

**XLI SIMPOSIO NACIONAL
DE PROFESORES DE PRACTICA PROFESIONAL**

U.C.E.S.

Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 12 y 13 de septiembre de 2019.

“El Nuevo Paradigma en la Formación Profesional, la P.P.S. el Desafío que se Viene”.

Hacia un nuevo concepto de “relación de dependencia” (en la República Argentina)

Autor: Prof. Mgter. CPN. Gerardo Canales

Profesor Jefe de Trabajos Prácticos de Práctica Profesional
F.C.E. Sede San Rafael (Mza.) - Universidad Nacional de Cuyo
Profesor Titular del Instituto Tecnológico Universitario (U.N.Cuyo)
Profesor Titular de Actuación Profesional – F.C.E. Universidad de Mendoza

Correo Electrónico: gerardo.canales@fce.uncu.edu.ar contgcanales@gmail.com

A modo de presentación y resumen:

La vinculación de las personas humanas frente a las empresas y organizaciones, tiene dos categorías claramente definidas, una, la tradicional, cuando la persona cumple funciones permanentes y subordinadas dentro del establecimiento de la empresa u organización, recibiendo por su prestación el pago de una “remuneración” sujeta a todos los aportes y contribuciones de la seguridad social, y la otra, en el extremo de la primera, en la que la persona en forma autónoma, sin ningún tipo de subordinación, brinda su ciencia y fuerza de trabajo, circunstancialmente a cambio de una “retribución”. Entre esas dos categorías que no merecen discusión alguna, existe una amplia y variada gama de situaciones “dudosas o grises”, que exigen un riguroso análisis de cada caso particular para poder determinar si nos encontramos o no, frente a una verdadera “relación de dependencia”.

En el presente trabajo se ha intentado sintetizar en pocas páginas, la contradictoria interpretación doctrinaria, jurisprudencial y de organismos a cargo de la función de policía laboral, sobre la materia a la luz de un reciente fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJ 9/2014, caratulado “Rica Carlos Martín c/Hospital Alemán y otros s/despido”) y que nos mueven a pensar sobre la existencia de un nuevo concepto de “relación de dependencia en la República Argentina”.

1. Contrato de trabajo, relación de dependencia y trabajo independiente

Con motivo de las transformaciones de las estructuras económicas y sociales ocurridas durante finales del siglo XX y comienzos del XXI, “el trabajo en relación de dependencia” ha sufrido y está sufriendo un proceso que algunos autores llaman de “precarización globalizada” y otros de “necesaria empleabilidad”, frente a un contexto donde el “empleo tradicional” tal como lo conocimos, tiende a disminuir, modificarse o incluso desaparecer¹.

Cualquiera sea el diagnóstico situacional que mejor se adapte a nuestra mirada sobre la realidad, el derecho positivo argentino (en su concepción más tradicional del Derecho del Trabajo), nos muestra dos conceptos claramente diferenciados: por un lado el “contrato de trabajo” y por otro la “relación de dependencia”². A su vez, a esto también debemos agregar: el “trabajo independiente o autónomo”.

1.1. Hay **contrato de trabajo**, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra bajo la dependencia de ella por un período determinado o indeterminado, mediante el pago de una remuneración (art. 21 LCT). En consecuencia, se caracteriza al contrato de trabajo por la existencia de un trabajador y un empleador donde existe:

- Trabajo personal: es el cumplido por el propio interesado, sin que pueda haber sustitución alguna de su persona. No interesan al Derecho del Trabajo las prestaciones a cargo de personas jurídicas, ni las de carácter fungible, en las cuales las personas que las cumplen pueden ser intercambiables.
- Trabajo voluntario: consiste en la aceptación de quien presta la tarea de realizarla en un acto de voluntad (excluido el trabajo realizado en privación de

¹ OPPENHEIMER, Andrés. (2018). “¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización”. Debate Edic. Bs. As.

² REPÚBLICA ARGENTINA (1973). Ley de Contrato de Trabajo 20744 (LCT). Compendio de leyes laborales y previsionales. Edic. Errepar. Bs. As.

la libertad y desde ya, supuesta la abolición de la esclavitud o cualquier actividad realizada bajo presión, coerción física, moral, psicológica o ilícita).

- Trabajo por cuenta ajena: significa atribuir a un tercero los beneficios del trabajo. Los bienes y servicios producidos por la persona que trabaja, no le reportan a éste ningún beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empresario o empleador.
- Trabajo dependiente: la dependencia o subordinación están ligadas a la facultad de dirección y poder disciplinario que tiene el empresario respecto del trabajador³.

Es decir se trata de una relación jurídica en virtud de la cual, los frutos del trabajo pasan desde el momento mismo de su producción a integrar el patrimonio de una persona distinta al trabajador (ajenidad). La esencia de este contrato es la "subordinación". El trabajador debe poner su capacidad de trabajo a disposición de otro, que tiene la facultad de dirigirlo en los términos de lo pactado, o de lo que corresponda por ley, convenio colectivo o costumbre y lo utiliza en su provecho.

En función de la notoria restricción que se opera en el contrato de trabajo con relación al ejercicio de la "autonomía de la voluntad" de las partes, sujeto a un orden público laboral, legal o proveniente de las convenciones colectivas, algunos autores llegaron a sostener que no existía la posibilidad de un "contrato de trabajo" en sentido estricto.

1.2. Por su parte la "**relación de dependencia**" es un concepto más amplio e involucra:

La **subordinación** o dependencia es la situación en que se encuentra la persona que tiene que obedecer o acatar las órdenes que le imparta su empleador o quien lo represente. A su vez la subordinación puede ser: jurídica, técnica y económica.

De las distintas formas de subordinación, la que nos interesa es la que la doctrina califica de "**jurídica**", ligada a la facultad empresarial de dirección y organización. El ejercicio de ella no siempre requiere que se indique cómo debe ejecutarse la tarea, pero sí le corresponde determinar cuál es ella. Por ejemplo suele ser sumamente precisa cuando se trata de trabajadores de menor jerarquía, pero es casi inexistente en el caso del personal directivo (lineamientos generales dados por una asamblea de accionistas o un directorio). En este sentido conviene recordar lo establecido por los arts. 64 y 65 de la L.C.T.

"Facultad de Organización

Art. 64. El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Facultad de Dirección

³ CANALES, Gerardo Darío (2012). "Trabajo en relación de dependencia, remuneraciones e indemnizaciones (en el Derecho Argentino)". XXXIV Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional. Universidad Nacional de Salta. Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales. Pcia. de Salta.

Art. 65. Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador”.

Como consecuencia de esto último el empleador puede introducir cambios en las condiciones de trabajo, lo que se denomina “ius variandi”, es decir, su capacidad de variar. Por ej. puede cambiar el horario, el lugar de trabajo, tareas, etc. siempre y cuando éstos cambios no modifiquen las modalidades esenciales del contrato y se deban a causas funcionales de la empresa⁴.

Ahora bien, la jurisprudencia, ha incorporado más y más personal dentro de la situación de subordinación, tomando en cuenta el criterio de ampliar los beneficiarios de las normas protectoras del Derecho de Trabajo. Así se han ido superando paulatinamente las teorías que fundaban la subordinación en la **dependencia económica o técnica**. La primera se basaba en un hecho generalmente real y plenamente válido, como es la circunstancia de que el trabajador depende del salario o ingreso para poder vivir y que quien lo paga es el empleador. La segunda se funda en las circunstancias de que el empleador organiza la empresa, fija las tareas y asegura las funciones, dando las directivas para su ejercicio.

Cabe aclarar que en nuestro derecho positivo, no existe un concepto de “relación de dependencia” único, para el Derecho del Trabajo y para el ámbito de la Seguridad Social. Es decir que puede darse la contradictoria situación por la que una persona sea considerada en relación de dependencia en uno de esos ámbitos y no en el otro. Así, en el caso “FRIAS, Rosario del C. c/Suárez Ramón, la CNAT (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo), Sala III el 28/05/1993 dijo:

“La relación de dependencia –piedra de toque del contrato laboral- no es definible en términos de características precisas y unívocas. Constituye un conglomerado de circunstancias que, en mayor o menor medida, contribuyen a crear un clima económico y social concreto, susceptible de encajar razonablemente en aquel encuadre jurídico, que depende de varios criterios: contenido de la obligación, circunstancias espaciales y temporales en que se desempeña la tarea, grado de asunción de riesgos, forma de pago, mayor o menor preeminencia de la prestación, solvencia del prestatario del trabajo y otras circunstancias, según el caso de que se trate. Es decir que el contrato de trabajo no es una institución de características definitorias precisas: la relación de dependencia se manifiesta en diversos elementos que, en su conjunto y valorados razonablemente según las circunstancias de cada caso, contribuyen a encuadrar el vínculo en el ámbito laboral”.

Por su parte la CNA (Cámara Nacional de Apelaciones) de la Seg. Social Sala II, sent. 7330, 26/03/91, en la causa caratulada “Sanatorio Rivadavia SA c/Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio”, dijo:

“Si bien la vocación expansiva del Derecho del Trabajo (y la propia evolución social) hacen que gran parte de los profesionales universitarios (típicos trabajadores autónomos en el pensamiento de principios de siglo) se desempeñen en relación de dependencia –enajenando su relación de trabajo y tiempo libre a cambio de una retribución determinada o determinable en dinero-, no puede partirse de dogmatismos científicos y debe ser la prueba concreta que se produzca en cada litigio, lo que

⁴ OROZCO, Néstor R. y SCOPETTA, Miguel A. (2005). “Administración y Liquidación de Sueldos y Jornales”. Edic. Aplicación Tributaria S.A. Bs. As.

determinará y calificará las relaciones existentes entre el profesional y la entidad a la que se ha integrado o para la cual presta servicios”.

1.3. Por último los diccionarios jurídicos, contables y económicos⁵ coinciden en definir al **“trabajo independiente o autónomo”**, como aquel que no se realiza en relación de dependencia. Sin embargo la peor forma de definir algo⁶, es por lo que no es, máxime cuando esto último, se encuentra difusamente conceptualizado y desde el punto de vista legal-jurisprudencial hay controversia sobre su verdadera configuración. No obstante, son importantes los pronunciamientos de la doctrina sobre la caracterización del trabajo Independiente. Entre los más destacados se pueden enunciar:

1) Trabajador independiente o autónomo es quien desempeña una actividad laboral, asumiendo el riesgo económico de su propia empresa. Esta ajustada definición excluye de por sí, una relación de dependencia, elemento que caracteriza a quienes se encuentran subordinados a la dirección del titular de un emprendimiento⁷.

2) El trabajador autónomo es el que ejerce su actividad sin sujeción a directivas emanadas del poder disciplinario de un empleador, con sus propias pautas laborales autorreguladas y con la asunción de los riesgos que deriven de aquella⁸.

3) El trabajo independiente o autónomo se formaliza en el “contrato de locación de obra o servicios”. Las diferencias entre el contrato de trabajo (en relación de dependencia) y el de locación de obra o servicios (de trabajo independiente) son notables y nos ayudan a analizar el perfil del trabajo independiente o autónomo. Así, en ambos el locador ejecuta un trabajo y el locatario paga por ese trabajo un precio o retribución.

4) En la locación de servicios el trabajo se ejecuta en forma autónoma, sin sujetarse a las órdenes de quien lo encargó y el precio se paga por obra terminada, no interesa el tiempo que dure sino el resultado final.

5) En el contrato de trabajo, el mismo se ejecuta en forma subordinada, es decir, bajo la dirección y vigilancia de un empleador (o locatario) y la retribución generalmente es proporcional al tiempo, sin que este último carácter sea absoluto, ya que puede fijarse en proporción al trabajo realizado.

6) El contrato de trabajo en relación de dependencia, solo comprende la actividad profesional del trabajador, corriendo todos los riesgos por cuenta del empresario (locador), incluso los aumentos de precios.

7) Los contratos de locación de obras o servicios, se rigen por el Código Civil y Comercial de la Nación (arts. 1251 y concordantes), mientras que el contrato de trabajo por el Derecho de Trabajo⁹. Por lo tanto, el trabajador autónomo organiza la

⁵ O. GRECO, (1998). “Diccionario Contable Básico” – Valletta Ediciones – Bs. As.

DE LA VEGA, Julio Cesar. (1991). “Diccionario Consultor de Economía” – Edic. Delma – Bs. As.

⁶ CANALES, Gerardo Darío (2012). “Trabajo independiente. Retribuciones y encuadre previsional (en el Derecho Argentino)”. XXXIV Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional. Universidad Nacional de Salta. Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales. Salta.

⁷ FAILEMBOGEN, Indy. (2001). “El Trabajador Autónomo – Régimen Previsional” – Edic. Errepar – Bs. As.

⁸ WASSNER, Roberto A. (1994). “La Reforma del Sistema Previsional” – Ed. Abeledo Perrot – Bs. As.

⁹ ALVAREZ CHAVEZ, Víctor Hugo. (2006). “Manual de Práctica Laboral” – Edic. Jurídicas – Bs. As.

actividad elegida obedeciendo sus propias directivas, sin sujeción a las normas de un contrato de trabajo.

Conclusiones preliminares:

Es claro que para que haya “contrato de trabajo” debe existir, relación de dependencia, ahora bien, la realidad económica de nuestros días demuestra que esta última, no implica necesariamente la existencia de un contrato de trabajo. Además en el trabajo autónomo o independiente, puede también configurarse en ocasiones, algunos rasgos característicos de relación de dependencia (subordinación económica y técnica).

2. Presunciones del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo

Este artículo dispone: “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o las causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esta presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar el contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

En torno a la interpretación de este artículo 23 ha surgido una polémica, tanto en la doctrina¹⁰ como en jurisprudencia, que aun se mantienen. Una posición afirma que, una vez acreditada la prestación de servicios personales por parte de quien se considera un trabajador dependiente, se presume la existencia de un contrato de trabajo y, por lo tanto, se invierte la carga de la prueba, ya que la otra parte que niega ser calificada como empleador debe probar que aquella prestación obedece a un relación jurídica diferente, aun en el caso de que se hubiera usado figuras no laborales para definir el contrato (sostenida por Fernández Madrid, R. García Martínez, Perugini, entre otros).

La otra interpretación manifiesta que la presunción únicamente existe con respecto al contrato de trabajo, pero que no actúa en lo que se refiere a la relación de dependencia. El trabajador debe acreditar entonces no sólo la prestación personal de servicio sino que además, esta ha sido concretada bajo relación de dependencia, satisfechas estas condiciones recién actúa la presunción de la existencia de un contrato de trabajo (mantenida entre otros por Justo López, Vázquez Vialard).

En el fallo del 23/08/1996 de la CNAT Sala VI, “Franck Sonia B, y otros c/Sanatorio Guemes SA”, surgen las dos posiciones comentadas respecto a la interpretación del Art. 23 en el caso de un profesional. El voto en minoría afirma:

“Así como es lo normal y típico que un trabajador industrial enajene su fuerza de trabajo a empresarios de su actividad a través de la celebración de un contrato de trabajo, no lo es necesariamente que un profesional universitario lo haga de la misma manera puesto que, de hecho, la misma denominación de “profesiones liberales” indica que lo normal es lo contrario: la prestación del propio arte o ciencia en condiciones de autonomía. Para determinar la existencia de un contrato de trabajo por quien desempeña una profesión liberal hay que analizar el comportamiento de los sujetos, con vistas a determinar cual fue su intención recíproca al contratar, sin que el recurso de presunciones como la del art. 23 de la ley de contrato de trabajo preste

¹⁰ RUBIO, Valentín y NUÑEZ, Eduardo (1998). “Liquidación de Sueldos y Jornales. Aspectos Laborales, Impositivos y Previsionales”. Edic. O. Buyatti. Bs. As.

utilidad. Quien desempeñe una profesión liberal y pretenda el reconocimiento de derechos fundados en la normativa laboral debe acreditar la celebración de un contrato de trabajo o que las partes se comportaron, en la ejecución de la relación jurídica que las vincule tal como, típicamente, lo hubieran hecho un empleador y un trabajador”.

Por su parte el dictamen de la mayoría afirmó:

“En razón de que el derecho laboral se aplica a la mayoría absoluta de la población, cabe cuestionar el carácter de especial con que la doctrina tradicional lo califica. El ordenamiento laboral incorpora obreros, empleados y profesionales, pese a la segmentación de la fuerza laboral. El derecho del trabajo establece relaciones diferentes dentro de su conjunto y recepta la innegable proletarización de la sociedad en su totalidad... El mero hecho de las labores causa la presunción de la relación laboral, debiendo el probable empleador demostrar que la vinculación tuvo su origen en otra causa. Dado que el texto del art. 23 de la ley de contrato de trabajo no distingue, afirmar que la presunción en él contenida no se aplica a los profesionales universitarios carece de asidero normativo. Si de la naturaleza de las tareas realizadas surge la presunción del art. 23 de la ley de contrato de trabajo, es carga del empleador demostrar que aquellas se debieron a otra causa y, si invoca la existencia de un contrato de derecho civil, resulta aplicable el art. 1193 del Cód. Civil”.

3. El reciente pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

Así llegamos a nuestros días (abril 2018) cuando la Corte Suprema de Justicia de la Nación se pronuncia en forma categórica en contra de la jurisprudencia mayoritaria que establecía la supremacía del art. 23 LCT a favor de la presunción de existencia de “relación de dependencia” y “contrato de trabajo”. El caso que motiva el pronunciamiento del máximo tribunal se identifica bajo la carátula “**RICA, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/despido**”. El juicio había comenzado en 2014, cuando la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó parcialmente la sentencia de primera instancia en tanto había admitido la demanda entablada contra Asociación Civil Hospital Alemán y Médicos Asociados Sociedad Civil (MASC) por despido incausado y por falta de registro del actor. Por otro lado, la Cámara incrementó el monto de condena e hizo extensiva la responsabilidad, en forma solidaria, al señor Presidente de la Asociación Civil Hospital Alemán.

3.1. El Tribunal de primera instancia tuvo por acreditado que el actor, de profesión médico neurocirujano, prestó servicios en el Hospital Alemán en el marco de un contrato de trabajo y desestimó la defensa alegada tanto por la institución hospitalaria como por MASC acerca de la naturaleza civil del vínculo que existió entre cada uno de ellos y el actor, quienes lo caracterizaron como locación de servicios. Con respecto a esto último el tribunal sostuvo que “en los últimos cincuenta años ningún civilista destacado ha aceptado la existencia de este contrato y todos han dado cuenta de su abrogación¹¹”. 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”. En tal sentido, juzgó a la

¹¹ Según diccionarios jurídicos-contables y económicos... “Abrogar” es: dejar sin efecto una ley, por vigencia de otra posterior, sin que medie derogación efectiva. En algunos marcos jurídicos se interpreta que la abrogación es similar en sus efectos, a una “derogación tácita”. Por el contrario en la “derogación expresa”, la ley posterior o reciente, hace mención a la norma anterior que es dejada sin efecto, en todo o en parte, por la vigencia de la nueva.

suscripción de tales convenios como actos fraudulentos contrarios al orden público laboral.

En este marco, el tribunal de primera instancia concluyó que, entre el profesional médico y el Hospital Alemán, existió un “verdadero contrato de trabajo”, cuyos honorarios fueron abonados por dicha institución, como también por la codemandada, sociedad a la que se conceptuó como colocadora de personal médico y, por esa razón, la condenó solidariamente en los términos del art. 29 LCT.

Además el tribunal de primera instancia juzgó que los arts. 59 y 274 de la Ley de Sociedades Comerciales eran aplicables por analogía a los directores de asociaciones civiles y por ello extendió solidariamente la condena al Presidente de la Asociación Civil Hospital Alemán y Médicos Asociados Sociedad Civil (MASC) ante la falta de registración del contrato de trabajo del actor, conducta que calificó de antijurídica y que, asimismo, motivó la imposición de las multas de la Ley de Empleo.

3.2. Por su parte los demandados recurrentes, coinciden en objetar las aseveraciones del tribunal relativas a la abrogación de la locación de servicios. Según ellos la alzada incurrió en arbitrariedad al ignorar las normas del Código Civil y negar la existencia de la locación de servicios como un contrato válido y jurídicamente aceptado, con la consiguiente lesión a sus derechos de raigambre constitucional, tales como de defensa en juicio, a la libre empresa y a asociarse con fines útiles. Además, explica que este contrato civil es esencial para las empresas financiadoras de servicios médicos de diferentes especialidades, siendo inviable contratar bajo relación de dependencia, a todos los profesionales que conforman las cartillas.

Asimismo reprochan la improcedencia de las multas previstas en los arts. 8 y 15 de la Ley de Empleo en razón de que el actor intimó la regularización de la supuesta relación laboral una vez que el contrato ya estaba extinguido. Por último, critican la extensión de la condena en forma solidaria al presidente de la comisión directiva del Hospital Alemán, pues afirman que no se presentan los supuestos de la Ley de Sociedades Comerciales para su aplicación.

El Hospital Alemán por su parte, manifiesta que el actor no mantuvo con su parte, un vínculo de subordinación técnica, económica y jurídica y que el único control que ejercía consistía en contabilizar las consultas y prestaciones brindadas en el mes a los efectos de abonarle los honorarios correspondientes a las mismas que eran pagadas por los sistemas prepagos o por sus pacientes.

Niega que constituyan un conjunto económico con la Asociación Civil codemandada (MASC) o que se hayan realizado maniobras fraudulentas a los efectos de tener por configurada la situación prevista en el art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo, cuya aplicación tilda de improcedente. En defensa de este argumento y como prueba de su posición informa que la sociedad cuenta con 799 prestadores médicos y un centenar de ellos no presta servicios para el Hospital Alemán.

3.3. El pronunciamiento del tribunal

El fallo del máximo tribunal del país en sus partes más destacadas dice, en relación a la aplicación del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, le asiste razón a los recurrentes, en las críticas que formulan a la afirmación de la alzada, relativa a la abrogación de la figura jurídica-contractual de la locación de servicios, del derecho civil. Esa afirmación del tribunal apelado, es meramente

dogmática y no reconoce basamento normativo alguno. Por un lado, no encuentra sustento en la legislación civil, por cuanto al tiempo en que los litigantes se relacionaron contractualmente regía el art. 1623 del Código Civil, que preveía la posibilidad de contratación en los términos del contrato de locación de servicios, cuya vigencia es igualmente indiscutible al estar contemplada en los arts. 1251 y siguientes del Código Civil y Comercial de la Nación. La aseveración del tribunal recurrido, se opone a la normativa laboral, debido a que el propio artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo –que solo contiene una presunción iuris tantum y no iure et de iure- 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.

La Corte también dice... la decisión del tribunal recurrido, no solo es infundada por la razón expresada en el párrafo anterior, sino también porque omitió por completo considerar las particularidades de la relación que unía al actor con los codemandados. “Esta Corte ha advertido a los jueces, que deben estudiar en forma minuciosa, las características de la relación existente entre el profesional médico y la institución hospitalaria a los efectos de dar una correcta solución al litigio (conf. Doctrina de Fallos: 323 .2314)”.

En relación a la aplicación de los arts. 64 y 65 de la Ley de Contrato de Trabajo, la Corte dice que la institución demandada, no estaba facultada para introducir por su sola voluntad, cambios en una modalidad esencial del contrato de trabajo, como la relativa a las normas que los médicos debían seguir, para realizar las prestaciones comprometidas.

Asimismo según las pautas admitidas por las partes (Guía de Trabajo), los médicos solo reciben una contraprestación por los servicios efectivamente prestados y nada reciben si no realizan prestaciones. En este sentido el tribunal recurrido, debió haber ponderado la incidencia de la falta de una retribución y el poder para determinar la contraprestación que tenían los médicos por sus servicios, para establecer si lo que el actor percibía contaba como remuneración, tal como ello es concebido por la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 4, 21, 103 y 116).

Además el actor era monotributista (informe de la AFIP incorporado al expediente) y emitía facturas no correlativas (según informe del Perito Contador designado en autos), cuyo importe difería todos los meses, porque dependía de las prácticas realizadas. La AFIP, que oportunamente realizó una inspección en el Hospital Alemán, concluyó que no existía relación dependiente con el actor. Los honorarios eran liquidados por la demandada, solo una vez que eran percibidos de las obras sociales o sistemas prepagos. Y eran depositados en la cuenta bancaria, designada por el médico contra entrega de un recibo.

El actor, además, nunca hizo reclamo laboral de ninguna naturaleza, durante los siete años que duró la relación. A ello hay que agregar que el demandante, no invocó ni probó que haya gozado de licencias o vacaciones pagas; que la AFIP informó que muchos profesionales del Hospital atendían a algunos pacientes particulares en consultorios externos y que varios testigos sostuvieron que cada médico podía fijar sus propios horarios.

Además, en su demanda el actor no se agravó por el hecho de que su remuneración disminuyese (que era lo esperable si la relación hubiese sido

claramente una relación laboral) sino, más bien, porque el Hospital Alemán violó las normas de la Guía de Trabajo pactadas por las partes.

Todo ello indica aunque en sí mismas no son decisivas para la existencia de una relación laboral (como el hecho de que el actor concurriera todos los días a trabajar, que trabajara en el establecimiento de propiedad del Hospital Alemán y que sus honorarios hayan sido su única fuente de ingresos), no son suficientes para concluir, en función del contexto descripto, que la relación era dependiente.

Por lo expuesto, -dice la Corte- corresponde descalificar la sentencia recurrida. Lo resuelto por el tribunal no se apoya en una valoración suficiente de los distintos elementos incorporados al proceso (Fallos: 312:184; 317:640, entre otros) y no constituye una derivación razonada del derecho vigente, con aplicación a las circunstancias comprobadas de la causa (Fallos: 319:1867).

Es arbitraria también la condena impuesta a MASC, con fundamento en el art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo. La operatividad de esta disposición legal, está condicionada a la presencia, de un “trabajador” en los términos del art. 25 (es decir, bajo relación de dependencia conforme a sus arts. 21 y 22) y, según se desprende de las consideraciones anteriores, no correspondería atribuir al actor esa condición.

Por ello, oída la señora Procuradora Fiscal subrogante, se hace lugar a las quejas, se declaran procedentes los recursos extraordinarios y se deja sin efecto la sentencia apelada. Vuelvan los autos al tribunal de origen para que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo a lo expresado.

Firmado por los siguientes Ministros del Supremo Tribunal: Dres. Ricardo Luis Lorenzetti; Elena Highton de Nolasco; Juan Carlos Maqueda; Horacio Rosatti; Carlos Fernando Rosenkrantz.

4. Conclusiones generales del nuevo fallo de la Corte

Luego del análisis y lectura del reciente pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa caratulada “RICA, Carlos Martín c/Hospital Alemán y otros s/despido”, podemos concluir lo siguiente:

- 4.1. La temible presunción del art. 23 de la ley argentina, acerca de la existencia de contrato de trabajo y relación de dependencia, no es una afirmación dogmática *iure et de iure*, sino que admite prueba en contrario *iuris tantum*. En el caso Rica analizado por la corte, el supuesto empleado no probó la existencia de ambos conceptos en forma simultánea (podía admitirse la relación de dependencia técnica y económica, pero no la existencia de contrato de trabajo). También resulta llamativo en este caso, que la Corte se aparte del “principio de inversión de la carga de la prueba”, según el cual, cuando en una relación de trabajo, el empleado demuestra su participación, le corresponde al empleador probar lo contrario. Esto había sido indiscutible, hasta el caso bajo análisis, donde la Corte, le carga al actor (supuesto empleado), probar la relación de trabajo y relación de dependencia, incluso llega a decir que el actor, no ha probado sus agravios.
- 4.2. La figura del “contrato de locación de servicios” (forma típica en que se contratan servicios profesionales), se encuentra plenamente vigente en el derecho argentino (art. 1251 Código Civil y Comercial de la Nación) y también se encontraba vigente en el anterior Código Civil (de Vélez Sarsfield, bajo el art.

1623). La afirmación del tribunal de primera instancia de considerar, la abrogación de este contrato, es arbitraria y no ajustada al derecho vigente.

- 4.3. La Corte advierte a los Jueces de todas las instancias, que deben estudiar en forma minuciosa las características particulares de las relaciones de trabajo que sean motivo de litigio, para determinar con mayor precisión cuándo nos encontramos en presencia de un contrato de trabajo, cuándo de una relación de dependencia y en consecuencia, de una actividad desarrollada como trabajo independiente o autónomo. Para estos casos conviene tomar en consideración el marco normativo laboral en su conjunto y no en forma aislada. Los arts. 64 y 65 de la LCT (facultad del empleador de organización y dirección del trabajo y de la empresa), deben darse en forma plena. En el Caso Rica analizado por la Corte, el demandado (Hospital Alemán) no había podido ejercer plenamente estas facultades.
- 4.4. En cuanto a la forma utilizada como retribución o contraprestación cabe preguntarse: ¿existe por parte del litigante la posibilidad de incidir en la determinación de la “remuneración o retribución”? ¿Se cobra sólo cuando se trabaja o presta servicios y el importe percibido es igual o diferente en cada período de liquidación?. En el caso analizado por la Corte, el Hospital Alemán se limitaba a liquidar los honorarios del Dr. Rica, cuando recibía el dinero de las prepagas y obras sociales. Esta retribución no se ajustaba al concepto de remuneración previsto por los arts. 4, 21, 103 y 116 de la LCT vigente.
- 4.5. Otro aspecto a ser analizado, es la situación tributaria del litigante en su situación de contratante con él o los demandados. Aquí debiéramos preguntarnos: ¿posee CUIT y es un contribuyente que asumió libremente el carácter de responsable inscripto frente al IVA o responsable monotributista? En este sentido conviene aclarar que el art. 3 inc. “c”, apartado 21, de la Ley de IVA¹² establece como gravado... “las restantes locaciones y prestaciones de servicios siempre que se realicen sin relación de dependencia y a título oneroso, con prescindencia del encuadre jurídico que les resulta aplicable o que corresponda al contrato que las origina”. Es decir si el litigante -como en el caso analizado-, entregó factura o documento equivalente, reconociendo su prestación de servicios sin relación de dependencia (con situación de responsable monotributista o inscripto en IVA), no se puede frente al Derecho Tributario asumir los hechos de una forma, y luego frente al Derecho del Trabajo cambiar de encuadre jurídico.
- 4.6. Cabe también preguntarse cómo fue la actitud del actor frente a la situación planteada: ¿cómo reaccionó durante la vigencia de la relación contractual? ¿se hicieron reclamos por vacaciones, SAC, antigüedad, presentismo y/o adicionales de convenio? ¿estableció sus propios horarios de prestación? ¿prestaba servicios para otros? ¿se hicieron reclamos cuando su retribución/remuneración disminuía por falta de prestaciones en el período de liquidación? En el caso analizado, el máximo tribunal del país, destaca que el actor, durante los siete años que duró la relación de trabajo, no hizo reclamo alguno por estas situaciones y sospechosamente, tampoco se agravió por estos temas, cuando inició su demanda judicial.
- 4.7. La Corte también establece que no son decisivos para establecer la existencia de una relación de dependencia, los siguientes aspectos: a) que el actor concurriera todos los días a trabajar; b) que su prestación de servicios se

¹² REPUBLICA ARGENTINA, (1986). Ley 23349 de Impuesto al Valor Agregado y sus modific. Complementarias y concordantes. Edic. Errepar. Bs. As.

realizara en el establecimiento del demandado; c) que ésta fuera su única fuente de ingresos. Todos estos aspectos eran tomados, hasta ahora, como determinantes por la jurisprudencia argentina mayoritaria y han significado una importante discusión doctrinaria en torno a la revisión de los caracteres de la “relación de dependencia”.

- 4.8. Tradicionalmente las sentencias judiciales en Argentina han tenido validez “inter partes” (entre las partes litigantes) y no “erga omnes” (contra todos). Sin embargo tomando en cuenta la jerarquía de la Corte Suprema de Justicia como máximo tribunal a cargo de la interpretación del derecho en el país, sus pronunciamientos son respetados, acatados y considerados por la doctrina y la jurisprudencia de todos los tribunales inferiores.
- 4.9. No obstante la importancia de los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y la jurisprudencia de los tribunales de inferior jerarquía sobre temas controvertidos, conviene aclarar que, los fallos judiciales por más importantes que sean, no son “derecho positivo” y a lo sumo cuando la jurisprudencia se torna mayoritaria o emanan, como en este caso del máximo tribunal del país, debieran mover a los restantes poderes del estado (Legislativo y Ejecutivo) para modificar y mejorar las normas que rigen la materia.
- 4.10. Sobre éste último aspecto conviene tener presente que países como Argentina, han adoptado el sistema conocido como “civil law” donde la jurisprudencia no es derecho positivo, a diferencia de los países de cultura anglosajona, que aplican el “common law” (los pronunciamientos judiciales integran el ordenamiento jurídico, son de cumplimiento obligatorio y el derecho no siempre aparece codificado).

5. Conclusiones finales

En la década que se inicia en 1970, Argentina sanciona la Ley 20744 (de Contrato de Trabajo). Desde entonces numerosas han sido las modificaciones sufridas por el marco normativo citado. Sin embargo en casi cincuenta años de vigencia, la interpretación que se hizo de “relación de dependencia” y “contrato de trabajo” se plasmó en el art. 23 de la ley, con el “principio de inversión de carga de la prueba”. Demostrada la relación de trabajo por parte de un supuesto empleado, obligaba al empleador a demostrar lo contrario. Desde el inicio, la doctrina dividió sus opiniones al respecto: mientras Fernández Madrid, García Martínez y Perugini, se inclinaron por esta interpretación; Vázquez Viarlar y Justo López, por el contrario, sostuvieron casi en soledad, que era necesario probar ambas cosas (relación de trabajo: contrato de trabajo y relación de dependencia).

La jurisprudencia argentina en forma casi unánime, se pronunció a favor de la primer postura, hasta que en abril de 2018, la Corte Suprema de Justicia de la Nación cambia el criterio y en el caso caratulado “RICA, Carlos Martín c/Hospital Alemán y otros s/despido incausado” en fallo unánime, sienta un punto de inflexión en la interpretación sobre la existencia de la relación de dependencia y el contrato de trabajo.

Es claro que los cambios en el mundo del trabajo de la economía local y global, hacen necesaria una urgente revisión del Derecho del Trabajo en Argentina. ¿Quién hará esa revisión? ¿Será por iniciativa del Poder Ejecutivo, del Poder Legislativo o lo hará la Corte Suprema de Justicia a través de fallos como el analizado en el presente trabajo?

El contexto global no mejora el análisis sobre la materia. Los autores de diversas disciplinas (Economía, Sociología, Mecatrónica, Filosofía, Robótica, Ingeniería, etc.) afirman que en un futuro no muy lejano, no habrá trabajo para todos. Las plataformas digitales, la aplicación de la inteligencia artificial, la robótica y automatización, terminaran haciendo el tan temido “efecto sustitución” de la economía (reemplazo del factor de la producción más caro por otro más barato).

El 65% de los niños que entran en la primaria este año terminarán trabajando en carreras que ni siquiera han sido inventadas, decía en 2011 la historiadora Cathy Davidson. ¿Cómo enfrentar desde el mundo del trabajo estos cambios inevitables?

Algunos dicen que frente a estos problemas habrá que: compartir el escaso trabajo existente, reduciendo la semana laboral (de lunes a jueves); el tiempo de ocio generado, creará nuevas fuentes de trabajo; el trabajo a distancia (en plataformas digitales) obligará a ver nuevas formas del derecho de trabajo.

Los países y las regiones dentro de un mismo país competirán por el conocimiento y sus aplicaciones. En este contexto: ¿cómo considerar la “ley de trabajo aplicable” cuando el trabajo se hace en un lugar y se utiliza en otro? ¿Cómo proteger a los trabajadores de un país, cuando en el país vecino dicha protección no existe? Los empleadores simplemente podrán contratar vía digital a los trabajadores por el régimen laboral más “benigno” o más “flexible”. A esto muchos le llaman “precarización globalizada” y otros “necesaria empleabilidad”. ¿Podrán países como Argentina mantener principios e interpretaciones del Derecho del Trabajo, tan rígidos?

En la Edad Media los señores feudales amurallaban sus ciudades para protegerlas de las invasiones externas. En el siglo XXI no habrá murallas que protejan de un mundo globalizado. Simplemente lo que no se permita en un país, se hará en otro u otros. Reconocer la existencia de un problema, es el primer paso para comenzar a superarlo. El segundo es analizarlo, estudiarlo y debatir posibles soluciones. Finalmente habrá que elegir el camino que mejor lleve a la solución del problema, minimizando costos y ampliando los beneficios para la mayor cantidad de población posible.

Un mundo globalizado de relaciones de trabajo, requiere de un Derecho que evite y no fomente la “conflictividad individual”, que reconozca las “pymes” (pequeña y mediana empresa) y encare soluciones para ellas, que proteja pero que no ahogue a quien tiene que proteger, que aliente al que tiene que invertir y castigue al empleador que abuse de su posición dominante.

Ahora bien, mientras los cambios legislativos y la jurisprudencia no recepcionen estos objetivos y necesaria simplificación, los empresarios, emprendedores, trabajadores y desempleados actuales y futuros, padecerán el eterno drama de normas contradictorias y cambiantes. El exceso de “reglamentarismo” no evita la “precarización laboral”, más bien la profundiza.

6. Bibliografía

ALVAREZ CHAVEZ, Víctor Hugo. (2006). “Manual de Práctica Laboral” – Edic. Jurídicas – Bs. As.

CANALES, Gerardo Darío (2012). "Trabajo en relación de dependencia, remuneraciones e indemnizaciones (en el Derecho Argentino)". XXXIV Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional. Universidad Nacional de Salta. Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales. Pcia. de Salta.

CANALES, Gerardo Darío (2012). "Trabajo independiente. Retribuciones y encuadre previsional (en el Derecho Argentino)". XXXIV Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional. Universidad Nacional de Salta. Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales. Salta.

DE LA VEGA, Julio Cesar. (1991). "Diccionario Consultor de Economía" – Edic. Delma – Bs. As.

FAILEMBOGEN, Indy. (2001). "El Trabajador Autónomo – Régimen Previsional" – Edic. Errepar – Bs. As.

OPPENHEIMER, Andrés. (2018). "¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización". Debate Edic. Bs. As.

OROZCO, Néstor R. y SCOPPETTA, Miguel A. (2005). "Administración y Liquidación de Sueldos y Jornales". Edic. Aplicación Tributaria S.A. Bs. As.

O. GRECO, (1998). "Diccionario Contable Básico" – Valletta Ediciones – Bs. As.

REPÚBLICA ARGENTINA (1973). Ley de Contrato de Trabajo 20744 (LCT). Compendio de leyes laborales y previsionales. Edic. Errepar. Bs. As.

REPUBLICA ARGENTINA, (1986). Ley 23349 de Impuesto al Valor Agregado y sus modific. Complementarias y concordantes. Edic. Errepar. Bs. As.

RUBIO, Valentín y NUÑEZ, Eduardo (1998). "Liquidación de Sueldos y Jornales. Aspectos Laborales, Impositivos y Previsionales". Edic. O. Buyatti. Bs. As.

WASSNER, Roberto A. (1994). "La Reforma del Sistema Previsional" – Ed. Abeledo Perrot – Bs. As.