



SEMINARIO FINAL DE GRADO

Relación de dependencia o locación de servicios: Dos adversarios dentro del proceso laboral

Alumna: Elizabeth de los Santos

DNI: 33.200.334

Legajo: VABG36073

Carrera: Abogacía

Tutor: Nora Gabriela Maluf

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Año: 2023

*C.S.J.N "Harlap, Ana María c/ Osde Organización de Servicios Directos Empresarios
s/despido"*

Sumario: “I. –Introducción II.-Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal III.-Análisis de la *Ratio Decidendi* de la sentencia IV.-Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales V.-Postura de la autora VI.-Conclusión VII.-Referencias bibliográficas. VIII.- Anexo.”-

I. Introducción

El derecho del trabajo surge de las nuevas relaciones que se establecieron a partir del advenimiento de la Revolución Industrial. Las primeras leyes laborales germinan desde la segunda mitad del siglo XIX, ante la necesidad de brindar protección a la parte objetivamente más débil de la relación laboral, estos es: los trabajadores.

Así, se va constituyendo un conjunto de principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano como derecho fundamental de toda persona, realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Asimismo regula la relación que nace entre empleador y empleado, los derechos y deberes de las partes intervinientes, los aspectos vinculados al salario, las horas de trabajo, los tipos de contratos, los despidos y demás cuestiones vinculadas a la relación laboral.

Con el transcurso del tiempo su regulación se fue plasmando en distintos cuerpos jurídicos, priorizando siempre los principios generales del derecho y el respeto del derecho a trabajar en condiciones justas y favorables, libre de todo trato injusto o arbitrario. Entre estos cuerpos normativos, podemos destacar principalmente la Constitución Nacional (CN, en adelante), la cual en sus artículos 14 y 14 bis, comprende los preceptos fundacionales del derecho al trabajo, cuando declara que todos los habitantes de la Nación gozan del derecho a trabajar y ejercer industria lícita y que el trabajo gozará de la protección de las leyes para obtener condiciones dignas y equitativas de labor. De la misma forma se instituyó en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (LCT, en adelante), sancionada en el año 1974, en la Ley de Empleo N° 24.013 y la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557.

La regulación laboral también fue plasmada en instrumentos internacionales que sirven de guía a nuestro país, como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 en su artículo 23, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en sus artículos 6,7 y 8, en la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos 1981, entre otros.

Luego de este breve repaso normativo, resulta importante presentar al lector la causa analizada durante este comentario, caratulada **“Harlap, Ana María c/ Osde Organización de Servicios Directos Empresarios s/despido”**, la cual fue revisada por la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y finalmente dilucidada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN, en adelante) con fecha 22 de abril de 2021. Dicha sentencia pone en evidencia la crisis actual existente entre el Derecho Laboral y el Derecho Contractual, traducido esto en una problemática de *relevancia normativa*, ya que se nos dificulta a simple vista saber a qué tipo de contrato se encuentra sujeta la parte actora y si le corresponde percibir una indemnización por parte del demandado. En suma, se advierte una indeterminación de la ley aplicable al caso planteado, es decir, la parte actora alega que la vinculación laboral con la parte demandada estaba contemplada dentro de la LCT y, en oposición, la parte demandada sostenía que correspondía a contrato de Locación de Servicios (artículo 1251 del Código Civil y Comercial).

El litigio en análisis pone en evidencia la falta de tratamiento de las leyes laborales vigentes en nuestra sociedad. Allí radica la relevancia social de este pronunciamiento, ya que es vital resaltar la importancia de que los jueces puedan aplicar leyes claras y precisas, que no den lugar a la dualidad en su interpretación y así lograr resolver de manera razonable y justa las controversias que se plasman en las actuales relaciones laborales. En un mismo sentido, no debemos olvidar la relevancia jurídica que posee esta resolución, la cual al provenir de nuestro Máximo Tribunal marca un precedente a seguir y que debe ser tenido en cuenta por tribunales inferiores a la hora de dictar sentencia, en pos de prevenir la vulneración de derechos humanos fundamentales contemplados en la CN y

diverso cuerpo normativo en la materia, considerando a las partes con derechos y obligaciones recíprocas.

Por último, para una mayor comprensión, desglosaremos este comentario exponiendo los hechos que dan base al proceso, el recorrido procesal de la causa, que fue lo que resolvieron los jueces y sus argumentos (Ratio Decidendi), para continuar con una enumeración de los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales del caso y concluir con la postura del autor y su respectiva conclusión.

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

Los hechos que dan base a la causa se dan en el mes de septiembre del año 2021, cuando la Dra. Ana María Harlap interpuso una demanda por cobro de distintos créditos derivados de una relación laboral contra la Organización de Servicios Directo Empresarios (OSDE, en adelante). La actora se desempeñó por el término de 12 años como médica psiquiatra en la mencionada organización.

Al momento de producirse su desvinculación laboral, comienzan los inconvenientes, dado que la actora alega que al producirse su despido, las prestaciones que le correspondían habían sido encuadradas dentro de la locación de servicios, lo cual no era correcto. Así comienza un largo recorrido procesal, donde el tribunal de primera instancia resolvió que las prestaciones derivadas de la relación laboral encuadraban dentro del contrato de locación de servicio. Al apelar, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó la sentencia dictada por el anterior tribunal, para admitir la demanda tendiente al cobro de distintos créditos derivados de una relación que consideró encuadrada en la ley de Contrato de Trabajo. Asimismo, la Cámara sostuvo que la demandada había reconocido la prestación de servicios de la actora. A su vez, en base a las pruebas que aportó la actora, estimó que los testigos de la demandada conocían el trabajo desarrollado por la parte actora en la empresa, siendo la misma demandada quien organizaba y requería los servicios de la trabajadora y a quien debía rendirle cuenta semanalmente de los pacientes atendidos.

En resumen, la Cámara concluyó con determinar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes. Agraviada por el pronunciamiento, la parte demandada interpuso un

recurso extraordinario que da nacimiento al recurso de queja sustanciado ante la CSJN. El Máximo Tribunal, por decisión de la mayoría, hace lugar al recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, ya que considera frente a las pruebas y testimonios del caso examinado que no se lo puede encuadrar en una relación laboral, debido a que la parte actora no estaba sujeta a horarios ni obedecía órdenes de trabajo, y tampoco dependía económicamente de los honorarios percibidos por parte de la demandada. Ordena que los autos vuelvan al tribunal de origen y se dicte un nuevo pronunciamiento conforme a derecho.

III. Análisis de la *Ratio Decidendi* de la sentencia

Como se pudo advertir anteriormente, por mayoría, la CSJN hizo lugar a la queja declarando procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia del tribunal *a quo*, la cual disponía que la actora (Dra. Harlap) mantenía una relación laboral con OSDE, en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Para arribar a esta conclusión, se basó en una serie de argumentos jurídicos que guardan estrecha vinculación con el problema jurídico detectado, referido a que normativa aplicar al caso. Así, haciendo alusión a cuestiones probatorias, la CSJN sostuvo que, frente a las pruebas y testimonios del caso examinado, no se lo podía encuadrar en una relación laboral, debido a que la parte actora no estaba sujeta a horarios ni obedecía órdenes de trabajo, y tampoco dependía económicamente de los honorarios percibidos por parte de la demandada. Los magistrados entienden que la Cámara no examinó de forma pormenorizada las particularidades del vínculo existente entre la médica y OSDE, donde las pruebas del caso tampoco fueron observadas adecuadamente, dando nacimiento a una sentencia arbitraria.

Los magistrados integrantes de la CSJN, llegaron a la conclusión de que era arbitraria y poco razonable la sentencia condenatoria a OSDE al pago de distintos créditos derivados de una relación enmarcada dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que de la prueba testimonial y pericial surge que la actora recibía de la demandada pagos variables en función de la cantidad de pacientes internados o ambulatorios que atendía,

elementos que son suficientes para suponer la libertad de horarios con los que los profesionales prestaban sus servicios, de la posibilidad de hacerse reemplazar por otro y de la atención de pacientes en forma privada para otras obras sociales o seguros médicos.

Durante la causa se discuten los elementos probatorios que ayuden a demostrar si efectivamente entre las partes en controversia existió una relación laboral según la letra de la Ley de Contratos de Trabajo o si en realidad puede encuadrarse en lo dispuesto por el Código Civil y Comercial bajo la Locación de Servicios. Para arrojar luz a la problemática, y resolver el problema jurídico planteado, la CSJN entiende que la relación laboral no encuadraba en los términos de la LCT y sostiene que el tribunal *a quo* no ha dado tratamiento adecuado a la controversia de acuerdo con las constancias de la causa y la normativa aplicables (fallos 312:683, 315.2514 entre otros).

IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En esta sección analizamos los conceptos centrales del fallo, que nos ayuden a comprender la problemática analizada, con el aporte de antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales en la materia.

Desde el nacimiento del derecho social y laboral, se reconoce el derecho al trabajo. En la actualidad conviven dos variantes: trabajo bajo relación de dependencia y bajo relación de independencia, con distintas regulaciones expresados en diferentes ordenamientos jurídicos. (Arese, 2006)

Con el surgimiento de la actividad laboral, se hizo necesaria la creación de normas que regulen las relaciones laborales, formando todas ellas un gran bloque normativo que integran el llamado Derecho Laboral. Ésta es una rama del derecho público, en la cual las primeras leyes laborales datan desde la segunda mitad del siglo XIX. “Su naturaleza jurídica es de utilidad teórico-práctico para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de incumplimiento y abuso por los destinatarios” (Cabanellas, 1983, pág. 617).

Retomando la idea de las dos variantes de trabajo, es importante mencionar que la **Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744** es el cuerpo jurídico fundamental de la materia a tratar, la cual establece que existe una relación laboral de **dependencia**, cuando hay una subordinación entre las partes intervinientes a cambio de una remuneración, en la cual la parte denominada empleador tiene la obligación jurídica de registrar ante los organismos públicos la existencia del contrato de trabajo. Dicha dependencia puede ser: a) dependencia jurídica, cuando el trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador, debe cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan e implica obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo y b) dependencia económica, donde el trabajador presta los servicios en beneficio o provecho del empleador, por lo cual recibe una remuneración acorde a lo establecido en las normas o los Convenios Colectivos de Trabajo.

Por otro lado, encontramos la forma de trabajo en la cual uno es su propio jefe, es decir: trabajo **independiente**. Así, se denomina trabajador por cuenta propia a todo aquel que realiza una actividad económica de forma independiente y directa sin estar sujeto a un contrato de trabajo, aunque éste utilice el servicio remunerado de otras personas para llevar a cabo su actividad (empleado). Organiza la totalidad de su trabajo, teniendo bajo su responsabilidad la registración como trabajador autónomo y el cumplimiento de las obligaciones que de ella emanan, asumiendo los riesgos de la actividad que desarrolla.

Refiriéndonos a las figuras jurídicas trabajadas durante el fallo, se puede observar que se plasman las variantes de contrataciones posibles y sus diferentes consecuencias para el “empleador-contratista”. Regulado en el Código Civil y Comercial de la Nación (2014), artículo 1251, podemos mencionar que “hay **contrato de obra o de servicio** cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, actuando independiente, se obliga a favor de otra llamada comitente a realizar una obra material o intelectual o a promover un servicio mediante una retribución...”

Por todo lo expuesto, es importante citar lo expresado por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas de los Derechos Humanos, Consejo de Derechos Humanos en 2015, en el informe sobre “Efectividad del Derecho al Trabajo”, el cual se basa en la convicción de que el trabajo es un medio para que los seres humanos transformen el mundo y

asimismo, mediante la producción individual y colectiva; dispongan de bienes producidos socialmente, organicen su estructura básicas para convivir y contribuyan a la autorrealización y crear una identidad personal y colectiva. Por lo cual, el trabajo social debe ser reconocido en sus distintas formas por igual y no solo bajo la forma de relación de dependencia ya que estaríamos descuidando a las otras variantes existentes, no siendo sinónimo de fraudes previsionales o violación a los derechos del trabajador.

En otro orden de ideas, haciendo alusión a la acabada jurisprudencia que hay en nuestro país respecto al ámbito laboral, se hace necesario afirmar que todos los tribunales juzgadores no pueden ignorar la vasta cantidad de precedentes referidos al tema analizado en esta tesis. Un ejemplo de ello lo constituye el fallo **“Rica, Carlos Martin c/ Hospital Alemán y otros s/despido”**¹, el cual se basó en un médico neurocirujano que prestaba servicios en dicho hospital, donde la relación laboral encuadrada por los Tribunales Superiores fue en un contrato de locación de servicios, como en este caso. De manera análoga podemos mencionar otros fallos de gran importancia, como la causa **“Cairone, Mirta g. y otros c/ Sociedad Italiana de beneficencia en Buenos Aires-Hospital Italiano s/ despido”**² el cual se asentó en la petición de un médico anesthesiólogo a que se le reconozca los derechos invocados por un despido sin causa, el cual fue resuelto por la CSJN de manera lógica, adecuando la tareas del profesional bajo un contrato de locación de servicios. Otro fallo con transcendencia es el que tuvo lugar en el caso **“Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de beneficencia en Buenos Aires s/ despido”**³, el cual era un médico que demandó para que se reconociera que los servicios que prestó en la institución asistencial se desarrollaron en el marco de un contrato de trabajo y no con carácter “autónomo”. En esa oportunidad, la CSJN comprobó que la situación debatida era análoga a la examinada en la causa “Cairone” y determinó que el vínculo entre el médico y el hospital tenía características particulares que impedían considerar al profesional como un simple “trabajador”. Especialmente, destacó la intervención de un tercero que actuó como agente de facturación y cobro de los honorarios y como agente de

¹ C.S.J.N: “Rica, Carlos Martin c/ Hospital Alemán y otros s/despido”, 24/04/2018.

² C.S.J.N: “Cairone, Mirta g. y otros c/ Sociedad Italiana de beneficencia en Buenos Aires-Hospital Italiano s/ despido”, 19/02/2015.

³ C.S.J.N: “Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de beneficencia en Buenos Aires s/ despido”, 16/04/2019.

retención de diversos conceptos (seguro por mala praxis, aporte del subsidio de ineptitud física otorgado por la mutual, aporte a la medicina prepaga, ingresos brutos, impuesto a las ganancias e impuestos financieros, etc.). Todos esos elementos demostraban que entre las partes no existió relación de dependencia laboral.

V. Postura de la autora

Después de todo lo expuesto e investigado, se considera objetivamente acertada la decisión tomada por la CSJN. Ésta fue la más apropiada y ajustada a derecho, ya que por la forma de trabajo realizado por la parte actora no se podría encuadrar en lo definido como contrato de trabajo en la Ley 20.744, puesto que la misma, como efectivamente se señala, no percibía una remuneración fija y atendía pacientes de distintas obra sociales. La CSJN sin dudas supo analizar correctamente todas las pruebas ofrecidas, aplicando los criterios de la sana crítica racional. Asimismo, se considera que todavía falta hacer más hincapié en las nuevas formas de trabajo que existen en la actualidad, en vista de que el mundo laboral va cambiando constantemente y a entender de esta autora, las leyes no se fueron adecuando a la realidad laboral y a la diversidad de formas de trabajo; lo que conlleva que el empleador sea el más perjudicado.

En un mismo sentido, se estima que es lógica la resolución de la CSJN, puesto que el tribunal que la precedió no dio un tratamiento adecuado a los hechos de la causa ni a la valoración de la prueba aportada, incluso omitió valorar prueba según la cual la relación no tenía ninguno de los rasgos típicos de la relación laboral. En suma a lo expresado, se considera que tampoco hizo una correcta aplicación de las normas laborales, sosteniendo en todo momento la idea equivocada de que el contrato de locación de servicio no era viable como figura para ser aplicada por resultar en desuso. Se comparte con la CSJN la plena vigencia de la figura de la locación de servicios en el derecho argentino, destacando que la mera prestación de servicios para una empresa no implica que la relación sea dependiente o constituya una relación de trabajo que deba encuadrarse dentro de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

Finalizando esta postura, se considera que es urgente la adecuación de las leyes laborales a la realidad actual, considerando que existen matices y que el campo laboral es más amplio de lo que se ve a simple vista. Un acotado análisis de las pruebas ofrecidas,

como en el caso en estudio, resulta un menoscabo directo a los derechos fundamentales del trabajador y constituye un obstáculo para el acceso a una tutela judicial efectiva y a que se respete el derecho del trabajador a recibir la protección de las leyes. Por lo expuesto, se comparte de forma inequívoca la resolución en autos.

VI. Conclusión

Durante este comentario se trabajó sobre una causa dictada por la CSJN, caratulada: **“Harlap, Ana María c/ Osde Organización de Servicios Directos Empresarios s/despido”**, en virtud del análisis realizado sobre este fallo y de las consideraciones aquí vertidas, podemos afirmar que toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. Se entiende que un trabajo es digno cuando respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como de los trabajadores, en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. Los derechos laborales contribuyen a la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

La problemática planteada es de larga data en materia de derecho laboral, lo que se refleja en la pluralidad de la jurisprudencia antes mencionada. El conflicto planteado sobre como encuadrar el trabajo de los profesionales de la salud, en este caso, en relación de dependencia o no, deja a la CSJN en una ardua tarea a resolver. Por consiguiente y ante lo expuesto en apartados anteriores, podemos concluir que la decisión adoptada por la CSJN en la causa mencionada es la más acertada, por aceptar el recurso planteado por la empleadora (OSDE) y por como resolvió el problema jurídico de relevancia suscitado entre las partes. Dejando al descubierto mediante un cúmulo de fallos la falta de protección del profesional médico y la ausencia de la valoración de sus derechos. Por consiguiente es importante resaltar que la CSJN no vislumbra el encuadre jurídico de la labor de los profesionales de la salud dentro de una relación laboral propiamente dicha, haciendo hincapié en la inexistencia de la “dependencia técnica y jurídica”, característica propia de una relación laboral según la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

La CSJN fue clara al afirmar que la parte actora prestaba servicios a otras obras sociales, evidenció que el pago recibido por la demandada era variable, que la actora tenía el manejo de sus honorarios y se regía por sus propias normas disciplinarias, y en función de ello, podemos concluir que la labor de los profesionales de la salud se debería regir por las normas típicas de un contrato locación de servicio.

A modo de conclusión personal, se considera que en la actualidad los médicos son un sector de trabajadores olvidados por la legislación y los jueces, responsables de proteger y garantizar el cumplimiento de sus derechos y obligaciones, donde la ausencia de una regulación jurídica propia hace que los magistrados dicten sentencias arbitrarias e injustas. Si el fin último de la existencia de las leyes es impartir justicia, todos los jueces deberían analizar más a fondo las pruebas y agotar todo tipo de razonamiento lógico para lograr dictar una sentencia conforme a derecho, como se alcanzó en el fallo objeto principal de esta tesis a través de la intervención de la CSJN como garante de los derechos humanos fundamentales.

VII. Referencias Bibliográficas

Doctrina

Arese, César. (2006). *Revista de Derecho Laboral*. Editorial: Rubinzal Culzoni -

Cabanellas, Guillermo. (1983). *Diccionario de Derecho Usual*. Tomo II. Editorial: Heliasta SRL

Legislación

Honorable Congreso de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1957). Reformada 1974. Ley de Contrato de Trabajo. Ley N° 20.744

Honorable Congreso de la Nación Argentina. (1 de Agosto del 2015). Código Civil y Comercial de la República Argentina. Ley N°26.944

Constitución de la Nación Argentina [Const.] (22 de agosto de 1994) [Reformada] 1° Ed. Editorial Legislativa.

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2021) “Harlap, Ana María c/ Osde Organización de Servicios Directos Empresarios s/despido”

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2015) “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires-Hospital Italiano s/ despido”. (Fallo 338:53)

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2018) “Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido”. (Fallo 341:427)

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2019) “Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de beneficencia en Buenos Aires s/ despido”

VIII. Anexos



CNT 26043/2012/1/RH1
Harlap, Ana María c/
OSDE Organización de
Servicios Directos
Empresarios s/
despido.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 22 de Abril
de 2021

Vistos los autos: "Recurso de hecho deducido por OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios en la causa Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido".

Considerando:

1°) Que la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó la sentencia dictada en primera instancia para admitir la demanda tendiente al cobro de distintos créditos derivados de una relación que consideró encuadrada en la Ley de Contrato de Trabajo.

2°) Que para así decidir (fs. 345/352 de los autos principales, a cuya foliatura se aludirá en lo sucesivo), la cámara sostuvo que la demandada había reconocido la prestación de servicios de la actora —de profesión médica psiquiatra—, aunque encuadrándola en una locación de servicios. Sin embargo, continuó, al margen de señalar que ello generaba la presunción de un contrato de trabajo, “en los últimos cincuenta años ningún civilista destacado ha aceptado la existencia de este contrato y todos han dado cuenta de su abrogación”. Afirmó que “el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho; si alguien intentara utilizarlo estaría desarrollando una conducta inconstitucional ya que [...] el trabajo no es una mercancía y que goza de la protección de las leyes entrando ya ahora en el art. 14 bis”. Por ello, juzgó que la suscripción de tales convenios constituye actos fraudulentos contrarios al orden público laboral. Sentado ello, el tribunal de alzada estimó que los testigos de la demandante daban cuenta del trabajo insertado en la estructura empresarial de la demandada, que era quien lo organizaba y requería los servicios de la trabajadora, que debía rendir cuenta semanalmente de los pacientes atendidos.

En suma, concluyó, no había “la menor duda de la existencia en el caso de un verdadero contrato de trabajo”.

3°) Que, con fundamento en la doctrina de la arbitrariedad de sentencia,

OSDE interpuso el recurso extraordinario (fs. 361/380) cuya denegación dio origen a la queja que mediante sentencia del 3 de octubre de 2018 el Tribunal, por mayoría, declaró formalmente admisible.

En su memorial, la apelante asevera, en lo sustancial, que la formulación teórica referida a la derogación del contrato de locación de servicios no cuenta con respaldo alguno en nuestro ordenamiento jurídico. Agrega que no concurren en el caso las notas típicas de la dependencia laboral, ya que la actora no estaba sujeta a horarios ni obedecía órdenes de trabajo, tampoco dependía económicamente de los honorarios que le abonaba.

4°) Que si bien los agravios de la recurrente remiten al examen de cuestiones de hecho, prueba y derecho común como es



Corte Suprema de Justicia de la Nación

la atinente a la existencia o inexistencia de relación laboral entre las partes y dicha cuestión es regularmente ajena a la instancia extraordinaria, cabe hacer excepción a ese principio cuando, como ocurre en el caso, el tribunal *a quo* no ha dado tratamiento adecuado a la controversia de acuerdo con las constancia de la causa y la normativa aplicable (Fallos: 312:683; 315:2514; 323:2314; 326:3043, entre muchos otros).

5°) Que las objeciones relativas a la afirmación de la alzada relativa a la abrogación de la figura jurídica- contractual de la locación de servicios del derecho civil, encuentran respuesta suficiente en las consideraciones y conclusiones expresadas por esta Corte en el precedente "Rica", Fallos: 341:427, a las que corresponder remitir, en lo pertinente, por razones de brevedad.

6°) Que, respecto de los restantes agravios, asiste razón a la apelante en materia de arbitrariedad pues la cámara prescindió de examinar pormenorizadamente las particularidades del vínculo mantenido entre los litigantes, puestas de manifiesto por diversas medidas de prueba que no fueron debidamente consideradas. En efecto, como sostuvo la apelante al contestar los agravios expresados por su contraria respecto del fallo de origen (fs. 330/341), de la prueba testifical y pericial se extrae que la actora recibía de la demandada pagos variables en función de la cantidad de pacientes internados o ambulatorios que atendía (fs. 190/192, 193/194, 195/196, 196 bis/197 y 255/268). Esos elementos, además, dan cuenta de la

libertad de horarios con que los profesionales prestaban sus servicios (fs. 237/238 y 239/240), de la posibilidad de hacerse reemplazar por otro y de la atención de pacientes en forma privada para otras obras sociales o seguros médicos (fs. 196 bis/197 cit.).

Nada de ello fue evaluado por el *a quo*, pese a que había sido concretamente llevado a su conocimiento por la demandada. Antes bien, el tribunal de alzada afirmó, sin mayores precisiones, que "...era la demandada quien organizaba el trabajo y requería los servicios de la trabajadora..." (sic; fs. 348), basándose en declaraciones poco claras e imprecisas respecto de quién ejercería el poder de dirección y disciplinario sobre los profesionales médicos (v. fs. 190/192, 193/194 y 196 bis/197 cit.).

7°) Que, por lo demás, la cámara no advirtió que en el contexto descripto, cobraba especial relevancia la circunstancia de que desde la traba misma de la litis (fs. 5/19 y 28/50) las partes estuvieron contestes en señalar que una gerenciadora –Fundación PROSAM– intervenía en la prestación de servicios de psicopatología a los afiliados de OSDE. Tal extremo, que resultó respaldado por diversas constancias agregadas a la causa (fs. 190/192, 193/194, 195/196 y 221/224), no podía dejar de ponderarse a los efectos de proporcionar una adecuada solución al problema planteado pues tenía aptitud suficiente para incidir en la configuración de las condiciones CNT 26043/2012/1/RH1 Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

en que se desarrolló la vinculación entre las partes, más allá de que la mencionada institución no haya sido traída al juicio.

Por lo expuesto, el fallo impugnado resulta descalificable con arreglo a la doctrina de la arbitrariedad, sin que ello implique sentar criterio alguno acerca de la solución que en definitiva corresponda adoptar.

Por ello, oído el señor Procurador Fiscal, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada, con el alcance indicado. Con costas por su orden (art. 68, 2° párrafo del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente. Notifíquese, agréguese la queja al principal y, oportunamente, remítase.

Firmado Digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando

Firmado Digitalmente por HIGHTON Elena Ines

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Firmado Digitalmente por LORENZETTI Ricardo Luis

Recurso de queja interpuesto por **OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios, demandada en autos**, representada por el doctor **Máximo Julio Fonrouge**, en calidad de apoderado.

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

Tribunal que intervino con anterioridad: **Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 74**.

