



**Carrera: Abogacía**

**Modelo de Caso – Nota a Fallo**

**Tema: “Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.**

**Futuro y presente del derecho del trabajo”**

**“Los distintos tipos de contrato y su debida protección”**

***“Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido” Fallos 341:427. Corte Suprema de Justicia de la Nación. (24 de Abril de 2018)***

**Nombre: Campos Tiberi, María Cecilia**

**Legajo: VABG76198**

**DNI: 29693688**

**Tutora: Descalzo, Vanesa Natalia**

**Año: 2021**

**Sumario: I -Introducción. II- Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III- Ratio Decidendi de la sentencia. IV- Análisis y Comentarios a)- La relación de los principios laborales y el carácter dinámico de la prestación de servicios. b)- Comentario de la autora. V- Conclusión. VI- Referencias Bibliográficas.**

## **I- Introducción**

Debido a las transformaciones sociales sucedidas durante finales del siglo XX y principios del XXI, “el trabajo en relación de dependencia” ha sufrido y está sufriendo un proceso denominado de “precarización globalizada” o de “necesaria empleabilidad”, frente a un contexto donde el “empleo tradicional” tal como lo conocimos, tiende a disminuir, modificarse o incluso desaparecer (Canales, 2012).

Ante esta mirada compleja 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 “locación de servicios”.

Hemos seleccionado para la presente nota a fallo los autos: “Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido” recepcionado por la Corte Suprema de la Nación.

El fallo objeto de análisis es de suma trascendencia, debido a que es a partir de la decisión del máximo tribunal de nuestro país en su resolución, marca la diferencia del contrato de trabajo frente a un contrato de locación de servicios, regulado este último por el Código Civil y Comercial de la Nación.

El caso implica relevancia jurídica y social, pues se esclarecen las figuras del contrato de trabajo, conforme a su ley propia (Ley 20744. Ley de Contrato de Trabajo, 1974) y el contrato de locación de servicios, diferenciándolas, para que a futuro se las tome como figuras individuales, y no como una forma de cubrir un contrato de trabajo en una locación de servicios, que resulte para el empleador, injustamente ventajoso.

En referencia al problema jurídico, se puede dilucidar la existencia de un problema marcadamente axiológico, puesto que se observa una contundente colisión entre las distintas normas que son consideradas por los tribunales a la hora de resolver este caso en concreto. Por un lado, nos encontramos con el principio protectorio y el de primacía

de la realidad, propios del derecho laboral; y por otro lado se encuentran manifestados los principios de buena fe y de libertad contractual, que caracterizan a nuestro derecho común.

La Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia y consideró que se había ocultado una real relación de trabajo en la fachada de una locación de servicios; siendo esta última inexistente, por lo que, en su laudo, consideró que la norma pertinente es la que recepta la LCT, específicamente en sus arts. 4º, 21, 103 y 116.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, niega esta postura y sostiene que el actor ejercía su profesión de forma autónoma, era monotributista y cobraba por las prácticas médicas que efectivamente realizaba, no percibiendo un sueldo, siendo una locación de servicios habitual en el ámbito de los servicios profesionales, figura enmarcada en el antiguo código civil de Vélez Sarsfield, en su artículo 162 y en el artículo 1251 y ss. del Código Civil y Comercial de la Nación.

Estas diferencias jurisprudenciales en torno a la aplicabilidad de la norma, refleja el arduo camino que queda por recorrer aún a la justicia para tener un adecuado lineamiento que hable de un criterio firme a la hora de emitir su decisorio.

## **II- Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal**

En el presente fallo, se cuestiona que un profesional monotributista tiene una relación de carácter laboral o de locación de servicios con el hospital en el que prestaba servicios de forma regular.

Podemos visualizar que la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia dictada por la jueza de primera instancia que admitió la demanda contra la Asociación Civil “Hospital Alemán” y “Médicos Asociados Sociedad Civil” (en adelante, “Hospital Alemán” y “MASC”, respectivamente), tendiente al cobro de una indemnización por despido injustificado y al reclamo por las multas de la L.R.T., debido a la falta de registro de la relación laboral (Considerando 1º, primer párrafo). La citada sala consideró que el Dr. Rica, de profesión médico neurocirujano, prestó servicios en el ámbito del Hospital Alemán, en el marco de un

contrato de trabajo y desestimó la defensa de la naturaleza civil del vínculo que existió con el mismo (Considerando 1º, segundo párrafo).

En lo que respecta a la locación de servicios, la Sala VII juzgó a la suscripción de tales convenios como actos fraudulentos contrarios al orden público laboral (Considerando 1º, tercer párrafo).

A lo que el tribunal a quo, juzgó que los artículos 59 y 274 de la L.S.C. eran aplicables por analogía a los directores de asociaciones civiles y por ello extendió solidariamente la condena al doctor Rodolfo Federico Hess ante la falta de registración del contrato de trabajo del actor, conducta de las restantes codemandadas que calificó de antijurídica y que, asimismo, motivó la imposición de las multas de los artículos 8 y 15 de la Ley de Empleo (Considerando 1º, quinto párrafo).

Contra tal pronunciamiento, los codemandados Asociación Civil Hospital Alemán, Rodolfo Federico Hess y MASC, dedujeron recurso extraordinario federal, con fundamento en la doctrina de la arbitrariedad, cuya denegatoria originó el recurso de queja.

En la resolución por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ésta sostuvo que el actor se encontraba en una típica locación de servicios, regulada en el código civil de Vélez Sarsfield y luego en el Código Civil y Comercial de la Nación, desestimando por insuficiente la existencia de una relación laboral. Lo que a posteriori, hizo que el máximo tribunal de la Nación, calificara la arbitrariedad de la sentencia de la Cámara Nacional del Trabajo. Ocasionando que los magistrados de la CSJN, por mayoría, hicieran lugar a las quejas, declararan procedentes los recursos extraordinarios y se dejara sin efecto la sentencia apelada. Devolviendo los autos al tribunal de origen, para que se dicte un nuevo fallo acorde a lo expresado.

### **III- *Ratio Decidendi* de la Sentencia**

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en su sentencia, afirmó que el fallo de la Sala VII de la CNAT, tuvo como único basamento en la comprobación que los recurrentes (Hospital Alemán, Dr. Hess, MASC) realizaron de la efectiva prestación de los servicios por parte del Dr. Rica. Y además que el citado fallo, se basó en afirmaciones dogmáticas aparentes y realizó una valoración insuficiente de las pruebas

procesales. Lo que ocasionó que la CSJN lo declarara arbitrario, diera a lugar al remedio federal, dejando sin efecto el fallo.

En lo referente a la locación de servicios, el tribunal *a quo* 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*” (Considerando 1º, tercer párrafo), y a la par la Cámara remarcó que “*el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho*” (Considerando 1º, tercer párrafo).

En cuanto a la aserción del tribunal *a quo* en lo referente a la abrogación de la locación de servicios, fue desechada por ser meramente dogmática y no poseer asidero legal; pues esta figura se encontraba primeramente en el artículo 1623 del código civil de Vélez Sarsfield y posteriormente, en el artículo 1251 y siguientes del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación.

Pero la *ultima ratio* del fallo en cuestión, fue una prueba indiscutible para que la Corte Suprema de Justicia arribara a tal decisión, fue la existencia de la nombrada “Guía de la Actividad del Cuerpo Profesional del Hospital Alemán”, redactada por la “Asociación de Médicos y Profesionales del Hospital Alemán” (AMPHA), de la cual el neurocirujano pertenecía como miembro. Lo que llevó a los magistrados de la CSJN a desestimar las demás pruebas ofrecidas en la causa, pues fueron consideradas insuficientes en la valoración de la existencia de una relación de trabajo.

Por lo que, de esa “Guía” se desprenden tres rasgos de importancia que da cuenta de la relación de la AMPHA y el Hospital Alemán. Tales como:

a) Primero, la Guía disponía la elección de los médicos que trabajarían en los distintos servicios del hospital, por lo que los profesionales de AMPHA tenían un rol preponderante en la marcha económica de la institución.

b) Segundo, los médicos de la Asociación debían pactar las pautas de sus prestaciones con los médicos jefes de Departamento o de Servicios, y aún podrían agregar nuevas tareas a las ya pactadas anteriormente.

c) Tercero, los médicos sólo recibirían una contraprestación por los servicios efectivamente prestados y nada recibirían si no realizasen prestaciones. Además, establecía que los médicos mismos, son los que fijarían el monto de dicha contraprestación.

Por motivo de esta “Guía” es que llevó a la CSJN a dictaminar, que el tribunal de alzada debió tener en cuenta, si lo que el actor recibía se trataba de remuneración según la LCT, teniendo en cuenta la falta de una retribución y la capacidad en la determinación de la contraprestación por los servicios médicos realizados.

En conclusión, a través de la nombrada “Guía”, el máximo tribunal de la Nación desestimó que la relación existente entre el neurocirujano y la contraparte fuera de carácter laboral, siendo inaplicable al caso en análisis la presunción de existencia de contrato de trabajo del artículo 23 de la LCT. Y por consiguiente la CSJN desestimó otras pruebas presentadas en la causa, tales como: el carácter de monotributista del Dr. Rica, los honorarios que percibía eran su única fuente de ingresos, que todos los días se presentaba a trabajar en el Hospital Alemán.

#### **IV- Análisis y comentarios**

##### **a)- La relación de los principios laborales y el carácter dinámico en la prestación de servicios**

El trabajo, desde una óptica amplia, puede definirse como una actividad sólo intrínseca al ser humano que distingue entre quien realiza ese trabajo y la manera que éste debe ser realizado (Arendt, 2005).

El trabajo se encuentra regulado bajo un conjunto de normas, es por ello que se define al derecho laboral según, Cabanellas indica que:

El derecho laboral es que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente." Comprendiendo el Derecho al trabajo todo lo referido a garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado, reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad, salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual. relación de trabajo, luego cuando

el empleado ingresa a la pasividad: previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales y derecho Colectivo del Trabajo sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje. (Cabanellas, 2004)

En este fallo en particular es necesario analizar la situación laboral del Sr. Carlos Rica, ya que del fallo surge una situación compleja en cuanto a lo que pretende demostrar ante los tribunales, debiéndose identificar si existe una relación de dependencia o una prestación de servicios. En relación a ello, el art. 23 de la LCT establece que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo subordinado, resultando indispensable que se demuestre por parte del empleador relación de dependencia conforme a los medios probatorios que se aporten en la causa, es decir que el empleador deberá demostrar si existe un contrato de locación de servicios o de obra, doméstico, agrario o de otra naturaleza que excluya la aplicación de la ley de contrato de trabajo (Ramos, 2008).

En el caso analizado, la CSJN protege y asegura la existencia del contrato de locación de servicios, pero debe ser analizando cada caso específico, ya que como se menciona con anterioridad para desvirtuar la presunción del art. 23 de la LCT, acorde a que toda prestación de una persona particular a favor de una sociedad o empresa se presume que es de índole personal (Maurette, 2021).

En nuestra CN está regido el principio protectorio del art. 14 bis y por un conjunto de normas que integran el orden público laboral, siendo estas favorables al trabajador y en contra de cualquier acción del empleador. Son normas imperativas, ya que todo acto contrario será nulo de pleno derecho. El art. 14 de la LCT recepta el fraude a la ley, simulación, y la interposición de personas y otros casos, declara que el contrato que se pretende encubrir bajo una figura simulada pasa a ser un acto regido por la ley de contrato con los alcances e implicancias que el accionar fraudulento ha tratado justamente de evitar, para determinar si se configura bajo este tipo es que se debe tener en cuenta si existe o no contrato de trabajo (Rodríguez, s/f).

Butlow comparte que el principio protectorio, el cual fue referido en el párrafo anterior, tiene por finalidad proteger al trabajador en su condición de persona humana y

está dirigido a equilibrar las diferencias preexistentes entre el trabajador y el empleador y se encuentra normado en el art. 9 y 7 de la LCT.

Otro principio, continúa Butlow, es la irrenunciabilidad, que se encuentra implícita en el art. 12 de la mencionada ley, en donde expresa que será nula y valor toda convención de partes que suprima o reduzca derechos previstos en la LCT, los estatutos profesionales, convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo ya sea al tiempo de celebración o de ejecución o provenientes de extinción.

El otro principio que rige en materia laboral es el de continuidad de la relación, que se encuentra en el art. 10, que dispone que en caso de duda debe resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del trabajador.

Además de los dos principios mencionados, se encuentra en la normativa laboral, el principio de primacía de la realidad, establecido en el art. 14 en donde se establece que será nulo todo contrato por el cual las partes han procedido con simulación o fraude a la ley laboral. Se menciona, además, el principio de buena fe, encuadrado en el art. 63, No discriminación e igualdad de trato, principio de equidad, justicia social, razonabilidad, gratuidad y progresividad (Butlow, 2017).

Se presentan diversas situaciones, en las cuales, se tiende a encuadrar una relación laboral dentro de los alcances de un contrato de locación de servicios atentando contra lo establecido en nuestro ordenamiento legal por lo que en materia de contratación de personal surgen desconciertos entre el contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo. Ya que el primero, responde a una prestación independiente, sin sujeción a la jornada ordinaria de la empresa y en la cual no existe subordinación; por tanto, en cambio el contrato de trabajo, por su parte, responde a una prestación de servicios dependiente, sujeta a fiscalización y a una jornada de trabajo. En este sentido es muy común encontrar en la práctica que las empresas, en un afán por ahorrar costos, contraten personal que ejecuta labores dentro de un horario determinado, bajo subordinación y dependencia, características propias de un contrato de trabajo, pero bajo la modalidad de Locación de Servicios, produciéndose una simulación o alteración de la realidad vinculante entre empleador y trabajador (Vilela Espinosa, s/f).



La Corte Suprema de la Nación ha fallado reiteradas veces en relación al vínculo laboral entre un empleador y un empleado, y su criterio en general, suele ser uniforme a través del tiempo, como se exhibe en el fallo “Morón” (2019), donde la CSJN determinó que el hecho de que un productor asesor de seguros (PAO) tuviera que respetar ciertas directivas emanadas de la compañía de seguros -en el caso, las instrucciones de las que dan cuenta los correos electrónicos, o los límites a los reintegros por gastos de publicidad- no resulta indicativo de un vínculo de subordinación laboral, debido a que ciertas exigencias responden al orden propio de toda organización empresarial y pueden estar presentes tanto en el contrato de trabajo como en una relación de carácter comercial.

Siguiendo con el análisis de la figura de locación de servicios, algunos doctrinarios sostienen fue sospechada de fraudulenta y casi eliminada por la Justicia laboral, puesto que, en la mayoría de los juicios relativos a locaciones de servicios, los jueces laborales solían y suelen considerar que se trata de una figura “fraudulenta”, que esconde la realidad de un contrato de trabajo no registrado. De esta manera, hacen prevalecer por sobre todo el plexo normativo la presunción *iuris tantum* del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT). Podría decirse que algunos jueces laborales con su tendencia pro operario exacerbada, en los hechos, han cambiado la presunción “*iuris tantum*” del art. 23 en una presunción “*iure et de iure*”, en algunos casos los jueces califican de fraudulentas ciertas figuras laborales, pero también existen dudosos o grises que merecen artículos 1251 y 1252 del Código Civil y Comercial. (Godoy, 2015).

El término *Iuris Tantum* alude a situaciones jurídicas que tienden a proteger el trabajador generándose con el propósito de crear un orden público laboral que no pueden modificar los acuerdos de partes, siendo normas basadas en la necesidad de morigerar la inferioridad contractual del empleado frente al empleador (Díaz, 2017)

Y por último, otro de los fallos que podemos relacionar con el fallo analizado de Rica es "Frydlewsky" en el cual la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo manifestó que no toda actividad de la cual surge la comisión de un servicio tiene que titularse en relación de dependencia.

#### **b)- Comentario de la Autora**

Entiendo que los contratos laborales son distintos, pues la realidad en la que se vive es dinámica, cambiante y tiene matices tan disímiles que es imposible hacer un código

laboral con *numerus clausus*, puesto que no alcanzaría la biblioteca de Babel<sup>1</sup> para contener todas las posibles formas de relaciones laborales.

El derecho, sin embargo, no puede desentenderse de la compleja realidad y debe dar respuesta a las problemáticas que se produzcan en relación a lo laboral y para esto existen diversas figuras contractuales, entre las que están las que se han mencionado.

Ambas figuras son independientes, autónomas y ninguna de ellas encubre el carácter de otra figura, esto se ha demostrado con bastante contundencia. Lo que vale aclarar es que puede suceder que estando el trabajador resguardado en una de estas figuras crea o pretenda estar en otra.

En caso de estar bajo un contrato de servicios y pensar que se configura un contrato de trabajo es un error que, en principio, si el contrato está bien estructurado, no debería producir ninguna consecuencia jurídica más que una simple aclaración al respecto.

El problema es cuando el trabajador se encuentra bajo uno de los tipos de contrato y una de las partes de aquella relación, de mala fe, aduce que se configura otro contrato distinto, es ahí donde debe haber albor jurídico.

Para que la justicia tenga un accionar adecuado, debe tener claridad en las figuras existentes, sus naturalezas jurídicas y los efectos que de ellas emanan, pues de lo contrario, la aplicación de la justicia tardaría más en dos sentidos, pues primeramente debe dilucidar qué figuras están en juego y definir las y luego deducir cuál de ellas se aplica al caso.

Esto es lo sucedido en el caso en cuestión donde las cámaras resolvieron con más esfuerzo en definir de qué figura contractual se trata en vez de aplicar un criterio claro desde el principio, criterio que, con esfuerzo, pudo al fin sostener la CSJN.

Es preciso, concluyendo, tomar una adecuada noción del problema jurídico que se ha cernido en este caso y como interpretaron los tribunales intervinientes que debía resolverse; advirtiendo que el inferior al emitir su sentencia se basó netamente en cuestiones teóricas, alejándose por tanto de lo que pasa en la práctica y de aquella necesaria asimilación del contexto.

---

<sup>1</sup> Cuento de Jorge Luis Borges en el que se relata la existencia de una biblioteca infinita.

## V- Conclusión

Ante la falta de discernimiento acerca de la individualidad de las figuras contractuales en cuestión, los jueces supremos en su sentencia concluyen determinando que tanto el contrato de servicios como el contrato de trabajo tienen entidad propia y diferente y, por tanto, una no vela a la otra, dando así por finalizado el problema axiológico que se había detectado con el tribunal precedente. Por lo tanto, la corte tuvo en cuenta la diferenciación entre una figura y otra, haciendo una diferenciación de cada una podemos decir que el Contrato de Trabajo es por:

- Su naturaleza es de contenido laboral.
- El trabajo siempre debe ser realizado por una persona natural y de forma personal.
- La ejecución de la actividad se realiza mediante la constante subordinación por parte del empleador.
- Debe cumplir horario.

Por el contrario, la locación de servicios

- Su naturaleza conlleva un contenido de carácter civil y/o comercial.
- -El trabajo puede ser realizado tanto por una persona natural como por una persona jurídica.
- Un punto muy importante: en la ejecución de la actividad existe una libertad amplia y suficiente por parte del contratista para efectuar la actividad contratada.
- No debe cumplir horario ni órdenes permanentes.

El trabajador en relación de dependencia es quién debe estar especialmente resguardado por la LCT por aquella inherente diferencia existente entre el trabajador y el empleador, para posicionar a las partes en igualdad de condiciones.

- Es importante, como lo manifiesta Gallardo, que en caso de que exista duda, debe ser aplicada la norma que proteja más completamente los derechos del trabajador fomentando la justicia social (s/f)

Suele suceder que una de las formas que el patrón hace uso de su posición privilegiada ocultando en ocasiones determinadas situaciones laborales para sacar más

provecho económico en desmedro del empleado, debiendo la ley, por supuesto, estar presente para evitar que suceda cualquier aprovechamiento de una parte en perjuicio de la otra, garantizando los principios que protejan al trabajador.

La simulación es un accionar muy frecuente en el derecho laboral puesto que, si el trabajador figura como prestador de servicios, no debe el jefe aportar los montos referentes a la seguridad social del empleado, siendo para el empleador una gran ventaja económica.

Si bien existen diversas figuras laborales que se esconden en la simulación y una de estas es la prestación de servicios, la Corte en este caso particular desvirtúa la supuesta relación de dependencia que el actor pretendía se le reconociese ya que no constaban elementos que acreditasen tal situación.

El reconocer la inherente diferencia entre ambas figuras contractuales, significa garantizar una protección más perfecta a las relaciones laborales que, aunque no se puedan prever todas y cada una de las circunstancias que puedan emerger, los tipos más comunes se encuentran resguardados en la normativa.

En el caso analizado no se debe omitir que el Sr. Rica era socio de la asociación de Médicos y profesionales del Hospital alemán y que fue una de las situaciones que tuvo en cuenta la Corte a la hora de emitir su sentencia además de su condición como profesional independiente.

Por lo tanto, es factible aclarar que debe analizarse cada caso particular, como es en este fallo donde el empleador debió desvirtuar la supuesta relación laboral que el Sr. Rica decía estar encuadrada todo ello en el marco de la LCT más precisamente en su art. 23.

## **VI- Referencias Bibliográficas**

### **Doctrina:**

Arendt, H. (2005). La Condición Humana. Barcelona: Paidós

- Butlow, R. A. (04 de 12 de 2017). PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ARGENTINA. Obtenido de <http://arquilegal.com.ar/principios-del-derecho-del-trabajo-en-argentina/>
- Cabanellas, G. (2004). Diccionario jurídico elemental.
- Canales, G. D. (2012). XXXIV Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional. En J. y.-U. Facultad de Ciencias Económicas (Ed.), Trabajo en relación de dependencia, remuneraciones e indemnizaciones en el Derecho Argentino), (pág. 2). Salta. Obtenido de [http:// www.economicas.uba.ar/wp-content/ uploads/ 2016/ 05/ CECONTA SIMPOSIOS T 2012 A1 CANALES DEPENDENCIA .pdf](http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/05/CECONTA_SIMPOSIOS_T_2012_A1_CANALES_DEPENDENCIA.pdf).
- De Diego, J. A. (2018). La corte suprema reivindica el contrato de locación de servicios frente a la justicia laboral que lo considera derogado. Obtenido de <https://dediego.com.ar/wp-content/uploads/2018/05/la-ley2.pdf>.
- Díaz, H. A. (2017). *Contrato de trabajo. Las presunciones legales*. Obtenido de [https://www.dameleconsultores.com.ar/contrato-trabajo-las-presunciones-legales /](https://www.dameleconsultores.com.ar/contrato-trabajo-las-presunciones-legales/)
- Gallardo, H. H. (s.f). Los Derechos de los Trabajadores son Derechos Humanos. Obtenido de [https://www.glocalabogados.com/los-derechos-de-los-trabajadores-son-derechos -humanos/](https://www.glocalabogados.com/los-derechos-de-los-trabajadores-son-derechos-humanos/)
- Godoy, W. (10 de 11 de 2015). *Nueva regulación de la Locación de Servicios y su proyección en el Derecho Laboral*. Obtenido de [https://abogados.com.ar/index.php/nueva-regulacion-de-la-locacion-de-servicios -y-su-proyeccion-en-el-derecho-laboral/17446](https://abogados.com.ar/index.php/nueva-regulacion-de-la-locacion-de-servicios-y-su-proyeccion-en-el-derecho-laboral/17446)
- Maurette, E. J. (27 de abril de 2021). *COMENTARIOS AL FALLO DE LA CSJN “RICA CARLOS MARIN c/ HOSPITAL ALEMAN Y OTROS s/DESPIDO”*. Obtenido de [http://myaabogados.com.ar/comentarios-al-fallo-de-la-csjn-rica-carlos-marin-c-h ospital-aleman-y-otros-sdespido/](http://myaabogados.com.ar/comentarios-al-fallo-de-la-csjn-rica-carlos-marin-c-hospital-aleman-y-otros-sdespido/)
- Ramos, J. S. (09 de 2008). *Aspectos a tener en cuenta para identificar una relación de trabajo subordinado*. Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-aspectos-tener-cuenta-para-identifica>

r-una-relacion-trabajo-subordinado-dacf080074-2008-09/123456789-0abc-defg4  
700-80fcanirtcod

Rodríguez, A. I. (s/f). *La defensa.com.ar*. Obtenido de <https://www.ladefensa.com.ar/La%20Defensa%2038/las-nuevas-formas-de-cont-ratacion-de-trabajadores-y-el-marco-legal-vigente-para-conjurar-el-fraude.-por-a-driana-i.-rodriguez.html>

Vilela Espinosa, A. (s/f). *Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de servicios*. Obtenido de [http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL\\_3\\_1.pdf](http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_1.pdf)

### **Legislación**

Ley 340. Código Civil de la Nación. (25 de Septiembre de 1869). Derogada. Boletín Oficial. Argentina: Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley 19550. Ley de Sociedades Comerciales. (25 de Abril de 1972). Boletín Oficial. Argentina: Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley 20744. Ley de Contrato de Trabajo. (27 de Septiembre de 1974). Boletín Oficial. Argentina: Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley 24013. Ley de Empleo. (17 de Diciembre de 1991). Boletín Oficial. Argentina: Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley 26994. Código Civil y Comercial. (8 de octubre de 2014). Boletín Oficial. Argentina: Honorable Congreso de la Nación Argentina.

### **Jurisprudencia**

"Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido", Fallos: 341:427 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 24 de Abril de 2018).

"Morón, Humberto José c/ Grupo Asegurador La Segunda y otros s/ recurso extraordinario de inconstitucionalidad" (Corte Suprema de Justicia de la Nación 22 de Octubre de 2019).

"Frydlewsky, Ricardo c/ Learsí S.A.", T. y S.S. 1981-20" (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. 15 de Octubre de 1980).