

**Carrera: Abogacía**

**Modelo de Caso**

**Tema:**

**Contrato de Trabajo o Contrato de Locación de Servicios:  
análisis del fallo Rica c/ Hosp. Alemán.**

**Nombre del alumno: Luis Matias Coppari Zelaya**

**Legajo: VABG98853**

**DNI: 35.278.142**

**Entregable IV**

**Tutora: María Laura Foradori**

**Año: 2021**

**Sumario.** I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Análisis conceptual y postura del autor. V. Conclusión. VI. Listado de referencias.

## **I. Introducción**

La realidad del mundo laboral nos presenta un abanico de relaciones entre el trabajador y la empresa, cuyos límites no se encuentran taxativamente definidos como en el mundo ideal normativo. Una de las discusiones más recurrentes en el mundo del Derecho de Trabajo surge cuando una de las partes considera a la relación como un contrato de trabajo y la otra parte lo niega.

En la causa “Rica, Carlos Martin c/ Hospital Alemán y otros s/ despido” la controversia radica en la indeterminación de la norma jurídica aplicable al caso, un problema de relevancia jurídica. En ella entra en contraposición si la relación del médico Rica con el Hospital Alemán es una relación laboral, y por consiguiente se aplica la Ley de Contrato de Trabajo; o si por el contrario se trata de un contrato civil de locación de servicios, y es de aplicación el Código Civil y Comercial en sus artículos 1251 y siguientes.

Este fallo es un importante precedente y guía jurisprudencial ya que, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante C.S.J.N.) analiza los aspectos relevantes de la relación entre el médico y el hospital, puntualizando en hechos que permiten calificar la relación como un contrato de locación de servicios y no como un contrato de trabajo dependiente.

La relevancia práctica de este fallo, fundada en la autoridad del máximo tribunal, deja un claro antecedente sobre qué aspectos se deben analizar para diferenciar una relación de trabajo en dependencia de una relación que no lo es. Durante este trabajo profundizaremos en estos aspectos diferenciadores.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del Tribunal**

El Hospital Alemán dejó sin efecto la autorización concedida al médico neurociujano Rica, Carlos Martin para realizar prácticas médicas en su establecimiento. Ante esta situación el médico (luego de prestar servicios 7 años allí), demandó a la Asociación Civil “Hospital Alemán” y a Médicos Asociados Sociedad Civil (en adelante

MASC). En la demanda, el médico reclama el cobro de una indemnización por despido injustificado y demás multas de la Ley de Empleo por falta de registro de la relación laboral. En su defensa, las demandadas niegan que la relación haya sido laboral en dependencia, y alegan que era un contrato de locación de servicios.

La señora Jueza de primera instancia admitió la demanda, razón por la que las demandadas apelaron esta decisión y la causa llegó a manos de la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que confirmó la sentencia apelada. Este Tribunal tuvo por acreditado que el actor, prestó servicios en el ámbito del Hospital Alemán en el marco de un contrato de trabajo y desestimó la defensa alegada acerca de la naturaleza civil del vínculo.

Con respecto a la locación de servicios, la Cámara sostuvo que “en los últimos cincuenta años ningún civilista destacado ha aceptado la existencia de este contrato y todos han dado cuenta de su abrogación”. Afirmó que “el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho”.

Reconociendo la demanda del actor, el tribunal a quo 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 MASC, sociedad a la que se conceptuó como colocadora de personal médico y, por esa razón, la condenó solidariamente en los términos del artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo. Con fundamento en la doctrina de la arbitrariedad de sentencia, el Hospital Alemán y MASC interponen sendos recursos extraordinarios. Frente al rechazo de dichos recursos, los codemandados interponen los recursos de queja ante la C.S.J.N. que hace lugar a las mimas y se avoca al caso.

En los recursos extraordinarios mencionados, los recurrentes coinciden en objetar las aseveraciones del tribunal a quo relativas a la abrogación de la locación de servicios, concepto jurídico que –según refieren- fue considerado derogado por la sola voluntad de los juzgadores; además de los motivos por los que cada uno expone que la relación con el médico estuvo definida en el marco de un vínculo extra laboral.

En su defensa, MASC describe que, desde sus inicios, la relación con el demandante estuvo definida en el marco de un vínculo extra laboral y que con ese carácter se desarrolló durante siete años, período durante el cual lo contrató para prestar sus servicios como médico neurocirujano. 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 por aquel a los efectos de abonarle los honorarios correspondientes a las mismas. Destaca que si el doctor Rica "no atendía pacientes, no cobraba suma alguna de MASC".

A su turno, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el 24 de Abril de 2018 al resolver por mayoría, hace lugar a las quejas, declara procedentes los recursos extraordinarios y se deja sin efecto la sentencia apelada.

### **III. La *ratio decidendi* de la sentencia**

Con la firma de los Jueces Ricardo Luis Lorenzetti, Elena Highton de Nolasco y Carlos Rosenkrantz conformando mayoría; la Corte dio a lugar las quejas y declaró procedentes los recursos extraordinarios. De esta forma, la C.S.J.N. deja sin efecto y considera infundada la sentencia de la Cámara por dos razones fundamentalmente: por el desconocimiento del derecho en la supuesta abrogación del contrato de locación de servicios y por la omisión de considerar las particularidades de la relación de las partes.

La primera de las razones mencionadas, es un claro desconocimiento del derecho por cuanto la Corte considera vigente el contrato de locación de servicios. Para darle énfasis a esta idea indica "con respecto a la aserción de la alzada relativa a la abrogación de la referida figura jurídica-contractual del derecho civil, puesto que importa una mera afirmación dogmática que no reconoce basamento normativo ni fáctico".

La segunda de esas razones, es porque la Cámara también "omitió por completo considerar las particularidades de la relación que unía al actor con los codemandados". En esta idea, la Corte vuelve sobre los hechos del caso para analizar las características que tipifican la relación del médico con los codemandados en un contrato de locación de servicios. Así, indica que el actor era uno de los socios de la "Asociación de Médicos y Profesionales del Hospital Alemán" (en adelante, "AMPHA"), una asociación civil constituida por los profesionales médicos que se desempeñan en dicho hospital. Esta asociación AMPHA dictó una Guía para regular las relaciones de los médicos (como el actor) a ella asociados y el Hospital Alemán. Del análisis de esta Guía surge que la actividad del actor tenía tres rasgos relevantes:

- a) En primer término, la Guía dispone que la elección de los médicos que trabajan en los distintos servicios del Hospital Alemán (servicio de cirugía general,

neurología, etc.) debe ser efectuada de manera conjunta por el Hospital Alemán y por todos los médicos que integran el servicio en cuestión.

El derecho concedido por las normas de la Guía a todos los médicos que participan en la elección de otros médicos y además constituyen el conjunto del que se eligen los Jefes de Servicio pone de manifiesto que dichos profesionales tenían una injerencia directa en la organización misma del factor trabajo para la prestación de servicios médicos. Por este motivo, el Hospital Alemán no tenía las facultades necesarias y suficientes para organizar según su exclusiva voluntad el modo en que los medios personales debían ser articulados.

b) En segundo lugar, la Guía contiene una serie de disposiciones sobre cómo deben cumplirse las tareas asistenciales de los profesionales. Respecto de médicos como el actor, las normas de la Guía establecen que, al momento de ser designados o autorizados para realizar sus prácticas, dichos profesionales deben "pactar" las pautas pertinentes para prestar sus servicios con médicos que se desempeñen como Jefes de Servicios o como Jefes de Departamento. La Guía también dispone que los médicos pueden "agregar nuevas tareas a las pactadas al inicio de su actividad, conforme éstas le sean propuestas". De lo anterior surge que el hospital no estaba facultado 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 (artículos, 64, 65 Y 66 de la Ley de Contrato de Trabajo).

c) En tercer lugar, las normas de la Guía disponen que los médicos solo reciben una contraprestación por los servicios efectivamente prestados y nada reciben si no realizan prestaciones. Más aun, esas normas establecen que los médicos pueden ellos mismos fijar el quantum de dicha contraprestación.

La falta de una retribución si no prestan servicios y el poder para determinar los honorarios en función de las prácticas efectivamente realizadas, son circunstancias que no permitirían a prima facie conceptuar el ingreso económico del actor como remuneración.

La Corte, a modo de síntesis indica “estos tres rasgos de la relación entre el actor y el hospital ponen de manifiesto que los profesionales médicos como el actor tenían una injerencia directa en la organización del trabajo que realizaban”.

Además la Corte destaca que los médicos como el actor asumían conjuntamente con el Hospital Alemán el riesgo de que el fin económico que buscaban, a través de la oferta de servicios de prestación médica no se lograra al punto de que habían consentido cobrar solo si realizaban prestaciones a terceros. Reitera esto, diciendo que, la ajenidad del riesgo es un elemento distintivo de la prestación de servicios en el marco de una relación de subordinación, debido a que el dependiente tiene una base de ingresos fija y regular asegurada. En cambio, quien ejerce en forma autónoma, tratándose de un profesional médico, su ingreso depende de si los pacientes directamente o bien la obra social o el intermediario financiero realicen el pago.

La C.S.J.N. además indicó que hay otras circunstancias adicionales que constituyen indicios acerca de la real naturaleza del vínculo, y que se debió valorar como que el actor era monotributista y emitía facturas no correlativas cuyo importe difería todos los meses porque dependía de las prácticas realizadas; que la AFIP en su inspección concluyó que no existía relación dependiente con el actor. Que los testigos coincidieron en que los honorarios eran liquidados por el Hospital Alemán solo una vez que eran percibidos de las obras sociales, y que el Hospital Alemán no participaba de los honorarios del actor. Que el actor, además, nunca hizo reclamo laboral de ninguna naturaleza durante los siete años que duró la relación y no invocó ni probó que haya gozado de licencias o vacaciones pagas.

#### **IV. Análisis conceptual y postura del autor.**

##### **a) Análisis conceptual**

La importancia del concepto de dependencia viene ya desde el ordenamiento legal, cuando en la Ley se definió al contrato de trabajo y se señaló como uno de los elementos distintivos: “Habrà 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 la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración” (Art. 21 Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina).

Uno de los mayores referentes en doctrina laboral, el Dr. Mario E. Ackerman (2014) entiende a este concepto como fundacional del Derecho del trabajo. Y es a partir de esa desigualdad prenegocial, que piensa que debe existir el Derecho del trabajo para

reinstalar la igualdad entre las partes. Así es que diferenciar cuándo se da esta desigualdad es clave para determinar si se aplica o no el Derecho del trabajo.

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

Definir el concepto de trabajo autónomo como contrapuesto al dependiente es también útil para diferenciarlos. Para Caparrós (2013) el trabajo no asalariado o autónomo tiene dos características fundamentales:

- a) En cuanto a la manera en que se desarrolla: el trabajo autónomo, a diferencia del trabajo asalariado, es aquel que el trabajador lleva a cabo sin necesidad de que otro lo organice o lo dirija. Es decir, es el propio trabajador quien decide si ha de llevarlo a cabo; y, en caso afirmativo, dónde, cómo y cuándo llevar adelante su labor; sin someterse a las órdenes o instrucciones del dador de tareas. En otras palabras, está caracterizado por la ausencia de subordinación o dependencia.
- b) En cuanto a la titularidad de los frutos y de los riesgos: se lleva a cabo por cuenta propia. La nota de ajenidad no se halla presente. Y esa ausencia de ajenidad se verifica tanto en los frutos cuanto en los riesgos. A diferencia de lo que ocurre en el trabajo dependiente -en el que el empleador se apropia de antemano de los frutos del trabajo llevado a cabo por el prestador de tareas- el trabajador autónomo es el dueño de los frutos, de los que se apropia, generados por su actividad; y, por tanto, es quien asume los riesgos económicos de la ocupación que despliega. (Caparrós, 2013, Capítulo I Apartado b)

Similar apreciación a la de Caparrós es la que tiene Fernández Madrid (2007), quien entiende que la autonomía, se define por la auto-organización del trabajo. El trabajador autónomo no se incorpora a la organización de un tercero (el acreedor de las obras o de los servicios) y como consecuencia asume los riesgos de su actividad. Para el mismo autor, la autonomía se define, sobre todo, por la concurrencia de dos requisitos: a)

la organización del trabajo por el propio trabajador o empresario y b) la asunción del riesgo por el trabajador mismo, al cual quedan transferidas las consecuencias de su actividad.

La doctrina de forma sistemática ha elaborado la llamada “técnica del haz de indicios”, que consiste en cotejar los distintos indicios que sirven para determinar si se está ante un vínculo de subordinación. A la luz de los diversos casos y verificando los antecedentes jurisprudenciales se fue gestando una serie de supuestos que nos permiten inducir cuando una relación puede ser propiamente catalogada como laboral. Podemos distinguir seis pautas de reconocimiento de la naturaleza dependiente del vínculo (García Vior, 2014, p.28):

1. Sumisión personal a los poderes de dirección, organización y disciplinario del empresario.
2. Infungibilidad de la prestación, que se lleve a cabo de manera personal y sin la posibilidad de hacerse sustituir libremente.
3. Triple ajenidad, de medios, frutos y riesgos, aunque no siempre se da en forma conjunta.
4. Incorporación en la empresa ajena.
5. Onerosidad, modalidad remuneratoria o la periodicidad en el pago.
6. Existencia de una regulación legal que descarta la presunción de laboralidad.

Resulta interesante también, rescatar la descripción detallada de las 3 facetas de la subordinación que realiza la Cámara del Trabajo de San Francisco para sustentar su sentencia en “Carubelli, Ricardo c. Z. F. Sachs Argentina S.A” (2011):

a) Subordinación técnica: Representa la facultad del empleador de imponer el modo y condiciones en que el trabajador debe desarrollar su tarea, disponiendo de la energía que éste aporta y que éste debe seguir las indicaciones técnicas, propias de la actividad que realiza el trabajador, para su inserción en la organización.

b) Subordinación jurídica: Es el sometimiento del trabajador a las órdenes e instrucciones que se le impartan, no ya las específicas de su tarea, sino la facultad de disponer el empleador de un poder organizativo y disciplinario, exteriorizado en dónde, como y cuándo presta las tareas, fiscalizando, controlando su observancia, su eficacia y reservándose —esencialmente— ejercer el derecho disciplinario ante eventuales incumplimientos.

c) Subordinación económica: que se exterioriza en la contraprestación remunerativa que recibe el trabajador como consecuencia de su trabajo y que constituye su fuente de ingresos para su subsistencia”.

Por su parte, Moeremans (2015) describe las tres caras de la subordinación de manera similar. La subordinación técnica implicaría que el trabajador debe ajustar su actividad a la metodología y sistema de producción establecido por el principal o empleador. La subordinación económica implica que la retribución tiene carácter alimentario para el trabajador. Constituiría su principal fuente de ingreso para su subsistencia y estaría íntimamente ligada a las garantías de continuidad y estabilidad en el empleo que estatuye la legislación laboral. La subordinación jurídica se traduce en la facultad de dirección, es decir, en la posibilidad del empleador de impartir órdenes al dependiente, que éste debe cumplir. Lo fundamental, es que entiende que en ausencia de estas posibles subordinaciones se podría hablar de que el servicio es prestado por una persona que actúa independientemente (Moeremans, 2015, p.2).

Otra parte de la doctrina centra su atención en la ajenidad, como elemento tipificante que se desprende la dependencia económica, hace referencia a que el trabajador no participa de los riesgos de la empresa, es decir, él va a percibir su sueldo más allá del porvenir de la Empresa en la que esté inserto. Así fundamenta Toselli (2009), que el empleador debe al trabajador la remuneración, aunque este no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel. De esa conceptualización surge el concepto que el trabajador no tiene una obligación de resultado, simplemente pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón, por ello si el trabajador puso su fuerza laborativa a disposición del trabajador y este no se sirvió de ella, igualmente le debe la remuneración pactada.

En relación a las profesiones médicas, dadas las particulares características que tiene la prestación de servicios médicos respecto de los establecimientos donde prestan sus servicios, cabe destacar lo establecido por la CSJN en “Cairone, Mirta Griselda y otros c. Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano”. Allí este tribunal, interpretó que la prestadora de servicios de salud y el médico que los prestaba en forma autónoma -un anesthesiólogo- no se encontraban vinculados por una “relación de dependencia”. Fundamentó la decisión en que la demandada era ajena al pago y fijación de honorarios de aquel. El médico cobraba a través de la Asociación de Anestesia,

Analgesia, y Reanimación de Buenos Aires (organismo ajeno a la prestadora de salud) honorarios que no percibía si no se realizaba el servicio, lo que implicaba la asunción del riesgo como propio; sumado al hecho de ese mismo organismo era quien fijaba los aranceles con las obras sociales y las prepagas.

De este mismo fallo “Cairone c/ Hospital Italiano”, surge clara la interpretación esbozada por el Tribunal respecto de la subordinación jurídica en las relaciones laborales, lo cual no debe confundirse con el control de la prestación que se brinda. Explica que el hecho de que exista un control sobre el desarrollo de la labor es típico en los contratos de colaboración y que los vínculos de colaboración autónomos hay una intromisión de quien contrata por sobre quien lo realiza justamente para precisar el objeto del encargo. Pero, agrega, que esta injerencia es distinta de la dependencia laboral porque en la dependencia el control o injerencia no se limita al encargo, si no que alcanza al elemento personal, a la persona del trabajador.

Desde otro punto de vista, resulta interesante ver los motivos por los que, algunos de los mismos jueces que fallaron en el caso Rica negando la subordinación, entienden en el caso “Ramos, José Luis c/ Estado Nacional s/indemnización por despido” (2010) que existe relación de dependencia. El actor (Ramos) ingresó como técnico para desempeñarse en la Armada Argentina, la contratación fue realizada como locación de servicios; la empleadora renovó el contrato del actor en sucesivas oportunidades durante veintiún años y finalmente decidió resolver el vínculo. El actor inició demanda con el objeto de obtener una indemnización por la ruptura del vínculo de empleo que lo unía. En primera y segunda instancia se rechazó la demanda. Contra este pronunciamiento, el actor interpuso el recurso extraordinario cuya denegación origina la queja. La Corte Suprema revocó la sentencia. Los jueces Fayt, Maqueda y Zaffaroni en su voto concurrente, hicieron hincapié en que la demandada se valió de una figura legalmente permitida para cubrir necesidades que, conforme a las circunstancias y el tiempo transcurrido, no podían calificarse de transitorias, provocando que el actor en su condición de contratado, quede al margen de toda protección contra la ruptura discrecional del vínculo por parte de la Administración pues, durante su permanencia laboral se observaban características típicas de una relación de dependencia de índole estable. Toda vez que aquél era calificado y evaluado en forma anual, se le reconocía la antigüedad en el empleo a los fines de

incrementar su haber remuneratorio, y se lo beneficiaba con los servicios sociales del organismo contratante.

## **b) Postura del autor**

Durante las primeras instancias del proceso judicial entre Rica y el Hospital Alemán, los tribunales no consideraron las particularidades del caso o atendieron, en un afán sobreprotector, a negar la existencia del contrato de locación de servicios. Cometiendo así, un grave error tanto en el desconocimiento del derecho, como en el debido proceso.

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

Las normas de la Guía indican que los médicos de los distintos servicios deben ser elegidos en forma conjunta por los médicos de ese servicio y el hospital. Así, dichos profesionales tenían una injerencia directa en la organización del factor trabajo para la prestación de servicios médicos. Esto muestra una clara falta de subordinación jurídica.

Además, la Guía indica que los médicos al momento de ser designados deben “pactar” las pautas pertinentes para prestar sus servicios con médicos que se desempeñan como Jefes de Servicios o Departamentos, lo que denota la falta de subordinación técnica. El control de cumplimiento de horarios que se habían pactado es típico de un contrato de colaboración donde tanto la clínica como el médico se ponen de acuerdo para organizar la prestación de servicios médicos. No puede considerarse por sí mismo como una subordinación técnica.

Sumado a esto, la Guía también dispone que los médicos solo reciben una contraprestación por los servicios efectivamente prestados. Así fue que durante los siete años que Rica trabajó en las instalaciones del Hospital asumió el riesgo tal como lo hace cualquier trabajador autónomo; cobrando sólo por las prestaciones efectivamente realizadas. Esto puede verse claramente en la diferencia de su facturación mes a mes, y que además no era correlativa. Así, la ajenidad del riesgo, elemento clave en la relación de dependencia, nunca estuvo presente en su relación con la demandada.

La falta de apreciación de las particularidades del caso, cuando claramente no se correspondía con una relación de dependencia, sólo se explica por la negación del contrato de locación de servicios. Como si dar por válido un contrato de locación de servicios, fuera un retroceso en materia de derechos laborales.

## **V. Conclusión**

Mediante el análisis del fallo de la C.S.J.N. “Rica, Carlos Martin c/ Hospital Alemán y otros s/ despido” podemos entender los aspectos que diferencian al contrato de locación de servicios que tenía realmente el médico, del contrato de trabajo dependiente que demandaba.

Luego de entender la plena vigencia del contrato de locación de servicios, la C.S.J.N. se avoca al análisis de las particularidades de la relación de Rica con el Hospital. La Guía de trabajo que seguían los médicos del hospital permitió conocer las particularidades de la relación que unía las partes.

El máximo tribunal analiza cada aspecto de la relación, separando cada una de las facetas de la subordinación indicando:

- a) Falta de subordinación jurídica: los médicos elegían en conjunto con el hospital a los demás médicos que trabajan en los distintos servicios y a sus respectivos Jefes de Servicio; teniendo así injerencia directa en la organización del factor trabajo. El Hospital no podía realizar estas elecciones a su propia voluntad.
- b) Falta de subordinación técnica: los médicos debían pactar las pautas para prestar sus servicios con los respectivos Jefes de Servicio. Así, participaban en el establecimiento de las normas que debían seguirse al realizar prestaciones.
- c) Falta de subordinación económica: los médicos sólo recibían una prestación por los servicios efectivamente prestados y nada recibían si no realizaban prestaciones. De esta forma, los médicos asumían conjuntamente con el Hospital, el riesgo de que el fin económico a través de las prestaciones médicas no se lograra.

Con estos argumentos, la C.S.J.N. consideró la relación del médico Rica como un contrato de locación de servicios.

Es de suma importancia, destacar que la C.S.J.N. entiende completamente vigente el contrato de locación de servicios. Así sienta un antecedente jurisprudencial para los

casos posteriores, donde ya no se podrá negar. No cabe a posteriori la posibilidad de negar la existencia del contrato de servicios; y por ello los tribunales deberían a futuro analizar las particularidades de las relaciones, tal cual como lo hace la C.S.J.N en este fallo. A su vez, funciona como guía para conocer la forma en que el máximo tribunal analiza los tres aspectos de la subordinación: jurídica, técnica y económica; sobre todo de las profesiones médicas.

## **VI. Listado de referencias**

### **a. Doctrina**

- Ackerman, M (2014). *Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I* (2° Ed.). Santa Fe: Rubinzal – Culzoni.
- Anunziato, L. (2012). La dependencia laboral: realidad de los trabajadores médicos. *Revista Derecho del Trabajo. Año I, N° 3. Ediciones Infojus*. Recuperado el 14/11/2021 de [http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130025-anunziato-dependencia\\_laboral\\_realidad\\_trabajadores.htm](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130025-anunziato-dependencia_laboral_realidad_trabajadores.htm).
- Caparrós F. J. (2013, Septiembre). *Ambito Personal del Derecho del Trabajo, Nuevas Fronteras entre el Trabajo Autónomo y el Trabajo Dependiente en la Argentina*. Ponencia presentada en el Congreso Regional El Estado de la Ciencia del Derecho en América Latina organizado por la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.
- Fernández Madrid, J. C. (2007). *Tratado práctico del Derecho del Trabajo* (3° Ed.). Buenos Aires: La Ley.
- García Vior, A. E. (2014). Fronteras entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente. *Revista Derecho del Trabajo, 2014* (1), 28.
- Moeremans, D. E. (2015). Contrato de obra y de servicios en el Código Civil y Comercial. *Sup. Esp. Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación*. Recuperado el 14/11/2021 de: [https://www.scba.gov.ar/leyorganica/CCyc30/pdfley/Moeremans\\_Contratodeobra.pdf](https://www.scba.gov.ar/leyorganica/CCyc30/pdfley/Moeremans_Contratodeobra.pdf)
- Toselli, C. A. (2009). *Derecho del trabajo y la Seguridad Social* (3° Ed. Actualizada). Córdoba: Alveroni.

### **b. Legislación**

- Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina

**c. Jurisprudencia**

- Cám. Trabajo San Fco., “Carubelli, Ricardo c./ Z. F. Sachs Argentina S.A” (2011).
- C.S.J.N., “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires, Hospital Italiano s/ despido”, Fallos: 338:53 (2015).
- C.S.J.N., “Ramos, José Luis c/ Estado Nacional s/indemnización por despido”, Fallos 333:311 (2010).