo que el precio, hay independencia técnica y funcional, la prestación es un resultado concreto, las vacaciones son según el interés del locador y no son pagas, y además no hay pago de sueldo anual complementario.

La LCT en su art 24 establece lo que se entiende por relación de trabajo manifestando que una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración. Ahora bien, esa definición fue y es receptada bajo una mirada parcial es decir del empleador, y no tiene como fin o causa que es el salario el principal motivo del trabajador para subordinarse a otro, porque la necesidad económica genera dependencia económica y a su vez es la que lleva a la dependencia jurídica. (Ackerman, 2005)

Asimismo, la dependencia laboral no solamente está plasmada en el ámbito laboral, sino que hay varios supuestos contemplados en el Código Civil y Comercial de la Nación como por ejemplo en los contratos de obra y servicios, transporte, mandato, consignación, corretaje, depósito y mandato entre otros. Esto demarca una frontera y habrá que analizar a la luz de las pruebas si una relación es laboral o no lo es. Y por tal motivo la doctrina y jurisprudencia han recurrido a los indicios y presunciones. (Foglia, 2018).

Por ello lo laboral debe leerse desde sus principios, guiados por el art 14 bis CN, los convenios de la OIT y demás tratados internacionales, más allá de la forma que revista la contratación, inclusive si se escuda en el CCC. (Gambacorta, M 2015)

Para que la presunción sea plenamente operativa es necesario una acabada investigación de los antecedentes facticos, que nos direcciona a la no fácil tarea de delinear los alcances del derecho del trabajo, pero también teniendo en cuenta el límite establecido por el derecho civil y comercial. Además, existe el deber de resolver mediante decisiones razonablemente fundadas art. 3 CCC. (Aquino, 2018)

2- antecedentes jurisprudenciales: Ahora bien, en el caso Cairone, Mirta Griselda y otros c/Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires-Hospital Italiano s/despido del 19 de febrero de 2015. La Corte revocó por arbitraria la demanda entablada por los herederos del médico anesthesiólogo contra la demandante por entender que había existido un contrato de trabajo en virtud de la presunción del art. 23 LCT. La Corte sostuvo que el a quo no realizó un análisis completo de la prueba rendida en autos y la normativa aplicable. El pronunciamiento atacado prescinde de toda regla objetiva de interpretación e incurrió en un error en cuanto a la calificación legal del vínculo, y finalizó con la desestimación de la sentencia debido a la arbitrariedad, que la misma exige que las sentencias sean fundadas y constituyan una razonada aplicación con el derecho vigente y de las circunstancias comprobadas en la causa.

Siguiendo el mismo criterio la Corte Suprema intervino 2 veces para la misma cuestión en el juicio Pastore, Adrián c/ Sociedad de Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/despido. La CSJN en su primera intervención y siguiendo el criterio del caso Cairone, dejó sin efecto una sentencia que se había apartado del referido citado, luego y a pesar de lo cual otra Sala vuelve a apartarse del mismo y esto dio lugar a la CSJN en virtud a las facultades conferidas en el art 16 segunda parte de la ley 48 a decidir sobre el

asunto con el fin de no generar una mayor e inútil desgaste jurisdiccional en virtud de los principios de economía y celeridad procesal. Se comprobó que la vinculación que existió entre las partes no fue laboral y la CSJN revoco la sentencia recurrida y confirmo la sentencia de 1° instancia esta había rechazado la demanda.

En el caso *Correcher Gil, Dolores c/ REMAR Argentina Asociación Civil s/despido*, si bien el presente no es del ámbito de la salud si el decisorio jurisprudencial ha seguido el mismo criterio. En el caso la sentencia de cámara concluyo que existía vínculo laboral en relación de dependencia e hizo lugar a la demanda por despido y falta de registración laboral, pero prescindió totalmente de la prueba testimonial, cuyos testimonios contenían o constituían un material relevante para esclarecer los hechos debatidos. La actora ingreso como voluntaria junto a su marido que excluía una remuneración y la causa del ingreso a la asociación fue para recuperarse de sus adicciones y ambos decidieron incorporarse como voluntarios. La sentencia omite considerar tales circunstancias y a causa de ello la sentencia recurrida deviene dogmática y arbitraria por tal motivo se deja sin efecto la sentencia apelada.

En un caso poco conocido *De Aranoa, Fernando E.c. Federación de Círculos Católicos de obreros s/despido (2015)* la Corte hace suyo el dictado de la Procuradora Fiscal, se desestimó la relación de dependencia invocada por el médico y se observa que la demandada era ajena al pago y fijación de honorarios. Por las particularidades del vínculo entre el profesional y el demandado el tribunal descarto que se haya tratado de una relación de dependencia laboral.

En igual sentido la Corte en el caso *Zechner, Evelina Margarita c/ Centro de Educación Medica e Investigación Clínicas Norberto Quirno s/ despido (2.019)* La Corte menciona que no se tuvieron en cuenta los precedentes y existió una falta de análisis de las circunstancias particulares del caso y no se consideró la buena fe como deber jurídico que debe regir en toda relación contractual. El alto magistrado procedió a revocar la sentencia condenatoria de la accionada debido a la independencia técnica, jurídica y económica con la que contaba la actora. Se fundamentó que la actora alquilaba el consultorio, facturaba sus honorarios y las facturas no eran correlativas, realizaba sus prácticas de manera independiente por ende sin exclusividad.

Recientemente la Corte hizo lugar en el caso *Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/despido (2.021)* a un recurso de queja

y revoco un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones, Sala VII que había considerado que existía una relación laboral entre una empresa de medicina prepaga y una médica psiquiatra que estaba dentro de su cartilla de prestadores y que además le facturaba sus servicios. La Sala VII revoco la sentencia de 1° instancia y admitió la demanda que tenía como fin el cobro de indemnizaciones encuadradas en la LCT. Osde interpuso recurso extraordinario y su negación dio origen a la queja. Sosteniendo que no concurrían en el caso las notas típicas de la dependencia laboral, ya que la actora no estaba sujeta a horarios ni ordenes de trabajo, y tampoco dependía económicamente de los honorarios que facturaba. La cámara no analizó las particularidades del vínculo mantenido entre los litigantes y tampoco fueron las pruebas debidamente consideradas. Se acreditó que los pagos que recibía la actora por las prácticas de los pacientes internados y ambulatorios eran variables, además existía libertad de horario para prestar los servicios, podrían ser reemplazados por otros profesionales de la misma especialidad y además atendía en forma privada a otras obras sociales y seguros médicos.

Por todo esto, la corte hizo lugar a la queja y declaro procedente el recurso extraordinario y se dejó sin efecto la sentencia apelada, y además ordeno que el tribunal de origen dicte un nuevo pronunciamiento.

De igual manera, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VIII en el caso Rafar, Denis Leopoldo c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ despido. (2021) revocó la sentencia recurrida y rechazó íntegramente la demanda. Luego de analizarse las pruebas y a la luz de la sana crítica no se pudo demostrar que el actor haya trabajado en relación de dependencia para la demandada durante el periodo de tiempo que denuncia en el escrito inicial.

V-Posición de autor.

En virtud a la recopilación documental y de la investigación desarrollada entiendo los extremos expuestos y comparto el criterio de la Corte Suprema al particular caso del médico neurocirujano Dr. Rica, si bien el accionante planteo la relación laboral y la exigencia ante el despido de una indemnización en virtud de la LCT y reclamo las multas de la Ley de Empleo por la falta de registración. No se pudo acreditar la subordinación como elemento típico.

La demandada reconoció la prestación de servicio por parte del actor. Pero es de destacar que la actora era socio de una entidad denominada Asociación de Médicos y Profesionales del Hospital Alemán AMPHA estaba compuesta por los mismos médicos que se desempeñaban en el nosocomio además habían coadyuvado a la redacción de una guía de actividades para regular las relaciones entre los médicos y el hospital y el fin era prestar servicios médicos a terceros. Éste sería un impedimento para considerar esta relación como laboral y por tal motivo están reguladas y con plena vigencia las normas civiles del contrato de servicio art. 1251 CCC. Además, la corte tuvo en cuenta que el trabajador era monotributista, que facturaba según la cantidad de prácticas que realizaba, el monto de facturación era variable y no seguía un orden correlativo, se confirmó que el profesional no cobraba aguinaldo ni vacaciones. La corte consideró por todas estas circunstancias que el trabajador era autónomo por tal motivo no se analizó la presunción del art 23LCT, ni de los principios de la primacía de la realidad ni ninguno que atañe al derecho laboral.

Determinar si ha existido o no contrato de trabajo va a depender del análisis de los hechos que son cuestionados, de las partes y de todas las circunstancias que se hayan acreditado, esto se manifiesta en las denominadas zonas grises o fronterizas. También he de destacar en este sentido que el derecho del trabajo nace como un desprendimiento del derecho civil y puede verse confuso cuando nos referimos a las relaciones que nacen por ejemplo con el contrato de servicio o de obra, mandato entre otros. El obrar del prestador de servicios de manera independiente es el elemento definitivo que permite diferenciar si un trabajador está prestando su servicio de manera independiente o autónoma y/o de manera dependiente. El art, 23 LCT. Solo contiene una presunción iuris tantum admite que la prestación de servicio se cumpla bajo una forma jurídica ajena a la legislación laboral, siendo la figura civil de la locación de servicio un contrato autónomo, típico y habitual entre los profesionales.

El problema jurídico fue la punta pie que llevo a la necesidad de resolver el conflicto entre las partes. El derecho es una práctica social y aceptada en sociedad es fundamentalmente argumentativa y debe estar presente en el proceso de justificación para abordar una decisión judicial, debe respetar los intereses comunes y el razonamiento jurídico siendo la clave para una satisfactoria fundamentación en las decisiones judiciales.

La CSJN marca un precedente importante con este fallo en el derecho laboral, favoreciendo y fortaleciendo el deber del Estado de garantizar la correcta administración de justicia.

Por todo lo expresado y en virtud a los elementos analizados reitero que comparto lo resultado por la corte en virtud del análisis interpretativo y descriptivo realizado en la *ratio decidendi*, diferenciado por un lado la dependencia laboral como un hecho jurídico y reconociendo los vínculos contractuales autónomos.

VI-Conclusión.

En síntesis, en el caso del Dr. Rica se analizó la situación de un profesional médico contratado por el Hospital Alemán por su especialidad como médico Neurocirujano, al cabo de 7 años el nosocomio decide prescindir de sus servicios profesionales, lo que detono en un juicio laboral por parte del Dr. Rica manifestando que sí tenía una relación laboral en el Hospital Alemán en virtud del art. 23LCT y que existía la falta de registración laboral, por ende reclamaba las correspondientes indemnizaciones. La Cámara Nacional de Apelaciones confirmo la sentencia dictada en primera instancia en la cual la sentencia le daba la razón al demandante condenando al demandado al pago de las indemnizaciones. Ante esta resolución se interpuso recurso extraordinario federal cuya denegación dio lugar a la queja y la Corte por mayoría dejo sin efecto la sentencia apelada, luego de analizar el expediente tuvo en consideración todos los hechos y pruebas no discutidas por las partes y en base ella concluyo que el actor no era un empleado en relación de dependencia sino un profesional independiente.

En cuanto a la “abrogación” del contrato de servicio, la Corte manifestó que es plenamente vigente el contrato civil y es una forma válida de contratación entre un profesional de la salud y una institución hospitalaria.

Esta decisión de la Corte otorga trascendencia jurídica para las relaciones jurídicas que decidan aplicar un contrato de servicio (civil) al inicio del vínculo ya que luego no podrán ser cuestionados como un caso en fraude a la ley laboral.

En el ámbito de las relaciones jurídicas se derivan consecuencias jurídicas, económicas y sociales y los jueces no pueden ignorar o desentender ya que generarían una incertidumbre en la forma de las contrataciones laborales y acarrearía una pérdida de

la seguridad jurídica siendo esta la base para el ordenamiento jurídico y también para la contratación y sostenimiento de determinados agentes económicos y sociales (ej. Los servicios de salud) que para poder desarrollarse en sociedad precisan de la armoniosa determinación o aclaración de la justicia.

La institucionalización (empresa) y la especialización (científica) no siempre está desarrollada en conjunto por idóneos o facultativos de la ciencia específica por eso se contrata a quien si posee el conocimiento técnico profesional para cumplir con el servicio que la empresa ofrece, comprometiéndose el trabajador profesional a cumplir una labor en forma continua, ofreciendo tanto como cualquier trabajador su fuerza de trabajo en favor de un tercero (institución) que logra una ganancia y se le retribuye con el pago de honorarios. La prestación libre del servicio profesional es plena cuando se refiere a la relación servicio médico-paciente, pero deja de tener connotaciones de autonomía y liberalidad cuando el servicio es intermediado y apropiado por un tercero que como empleador se beneficia con el trabajo ajeno. Siempre la presunción del art 23 LCT debe articularse y quien asegure que el vínculo es una prestación de servicios deberá cargar con todas las pruebas para demostrar la falta de dependencia.

Por último, no debemos desconocer que la vida, la sociedad, los avances tecnológicos como así el derecho no son estáticos, evoluciona y se dinamiza y es algo que es aceptado por la gran mayoría y las profesiones liberales no están exentas de este fenómeno. La realidad del trabajo está en constante movimiento tanto en su actividad legislativa como interpretativa, el sistema jurídico debe ser adaptado a la realidad tanto teórica como práctica, y ello es así porque las relaciones en sí ya no son las mismas.

VII-Referencias bibliográficas:

A) Legislación.

Constitución de la Nación Argentina (1994)

Congreso de la Nación Argentina (7/10/2014) Código Civil y Comercial [Ley N° 26.994]

Congreso de la Nación Argentina (1/01/1871) Código Civil [Ley N° 340]

Congreso de la Nación Argentina (20/09/1967) Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Argentina [Ley n° 17.454]

Congreso de la Nación Argentina (13/05/1976) Ley de Contrato de Trabajo [Ley N° 20.744].

B) Doctrina.

Aquino, Claudio (2.018) La relación de dependencia y la locación de servicios. Los tradicionales adversarios en la fractura jurídica y social. Buenos Aires. Argentina Errepar.

Chartzman Birenbaum, Alberto (2.019) La Ley. El profesional médico y su vínculo jurídico con las instituciones sanitarias. (La ley 01/10/2019, 1,868)

De Diego, Julián A. (2.019) La Ley. La naturaleza de la relación entre los profesionales médicos y las organizaciones y empresas de la salud (DT2019-setiembre-2171)

Foglia, Ricardo A. (2018) Diario DPI. La Jurisprudencia actual de la CSJN sobre la relación de dependencia. Diario Laboral N° 179.

Gambacorta, Mario L. (2.015) T R La Ley. Contrataciones del nuevo Código Civil y Comercial y derecho del trabajo: criterios laboralizadores para evitar el fraude laboral. (DT2015-noviembre-62)

Grisolía, Juan Armando (2019) Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires, Argentina. Abeledoperrot.

Moreno Douglas Price, Santiago Hernán (2.012) La Ley. El ejercicio de la Medicina y el Derecho del Trabajo. (LLC2012 marzo, 119).

Pereira, María Victoria (2016) Código Civil y Comercial Comentado, en Herrera Marisa, Caramelo Gustavo, Picasso Sebastián (coord.) Tomo IV, Libro III, CABA, Argentina. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Sardegna, Miguel Ángel (1999) Ley de Contrato de Trabajo – comentado – anotado – concordado. Buenos Aires. Argentina. Editorial Universidad.

Toselli, Carlos Alberto (2009) Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Córdoba. Argentina. Alveroni.

C) Jurisprudencia.

Corte suprema de Justicia de la Nación Argentina (15 de febrero de 2015)
Fallo: “Cairone, Mirta Griselda y otros c/Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano s/despido” [Ricardo Luis Lorenzetti, Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda]

Corte suprema de Justicia de la Nación Argentina (24 de abril de 2018)
“Correcher Gil, Dolores c/ REMAR Argentina Asociación Civil” [Ricardo Luis Lorenzetti, Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Horacio Rosatti, Carlos Fernando Rosenkrantz]

Corte suprema de Justicia de la Nación Argentina (16 de abril de 2019) Fallo:
“Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido” [Ricardo Luis Lorenzetti, Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Carlos Fernando Rosenkrantz]

Corte suprema de Justicia de la Nación Argentina (24 de abril de 2018) Fallo:
“Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/despido” [Ricardo Luis Lorenzetti, Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Horacio Rosatti, Carlos Fernando Rosenkrantz]

Corte suprema de Justicia de la Nación Argentina (5 de noviembre de 2019)
“Zechner, Evelina Margarita c/ Centro de Educacion Medica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/despido” [Ricardo Luis Lorenzetti, Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Horacio Rosatti, Carlos Fernando Rosenkrantz]

Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina (22 de abril de 2021)
Harlap, Ana María c/OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/despido.
[Ricardo Luis Lorenzetti, Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Horacio Rosatti, Carlos Fernando Rosenkrantz]

Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina (14 de julio 2015) De Aranoa, Fernando E. c. Federación de Círculos Católicos de Obreros s/despido [Ricardo Luis Lorenzetti, Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda].

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII (07 de abril de 2021)
Rafar, Denis Leopoldo c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/despido [Maria D. Gonzales, Luis A. Catardo]

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V (18 de agosto de 2022)
 Pérez Baliño, Pablo Ernesto c/ Congregación Hijas de San Camilo s/despido [Beatriz E. Ferdman, Gabriel de Vedia]

D) Otras fuentes:

Ackerman, Mario (2005) Reflexiones en torno de la dependencia laboral y la descentralización empresaria de cara a la legislación y la jurisprudencia argentina. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1728/11.pdf>.

Aquino, Claudio (2018) Relación de dependencia y la locación de servicios. Los tradicionales adversarios en la fractura jurídica y social. Recuperado de <https://usi.edu.ar/noticias/la-relacion-de-dependencia-y-la-locacion-de-servicios-los-tradicionales-adversarios-en-la-fractura-juridica-y-social-por-claudio-aquino>.

Pérez del Viso, A (2019) La ley 20.744 y a relación de subordinación como presunción hominis. Recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2019/08/08/la-ley-20-744-y-la-relacion-de-subordinacion-como-presuncion-hominis-desde-el-dr-centeno-hasta-la-casuistica/>

Thomson Reuters legal one corporate ¿Locación de servicios o Contrato Laboral? Recuperado de https://www.thomsonreuters.com.ar/content/dam/openweb/documents/pdf/arg/white-paper/pdf_descargable_dossier_instituciones_sanitarias.pdf

Universidad de San Isidro (2018) La Relación de dependencia y la locación de servicios. Recuperado de <https://usi.edu.ar/noticias/la-relacion-de-dependencia-y-la-locacion-de-servicios-los-tradicionales-adversarios-en-la-fractura-juridica-y-social-por-claudio-aquino/>