



SEMINARIO DE TRABAJO FINAL DE GRADO

El fallo “Rica c/ Hospital Alemán”: la peripecia de los profesionales médicos para encuadrar jurídicamente la prestación de sus servicios.

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía.

Autora: Álvarez, María Paz.

Legajo: VABG 89291.

D.N.I: 42.449.083.

Fecha de entregable: 29 de junio de 2022.

Tutora: Gulli, María Belén.

Año 2022

Autos: “Rica, Carlos Martin c/ Hospital Alemán y otros s/ despido”.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha de la sentencia: 24 de abril de 2018.

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **III.** La *ratio decidendi* de la sentencia del máximo tribunal nacional. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura jurídica de la autora. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias bibliográficas.

I. Introducción.

El fallo elegido pertenece a la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), y se trata de la sentencia emitida el 24 de abril de 2018 en autos “**Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido**”, número: CSJ 9/2014 (50-R) /CS1, partes intervinientes: Rica, Carlos Martín (actor) / Asociación Civil Hospital Alemán, Médicos Asociados Sociedad Civil (en adelante, MASC) y Rodolfo Federico Hess (éstas últimas tres, como demandadas).

Este fallo es un importante precedente y guía jurisprudencial ya que, la CSJN analiza los aspectos relevantes de la relación entre el médico y el hospital, puntualizando en hechos que permiten calificar la relación como un contrato de locación de servicios y no como un contrato de trabajo dependiente.

En el presente trabajo vamos a analizar las notas típicas tenidas en cuenta por la CSJN para definir la naturaleza jurídica del vínculo que unió a Rica con el Hospital Alemán.

El presente caso llega a la CSJN ante la interposición de demanda de un profesional de la salud, de naturaleza neurocirujano, reclamando los rubros indemnizatorios de la Ley 20.744 (en adelante LCT), multas estipuladas por la Ley de Empleo y extensión de responsabilidad solidaria hacia el presidente de la Comisión Directiva del nosocomio, argumentando que el vínculo que lo unió al hospital donde trabajaba era de naturaleza laboral. La demandada niega tal situación fundamentando que el vínculo que los unía era un contrato de naturaleza civil y que no hay elementos que pueda inferirse la existencia de una relación laboral.

Del estudio del fallo, se identifica el problema jurídico de relevancia o problema de determinación de la norma aplicable, pues entre el tribunal de cámara que entendió con antelación y la CSJN, existe discrepancia en torno a la normativa que se debe aplicar en el fallo “**Rica**” a fin de resolver el caso. Este tipo de problema fue muy bien conceptualizado por Moreso y Vilajosana (2004), quienes indican que se produce toda vez que precisa identificar cual es la norma aplicable al caso, por lo que se sabe,

en este caso en particular, definir si corresponde aplicar para la causa “Rica”, el artículo 1251 del Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante, CCyCN) o el artículo 23 de la LCT. Este último, establece que el hecho de prestar servicio para otro activa la presunción *iuris tantum* de que estamos frente a un contrato de trabajo, o si se aplica el artículo 1251 del CCyCN a lo que respecta a la locación de servicio tomando como referencia el fallo “**Cairone c/ Soc. Italiana**” – “**Pastore c/ Soc. Italiana**”.

El *a quo* sostuvo en su decisorio que la actividad del accionante se encontraba bajo un contrato de trabajo, el cual se encuentra receptado en el artículo 23 de la LCT, a diferencia del máximo tribunal de la nación que concluyo que la figura que regula el trabajo del actor se enmarca en el artículo 1251 del CCyCN bajo la órbita de un contrato de locación de servicios.

La CSJN, con la sentencia deja en claro, que, dependiendo del contrato laboral y sus características, está presente la posibilidad de un contrato de locación de servicios tal como regula el CCyCN.

En lo que sigue, haremos un repaso sobre la plataforma fáctica del caso, la historia procesal atravesada, así como también, la resolución que el tribunal adopto junto a la *ratio decidendi* identificada en la sentencia. Luego, formularemos un contexto legislativo, doctrinario y jurisprudencial en el cual se encuentra la temática del resolutorio, para finalmente dar cuenta de nuestra posición y derivar en una conclusión.

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

La causa que es objeto de análisis encuentra su génesis al momento que el Sr. Rica Carlos Martin, en calidad de accionante, demanda al Hospital Alemán, al presidente de su comisión directiva y a MASC. En el referido nosocomio, el actor de la presente causa brindaba atención como médico neurocirujano a los pacientes que contaban con el plan ofrecido por el hospital como, así también, a aquellos que acudían cubiertos por otras prepagas que estaban vinculadas bajo contrato con el mencionado hospital. Luego de siete años de trabajo y sin expresar causa alguna, el Hospital Alemán le envía un comunicado sin previo aviso y por decisión unilateral, donde le informan de la prescindencia de sus servicios y de esta manera se da por terminada la relación que los unía.

Es así que Rica interpone su demanda ya que alega poseer el derecho a cobrar las indemnizaciones correspondientes por despido incausado por haber desempeñado labores durante siete años, por recibir órdenes de superiores y porque cobraba remuneraciones por las tareas rentadas, a pesar de ello, el Hospital Alemán no le reconoce tal derecho por considerar que la relación que tenían encuadraba en

una locación de servicios. Ante esta situación, el doctor Rica inicio una demanda contra la Asociación Civil Hospital Alemán y MASC en la que solicito que se le pague la indemnización correspondiente por despido injustificado, multas estipuladas por la Ley de Empleo y extensión de responsabilidad solidaria hacia el presidente de la Comisión Directiva del nosocomio.

En primera instancia la jueza hizo lugar al requerimiento del neurocirujano e impulso el pago de las indemnizaciones por considerar que el vínculo que los unió estaba enmarcado en la LCT y que la ruptura constituyo un despido incausado.

El decisorio de primera instancia fue recurrido por el Hospital Alemán y la Asociación de Médicos al apelar ante la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo (en adelante, CNAT), la cual confirmo la sentencia apelada tendiente al cobro de una indemnización por despido injustificado y al reclamo por las multas de la Ley de Empleo por falta de registro de la relación laboral, aduciendo que en la práctica muchas veces se utilizan figuras contractuales no laborales para encubrir una relación de dependencia. Este tribunal tuvo por acreditado que el actor, presto servicios en el ámbito del Hospital Alemán en el marco de un contrato de trabajo y desestimo la defensa alegada acerca de la naturaleza civil del vínculo.

Ante esta situación, el Hospital Alemán y la Asociación de Médicos interpusieron un recurso extraordinario que fue denegado, sin embargo, mediante el recurso de queja acudieron a la CSJN, aduciendo que el anterior pronunciamiento trasgredía las garantías constitucionales del debido proceso, defensa en juicio y su derecho a propiedad privada. Cuando la Corte Suprema debe entender sobre la cuestión en debate, concluye que el contrato que ligaba a las partes es, en realidad, el enmarcado en el artículo 1251 del CCyCN, por lo que el *a quo* en su resolución, incurrió en una arbitrariedad; por lo que declara revocar el decisorio anterior.

El 24 de abril de 2018, la CSJN por mayoría dejo sin efecto la sentencia de la CNAT por considerarla arbitraria, dio lugar al recurso de queja y remitió las actuaciones al juzgado de origen a fin de dictar un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo expresado, con costas. Los tres magistrados que componen la mayoría son los jueces Ricardo Lorenzetti, Elena Highton de Nolasco y Carlos Rosenkrantz y con la disidencia de los jueces Juan Carlos Maqueda y Horacio Rosatti.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia del Máximo Tribunal Nacional.

El más alto tribunal argentino, a la hora de dictar sentencia para resolver el problema jurídico que se presenta en el fallo, se basa en una serie de fuentes del derecho que sustentan su postura a saber.

En primer lugar, la CSJN tuvo en cuenta para resolver el problema jurídico mencionado anteriormente, el artículo 1251 del CCyCN, el cual dictamina que es aplicable ya que tanto en el anterior Código Civil de Vélez (artículo 1623) como en el actual CCyCN (artículo 1251), la locación de servicios autónomos sigue siendo un contrato civil típico y habitual en el ámbito de los servicios profesionales, siendo esa la razón para rechazar la sentencia del anterior tribunal. Para decir esto, este tribunal señala que el *a quo* incurrió en un dogmatismo jurídico y no reconoce basamento normativo alguno, al aducir que el contrato de locación de servicios ya no se encuentra vigente y que en él se esconde un real contrato de trabajo tal cual lo recepta la LCT en su artículo 21.

La aseveración del tribunal *a quo* se opuso a la normativa laboral debido a que el propio artículo 23 de la LCT, admite que la prestación de servicios se cumpla bajo una forma jurídica ajena a la legislación del trabajo, siendo la locación de servicios autónomos, un contrato civil típico y habitual en el ámbito de los servicios profesionales.

Como consecuencia de esta arbitrariedad por parte del *a quo*, la CSJN considera infundada y deja sin efecto la sentencia de la CNAT, por mayoría de votos. Los magistrados que componen la mayoría interpretaron que el vínculo que unió al Dr. Rica con el hospital alemán era autónomo y que no estaba basado en una relación de dependencia.

En su mayoría, la Corte argumentó que la Cámara no había efectuado un correcto examen a la controversia planteada de acuerdo con la causa y la normativa aplicable. Entendió que el tribunal anterior omitió considerar indicios acerca de la real naturaleza del vínculo, que se debieron valorar a la hora de resolver, como que el actor era monotributista y emitía facturas no correlativas cuyo importe difería todos los meses ya que dependía de las prácticas realizadas, puesto que sus ingresos se atan en proporción a los pacientes que han decidido hacerse atender por el accionante, y son percibidos por el mismo cuando las obras sociales o prepagas abonan dichas sumas a la parte demandada. Que los testigos coincidieron en que los honorarios eran liquidados por el Hospital Alemán solo una vez que eran percibidos de las obras sociales, y que el Hospital Alemán no participaba de los honorarios del actor. Que la AFIP en su inspección concluyó que no existía relación dependiente con el actor. Que, además, el actor nunca hizo reclamo laboral alguno durante los siete años de servicios profesionales llevados a cabo en el hospital demandado, no invocó ni probó que haya gozado de licencias o vacaciones pagas alguna. Además, omitió analizar la “Guía de la Actividad del Cuerpo Profesional del Hospital Alemán” (en adelante, guía); tampoco se tuvo se efectuó un correcto análisis del contrato de locación de servicios como instrumento habitual en la contratación de profesionales.

Dicha guía pauta las relaciones de los médicos (como el actor) a ella asociados y el hospital, la manera de prestación de las tareas en el hospital, como la elección de los médicos y de los jefes que trabajan en los distintos servicios del hospital, que los médicos solo reciben una contraprestación por

los servicios efectivamente prestados y nada reciben si no realizan prestaciones. Mas aun, esas normas establecen que los médicos pueden fijar el quantum de dicha contraprestación.

A posteriori, estipula que el Doctor Rica era socio de MASC y, por ende, cumplía con los estatutos que rigen a dicha asociación civil, entre otros que ella misma elige a sus miembros, que el hospital no posee injerencia sobre el personal que trabajaba con ellos.

El tribunal desataca que el actor nunca hizo reclamos sobre los derechos laborales en sus siete años de relación de trabajo de vacaciones, horas extra, viáticos, entre otros.

La corte resolvió el problema planteado con un determinado razonamiento argumental en el que revoco el fallo por considerar que en realidad se trató de una locación de servicios.

La cuestión central, el problema de relevancia, encuentra solución de la mano unilateral de los supremos jueces al poner de manifiesto la arbitrariedad y el dogmatismo jurídico en el que incurrió el *a quo*, puesto que demostró que el contrato de locación de servicios se encontraba vigente en el anterior Código Civil y el legislador ha optado por continuarlo en el nuevo CCyCN.

La CSJN interpreto que el vínculo entre el neurocirujano y el hospital se encuentra regulado en el artículo 1251 y subsiguientes del CCyCN, y lo que hace presumir que Rica era un profesional independiente que asumía los riesgos propios de un empresario era su carácter de monotributista que facturaba por los servicios prestados ante cada intervención.

Por su parte, el juez Lorenzetti acompañó los puntos antes mencionados y agrega su interpretación del concepto ajenidad del riesgo, en el que entiende que el profesional autónomo es responsable de sus propios riesgos. Esta ajenidad es un elemento distintivo de la prestación de servicios en el marco de una relación de subordinación, debido a que el dependiente tiene una base de ingresos fija y regular asegurada. En cambio, quien ejerce en forma autónoma, tratándose de un profesional médico, su ingreso depende de si los pacientes, la obra social o el intermediario, realicen el pago.

En cambio, los jueces Maqueda y Rosatti que votaron con disidencia, interpretaron que los recursos interpuestos por las demandadas resultaban inadmisibles en los términos del artículo 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (en adelante, CPCyCN), desestimaron la quejas.

Que, por lo expuesto, corresponde descalificar la sentencia recurrida, lo resuelto por el tribunal *a quo* no se apoya en una valoración suficiente de los distintos elementos incorporados al proceso.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

El fallo “*Rica c/ Hospital Alemán*”: la peripecia de los profesionales médicos para encuadrar jurídicamente la prestación de sus servicios.

Analizaremos como el más alto tribunal argentino se enfrentó con el problema de encuadrar el vínculo del Dr. Rica con el Hospital Alemán. En base a esta controversia judicial elaboraremos un marco conceptual, donde definiremos trabajo, contrato de trabajo, relación de dependencia, notas típicas de la relación de dependencia y contrato de locación de servicio.

En primer lugar, vamos a analizar la solución propuesta por nuestro ordenamiento para resolver el problema jurídico de contradicción de normas que se planteó en la introducción de este trabajo. En este punto resaltamos que la LCT establece que se constituye trabajo como toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración (LCT, de 1976, artículo 4).

Por lo que habrá Contrato de Trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física, no jurídica, se obligue a realizar actos, ejecutar obras o realizar alguna labor en favor de otra persona, que puede ser un trabajo físico o intelectual, durante un periodo de tiempo determinado o no, bajo relación de dependencia a cambio de una remuneración (LCT, de 1976, artículo 21).

Es decir, que el Contrato de Trabajo se caracteriza por ser un negocio jurídico en el cual una persona física se obliga a cumplir en forma subordinada una prestación a otra persona (física o jurídica) a cambio de una remuneración (Gatti, 2000).

Por consiguiente, la LCT, permite enmarcar dentro de los contratos de trabajo a la locación de servicios. Al respecto, el mismo establece que el hecho de prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, relaciones o causas que lo motiven, se demuestre lo contrario (LCT, de 1976, artículo 23).

El hecho de la prestación de alguna labor en favor de otra persona hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, esto se encuentra en el artículo 23 de la LCT. La legislación dice que si es posible mostrar la prestación de servicios por cuenta ajena se presume que hay relación de trabajo, y, por ende, relación de dependencia (Grisolia, 2015).

En este sentido, la prestación del artículo 23 de la LCT admite prueba en contrario (*iuris tantum*) como se deduce del fallo “**Cairone**” (CSJN, “Recurso de hecho deducido por la demandada en **Cairone, Mirta Griselda y otro c/ Sociedad Italiana d Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano s/ despido**”, Nro. S. 1468, 2015).

La presunción propuesta por el artículo 23 de la LCT no es absoluta, el legislador dejó la posibilidad de existencia de otro tipo de contratos. En el caso de los trabajadores de las profesiones

liberales que realizan una prestación autónoma, bajo las formas de locación de servicio o de obra. “Los límites con el contrato de trabajo son difíciles de establecer y dependen de las circunstancias” (Gatti, 2000).

Por consiguiente, el artículo 22 de la LCT establece que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración.

En este punto, la doctrina laboral define que la relación de dependencia supone un trabajo dirigido, donde el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador y este como contraprestación le abona una remuneración previamente pactada. El trabajador no asume los riesgos económicos pues realiza su tarea en una organización ajena, como sostiene Grisolia y Ahuad (2019).

Es conocido que la mayoría de la doctrina y jurisprudencia ubica a la dependencia o subordinación como elemento tipificante de una relación laboral. A su vez, se ha llegado a la postura mayoritaria de que la nota distintiva o tipificante de la dependencia se da cuando aparece la subordinación económica, técnica y jurídica. En concordancia, para Anunziato (2012) el trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador, en cualquier momento y con relación a las modalidades de ejecución del trabajo debiendo cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan y, por lo tanto, careciendo de autonomía.

Este tipo de contrato tiene una característica muy importante que es la dependencia, pero la LCT no la define en forma concreta, sino que se limita a definir algunos elementos que la componen, especialmente la relación jerárquica que existe entre las partes y que el trabajador se encuentra sometido a una organización que es administrada, organizada y dirigida por el empleador. Los riesgos corren por cuenta del empleador y no del empleado (Grisolia, 2021).

Para hablar de subordinación es necesario hablar de una relación con desequilibrio de posiciones, donde hay una parte que da órdenes y otra que las recibe y ejecuta. Esta desigualdad de posiciones es lo que llevo a los legisladores a introducir disposiciones imperativas e inderogables destinadas a la protección de la parte más débil de la ecuación, los trabajadores (Ackerman, 2017).

En este sentido, es importante destacar los elementos tipificantes de la relación de dependencia se establecieron por la doctrina ya que la LCT no los define concretamente y ellos son la subordinación desde los aspectos técnicos, jurídicos y económicos (Grisolia, 2021).

La subordinación económica se basa en que el trabajador depende para su subsistencia del pago que realiza el empleador. La remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador a cambio de poner su esfuerzo personal en beneficio de su empleador. El trabajador no recibe el producto de su trabajo de manera directa ni comparte los riesgos que pueda tener la empresa (Grisolia, 2015).

La subordinación técnica, puede estar o no presente en las relaciones laborales, dependerá de la complejidad de las tareas que lleve a cabo el trabajador y el nivel de especialidad que tenga (Grisolia, 2015).

La subordinación jurídica es un aspecto que nunca puede faltar en una relación laboral de dependencia. Es entendida como la potestad que tiene el empleador de dirigir las acciones del trabajador hacia los objetivos de la empresa. “El trabajador está sometido a la autoridad del empleador: facultades de organización, dirección, control y poder disciplinario” (Grisolia, 2015). La nota distintiva de la relación de trabajo es que la dependencia es personal.

Resulta interesante también, rescatar la descripción detallada de las tres facetas de la subordinación que realiza la Cámara del Trabajo de San Francisco para sustentar su sentencia en “**Carubelli, Ricardo c. Z. F. Sachs Argentina S.A**” (2011):

- a) Subordinación técnica: representa la facultad del empleador de imponer el modo y condiciones en que el trabajador debe desarrollar su tarea, disponiendo de la energía que este aporta y que este debe seguir las indicaciones técnicas propias de la actividad que realiza el trabajador, para su inserción en la organización.
- b) Subordinación jurídica: es el sometimiento del trabajador a las ordenes e instrucciones que se le imparten, no ya las específicas de su tarea, sino la facultad de disponer el empleador de un poder organizativo y disciplinario, exteriorizado en donde, como y cuando presta las tareas, fiscalizando, controlando su observancia, su eficacia y reservándose -esencialmente- ejercer el derecho disciplinario ante eventuales incumplimientos.
- c) Subordinación económica: que se exterioriza en la contraprestación remunerativa que percibe el trabajador como consecuencia de su trabajo.

La demanda producto de este fallo, nace fruto de un despido injustificado por parte del hospital, razón por la cual, el actor decide tomar medidas al respecto. Al decir de Grisolia, en el despido sin causa o incausado, el empleador no invoca causa alguna para despedirlo o la expresa de manera insuficiente (Grisolia, 2014, p.312).

En este sentido, Ackerman & Maza (2017) explican que “la suspensión en el contrato de trabajo supone la suspensión de ciertos efectos de ciertos deberes de prestación de las partes”. (p.411)

La CSJN tuvo en cuenta para resolver el problema jurídico mencionado anteriormente, el artículo 1251 del CCyCN, el cual dictamina que es aplicable. El CCyCN define en el artículo 1251 al contrato de locación de servicio o de obra como una relación basada en que una persona actuando de manera

independiente se obliga a realizar una obra material o intelectual en beneficio de otra a cambio de una remuneración.

Es el estado, a través de sus diferentes instituciones, quien tiene por obligación proteger a los trabajadores de la existencia de relaciones laborales clandestinas, porque el hecho de que un trabajador acepte este vínculo a través de un contrato de locación de servicio no significa que este consintiendo la clandestinidad, sino más bien se acepta este tipo de vinculo por temor al despido o porque tiene una necesidad económica de urgencia. El incumplimiento de una registración laboral nunca podría ser consentida ni oral ni explícitamente por el trabajador y menos considerarse su falta de queja como aceptación (Orsini, 2012).

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) postula que los países miembros deben dictar normativa que permita determinar de manera clara la existencia, que ante dos o más indicios se presuma la existencia de relación de trabajo y que se debe determinar en relación de dependencia o es un trabajador autónomo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006).

Así mismo, en el mismo cuerpo normativo, se menciona el Convenio 158 de la OIT, que consagra el principio de causalidad en el despido. Es así, que se extrae de dicho convenio, su artículo 7 en el que se puede dilucidar el derecho de defensa y a ser oído del trabajo, en tanto pregona que no deberá darse por terminada la relación de trabajo sin antes haberle ofrecido al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos formulados en su contra. (OIT, 1982)

Por último, en el artículo 8 del mismo cuerpo legal, se establece que el trabajador tendrá derecho a recurrir la decisión “Ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal colegiado, una junta de arbitraje o un árbitro” (OIT, 1982)

La OIT (Organización Internacional de Trabajo) establece para la determinación de la existencia de una relación de trabajo en su artículo 9 que los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución de trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de naturaleza, convenido por las partes (OIT 1982, artículo 9).

Analizando la jurisprudencia en relación a las profesiones médicas, dadas las particulares características que tiene la prestación de servicios médicos respecto de los establecimientos donde prestan servicios, cabe destacar lo establecido por la CSJN en “**Cairone, Mirta G. y otros c/ Soc. italiana de Beneficencia en Bs. As.- Hospital Italiano s/ despido**” del 19 de febrero de 2015; y el caso, “**Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido**”, donde

ambos tienen un trato similar por parte de CSJN, la cual sentenció que se trataba de una locación de servicios y no de un contrato en relación de dependencia. En los cuales, se sostiene que el tribunal no analizó de manera circunstancial las diferencias que median entre el control y la dependencia laboral, extremo que debe ser valorado para diferenciar la locación de servicios del contrato de trabajo, máxime al tratarse de la contratación de profesionales y, muy en particular, de médicos por parte de un establecimiento asistencial.

Es importante remarcar que, las causas y casos deben ser resueltos con los principios de primacía de la realidad y tomando en cuenta la presunción de relación laboral en los casos de prestación de servicios artículo 23 de la LCT (Grisolia, 2017).

Cabe destacar la clara postura de la CSJN que se evidencia en la jurisprudencia: considero que además de demostrarse la prestación de un servicio debe evidenciarse que dicho vínculo se llevó a cabo en una relación de trabajo, que debe demostrarse la dependencia (CSJN, “**Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia de Buenos Aires s/ despido**”, 2015).

En este sentido, Ricardo León Chercoles (2020, p.100) comenta que lo sucedido en “**Cairone**”, remite a una idea de “consecuencialismo” de los pronunciamientos jurisprudenciales, la cual, no solo vulnera el debido proceso por resultar ajena al caso, sino que también carece de fundamentación en derecho.

A partir de esta arbitrariedad por parte del *a quo*, es que la CSJN decide dejar sin efecto la sentencia apelada. Esto ocurre en los fallos mencionados *supra*.

La posición de la Corte en el sentido de ambos fallos olvida la protección del trabajo “en sus diversas formas” (artículo 14 bis, Constitución Nacional) y vulnera el principio de irrenunciabilidad. (Chercoles, 2020, p.99).

Ambos fallos mencionados *supra* tienen la misma devolución y fundamentación analógica respecto a la forma de interpretar el contrato de locación de servicios y un contrato laboral, en tal sentido, ya que todo se da en marco de un mismo trabajo, una misma prestación y el *modus operandi* de los hospitales y/o institutos de medicina respecto a la figura jurídica para encuadrar sus contratos laborales.

V. Postura jurídica de la autora.

Como se vio, las decisiones que tomaron tanto la jueza de primera instancia como la jueza de la sala XII de la CNAT fueron erróneas, lo que llevó a la presentación del recurso extraordinario por parte de los demandados. Si bien es cierto que la CSJN no debería entender en cuestiones de hecho,

prueba y derecho común como el recurso en cuestión, cabe hacer excepción a este principio cuando, los tribunales *a quo* no han dado el tratamiento adecuado, tanto a las pruebas presentadas como a la normativa aplicable al caso.

En este sentido, el tribunal superior entendió que Rica se encontraba bajo un contrato de servicios, según el artículo 1251 del CCyCN. En ese sentido, la corte entendió que el *a quo* había incurrido en una arbitrariedad y un dogmatismo jurídico. Alejado de lo que es una decisión fundada jurídicamente.

El principal error del *a quo* fue afirmar que “en los últimos cincuenta años ningún civilista destacado ha aceptado la existencia de este contrato y todos han dado cuenta de su abrogación”, y que “el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho”. Razón por la cual se está de acuerdo con el máximo tribunal, debido a que, al incurrir el *a quo* en una arbitrariedad de tal magnitud, lo que se hace es perjudicar, en definitiva, a todas aquellas personas que están bajo un contrato de trabajo.

El análisis de la Corte Suprema fue correcto ajustado a derecho y al uso de la Sana Crítica Racional, todo ello teniendo en cuenta que la figura jurídica utilizada por el Hospital Alemán coincide con lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico, que al momento de la contratación se encontraba vigente y válida, que el instituto de “Locación de Servicios” es válido.

Asimismo, que toda la relación probada por la parte demandada encuadra en el artículo 1251 del CCyCN como un Contrato de Locación de Servicios, teniendo en cuenta que el artículo mencionado, establece 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 comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución”.

Los aspectos de la relación entre el médico Rica y el Hospital demuestran una clara falta de subordinación en sus tres facetas: jurídica, técnica y económica. El elemento clave de prueba fue la Guía, que regulaba la relación de las partes, y que les permitía a los médicos tomar decisiones que en un ámbito de dependencia hubieran sido exclusivas del Hospital.

Muchas veces en nuestro Estado, los empleadores tratan de realizar “fraude laboral”, es por ello que la demandada demostró su inocencia frente al juicio laboral que le realizó el Sr. Rica demostrando que no era coincidente que los uniera una relación laboral o que operara el art. 23 de la LCT en los presentes obrados. Así las cosas, quien alega deben demostrar el nexo causal y la prueba que amerite lo alegado, pero también la parte demandada puede demostrar su inocencia y no solo negar los hechos categóricamente, lo cual el fallo en su completitud tuvo una operatividad de parte de la demandada de estar activamente realizando su probanza.

Por otro lado, en la profesión de los abogados se hace uso del mismo puesto que la relación que vincula a los abogados con sus clientes debe entenderse enmarcada en la órbita legal de la locación o contratación de servicios.

Finalmente, considero correcta la decisión del tribunal en relación a que el mismo demostró que el contrato de locación de servicios se encontraba vigente en el antiguo Código Civil (artículo 1623) y el legislador opta por continuarlo en el nuevo CCyCN (artículo 1251).

VI. Conclusión.

A lo largo del trabajo se hizo un análisis del fallo **“Rica, Carlos Martin c/ Hospital Alemán y otros s/ despido”** de la CSJN donde pudimos analizar el recorrido que tuvo que hacer la corte para hacer justicia al caso en cuestión.

Así se advierte que el medico neurocirujano, Rica, que trabaja para el hospital alemán, fue despedido injustificadamente, por lo que se inicia una demanda ante el tribunal tendiente no solo al cobro de indemnización por despido injustificado, sino también al reclamo por multas de la Ley de Empleo por falta de registro de la relación laboral, la cual fue resuelta por la CSJN.

La cuestión central del problema de relevancia encuentra solución de la mano de los supremos jueces al poner de manifiesto la arbitrariedad y el dogmatismo jurídico en el que incurrió el *a quo*, puesto que demostró que el contrato de locación de servicios se encontraba vigente en el Código Civil velezano y el legislador ha optado por continuarlo en el nuevo CCyCN.

El problema que se presento en el fallo fue un problema de tipo lingüístico por no encontrarse en la LCT una definición exhaustiva del concepto de relación de trabajo. La falta de definición del concepto de dependencia llevo a que la doctrina haya elaborado una postura sobre cuáles son los elementos tipificantes de la relación de dependencia. De este modo, la doctrina ha establecido que cuando existe subordinación económica, técnica y jurídica en una la relación entre un empleado y su empleador se establece que hay un vínculo de trabajo.

En base a esta falta de definición, los casos donde hay reclamos de despidos injustificados por parte de profesionales de todas las áreas, pero, en especial los profesionales de la salud, las diferentes instancias judiciales se han visto en la obligación de interpretar la existencia de estos elementos para adoptar una definición. En el caso analizado, la CSJN interpreto que no existía relación de dependencia, sino que se encontraban en una relación mediada entre profesionales autónomos y los centros de salud, a través de un contrato de locación de servicio.

Se advirtió que la CSJN en su decisión de aceptar el recurso planteado por el Hospital Alemán y MACS, resolvió correctamente el problema jurídico de relevancia que se presentó como problema principal, coincidente con anteriores sentencias de la CSJN que eran casos análogos. Asimismo, resaltando que mantuvo la postura y siguió sentando bases para posteriores fallos de la materia. En igual sentido, fue correcta la aplicación de la norma que corresponde al caso concreto, y dejando sin efecto la sentencia dictada por el tribunal *a quo*.

Es de suma importancia, destacar que la CSJN entiende completamente vigente el contrato de locación de servicios. Así sienta un antecedente jurisprudencial para los casos posteriores, donde ya no se podrá negar. No cabe la posibilidad de negar la existencia del contrato de servicios; y por ellos los tribunales deberían a futuro analizar las particularidades de las relaciones, tal cual como lo hace la CSJN en este fallo. A su vez, funciona como guía para conocer la forma en que el máximo tribunal analiza los tres aspectos de la subordinación jurídica, técnica y económica; sobre todo de las profesiones médicas.

Finalmente, es importante remarcar que en la postura del autor, la que fue positiva a favor de la decisión del tribunal, se utilizaron argumentos doctrinarios donde se resalta la doctrina mayoritaria que afirma que fue una locación de servicios.

VII. Referencias bibliográficas.

Legislación.

- Constitución de la Nación Argentina (1994).
- Ley 340 Código Civil (1871).
- Ley 17.454 Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (1981).
- Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (1976).
- Ley 26.944 Código Civil y Comercial de la Nación (2015).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 158, Terminación de la relación de trabajo, junio de 1982.
- Organización Internacional del Trabajo (2006). Recomendación 198 sobre la relación de trabajo. Adopción: Ginebra, 95° reunión CIT. Recuperado de: <https://acortar.link/F68MHG>

Doctrina.

- Ackerman, M. y Maza, M. (2017). *Manual de Elementos de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Rubinzal- Culzoni Editores.
- Anunziato, L. (2012). La dependencia laboral: realidad de los trabajadores médicos. *Revista Derecho del Trabajo. Año I, N° 3. Ediciones Infojus*. Recuperado el 14/11/2021 de <http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130025-anunziato>
[dependencia_laboral_realidad_trabajadores.htm](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130025-anunziato).
- Chércoles, R. L. (2020). El contrato de servicios en el Código Civil y Comercial ¿una regulación progresiva para el derecho del trabajo?. *Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral | Universidad Blas Pascal*, (2), 87-108. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)008](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)008).
- Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid. Marcial Pons.
- Gatti, A. (2000). *Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada, con jurisprudencia*. Buenos Aires: B de F.
- Grisolia, J. A & Ahuad, E. J. (2014). *Ley de Contrato de trabajo Comentada*. Buenos Aires, AR: editorial estudio.
- Grisolía, J. A. (2017). *Manual de Derecho Laboral*. Ciudad Autonoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Grisolia & Ahuad (2019). *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. 5 ed. Buenos Aires, AR: Editorial Estudio.
- Grisolia, J. y Ahuad, E. (2021). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Buenos Aires: Estudio.
- Orsini, J. (2012) “*El flagelo o del trabajo clandestino y la nulidad del despido-represalia por reclamar la registración del contrato de trabajo*”, *Revista Derecho del Trabajo*, Año I - N° 2 – Septiembre. Disponible en: <http://www.saij.gob.ar/juan-orsini-flagelotrabajo-clandestino-nulidad-despido-represalia-reclamar-registracion-contratotrabajo-dacf120143/123456789-0abc-defg3410-21fcanirtco>

Jurisprudencia.

- Corte Suprema de Justicia de la Nación (19/02/2015) “**Cairone Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano s/despido**”.
- Cam. Trabajo San Fco. (2011) “**Carubelli, Ricardo c. Z. F. Sachs Argentina S.A**”
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (16/04/2019) “**Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido**”.

-Corte Suprema de Justicia de la Nación (24/04/2018) “**Rica, Carlos Martin c/ Hospital Alemán y otros s/ despido**”.