

ALGUNAS CUESTIONES SOBRE LA DEPENDENCIA LABORAL

EL FALLO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN “RICA C/ HOSPITAL ALEMÁN Y OTRO”¹

POR MARÍA VALERIA YADÓN ²

Sumario: I. La cuestión objeto de resolución. II. Antecedentes relevantes. III. La doctrina sobre la temática. Las notas de la dependencia, su relativización y la importancia de los indicios. A) Dependencia jurídica. B) Dependencia económica. C) Dependencia técnica. D) La ajenidad como noción autónoma. E) La técnica del “haz de indicios”. La Recomendación de OIT N° 198 del año 2006. IV. Reexamen de la decisión de la Cámara en base a la interpretación del art. 23 LCT. Los indicios no valorados. V. Reflexiones finales.

I.-La cuestión objeto de resolución

En el caso se discutió la existencia o no de relación de trabajo, por lo que fueron parte de las consideraciones del tribunal las implicancias del art.23, LCT, y la vigencia en la actualidad del contrato civil de locación de servicios.

Suma dificultad, a diferencia de lo que ocurría en las relaciones de trabajo del siglo pasado, que este tipo de casos constituyen “zonas grises” para la calificación del trabajo como dependiente o autónomo. Por tanto es usual que en la actualidad, por cómo se efectúan las contrataciones, no resulte sencillo identificar la dependencia, pero tampoco aparece con nitidez la prestación de servicios de manera libre, desdibujándose la frontera entre ambos supuestos³.

Se debe indicar también que este fallo de la Corte fue dictado en sentido similar al de las causas “Cairone”, “Pastore” y “Bertola”. Aunque tienen algunas diferencias en los hechos, en el fondo hay coincidencia en que los accionantes eran profesionales de la salud y que para el máximo tribunal la relación fue erróneamente calificada como de dependencia laboral.

Surge de la sentencia que el accionante se desempeñó como neurocirujano en el Hospital Alemán (Asociación Civil Hospital Alemán), cuestión no controvertida en nin-

1 CSJN, 24 de abril de 2018, “Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido – Recurso de hecho”.

2 MACHADO, José Daniel, El trabajo deslinde del concepto de dependencia y sus “vecinos”, Colección Temas de Derecho Laboral, GARCIA VIOR (Coordinadora), Año 2009, N° 2, Errepar, Buenos Aires, p. 155

3 MACHADO, José Daniel, El trabajo deslinde del concepto de dependencia y sus “vecinos”, Colección Temas de Derecho Laboral, GARCIA VIOR (Coordinadora), Año 2009, N° 2, Errepar, Buenos Aires, p. 155

gún momento por los demandados. Asimismo intermedió en la relación entre el médico y el nosocomio la entidad “Médicos Asociados Sociedad Civil” (MASC), vinculada al Hospital Alemán a través de un contrato de prestación de servicios médicos. El objeto social de esta sociedad civil es justamente la prestación de servicios a través de sus socios, asociados, o de terceros contratados en consultorios particulares o en establecimientos asistenciales con los que se vincule contractualmente. Del contrato en cuestión se desprende que MASC se obligó a atender a los asociados del Plan Médico del Hospital Alemán, y en dicho marco se dieron los servicios prestados por el Dr. Rica, quien realizaba las prácticas médicas a los pacientes pertenecientes a dicho plan. Se mencionó además en la sentencia que el médico atendía a quienes contaban con cobertura de diferentes empresas de medicina prepaga y obras sociales vinculadas contractualmente al Hospital Alemán.

II.-Antecedentes relevantes

El caso llega a la Corte por los recursos interpuestos por los demandados (en rigor, quejas por denegación de recursos extraordinarios) con fundamento en la doctrina de la arbitrariedad en razón de que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia.

La Cámara entendió que existió relación laboral, asimismo condenó solidariamente a MASC en los términos del art. 29 LCT y extendió la condena al Presidente de la Comisión Directiva del Hospital Alemán de Buenos Aires, por entender aplicables a los directores de las asociaciones civiles los arts. 59 y 274 LCT. La condena implicó el pago de las indemnizaciones por despido injustificado y las multas por trabajo no registrado en los términos de la ley 24.013.

La Cámara fundamentó que tuvo por acreditada la prestación de servicios del accionante en el ámbito del Hospital Alemán en el marco de un contrato de trabajo. A su vez, desestimó la defensa opuesta por los demandados basada en que entre cada uno de ellos y el actor medió un contrato de locación de servicios.

Para desestimar la figura contractual en cuestión dicho tribunal dijo: *“en los últimos cincuenta años ningún civilista destacado ha aceptado la existencia de este contrato y todos han dado cuenta de su abrogación”*. Agregó: *“el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho; si alguien intentara utilizarlo estaría desarrollando una conducta inconstitucional...”*. La calificación de tal conducta la relaciona con que el trabajo no es una mercancía y que goza de las protección de las leyes conforme lo establece el art. 14 bis CN.

La Corte reexaminó la cuestión, pese a que los agravios fueron ajenos a la instancia extraordinaria (porque implican el análisis de hechos, pruebas y de aplicación de derecho común). El fundamento dado, tal como en otros fallos donde aplicó la doctrina de la arbitrariedad, fue que el tribunal no dio tratamiento adecuado a la controversia de acuerdo con las constancias de la causa y la normativa aplicable, de manera que entendió que la fundamentación de la decisión fue solo aparente.

En su examen efectuó una valoración de los antecedentes de la causa en orden a vislumbrar la naturaleza del vínculo entre las partes.

Con el fin de comprender mejor los pasos que siguió la Corte para analizar los hechos se efectuará en el apartado siguiente un breve comentario sobre los aspectos teóricos de la temática.

III.-La doctrina sobre la temática. Las notas de la dependencia, su relativización y la importancia de los indicios

De la lectura de la sentencia se advierte un primer principio aplicable a este tipo de casos: *“La contratación de profesionales para la atención médica, sea que se trate de profesionales autónomos o dependientes, tiene como punto en común la prestación de servicios”*. Por esa razón la Corte agrega que ha *“advertido a los jueces que deben estudiar de forma minuciosa las características de la relación existente entre el profesional médico y la institución hospitalaria a efectos de dar una correcta solución al litigio”*.

Se parte de la base de que la prestación de servicios, situación que habilita el funcionamiento de la presunción *-iuris tantum-* del art.23, LCT, es una situación de sencilla comprobación, no obstante hay otras circunstancias que la pueden hacer caer. En ese punto recae la responsabilidad del tribunal, en orden a una correcta valoración de todas las circunstancias de la causa y a la aplicación del derecho vigente con todas sus implicancias.

En efecto, en una gran cantidad de casos en los que se discute la existencia o no de una relación de trabajo, y en particular, aquellos en donde actúan profesionales existen numerosos datos de la realidad que hacen inclinar la decisión hacia uno u otro lado, por lo que surgen dudas genuinas sobre la naturaleza de la relación.

Dicha circunstancia ha sido también considerada por el legislador, al punto de que permite repeler la aplicación de la presunción del art.23, LCT, con la acreditación de circunstancias que razonablemente hagan suponer que no se está en frente a una relación de trabajo.

La doctrina laboralista clásica enseña que hay notas típicas derivadas de la relación de trabajo bajo dependencia, básicamente tienen que ver con una manifestación de ella en un triple orden, se habla entonces de la dependencia jurídica, económica y técnica. Desde otra óptica se menciona al concepto de “ajenidad” como elemento diferenciador para determinar el tipo de relación que hay entre las partes. Finalmente, cabe mencionar la técnica del “haz de indicios”, como mecanismo de determinación de la naturaleza de la relación habida.

Se desarrollarán a continuación los conceptos en cuestión, pero cabe tener presente desde un principio que la utilización de todos estos medios en conjunto es posible, y que el último en la lista es el utilizado modernamente, cuando la rigidez de la clasificación clásica se ha desdibujado ante los nuevos modos de producción y las cada vez más complejas relaciones contractuales en torno al trabajo en general, los que en definitiva han relativizado el concepto de dependencia. Cabe decir también que esta técnica también ha ido mutando, para adaptarla a los casos que se van presentando, sin perjuicio de ello se señala que ha sido criticada por su falta de suficiencia, eficacia o adecuación.⁴

4 GARCIA VIOR, Andrea E., Fronteras entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente, La Ley on line: AR/DOC/4516/2013, p. 2.

A) Dependencia jurídica

Explica Vázquez Vialard que esta nota es esencial y a la vez cuestiona el término utilizado (“dependencia o subordinación jurídica”). En tal sentido expresa que no implica una jerarquización de orden ontológico, sino que el concepto atiende a una cuestión funcional, de acuerdo al rol en que cada una de las partes se puso al contratar⁵. La misma apreciación efectúa respecto a las dos notas típicas restantes.

Este aspecto de la relación de dependencia, conforme explica el autor, tiene que ver con el hecho de que el trabajador pone su capacidad laboral a disposición del empleador, quien la dirige y remunera. De esta forma quien recibe la labor coordina dicho esfuerzo con los demás elementos a su disposición –lo que constituye la incorporación del trabajador a la empresa– y tiene la facultad de impartir directivas que el trabajador debe acatar y cumplir (dentro por supuesto del marco de los derechos y obligaciones de las partes en el contrato). Es una consecuencia del contrato también que al empleador le corresponde apropiarse del fruto del trabajo producido, asumiendo a la vez el riesgo económico de la explotación⁶.

Básicamente hay dependencia jurídica comprobando por ejemplo, el dictado de órdenes o instrucciones, la existencia del poder sancionatorio, la sujeción a horarios y las indicaciones al trabajador de cómo y cuándo realizar las tareas.⁷

B) Dependencia económica

Una primigenia conceptualización de la dependencia económica indica que tanto el trabajador como su familia dependen de la remuneración como único medio de ingreso, por lo cual su subsistencia está atada a ella.

Dicha situación es lo que en la generalidad de los casos acontece, pero en muchos otros no, porque hay casos donde el trabajador tiene otros trabajos, y por ende otras fuentes de ingreso, incluso mayores a la obtenida en la relación cuya naturaleza se quiere desentrañar, y hasta puede tener más capital que su empleador.⁸

También se ha relacionado a la faceta económica de la dependencia la apropiación anticipada que hace el empleador de los frutos del trabajo, la ajenidad en los riesgos por parte del trabajador y la carencia de proyección económica de este considerado aisladamente, porque su incorporación en la empresa lo convierte en solo un eslabón en la producción. Se suma la falta de contribución del trabajador con el suministro de insumos o de otros recursos para la producción.⁹

C) Dependencia técnica

Ésta es una nota que también puede faltar sin que se altere la naturaleza de la relación; es más, para algunos se trata sencillamente de una de las manifestaciones de la subordinación jurídica.¹⁰

5 VAZQUEZ VIALARD, Antonio. Tratado de Derecho del Trabajo, T. I, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1982, p. 245/246.

6 VAZQUEZ VIALARD, ob. cit. p. 244/245.

7 GARCIA VIOR, ob. cit. 4.

8 VAZQUEZ VIALARD, ob. cit. p. 248.

9 GARCIA VIOR, ob. cit. p. 4.

10 ALIMENTI, Jorgelina F. La dependencia laboral. Evolución y actualidad. Frontera y zonas grises. Notas tipificantes. Últimas definiciones de la OIT, La Ley on line: 0003/011367, p. 2.

Implica que el trabajador es el que recibe las directivas de su empleador, en orden a que aquél posee “mayor competencia científico-técnica y corre con la coordinación de la empresa”¹¹. Esta faceta es simple de descalificar cuando se trata de contrataciones de personal calificado, dado que a mayor calificación profesional es menos factible que exista indicación de cómo realizar la tarea.

A su vez, en el caso de la contratación de profesionales con título habilitante, como ocurre en el caso en comentario, por la responsabilidad personal en juego y por las “leyes propias de la profesión”¹² es poco probable que este aspecto de la dependencia esté presente. Por el contrario, sin que haya dependencia laboral en muchos contratos civiles y comerciales es indispensable que se proporcione información para ejecutarse y no por ello cambiará la naturaleza de la prestación¹³.

D) La ajenidad como noción autónoma

El concepto de ajenidad en la doctrina nacional está vinculado a la ajenidad en los riesgos, como característica de la dependencia jurídica o de la dependencia económica. No obstante, algunos autores españoles han determinado que lo que caracteriza a una relación de trabajo no es la subordinación (que es una consecuencia necesaria), sino este concepto de ajenidad que es vinculado especialmente a la propiedad de los frutos del trabajo. De esta forma se indica que hay relación laboral cuando hay ajenidad en los frutos, porque pertenecen al empresario de antemano, y el hecho de la subordinación es una potestad de coordinación de las prestaciones derivadas de los contratos de trabajo, pero no un elemento definitorio.¹⁴

Otros autores también ubican en el centro del problema a la ajenidad, pero en particular relacionada con el riesgo económico del empleador, tal como se apuntó más arriba. Indican que el contrato por cuenta ajena implica que el costo del trabajo sea a cargo del empresario, que el fruto o resultado del trabajo se incorpore a su patrimonio y que sobre el recaiga el resultado económico favorable o adverso de la actividad, sin que participe el trabajador del riesgo económico.¹⁵

No se puede soslayar que las posturas mencionadas no han tenido la mejor recepción en nuestro país desde que se acusa que se confunde la causa del contrato, colgando en tal rol a la cesión de los frutos y no a la prestación de servicios, y advirtiendo que hay casos en que no hay obtención de frutos.

También se objeta el carácter definitorio de la ajenidad en los riesgos, desde que se la entiende como consecuencia de lo pactado por las partes, y en particular del poder de dirección del empresario (aunque sin perder de vista la noción de empresa como comunidad, desde que el éxito de la actividad repercute en la continuidad de la fuente de empleo).¹⁶

11 Idem nota anterior

12 FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, Las profesiones liberales y el contrato de trabajo, La ley on line: AR/DOC/613/2005, p. 3.

13 OJEDA, Raúl, Nuevas fronteras del derecho del trabajo, Colección Temas de Derecho Laboral, GARCIA VIOR (Coordinadora), Año 2009, N° 2, Errepar, Buenos Aires, p. 180. El autor pone como ejemplo el caso de la contratación de una empresa de mudanzas, donde se debe indicar como mínimo el día, hora, lugar de destino

14 GARCIA VIOR, ob. cit. p. 4. VAZQUEZ VIALARD, ob. cit. p. 252 y ss. con cita a Alonso Olea y Alonso García.

15 VAZQUEZ VIALARD, ob. cit. p. 256, con cita a Bayón Chacón y Pérez Botija.

16 VAZQUEZ VIALARD, ob. cit. p. 266 y 271.

No obstante el debate en relación a que elemento es el que prevalece, si la dependencia o la ajenidad, desde un punto de vista práctico conviene evaluar la relación habida entre las partes a la luz de todos los aspectos posibles. Para ello se deben utilizar todas las herramientas con las que el operador jurídico cuente, justamente de eso se trata el punto siguiente.

E) La técnica del “haz de indicios”. La Recomendación de OIT N° 198 del año 2006

Este mecanismo, cuyo origen se atribuye a la jurisprudencia y su denominación a los autores nacionales, es consecuencia del fracaso de los elementos diferenciadores clásicos frente a las modalidades de trabajo actuales. Implica evaluar uno a uno los distintos aspectos que surgen de la realidad para clasificarlos en determinantes o no de una relación de dependencia. Y aun sin ser determinantes se debe observar si apoyan o no una posición por la negativa o por la afirmativa de dependencia laboral. De esta forma, se debe prestar atención a elementos como el tiempo por el que se presta servicios, la forma de pago, la asunción de riesgos, la capacidad para tomar decisiones en la forma de hacer el trabajo, el hecho de gozar de beneficios como vacaciones pagas o descansos, etc. Finalmente, observados los elementos obtenidos y clasificados queda determinar cuáles son más relevantes para afirmar que hay una relación laboral o para excluirla.

Como se mencionó antes, esta técnica ha recibido críticas, y entre ellas se cuestiona su incapacidad de definir a la relación de trabajo como tal, en orden a la obtención de un concepto “invariable” y “apolítico”, desprendido de valoraciones subjetivas¹⁷. Sin perjuicio de ello, también se recalca su utilidad en la práctica judicial y se habla de su mejora a través de una “tesis de la razonabilidad”, que se vincula al criterio del magistrado conforme el sentido común en el que se producen los contratos en realidad, teniendo especialmente en cuenta el principio de la primacía de la realidad, aun cuando perjudique al accionante.¹⁸

Fuera de la casuística formada por los distintos antecedentes jurisprudenciales de los tribunales nacionales sobre la calificación de la dependencia laboral, la OIT a través de la Recomendación N°198 del año 2006 ha establecido puntos de relevancia con el objeto de determinarla.¹⁹

En ese sentido se estableció: “Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por

17 MACHADO, ob. cit., p. 145.

18 OJEDA, ob. cit. p. 175 y 178/179.

19 Este instrumento entre otras consideraciones tiene en cuenta “las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación”. Asimismo recalca que hay situaciones en los que los acuerdos contractuales pueden privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho.

parte de la persona que requiere el trabajo, y (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”.

IV.-Reexamen de la decisión de la Cámara en base a la interpretación del art. 23, LCT. Los indicios no valorados

Analizados los aspectos teóricos sobre el tema corresponde volver a analizar el fallo en cuestión. En primer término se debe indicar que la descalificación del contrato de locación de servicios efectuada por la Cámara fue considerada por la Corte como infundada, más precisamente dijo que la afirmación del tribunal fue meramente dogmática y que no reconoce basamento normativo alguno. El máximo tribunal dijo que la afirmación relativa a la abrogación de la figura contractual de la locación de servicios no encuentra sustento en la legislación civil, porque cuando los litigantes contrataron regía el art.1623 del Código Civil, en tanto, en la actualidad la figura continúa en vigencia a través de los arts.1251 y ss. del Código Civil y Comercial de la Nación. Incluso advierte que tal aseveración se opone a la propia normativa laboral debido a que el art. 23 de la LCT contiene solo una presunción iuris tantum, lo que implica que admite que la prestación de tareas se haga bajo una forma jurídica ajena a la legislación laboral. En ese marco la Corte sostiene que la locación de servicios es un contrato civil típico y habitual en el ámbito de los servicios profesionales. Más enfáticamente en su voto el Dr. Lorenzetti afirmó: *“el principio protectorio del derecho laboral no puede significar la extinción de otras formas de relacionarse”* y agregó que no se puede ignorar que la presencia del prestador de servicios en un establecimiento es en ciertos casos necesaria y no por ello deja de ser de carácter autónomo e independiente.

La Corte, a la par de desvirtuar los argumentos centrales del fallo de Cámara, hizo su propio análisis de la prueba rendida conforme los agravios de los recurrentes. En ese sentido apuntó que el tribunal omitió valorar prueba fundamental para resolver el litigio.

El punto de partida es que el actor era socio de “Asociación de médicos y profesionales del Hospital Alemán” (AMPHA). Esa institución redactó una serie de normas, la “Guía de la actividad del cuerpo profesional del Hospital Alemán” para regular la actividad de sus socios y el hospital. La existencia de estas normas y su aplicación efectiva fueron comprobadas en el proceso.

A partir de esa guía surgen aspectos importantes a tener en cuenta a los fines de advertir si hay o no relación laboral. Estos son:

1) La guía determina la forma en la que se eligen a los médicos que trabajan en los distintos servicios del Hospital Alemán. Entre otros aspectos la elección depende también del aval que otorgue la Comisión Directiva de la AMPHA previa a la elevación a la Dirección Médica de la institución. Incluso para la elección de quienes tendrán los cargos de Jefe de Servicio y de Jefe de Departamento hay injerencia de los médicos que integran la AMPHA, desde que son quienes eligen a los médicos que integrarán el Comité que evalúa los antecedentes de los postulantes. Se advierte además que para la elección y la continuidad del Director y Subdirector Médico del Hospital se debe tener en cuenta la opinión de los profesionales.

La Corte señala que estas prerrogativas ponen de manifiesto que los profesionales médicos tenían “*injerencia directa en la organización misma del factor trabajo*” para la prestación de los servicios médicos. En este punto se observa que las facultades de organización del empleador están menguadas y de parte de los profesionales médicos que no hay ajenidad en la marcha de la organización, pues la voluntad de ellos influía decisivamente en las decisiones de la institución.

2) La guía contenida una serie de disposiciones sobre cómo deben cumplirse las tareas de los médicos. Se incluye la posibilidad de que estos pacten con los Jefes de Servicio las formas de su prestación y que también deben acordar las nuevas tareas que se propongan luego de iniciado el contrato.

A partir de eso la Corte recalca que la institución no podía introducir unilateralmente cambios en la prestación de servicios, lo que es también es una limitación en los poderes de organización de la empresa. Finalmente del voto del Dr. Lorenzetti surge que aunque la empresa –Hospital Alemán– eventualmente dictara reglas unilateralmente y quien preste servicios deba acatarlas, no se deriva necesariamente que exista dependencia. El magistrado apunta a que en toda organización empresarial debe haber un orden, y ese orden se debe establecer tanto en las relaciones laborales como en las de carácter comercial. Asimismo sostiene que pensar lo contrario llevaría a que toda prestación médica sea considerada bajo dependencia laboral, debido a que necesariamente alguna entidad efectúa un control sobre la prestación.

Tanto en este punto como en el anterior se podría vislumbrar el carácter definitivo de la ajenidad considerando el aspecto organizacional. Siguiendo a García Vior, en una interpretación de la doctrina española, se puede indicar que hay dependencia laboral cuando “una de las partes, organizada como empresa (única o plural), genera la oportunidad de trabajo manteniendo el poder de selección, incorporación y exclusión de trabajadores en su seno, de suerte que tanto al momento de la contratación, como al de la ejecución o extinción del contrato, se encuentra en una posición dominante que le permite decidir con cierta unilateralidad quien trabaja y cómo lo hace”²⁰. Dado aquél concepto y las características de la relación puestas en evidencia se podría concluir que no hay relación de dependencia en este caso.

No obstante lo dicho, hay quienes dudan del carácter determinante de ciertas formas de organización con participación de los trabajadores en la toma de decisiones, por lo que se deben evaluar todos los elementos posibles de la relación para definirla. Fernández Madrid señala que la llamada “cogestión” que existe en algunas empresas debilita el concepto de dependencia desde que el derecho de dirección es compartido por representantes del personal (o ejercido totalmente por ellos en los “régimenes de autogestión”). Explica además que la “estructura vertical de la relación de trabajo tiende a convertirse en una relación horizontal”, como ocurre en los contratos de locación de servicios.²¹

3) Por último, de la guía surge que los médicos reciben una contraprestación por los servicios efectivamente prestados y no cobran si no realizan prestaciones. Por otra parte se establece que los médicos pueden fijar el *quantum* de la contraprestación.

²⁰ GARCÍA VIOR, ob. cit. p.2.

²¹ FERNÁNDEZ MADRID, ob. cit., nota al final del documento número 7

Para la Corte esta modalidad de retribución alejaba la situación de lo que la LCT entiende como remuneración. Además concluye que este aspecto esencial en definitiva implica que los médicos del hospital no son ajenos al riesgo de que el fin económico de la empresa no se logre.

Por otra parte hay otros elementos que no fueron valorados, que si bien no son excluyentes se deben también considerar. Según la Corte estos fueron:

- El actor era monotributista y emitía facturas no correlativas
- El importe variaba todos los meses (dependía de las prácticas realizadas)
- La Afip realizó una inspección y concluyó que no había relación laboral
- Los médicos encomendaban al Hospital Alemán y a MASC el cobro de sus honorarios pero solo eran liquidados por el Hospital una vez que las obras sociales o empresas de medicina prepagas los pagaban.
- El actor nunca hizo un reclamo laboral en los 7 años de relación con la institución. Dicha circunstancia implicó calificar su accionar como contrario a la buena fe (voto del Dr. Lorenzetti).
- No se probó que haya gozado de licencias o de vacaciones pagas.
- De un informe de Afip surge que muchos profesionales del Hospital atendían a pacientes particulares en los consultorios externos.
- En la demanda el actor no se agravio por la disminución de su remuneración, sino porque el Hospital incumplió las normas de la guía.

En contraposición la Corte señala que hay otros aspectos – no determinantes per se – que no son suficientes en el contexto dado para determinar que la relación fue de carácter laboral. Estos son:

- Que concurriera todos los días a trabajar
- Que trabajara en el establecimiento de propiedad del Hospital Alemán
- Que sus honorarios hayan sido su única fuente de ingresos

V.-Reflexiones finales

Es inobjetable que el contrato de locación de servicios, hoy regulado a través del art.1251 y siguientes del Código Civil y Comercial de la Nación, tiene plena vigencia y que su uso es generalizado en el ámbito de las prestaciones médicas. A los fines de determinar la legitimidad de la utilización de dichos contratos se observa la continuidad de los criterios sentados sobre esta temática por los precedentes de la Corte “Cairone”, “Pastore” y “Bertola”, en los que decidió en favor de ellos.

En lo demás, surge del caso la realidad que nos aqueja desde hace algunos años, que es que las notas típicas de la dependencia se van desdibujando. Incluso la intervención de instituciones intermedias, como las denominadas “MASC” y “AMPHA”, complejizan las relaciones y dificultan observar con claridad quienes son las partes en el contrato y que normas lo rigen.²² Es claro que es más sencillo ver quién es el que presta servicios, todo lo otro debe ser analizado cuidadosamente, valorando los aspectos de la relación que impliquen dependencia laboral, o que las excluyan. Este es otro punto de crítica al fallo de Cámara, desde que se advierte que el tribunal omitió valorar prueba relevante para resolver, lo que si efectuó la Corte. Además de tal análisis, “pesó” los distintos elementos pro-contra dependencia laboral para concluir que los que pueden implicarla no son suficientes en el contexto dado.

22 ALIMENTI, ob. cit. p. 4.

Finalmente, no se puede vaciar de contenido al art.23, LCT, que es un primer mecanismo tuitivo, porque actúa como válvula de ingreso para la protección del trabajador dependiente bajo la normativa laboral.

Sin embargo, tampoco se puede extender ilimitadamente su aplicación en una interpretación errónea de la norma. Del mismo texto surge la posibilidad de que sin perjuicio de que exista prestación de servicios –como hecho que activa la presunción– es posible que concurren otras circunstancias que razonablemente pueden excluir la dependencia.
