



LA PRUEBA DEL VÍNCULO LABORAL
UN MOTIVO PARA DEBATIR
NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Daniela Andrea Scordo

DNI N° 23.273.604

Legajo: VABG22665

Fecha de entrega: 04/07/2021

Tutora: María Belén Gulli

Año 2021

Autos: “Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Zechner, Evelina Margarita c/Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/despido”.

Tribunal y Fecha de Sentencia: Corte Suprema de Justicia de la Nación -05/11/2019-.

Sumario: I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial. a) La diversidad de vínculos laborales. b) La problemática de prueba aplicada al caso. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones. VII. Referencias. a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación

I. Introducción

Las relaciones laborales se encuentran legislativamente previstas y reguladas en la Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo¹.

Sus disposiciones se encuentran totalmente dedicadas a regular el vínculo que une a trabajadores y empleadores, pero sin dejar de lado el contenido de lo normado por la Carta Magna. Como parte de esta última, el art. 14 y 14 bis dotan de garantía constitucional a una serie de derechos fundamentales del mundo del trabajo.

A diferencia de quien trabaja bajo la dependencia de otro, el trabajador autónomo tiene la posibilidad de autodirigir sus actos y de tomar libremente sus decisiones, sin que ello tenga que ser puesto a consideración de otro. Sin embargo, sus ingresos tendrán una connotación de posible inestabilidad, y por ende de riesgos.

Quien ejerce labores de este modo no se encuentra amparado por las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT), ni adquiere los beneficios sociales que tiene un dependiente (vacaciones pagas, horarios de descanso, licencia por maternidad, etc.). Con lo cual, si bien el individuo tiene amplias libertades disciplinarias laborales, no percibe un ingreso remunerativo sujeto a indemnizaciones o beneficio alguno porque no existe la figura de relación laboral necesaria a tales fines; el individuo debe motivarse a sí mismo y coordinarse concienzudamente para lograr conducir su propia economía laboral.

¹ Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo (BO 13/05/1976).

Cuando las relaciones humanas laborales se resquebrajan, suelen salir a la luz circunstancias fuera de toda vigencia legal, y en tal caso corresponderá analizar los hechos según la perspectiva del artículo 23 de la LCT, cuyo contenido contempla la presunción de la existencia del contrato de trabajo.

En el caso bajo estudio, resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos caratulados “Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Zechner, Evelina Margarita c/Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/despido”, noviembre de 2019, la justicia es puesta a resolver la posible aplicabilidad de la LCT ante una demanda entablada por quien aduce haber sido despedida, encontrándose ejerciendo las labores para su lugar de trabajo en los mismos términos que personal dependiente, pero encubierta bajo un aparente vínculo de prestación de servicios autónomos. Tal denuncia pondría a la justicia a estudiar los hechos detenidamente, para con ello lograr probar cabalmente la existencia del vínculo laboral denunciado conforme los estándares de la LCT.

Esto nos conduce a afirmar que estamos de frente a una problemática jurídica de valoración de la prueba, dado que, en el caso las circunstancias ameritaron un exhaustivo análisis probatorio como argumento central destinado a apelar el resolutorio que había favorecido a la parte actora. Esta nueva sentencia pretenderá valorar debidamente la prueba que ha sido omitida deliberadamente, y con ello demostrar, que no media entre ambas partes un vínculo laboral encuadrable dentro de los términos de la LCT y pasible de indemnizaciones.

En este terreno interesa reconocer que “la prueba es verificación de afirmaciones, formuladas por las partes, relativas en general a hechos y excepcionalmente a normas jurídicas, que se realizan utilizando fuentes, las cuales se llevan al proceso por determinados medios” (Sentís Melendo, 1979, pp. 31-32).

En el fallo elegido, la importancia de este estudio radica en que el mismo aporta al mundo del derecho laboral un novedoso análisis, que se vincula con la forma de valorar la prueba, destinada a determinar una construcción apta para definir qué se entiende por relación de dependencia y qué elementos hacen a la misma. Este entendimiento, aporta importantes bases jurídicas a la resolución de casos similares, dado que en el mismo se pone de manifiesto que 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 y no la relación de dependencia como vínculo laboral contractual.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal

La señora Zechner, de profesión médica oftalmóloga, demandó al Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno -en adelante, CEMIC-. La misma reclamó el pago de los rubros indemnizatorios debidos, tras haber sido despedida (a pesar de no encontrarse registrada de ese modo impositivamente) por la firma CEMIC.

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 17 resolvió en contra del CEMIC y lo condenó al pago de las indemnizaciones laborales debidas.

Dicha sentencia fue apelada por CEMIC, y ante ello, la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la condena dictada por la señora jueza de primera instancia, en la cual se reconocía la existencia de un vínculo laboral encuadrable dentro de la LCT. Para así resolver, la Cámara tuvo por acreditado que la prestación de la actora, había tenido lugar bajo una relación laboral dependiente.

En sus argumentos, los camaristas consideraron aplicable la presunción del artículo 23 de la ley 20.744, y desestimaron la defensa planteada por el centro médico acerca del carácter no laboral del vínculo que existió entre las partes.

Contra lo así resuelto, la condenada dedujo recurso extraordinario, cuya denegación motivó una queja. En su apelación extraordinaria y con sustento en la doctrina de la arbitrariedad, el CEMIC cuestionó esa decisión judicial, afirmando que la Cámara no había dado un adecuado tratamiento a diversas circunstancias que obstaban al encuadramiento del vínculo bajo una relación de dependencia.

Aseveró que la Cámara tergiversó los dichos de los testigos, haciendo hincapié en que durante 23 años las partes se comportaron en el marco de una locación de servicios, la que era -según sus dichos- la verdadera naturaleza de la vinculación. Manifestó, además, que los juzgadores no tuvieron en cuenta que la actora alquilaba los consultorios del CEMIC, que cobraba honorarios y emitía facturas por ese concepto como profesional independiente, ni que los cobros no eran periódicos ni iguales pues variaban en función de la cantidad de prestaciones que realizaba.

Tras un análisis minucioso de los hechos, y habiendo dictaminado la señora Procuradora Fiscal subrogante, se hizo lugar a la queja, se declaró procedente el recurso extraordinario y se dejó sin efecto la sentencia apelada a los fines de que se dictara un nuevo fallo con arreglo a lo expresado. Por su parte, el Dr. Maqueda y el Dr. Rosatti votaron en disidencia; en tanto el Dr. Lorenzetti emitió unipersonalmente una serie de consideraciones personales que igualmente dieron sustento a lo resuelto por el voto mayoritario.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

En su libelo los magistrados afirmaron que 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. Siendo así, la Corte ya había 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.

Se argumentó además que se había omitido considerar los extremos probatorios relevantes a la hora de discernir la posible aplicabilidad de la presunción del artículo 23 de la ley 20.744. En efecto, los magistrados sostuvieron que la prestación que activó la presunción, consistió en la provisión de servicios profesionales por parte de la actora como oftalmóloga, en intervenciones quirúrgicas y en consultas a pacientes. La Cámara, sin embargo, había ignorado varias circunstancias debidamente acreditadas, como el hecho de que, en el detalle de liquidación de los pagos en favor de la actora, aparecía un descuento en concepto de alquileres.

El pago de ese alquiler sugería razonablemente, que la actora prestaba servicios a un tercero, distinto del titular del inmueble, a cambio de dinero para obtener una ganancia, lo cual se trataba de una típica prestación autónoma. Esta circunstancia mencionada – consideró la Corte- no debió haber sido ignorada por la Cámara a la hora de formarse un juicio acabado sobre si la presunción fue rebatida y, en definitiva, acerca de la verdadera índole jurídica de la prestación.

Por otra parte, en la registración impositiva de la actora, figura como domicilio fiscal el mismo domicilio que el de otro de los profesionales, que también operaba en la

institución demandada. Incluso dos empresas de medicina prepaga habían informado que la misma era prestadora en ambos casos de la especialidad oftalmología.

Así las cosas, era certero que el tribunal *a quo* no se apoyaba en una valoración suficiente de los distintos elementos incorporados al proceso, y por eso su decisorio no constituía una derivación razonada del derecho vigente con aplicación a las circunstancias comprobadas en la causa. No existía ni mediaba nexo directo e inmediato con los derechos constitucionales que se invocan como vulnerados por la parte actora.

La disidencia de los doctores Maqueda y Rosatti se fundó en que, desde el parecer de estos, el recurso extraordinario cuya denegación originó esta queja era inadmisibile.

IV. Marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial

a) La diversidad de vínculos laborales

Resulta imperioso caracterizar al régimen de dependencia laboral, conforme reza la LCT en su artículo 21 cuando establece que “*Habrá **contrato de trabajo**, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración...*”. Y, a su vez, “*habrá **relación de trabajo** cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen*” (art. 22), haciendo especial hincapié en el hecho de que “la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario...” (art. 23).

Se habla así de una relación que une a dos partes y que crea obligaciones recíprocas entre ellas: por un lado, el trabajador, en cuanto a su prestación de hacer, su respeto debido, su subordinación y disciplina, y por el otro el empleador, en cuanto al pago de la debida remuneración, condiciones dignas y equitativas de labor y seguridad, entre otras (Grisolía,2016). El referido autor explica que esta relación de dependencia se caracteriza por una subordinación que se manifiesta en tres sentidos: 1) técnico: somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador; 2) económico: no recibe el producto de su trabajo y no comparte el riesgo de la empresa; 3) jurídico: la posibilidad

jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa (Grisolia,1999).

Al respecto, Balbín (2017) critica que estas relaciones laborales no se caracterizan por un núcleo de igualdad entre ambos contratantes, sino por una desigual y permanente distribución de poderes en beneficio del empleador, un poder de control en manos del dueño de la empresa que se ve justificado por el propio sistema.

Por otro lado, y en lo que atañe al trabajo de tipo autónomo, la *web* de Administración Nacional de Seguridad Social -como ente público encargado de ejecutar las políticas adoptadas por el Estado Nacional en materia de seguridad social- reconoce a ese modo de trabajo como “aquel que realiza una actividad económica, de forma habitual, personal y directa a título lucrativo, sin contrato de trabajo”².

Tradicionalmente se ha considerado que el ciudadano (varón o mujer) que trabaja por su cuenta, es decir no tiene patrón en el sentido del derecho del trabajo, está excluido de dicha rama y regulado por el derecho civil, como un clásico contrato privado (locación de servicios o de obras) (Altamira Gigena, 2009). El trabajo autónomo no forma parte del derecho laboral, y esto nos coloca en una situación que legislativamente podría encuadrar por ejemplo, en el art. 1.251 del Código Civil y Comercial³, sin que ello signifique un vínculo laboral que deba ser encuadrado dentro de la LCT.

b) La problemática de prueba aplicada al caso

Respecto a esta cuestión, interesa destacar que la doctrina tiene dicho que “prueba es todo elemento idóneo para fundar una inferencia capaz de ofrecer un apoyo a una aserción sobre un hecho” (Taruffo, 2002, p.328). Probar se vuelve menester para conocer la realidad, pero ello demandará de una importante labor por parte del juzgador.

La LCT en su Art. 50 prescribe: “Prueba. El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 23 de esta ley”. Se aclara además que la presunción contenida en el art. 23 de la LCT, opera igualmente cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato.

² Véase ANSeS: <https://www.anses.gob.ar/jubilados-y-pensionados/informacion/monotributistas-y-autonomos>. Consultada el 05/06/2021.

³ Art. 1251, Ley n° 26.994, (2014). Código Civil y Comercial de la Nación, BO 01/10/2014.- Definición. Hay contrato de obra o de servicios cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución.

Desde la perspectiva de Pérez del Viso, (2019), ésta es una presunción *iuris tantum* o sea que admite prueba en contrario, ello significa que quien pretenda «lo contrario» tiene que probarlo. Luego, tratándose puntualmente de los monotributistas que emiten facturas o recibos periódicamente en favor de quien se sirve de su labor, dicha autora formula dos distinguos entre quienes ejercen una labor sin título habilitante, y los trabajadores con un título habilitante (médicos, abogados, otros profesionales), aduciendo que, en este último caso, la presunción del art. 23 LCT no es operativa cuando quien alegaba la condición de trabajador es un profesional universitario.

La jurisprudencia se ha expedido en igual línea argumental. Así por ejemplo, en el caso “Carabajal Sosa José Luis c/ Prevención ART S.A. s/ cobro de pesos – laboral” sentenciado por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Minas y Laboral de San Luis el 19/06/2018, la justicia fijó interesantes estándares de prueba que ayudan a la complejidad de este caso, argumentando en primer lugar que la prueba de la relación laboral debe ser acreditada fehacientemente por la parte actora, no siendo posible suplirla con el principio *in dubio pro operario*, aplicable sólo luego de haberse probado la relación laboral.

Respecto al citado art. 23 LCT, se consideró que dicha presunción no podía proyectarse a favor del actor, en tanto ésta operaba a partir de la acreditación previa de una dependencia. También se aseveró que cuando uno de los sujetos de la relación es – como en este caso- un profesional universitario no rige la referida presunción del art. 23 de la LCT, ya que el orden público no se encuentra comprometido en relación con la libre elección de las alternativas contractuales (contrato de trabajo, locación de obra o servicios profesionales).

En otro antecedente análogo⁴, los ministros argumentaron que debido a que el actor no logró probar que percibía una remuneración fija, se resolvía en favor de tener como inexistente el vínculo laboral entre el médico especialista reclamante y la clínica demandada, cuyas instalaciones utilizaba para el ejercicio de su profesión; percibiendo la parte actora diferentes cantidades de dinero por mes, las cuales eran liquidadas por la Clínica teniendo en consideración las prácticas médicas desarrolladas, conforme demostraba la prueba incorporada.

⁴ CT de Córdoba. "Oliva Berrotarán c/ Clínica Regional del Este Sociedad de Responsabilidad Limitada s/ ordinario- despido". (17/04/2018).

Por último, y tomando como punto de partida la doctrina de la Corte Suprema, se aborda el fallo “Rica”⁵. En el mismo un médico neurocirujano demandó al Hospital Alemán en que trabajaba, aduciendo que el vínculo que lo unía a la institución era de carácter laboral, pese a facturar sus servicios como monotributista. La Juez de Primera Instancia y la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo admitió el planteo efectuado con fundamento en que el contrato de locación de servicios no existía más en ningún ámbito del derecho, y en tener por probada la prestación de servicios como vínculo laboral.

Seguidamente, la Corte Suprema revocó el fallo de la Cámara. El Tribunal consideró que la prestación de servicios para una empresa no implicaba necesariamente que sea de dependencia, puntualizó la vigencia del contrato de locación de servicios en el derecho argentino y además dicho tribunal reconoció que el a quo no había valorado debidamente la prueba de que la propia AFIP había determinado en la causa que no existía relación de dependencia, dado que las facturas de monotributo usadas por el médico para facturar sus servicios al Hospital Alemán no eran correlativas, así como también se ponderó que no se había probado que el actor hubiera gozado de licencias o vacaciones pagas.

V. Postura de la autora

Se parte necesariamente de considerar acertado lo resuelto por el tribunal, dado que ello guarda relación con los antecedentes abordados en el punto anterior. Más concretamente podemos asumir que, en este caso, la parte actora no debe ser considerada una trabajadora en relación de dependencia.

El trabajo como vínculo de una relación contractual se encuentra formalmente regulado; su conceptualización se halla prevista en la LCT que refiere textualmente a una circunstancia en la cual una persona física se obliga a realizar actos, en favor de otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración⁶. Lo cual, aplicado al caso, podría despertar cierta duda a la hora de determinar si esa dependencia existía, o acaso se alejaba y se tornaba

⁵ CSJN, (2018). "Rica, Carlos Martín c/Hospital Alemán y otro s/Despido", 24/04/2018

⁶ Art. 21. Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo, BO 13/05/1976

un trabajo autónomo (por cuenta propia) y semejable con lo que la ANSeS entiende como una actividad económica habitual a título lucrativo y sin contrato de trabajo.

En este aspecto y conforme la problemática de prueba que se analizó, se puede asumir que fue razonada la ponderación de los comprobantes emitidos por la actora como medios de prueba tendientes a argumentar la existencia de un trabajo autónomo y no de dependencia laboral. Los montos liquidados eran disímiles y ello directamente actuaba en detrimento de los caracteres propios de una relación laboral.

Otro eje angular recae en las presunciones del art. 23 de la LCT: no operan cuando quien alega la condición de trabajador es un profesional universitario. Considero que este hecho es central en este contexto, siendo que la actora es una profesional con título habilitante.

Por otro lado, este caso también puede ser valorado desde la óptica del fallo “Carabajal”⁷, donde la justicia argumentó que la prueba de la relación laboral debe ser acreditada fehacientemente por la parte actora, no siendo posible suplirla con el principio *in dubio pro operario*. Aquí la actora, no aportó elementos suficientes que permitan materializar en concreto el ejercicio de los propios derechos de un trabajador.

Puntualmente en materia de ejercicio de labores relacionadas con la medicina, la jurisprudencia desarrollada, por ejemplo por la Cámara del Trabajo de Córdoba⁸, entiende que la percepción de ingresos mensuales disímiles sumados al pago de alquileres del local en donde se ejecuta la actividad en cuestión, son importantes indicios que colaboran en la comprensión de que no es una relación laboral encuadrable en las disposiciones de la LCT.

Atento a cada una de estas cuestiones, el peso más contundente lo aporta la jurisprudencia nacional, desde donde se pueden extraer relevantes análisis, que nos ayudan a desentrañar el valor cognoscitivo de las pruebas aportadas al caso. Desde éste vértice de hechos y antecedentes entrelazados, se llega finalmente a reconocer que la parte actora no ha prestado sus servicios como una trabajadora de la salud, sino como alguien que trabaja de modo autónomo y por ende sujeto a los riesgos de una actividad lucrativa,

⁷ Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Minas y Laboral de San Luis “Carabajal Sosa José Luis c/ Prevención ART S.A. s/ cobro de pesos – laboral”. Cita: MJ-JU-M-113789-AR | MJJ113789 | MJJ113789. (19/06/2018).

⁸ Cámara de Trabajo de Córdoba. “Oliva Berrotarán c/ Clínica Regional del Este Sociedad de Responsabilidad Limitada s/ ordinario- despido”. Cita: MJ-JU-M-110335-AR | MJJ110335 | MJJ110335. (17/04/2018).

que es inestable y carente de las protecciones sociales que la Constitución Nacional garantiza.

Ante ello, el vínculo que ha unido a estas partes, no se encuentra alcanzado por las indemnizaciones que la accionante pretende que se le abonen. Dado que las características y modo en el que, a simple vista, las partes de este proceso se relacionaron en el ámbito laboral, no son motivo ni prueba suficiente para demostrar la alegada relación laboral que la actora denunciara oportunamente, sino que ello quedó sujeto a la valoración de las pruebas que finalmente concluyeron en que no existía entre las partes una relación laboral de dependencia.

VI. Conclusiones

Este trabajo ha pretendido repasar las opulentas bases del contrato de trabajo como fuente de derecho entre dos partes que se relacionan en este tipo de vínculo laboral, para con ello dilucidar si los hechos bajo estudio encuadraban o no con una relación trabajador-empleador. Sin embargo, este recorrido se ha visto particularmente marcado por una problemática de prueba que se vislumbró en lo contradictorio de las sucesivas resoluciones adoptadas.

Ante ello, lo primero que se debe reflexionar, es que la problemática de prueba encontró respuesta en el decisorio bajo estudio. Lo argumentado en la *ratio decidendi*, pone de manifiesto una postura magistral apegada a la jurisprudencia de otros casos análogos, en donde se resolvió en favor del reconocimiento del título profesional habilitante como prueba cabal de la falta de dependencia laboral en cuanto a la actividad desarrollada.

Si bien el derecho laboral propende a relaciones laborales perdurables en el tiempo, y protegidas mediante sendas normas que rigen eficazmente el mundo de las relaciones laborales, ello en modo alguno obsta a la veracidad de la realidad, a la búsqueda de la verdad real.

Las reglas del derecho no deben ser aplicadas ilimitadamente, sino reflexiva e idóneamente. Esto demanda una actividad jurídica por parte del juez, susceptible de valorar las constancias de las causas de un modo racional y ajustado a la norma.

Realizando entonces un breve recorrido por la casuística, este caso deja al descubierto un importante antecedente, en torno a la valoración probatoria del trabajo

efectuado por profesionales habilitantes en contextos que mucho se asemejan a un vínculo amparado por la LCT. Aun así, este caso es un aporte más, un tema que permanece abierto a debates dada la evidente falta de regulación normativa del trabajo autónomo.

La modernidad en la que nos hallamos inmersos, necesita de la actualización de muchas bases normativas. Estos tiempos demandan de la individualización de nuevos y múltiples escenarios aptos para acercarnos a la verdad, de modo más ágil y certero, dentro de un contexto tan característicamente conflictivo como lo es el mismo universo laboral.

VII. Referencias

a) Doctrina

- Altamira Gigena, R. E. (2009). El trabajador autónomo en la legislación laboral Argentina y en la Española. *Anales: Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba, Tomo 48*, pp. 77-94.
- Balbín, A. (2017). Discusiones en torno a la esencia del vínculo jurídico laboral. *REDEA Revista de Derechos en acción*, pp. 1-19.
- Gatti, Á. E. (2000). *Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada, con jurisprudencia*. Buenos Aires: B de F Ltda.
- Gobierno de la Nación Argentina. (s/f). *ANSES-Administración Nacional de Seguridad Social*. Recuperado el 05/06/2021, de <https://www.anses.gob.ar/jubilados-y-pensionados/informacion/monotributistas-y-autonomos>
- Grisolia, J. A. (1999). *Derecho del Trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Depalma.
- Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral (7ma edición)*. Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.
- Pérez del Viso, A. (08/08/2019). *Microjuris*. Recuperado el 05/06/2021, de La ley 20.744 y la relación de subordinación como presunción hominis. Desde el Dr. Centeno hasta la casuística: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2019/08/08/la-ley-20-744-y-la-relacion-de-subordinacion-como-presuncion-hominis-desde-el-dr-centeno-hasta-la-casuistica/>
- Sentís Melendo, S. (1979). *La prueba*. Buenos Aires, AR: Ejea.
- Serret Bravo, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género*. Oaxaca, México: Instituto de la Mujer Oaxaqueña.

Taruffo, M. (2002). *La prueba de los hechos*. Madrid, España: Editorial Trotta.

b) Jurisprudencia

C.A.C.C.yMyL de San Luis. “Carabajal Sosa José Luis c/ Prevención ART S.A. s/ cobro de pesos – laboral”, Cita: MJ-JU-M-113789-AR | MJJ113789 | MJJ113789 (19/06/2018).

CSJN. "Rica, Carlos Martín c/Hospital Alemán y otro s/Despido", Causa: CSJ9/2014(50-RI/CS1 (24/04/2018).

CSJN. "Zechner, Evelina Margrita c/Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/despido", Fallo: CSJ 156/2011(47-Z)/CS1 (11/2019).

CT de Córdoba. "Oliva Berrotarán c/ Clínica Regional del Este Sociedad de Responsabilidad Limitada s/ ordinario- despido", Cita: MJ-JU-M-110335-AR | MJJ110335 | MJJ110335 (17/04/2018).

c) Legislación

Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley n° 24.241, (1993). Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. (BO 18/10/1993). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley n° 26.994, (2014). Código Civil y Comercial de la Nación. (BO 01/10/2014). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.