



TRABAJO FINAL DE GRADO

MODELO DE CASO

TEMA: Derechos fundamentales del Mundo del Trabajo

“Fallo Rica: Abrogación vs Ratificación...de la vigencia de la locación de servicios”

CARRERA: ABOGACÍA

ESTUDIANTE: MARTÍNEZ, GUSTAVO

LEGAJO: VABG81956

DNI: 23.872.044

ENTREGABLE 4

FECHA DE ENTREGA: 14-11-2021

TUTORA: Dra. FORADORI, MARÍA LAURA

AÑO: 2021

Sumario: I.Introducción. II.Breve descripción del problema jurídico. III.Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. IV.Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia. V.Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. VI.Postura del autor. VII.Conclusión. VIII.Listado de referencias bibliográficas. VIII.1 Doctrina. VIII.2 Jurisprudencia. VIII.3 Legislación.

I. Introducción

El presente trabajo aborda un fallo por el cual la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN), resuelve admitir recursos extraordinarios en la causa caratulada “*Recursos de hecho deducidos por la Asociación Civil Hospital Alemán y Rodolfo Federico Hess y por Médicos Asociados Sociedad Civil en la causa Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido*”; dejando sin efecto la sentencia de la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante, CNAT), que había condenado al cobro de una indemnización por despido injustificado a un médico.

La importancia de este fallo radica en la dificultad que este tipo de casos representan, ya que constituyen “zonas grises”, para la calificación del trabajo como dependiente o autónomo. Por tanto, por cómo se efectúan las contrataciones de los trabajadores médicos, puede suceder que no resulte actualmente sencillo identificar la dependencia, pero que tampoco aparezca con demasiada nitidez la prestación de servicios de manera libre, desdibujándose la frontera entre ambos supuestos. En torno al caso, se discute la existencia o no de relación de trabajo entre un profesional médico y una institución hospitalaria, por lo que fueron parte de las consideraciones del tribunal las implicancias del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (en adelante, LCT) y la vigencia en la actualidad del contrato civil de locación de servicios.

Sostiene Chartzman Birenbaum (2015) que, la circunstancia de que el trabajador sea un profesional –de los que se conocen con la denominación de “profesiones libres”– no impide calificar de dependiente el vínculo, si éste tuviese tal carácter; la determinación dependerá de la relación en particular. Por ello, resulta nodal analizar las circunstancias particulares del caso y el material probatorio para determinar si la relación existente entre el Hospital Alemán y el actor se encuadra en el art. 4 de la LCT.

La relevancia en el análisis de este fallo se relaciona con el “llamado de atención” que la CSJN ha realizado a los jueces, advirtiéndoles que deben analizar en forma exhaustiva las características de la relación existente entre un profesional médico y la institución

hospitalaria, a los efectos de dar una correcta solución al litigio, de acuerdo con las constancias de la causa y la normativa aplicable. Debe quedar claro que, el propio art. 23 de la LCT -que solo contiene una presunción *iuris tantum*- admite que la prestación de servicios se cumpla bajo una forma jurídica ajena a la legislación del trabajo, siendo la locación de servicios autónomos un contrato civil típico y habitual en el ámbito de los servicios profesionales. Para las empresas financiadoras de servicios médicos de diferentes especialidades, es esencial este contrato civil, ya que resulta un tanto utópico e inviable la posibilidad de contratar bajo relación de dependencia a todos los profesionales médicos, pero hay que estudiar en detalle que no encubran fraude laboral.

Todas las consideraciones establecidas en la introducción se irán complejizando a lo largo de la nota a fallo, donde en distintos apartados se abordará el problema jurídico detectado, se reconstruirán los hechos del caso, las diferentes instancias procesales, se analizarán los fundamentos jurídicos que dan sustento a la *ratio decidendi* de la sentencia, se elaborará un marco teórico en base a conceptos nucleares, doctrina y jurisprudencia vinculada al caso, para finalmente arribar a una postura propia.

II. Breve descripción del problema jurídico del caso

Teniendo en cuenta los pormenores del caso, es importante destacar que, el tribunal *a quo* tuvo por configurada la relación de carácter laboral del art. 23 de la LCT invocada por el actor con respecto a la Institución Hospitalaria. La decisión se fundó en la admisión por parte de los codemandados de servicios prestados por el actor y en la derogación de la locación de servicios por el contrato de trabajo. Esta idea nos posiciona ante dos problemas jurídicos: “el de pruebas”, que nos llevaría a pensar en cómo se probaron los hechos en particular, el funcionamiento de las cargas dinámicas, en la valoración del material probatorio por parte de los jueces, entre otros, para acreditar o no una relación de dependencia (pero que no abordaremos específicamente en esta nota); y el de “relevancia”, en base al que se trabajará, ya que de lo expresado por la CSJN surge que “el tribunal *a quo* no a dado un tratamiento adecuado a la controversia de acuerdo con la normativa aplicable”.

Se plantea entonces, la dificultad de determinar relación laboral para los trabajadores médicos, dado a que algunos juristas sostienen la abrogación de la figura contractual de la locación de servicios, como el juez *a quo* en este caso concreto, que lo considera como acto fraudulento contrario al orden público laboral. Esto refleja arbitrariedad y dogmatismo en la sentencia, ya que la discordante aplicación que le ha

dado al derecho vigente el tribunal *a quo* en relación al caso y lo resuelto por la CSJN, nos posiciona ante un problema jurídico de relevancia. Autores como Moreso y Vilajonasa (2004), sostienen que este tipo de problema está asociado a un inconveniente de determinación de la norma aplicable a un caso y eso puede conducir a sentencias arbitrarias.

La demandada objeta las aseveraciones arbitrarias en las que fundó su decisión del juez *a quo*, dado a que no encuentran sustento en la legislación civil, ya que al tiempo en que los litigantes se relacionaron contractualmente, regía el artículo 1623 del Código Civil que preveía la posibilidad de contratación en los términos del contrato de locación de servicios, cuya vigencia es igualmente indiscutible al estar contemplada en los artículos 1251 y siguientes del Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante, CCCN). Esto nos pone ante un nuevo derrotero en la delimitación de la vinculación laboral, y, por ende, del alcance e interpretación que debe darse al art. 23 LCT.

III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

Resulta importante en este apartado recordar los hechos del caso objeto de análisis, exponiendo que Carlos Rica es un médico neurocirujano, monotributista, quien demanda a la Asociación Civil "Hospital Alemán" donde prestó tareas a lo largo de 7 años, exigiendo el pago de una indemnización por despido injustificado y de las multas previstas en los artículos 8, 9, 10 y 11 de la Ley de Empleo por falta de registro de la relación laboral. Demandó también en solidaridad al Presidente de la Comisión Directiva del Hospital Alemán y a Médicos Asociados Sociedad Civil (MASC).

Los codemandados, Hospital Alemán y MASC, habían suscripto un contrato de prestación médica, en virtud del cual esta última sociedad se obligó a atender a los asociados del Plan Médico del Hospital Alemán. El demandante realizaba prácticas médicas a pacientes del mencionado plan de salud con patologías correspondientes con su formación, como también a quienes contaban con cobertura de diferentes empresas de medicina prepaga y obras sociales vinculadas contractualmente con el Hospital Alemán.

Posicionándonos en el litigio, la jueza de primera instancia acogió el planteo del actor e hizo lugar a la demanda del médico contra el nosocomio en el que se desempeñaba, aduciendo que el vínculo que lo unía con la institución era de carácter laboral.

La Sala VII de la CNAT confirmó la sentencia de instancia anterior, por despido incausado y por falta de registro del actor, incrementó el monto de la condena e hizo

extensiva la responsabilidad, en forma solidaria en los términos del art. 29 de la LCT, al Señor Rodolfo Hess, en su carácter de presidente de la Comisión directiva del Hospital Alemán. Contra tal pronunciamiento. Con fundamento en la doctrina de la arbitrariedad de sentencia, las codemandadas dedujeron recurso extraordinario federal, cuya denegatoria originó la queja correspondiente.

A su momento, la CSJN revocó el fallo, por considerar que en realidad se trató de una locación de servicios de naturaleza no laboral y la mencionada Sala omitió valorar pruebas que indicarían que esa relación, en este caso concreto, no tenía ninguno de los rasgos típicos del vínculo laboral.

Por último, resalto que, el máximo tribunal analizó los elementos incorporados al proceso de manera exhaustiva y mediante un pronunciamiento trascendental para el ámbito laboral, descalifica la sentencia recurrida y resuelve que un monotributista que presta servicios para una empresa no necesariamente tiene un vínculo laboral con ella, es decir, no puede ser considerado como un trabajador en relación de dependencia.

IV. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

En el punto anterior, se han sintetizado los distintos dictámenes de los tribunales intervinientes a partir de una reconstrucción de la premisa fáctica del caso, y si bien se hizo hincapié en el discurrir de la historia procesal, es de suma importancia resaltar ahora el porqué de la decisión de la CSJN, tomando como eje central el conjunto de fundamentos y argumentos que vienen a resolver el problema jurídico planteado al tribunal y que conforman la *ratio decidendi*.

En primer momento la CSJN, remarcó que los jueces deben estudiar en forma minuciosa, y en cada caso concreto, las características de la relación existente entre el profesional médico y la institución hospitalaria a los efectos de dar una correcta solución al litigio. Esto deja en claro que, representa una dificultad la determinación de la laboralidad, o no, en los profesionales médicos, lo que puede llevar a sentencias teñidas de arbitrariedad y dogmatismos.

Uno de los puntos centrales de la sentencia que sobresale es, que según el voto de la mayoría, la actividad del actor tenía rasgos relevantes que no se tuvieron en cuenta para caracterizar de modo adecuado la relación jurídica, tales como: que el reclamante era monotributista, que emitía facturas con importes distintos según las prácticas médicas realizadas y que no eran correlativas, que no invocó ni probó que haya gozado vacaciones

pagas o licencias, que no realizó reclamo laboral de ninguna índole en el tiempo que duró la relación (7 años). A su vez, la AFIP concluyó que no existía relación dependiente con el actor, en una inspección que realizó en el Hospital Alemán. Poner en evidencia las anteriores circunstancias, permite descartar otros rasgos superficiales, que por sí mismos, no son decisivos para acreditar la existencia de una relación laboral, tales como: que el actor concurriera todos los días a trabajar, que trabajara en el establecimiento de propiedad del Hospital Alemán y que sus honorarios hayan sido su única fuente de ingresos, dejando en claro que no son suficientes para concluir que la relación era dependiente.

Otro de los argumentos del máximo tribunal que permitieron solucionar el conflicto jurídico, se desprende del propio artículo 23 de la LCT, que es medular en el sistema de relaciones laborales, -que contiene una presunción *iuris tantum*- y admite que la prestación se cumpla bajo una forma jurídica ajena a la legislación del trabajo, siendo la locación de servicios autónomos un contrato civil típico y habitual en el ámbito de los profesionales. Aquí se evidencia el vínculo con el problema jurídico de relevancia, dado a que hay una incorrecta aplicación del derecho vigente por parte del juez *a quo*, que falló en función de la abrogación de la locación de servicios en el derecho argentino, pues consideró como fraudulenta la utilización de esta figura contractual, afirmando que “en los últimos cincuenta años ningún civilista destacado ha aceptado la existencia de este contrato y todos han dado cuenta de su abrogación”, y que “el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho”.

Finalmente, debe quedar claro que, si bien la presunción del artículo 23 de la LCT establece que si hay prestación de servicios hay contrato de trabajo, puede ser dejada sin efecto si se demuestra lo contrario. Es así que, la CSJN consideró desactivada tal presunción en virtud de las particularidades y demás circunstancias que caracterizaron el vínculo entre el médico y los demandados, argumentando que la prestación de servicios puede cumplirse bajo una forma jurídica ajena a la legislación del trabajo como lo es la locación de servicios y que al tiempo en que los litigantes se relacionaron contractualmente regía el artículo 1623 del Código Civil que preveía dicha posibilidad de contratación, y cuya vigencia es igualmente indiscutible al estar contemplada en los artículos 1251 y siguientes del CCCN.

V. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Resulta imperante en este apartado, profundizar el análisis del fallo, atendiendo a aquellos rasgos que permiten dar cuenta si la relación entre el Hospital Alemán y el actor era aquella con la que característicamente se vincula un empleador con sus dependientes. Para distinguir las figuras (contrato de trabajo/locación de servicios), la LCT dispone de varios dispositivos, entre ellos los artículos 4 y 23, que fijan las pautas a seguir; dejando entrever que un tratamiento inadecuado de la cuestión atinente a la naturaleza del vínculo habido entre las partes, conduce a la subsunción del litigio en un marco jurídico que no responde a las constancias de la causa, con la consiguiente arbitrariedad de la sentencia.

El eje de la cuestión del debate en el pleito giró en torno a la calificación legal del vínculo; respecto a esto, de la sentencia emana que la demandada sostuvo que “el actor no mantuvo con su parte un vínculo de subordinación técnica, económica y jurídica”. Esto concuerda con uno de los considerandos, en el que la CSJN aclaró que para la ley argentina el trabajo es una actividad que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, y el objeto del contrato es “prestar servicios” bajo la dependencia de otra persona, siendo típico del vínculo laboral las dependencias jurídica, económica y técnica, circunstancias que no se verificaron en este caso.

Es necesario entonces, acudir a autores y definir los alcances de dichos términos nodales; es así que la doctrina reconoce tres cualidades de la relación de dependencia: la “dependencia jurídica”, que en la actualidad está caracterizada por la sujeción/subordinación del trabajador al poder de dirección del empleador. Según Samuel (2007), se manifiesta a través de la facultad de ordenar, organizar, controlar y de adecuar las prestaciones concretas del trabajador a los fines de la empresa, contemplando al poder disciplinario; y por la obligación de éste de aceptar el ejercicio de dicha facultad. El titular de ese poder, hará o no uso del mismo, según las circunstancias y necesidades de cada momento, particularmente según el lugar de prestación del servicio o naturaleza de éste. No obstante, el hecho de que una persona “realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra... mediante el pago de una remuneración” no implica necesariamente la existencia de contrato de trabajo. Lo importante es determinar si actúa “bajo la dependencia de otra”, que significa que existe una persona con poder sobre otra. De todo lo apuntado, se aprecia como preponderante en la doctrina y en la jurisprudencia la “subordinación jurídica”; sin que por ello podamos concluir que es definitiva.

Otro de los condicionamientos básicos para que se configure la existencia de una relación de dependencia, es la “dependencia técnica”. Al respecto, Fernández Madrid (2007) sostiene que, implica la facultad del empresario de organizar las tareas, impartiendo las indicaciones y órdenes acerca de la forma en que debe realizarse en concreto las prestaciones comprometidas. Es notorio que, menor será este tipo de dependencia, mientras más profesional sea la tarea del dependiente, aunque se puede evidenciar en la inserción del profesional en una estructura, en un establecimiento con procedimientos preestablecidos, debiendo respetar horarios, vestimenta, formas de atender a los pacientes, etc.

Por último, tenemos la “dependencia económica”, donde la propia LCT en su art.74 la establece como una de las principales obligaciones del empleador, que se concreta “mediante el pago de una remuneración” (art. 21 LCT). De este último punto, deriva la “ajenidad” en los riesgos del trabajador con respecto a las ganancias o pérdidas que pueda tener que afrontar el empleador dentro de la estructura de su empresa. Toselli (2009) expresa que, la ajenidad refleja que el trabajador no participa de los riesgos de la empresa, ya que él va a percibir su sueldo más allá del porvenir de ésta; el trabajador no tiene una obligación de resultado, simplemente pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón (art. 113 LCT 2do párrafo).

Una vez rememoradas las bases que cimientan la relación de dependencia laboral, resulta importante resaltar que ha sido materia de controversia con el monotributo, en el marco del derecho del trabajo, ya que muchas veces es utilizado para el fraude laboral, pretendiéndose simular relaciones autónomas con una simple inscripción impositiva. En contraposición, muchos monotributistas reclaman relaciones de dependencia, cuando en verdad son independientes y autónomos y su relación con las empresas son contratos de locación de servicios, regulados por el derogado Código Civil y ahora por el Código Civil y Comercial de la Nación.

Teniendo en cuenta que el actor de la demanda, es un profesional del arte de curar, nos permite pensar, en consonancia con López Delgado (2006), que la determinación de la laborabilidad, o no, de un profesional médico, es tan antigua como el Derecho del Trabajo. Resulta necesario entonces ampliar el análisis, acudiendo a la jurisprudencia que ha elaborado ciertos principios que pueden orientarnos: como el de la “predominancia de la realidad sobre las formas” y lo dispuesto por el art. 23 de la LCT, que cuando se

aplica a los médicos este principio se relativiza y la presunción se atenúa (pero no desaparece).

Existen antecedentes jurisprudenciales de relevancia que abordaron situaciones jurídicas similares al caso en cuestión en el año 2015, como en los fallos "Cairone" y "Pastore", que, en base a las circunstancias particulares de la relación, la CSJN decidió que no era laboral el vínculo que unía a dos anestesiólogos con el Hospital Italiano. Respecto a este punto, resulta necesario sintetizar los fundamentos de la CSJN más destacados y que están vinculados con el análisis que se viene desarrollando:

Fue determinante que el contrato de ambos actores era "tercerizado", por parte de la Asociación que nuclea a los profesionales de esa actividad, y a su vez intermediaban en el cobro de sus honorarios (no se encontraba configurada la nota de "dependencia económica").

Respecto a los pagos expresaron que:

La forma en que se establecían los pagos y se fijaba el valor de los honorarios del anestesista del Hospital Italiano distaba de la remuneración que reciben los trabajadores en los términos de los arts. 21 y 22 de la LCT. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fallo "Cairone", 2015, pp. 3-4)

En torno a la "subordinación jurídica" fundamentaron que no se encontraba configurada dado a que, por más que haya existido un mínimo de contralor hacia los anestesistas desde el establecimiento en el que se desempeñaban, esto no implica que hayan estado sometidos a un régimen disciplinario en el sentido propio de la relación de trabajo. Por último, el máximo tribunal sostuvo que la buena fe y la costumbre también deben ponderarse, el anestesista trabajó durante una gran cantidad de años donde jamás manifestó disconformidad con el encuadre jurídico en el que se encontraba y él asumía el riesgo económico ya que no cobraba si no trabajaba.

En concordancia con lo antes dicho, otro caso resonante fue lo acontecido en autos "R., R. L. c. PAMI –Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados- Despido", donde Muziani (2014) resalta que, un médico no pudo demostrar su subordinación económica, técnica y jurídica ante la CNAT, aunque haya prestado más de 30 años de servicios para la demandada; en contrario se falló a favor de la existencia de una locación de servicios, rechazándose el reclamo por despido indirecto.

En contraposición a lo anterior, la jurisprudencia en muchas oportunidades se ha expedido sosteniendo: "...que el hecho de que el trabajador se encuentre inscripto como autónomo, y emita facturas, no implica en modo alguno descartar la existencia de la relación laboral" (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, Fallo "Paulette", 2003, p.1), debido a que en la actualidad es una forma común de fraude a la legislación laboral, para encubrir una relación de trabajo.

También la jurisprudencia ha dicho:

El ejercicio de una profesión liberal no es obstáculo para que se perfeccione un contrato de trabajo si las tareas tienen habitualidad y continuidad, con incorporación a una organización de trabajo que le es ajena a quien las preste y da origen a obligaciones con vínculo oblicuo; asimismo, a medida que se compruebe un mayor nivel de conocimientos específicos, como se advierte en el caso de los médicos, disminuye la intensidad de subordinación técnica, sin que ello afecte la existencia del contrato de trabajo.

(Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, Fallo "Rica", 2013)

Por último, después de todo el abordaje teórico realizado, podemos reconocer que determinar si medió, o no, "relación de dependencia" entre las partes que litigan, en ciertos casos, representa una controversia de más ardua y delicada dilucidación en materia laboral. Se debe analizar exhaustivamente las circunstancias de la causa, y no caer en aseveraciones dogmáticas como la "abrogación de la locación de servicios", que llevaría a aplicar la legislación laboral a un supuesto de hecho para el que no ha sido prevista, originando sentencias injustas y afectando al sistema de contrataciones profesionales.

VI. Postura del Autor

En base a todo lo abordado, doctrina y jurisprudencia citada, puedo pronunciar una postura personal al respecto, en el marco de los pormenores del fallo elegido para el análisis, el problema jurídico detectado y las resoluciones de los jueces en las distintas instancias.

En principio se debe tener presente que, la falta de una definición concreta y expresa del concepto de "relación de dependencia" en la LCT, hizo que la doctrina fuera

la encargada de establecer sus elementos tipificantes (faz jurídica, técnica y económica); y que la jurisprudencia, desde la casuística, llegue a establecer la existencia de “subordinación” en aquellas actividades fronterizas que despertaban incertidumbre, a la hora de aplicar íntegramente la normativa laboral.

De la lectura del fallo y el análisis hecho, podemos inferir que, la decisión final que se adopta en la sentencia, termina decidiendo el tema a “todo o nada”, encuadrando el vínculo en la normativa laboral o lo excluirá por completo de ella. Aquí es imperante retomar lo abordado sobre el problema jurídico de relevancia, que permite cuestionar la decisión del juez *a quo*, que determinó vínculo laboral entre los litigantes en base a negar la vigencia general del contrato de locación de servicios. Esta idea me permite razonar que, independientemente de la dificultad que representa el concepto de “relación de dependencia”, sobre todo en casos controvertidos como el analizado, no resulta atinado, para poder acreditarla, que una sentencia se sustente en fundamentos arbitrarios y dogmáticos como la “abrogación de la locación de servicios”, menos aún, porque descarta normativa que continua vigente.

Por último, mi postura es semejante a lo resuelto por la CSJN, respecto a que el vínculo que unía a los litigantes no reviste el carácter de dependiente, basándonos en el error por parte del juez *a quo* de la “inexistencia” en la actualidad del contrato de locación de servicios (ya que aún sigue vigente). Y a su vez, resalto la insistencia de la CSJN sobre la importancia y estrictez de analizar detenidamente caso por caso para determinar la existencia de una subordinación técnica, económica y jurídica, para no caer en dogmatismos, acompañado del análisis de otros conceptos como la ajenidad del riesgo, el papel que juega la buena fe, la presencia de un intermediario (como una Asociación Médica), en definitiva todas las circunstancias de la causa y la normativa aplicable.

VII. Conclusión

En esta nota se han analizado las particularidades del fallo “*Recursos de hecho deducidos por la Asociación Civil Hospital Alemán y Rodolfo Federico Hess y por Médicos Asociados Sociedad Civil en la causa Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido*”, destacando en un principio la relevancia de su análisis dado a que se pone en centro de debate la dificultad en la determinación de vínculo laboral entre un médico y una institución hospitalaria, o en contraposición, si nos encontramos frente a un

trabajador autónomo; presentándose sentencias discrepantes a lo largo de la historia procesal del caso, lo que suscita su complejidad y lo provechoso de su estudio.

Para poder superar dicha dificultad indagamos fundamentos teóricos nodales en el derecho del trabajo como: la noción de dependencia jurídica, técnica, y económica, la ajenidad del riesgo, la buena fe, el contrato de trabajo y la presunción de su existencia, el contrato de locación de servicios, el principio de primacía de la realidad, entre otros; y a través de un análisis complementario de doctrina, jurisprudencia y legislación respaldatoria se logró arribar a una postura propia.

Luego de haber transitado todo este proceso de reflexión crítica, es relevante traer a colación que el juez *a quo* resolvió que la relación entre las partes del litigio guardaba un real vínculo de dependencia laboral, sustentando su sentencia en fundamentos teñidos de dogmatismo tales como: "el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho" y "en los últimos cincuenta años ningún civilista destacado ha aceptado la existencia de este contrato y todos han dado cuenta de su abrogación"; y esta desacertada aplicación del derecho nos llevó a enmarcar el caso en un problema jurídico de relevancia, dado a que es indiscutible la vigencia de dicho contrato en el CCCN, como así en el derogado Código Civil.

De todas las consideraciones aquí vertidas, el fallo examinado marca un precedente en el ámbito laboral, dado a que deja entrever la insistencia de la CSJN, en que la determinación de dependencia laboral se sustente en un análisis exhaustivo de las circunstancias de la causa, de las particularidades de la prestación y no en meros fundamentos dogmáticos, dado a que las sentencias devendrían en injustas, atentando la primacía de la realidad; dejando en claro que debe analizarse cada caso en particular, ya que el empleador puede desvirtuar la presunción del art. 23 de la LCT.

VIII. Listado de referencias bibliográficas:

VIII.1- Doctrina

Chartzman Birenbaum, A. (2015). “*La Corte Suprema de Justicia de la Nación frente al desplazamiento del art. 23 LCT*”. Revista Derecho Laboral y Seguridad Social. Buenos Aires. Vol.3. Páginas: 2384-2391.

Fernández Madrid, J. (2007). *Tratado práctico del Derecho del Trabajo*, 3era. Edición. Buenos Aires: La Ley.

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del Derecho*. 1ra Ed.. Madrid, ES: Marcial Pons

Muziani, E. (2014). —La locación de servicios y la interpretación de la Ley Laboral conforme a la jurisprudencia actual. La Ley online. Recuperado de: <http://www.laleyonline.com.ar/>

López Delgado, F. (2006). “*Los médicos y la relación de dependencia*”. Columna en Revista Médicos N° 42. Recuperado de: https://www.revistamedicos.com.ar/numero61/columna_lopez_delgado.htm

Samuel, O. (2007). “*Derechos y Obligaciones del Contrato de Trabajo*”. Ed. Nuevo Enfoque Jurídico, Córdoba.

Toselli, C. (2009). “*Derecho del trabajo y la Seguridad Social*”. 3° Edición actualizada, Córdoba, Alveroni.

VIII.2- Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, Sentencia 85124 (28 de Agosto de 2003) “*Paulette, Ricardo Manuel c/Maxsys Argentina S.A y otro*”. [MP. Roberto Omar Eiras; Elsa Porta]

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, Sentencia (30 de Julio de 2013) “*Rica Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido*”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, Sentencia (2010). “*M., E. A. c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados*”.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, Sentencia (19 de Febrero de 2015) “*Cairone, Mirta G. y otros c/ Soc. Italiana de Beneficencia en Bs.as.-Hospital Italiano s/ Despido*”. [MP. Ricardo L. Lorenzatti; Elena Highton de Nolasco; Juan Carlos Maqueda; Carlos F. Rosenkrantz]

Corte Suprema de Justicia de la Nación, Sentencia (19 de Febrero de 2015) “*Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de beneficencia en Buenos Aires s/ Despido*”. [MP. Ricardo L. Lorenzatti; Elena Highton de Nolasco; Juan Carlos Maqueda; Carlos F. Rosenkrantz]

VIII.3- Legislación

Congreso de la Nación Argentina. (13 de Mayo de 1976) Artículos 4, 21, 22, 23, 29, 74 y 123 (2do párrafo). *Ley de Contrato de Trabajo* [Ley N° 20744 de 1976] Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Congreso de la Nación Argentina. (7 de Octubre de 2014) Artículo 1251 y sucesivos. *Código Civil y Comercial de la República Argentina*. [Ley N° 26994 de 2014]. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>

Congreso de la Nación Argentina. (1 de Enero de 1871) Artículo 1623. *Código Civil de la República Argentina*. [Ley 340 de 1871]. Recuperado de: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/105000-109999/109481/texactley340_libroII_S2_tituloIX.htm

Congreso de la Nación Argentina. (13 de Noviembre de 1991) Artículos 8, 9, 10 y 11. *Ley de Empleo* [Ley N° 24013] Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>