



La operatividad de la presunción del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo

Un análisis del fallo “Rica, Carlos Martin c/ el Hospital Alemán y, otros s/ despido-
recurso de hecho”.

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Miño Juana María Eugenia

Legajo: VABG79583

DNI: 41817684

Fecha de entrega: 15/05/2022

Tutora: María Belén Gulli

Año 2022

Autos: “Rica, Carlos Martín c/ el Hospital Alemán y, otros s/ despido- recurso de hecho”.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación

Fecha de sentencia: 24 de abril de 2018

Sumario: I. Introducción. II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Reconstrucción de la *Ratio Decidendi* del caso. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Referencias.

I. Introducción

Ante la contrariedad que supone determinar si existe relación laboral en algunos casos, el presente trabajo consiste en analizar e identificar las insuficiencias y/o indeterminaciones de la legislación laboral. La duda sobre si se está frente a un contrato de trabajo o a una locación de servicios genera una problemática de larga data, dado que nunca ha sido sencilla la demarcación de los límites de hasta dónde se extiende imperativamente el derecho del trabajo y, además, la realidad ofrece muchas situaciones en las que resulta difícil formar un juicio acabado sobre la real índole jurídica de una prestación de servicios.

En cuanto a dichos contratos, ambos están regulados en el sistema normativo argentino. Por un lado, en la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 (en adelante, LCT), la cual en su artículo 21 menciona cómo se conforma un contrato de trabajo; y, por el otro, en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante CCCN) cuyo art. 1251 (y c.c.) regulan el contrato de locación de servicios.

En el presente trabajo se intenta mostrar la adecuada interpretación que debe darse a la presunción del art. 23 de la LCT y qué características o elementos son necesarios para determinar o entender cuándo nos encontramos frente a un verdadero contrato de trabajo. De este modo se trata de esclarecer las dudas que surgen de dicha problemática que hasta el día de hoy sigue siendo una zona gris en el derecho laboral.

En este punto se iniciará con el análisis jurisprudencial del fallo "**Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido- recurso de hecho.**" dictado por la Corte

Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN), con fecha 24/04/2018. En el caso, el actor era

un médico neurocirujano que demandó al nosocomio donde trabajó durante varios años, el cual exigió el pago de una indemnización por despido injustificado y reclamó las multas previstas por la falta de registro laboral. La jueza de primera instancia acogió el planteo del médico y la Cámara VII de Apelaciones del Trabajo de la ciudad de Buenos Aires confirmó la sentencia, motivo por cuál la parte demandada interpuso recurso extraordinario y el caso arribó a la CSJN, la que revocó el fallo por considerar que no se trataba de una relación de naturaleza laboral.

En este caso existió una indeterminación de premisas normativas y se identifica un problema de relevancia jurídica, debido al problema en la determinación de la norma que se debía aplicar al caso. Este problema implica una necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad. (Moreso y Vilajosana, 2004). Por ende, el problema giró en torno sobre si aplicar el art. 23 de la LCT o el CCCN, debido a la presunción que establece dicho artículo: “El hecho de 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” ((Ley 20.744, 1976, art.23). El mismo generó disidencias entre el tribunal *a quo* y la CSJN.

Por tanto la relevancia e importancia del análisis de este fallo, es que deja ver la dificultad que existe para establecer cuándo nos encontramos ante una relación de dependencia o a un trabajador autónomo, y que éste sienta un gran precedente judicial en el ámbito del derecho laboral ya que está dictado por el tribunal más importante del Poder Judicial y cuya jurisprudencia marca criterios de interpretación que resultan en la práctica, vinculante para todos los jueces inferiores.

Para desarrollar el presente trabajo, se comenzará con la reconstrucción fáctica, historia procesal y las razones de la decisión a la que arribó el tribunal. Posteriormente, se realizará un análisis conceptual basado en distintos antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. Por último, se expondrá la postura de la autora y una breve conclusión.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal.

La controversia del presente caso inicia con la demanda que presentó el Dr. Rica, Carlos

Martín contra la Asociación Civil Hospital Alemán, lugar donde trabajó durante siete años. En dicha demanda exigió el pago de una indemnización por despido injustificado en base a la Ley n° 20.744 y reclamó las multas por la falta de registro laboral que emergen de la Ley de Empleo n° 24.013. Demandó también en solidaridad al Pte. De la Comisión Directiva del Hospital Alemán y a Médicos Asociados Sociedad Civil (MASC).

Los codemandados hospital alemán y MASC alegaron que contrataron al demandante bajo un contrato de prestación médica para que prestara sus servicios como médico neurocirujano integrando la nómina de profesionales de cartilla para la atención de los socios del plan médico del hospital. También afirmaron que el actor no mantuvo con ellos ningún vínculo de subordinación técnica, económica y jurídica, entre otros.

La jueza de primera instancia adoptó el planteo del demandante, en tanto los demandados apelaron y el caso fue tomado por la Sala VII de la Cámara de Apelaciones de Trabajo, la cual confirmó la sentencia dictada. Lo que la Cámara sostuvo fue: “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”.

La resolución del tribunal *a quo* no convenció a los demandados y estos interpusieron sendos recursos extraordinarios los cuales fueron denegados y se dio lugar a la queja. El caso llegó a la CSJN, la cual con argumentos que se expondrán en el siguiente punto, por mayoría de votos, anuló la sentencia de la Cámara, alegó que ésta no se apoyó en una valoración suficiente de los distintos elementos incorporados al proceso ya que los mismos demostraban que la relación que existió entre las partes no era de índole laboral y ordenó que se dictara un nuevo fallo. En relación a los votos solo dos ministros votaron en disidencia lo que significó no estar de acuerdo con la resolución de la CSJN con argumento que también será expuesto en el siguiente punto.

III. Reconstrucción de la *Ratio decidendi* del caso

En relación al problema jurídico a resolver, la CSJN sostuvo una serie de fuentes del derecho que sustentan su decisión. Como primer punto contradice las aseveraciones hechas por el tribunal *a quo* con respecto a la inexistencia de la locación de servicios, por lo que hace una valoración histórica sobre la presencia y vigencia de esta figura contractual en relaciones comerciales dónde ya se ha visto con anterioridad a un

profesional prestando servicios como trabajador autónomo. Además, manifestó que este contrato ya se encontraba regulado en el antiguo Art. 1623 del Código Civil y cuya vigencia es indiscutible al estar contemplado en el nuevo CCCN en el art. 1251.

Siguiendo la línea argumental, el Tribunal Supremo adujo que la presunción que contiene el art. 23 de la LCT es *iuris tantum*, es decir que admite prueba en contrario. Para refutar este argumento la Corte mencionó varios aspectos que el tribunal *a quo* debió haber tenido en cuenta para determinar que el vínculo que unió a los litigantes no correspondía a una relación típica de dependencia. Tales aspectos son: a) que el actor era monotributista, emitía facturas que no eran continuas, nunca hizo un reclamo de ninguna índole laboral durante el tiempo que duró la relación y además no invocó ni probó haber gozado de licencias o vacaciones pagas; b) El médico neurocirujano solo cobraba si realizaba prácticas médicas; c) también formaba parte de la Asociación de Médicos y Profesionales del Hospital Alemán (AMPHA), la cual había redactado una "guía" de normas para regular la relación entre los médicos asociados y la institución hospitalaria. Ésta les permitía a los asociados tener una injerencia directa dentro del hospital en la toma de decisiones sobre qué profesionales podían ser admitidos, cómo debían llevarse adelante las prácticas médicas y cómo eran distribuidos los honorarios, entre otras.

Con éstos principales argumentos, la CSJN dio lugar a las quejas, declaró procedente los recursos extraordinarios y dejó sin efecto la sentencia apelada con los votos en mayoría de los Sres. Ricardo Luis Lorenzetti, Elena I. Highton de Nolasco y Carlos Fernando Rosenkrantz. En cuanto a la minoría, los que votaron en disidencia fueron los Sres. Ministros Juan Carlos Maqueda y Horacio Rosatti, quiénes declararon inadmisibles los recursos extraordinarios en base al art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, desestimaron las quejas y ordenaron que se archive el caso con la previa devolución de los autos principales.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En este punto se realizará un análisis a la vista de nuevos argumentos para otorgar una trama teórica argumentativa sobre el punto litigioso del fallo presentado para determinar si la argumentación esgrimida por la CSJN es adecuada o no. Diversos aportes realizados

por la doctrina y la jurisprudencia pueden ser desarrollados para sustentar, analizar y dar solución al problema jurídico de relevancia presente en este caso.

En este fallo el punto de discusión fue sobre la existencia o no de una relación laboral dependiente, debido a que existió una imprecisión de aplicación de las normas entre el artículo 23 de la LCT y el CCCN, que hasta el momento constituye una zona gris en el derecho laboral y ha resultado dificultoso determinar si un trabajo es dependiente o autónomo. Para resolver esto, la doctrina brinda muchos aportes importantes para así poder lograr determinar si nos encontramos frente a un contrato de trabajo o un contrato de locación de servicios.

Primeramente lo que diferencia a estos contratos, es si existe relación de dependencia o no. Este concepto de dependencia en el ámbito laboral surge del art. 22 de la LCT, la cual establece que “habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración...” (Ley 20.744, 1976, art. 22).

En este punto la caracterización del concepto de dependencia laboral (como la denominan los art. 21,22 y 27 de la LCT) es de gran trascendencia y complejidad ya que da lugar a confusiones al momento de disolverse el vínculo entre las partes, debido a que no siempre en el mundo del derecho laboral las relaciones se enmarcan en un contrato de trabajo, sino que también la dependencia puede presentarse en numerosas figuras del CCCN como lo es el contrato de locación de servicios y tales imprecisiones pueden ser objeto de agravio para la parte más débil de la relación que es el trabajador. (Foglia, 2018).

Para esclarecer dicha confusión la doctrina nos brinda un concepto más amplio de lo que significa la relación de dependencia y establece que se caracteriza por la subordinación manifestada en un triple sentido; un sentido técnico que consiste en que el trabajador se someta a los pareceres y objetivos del empleador; un sentido económico el cual significa que el trabajador recibe una remuneración a cambio de su fuerza de trabajo y no obtiene beneficios ni se perjudica por las mayores ganancias o pérdidas derivadas de la explotación y por último un sentido jurídico que se manifiesta en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia sus propios objetivos o los de la empresa. (Grisolia, 2012)

Sin embargo el concepto de dependencia ha evolucionado, diferenciándose de la subordinación jurídica para hacer énfasis en la ajenidad, debido a que lo que caracteriza a una relación de trabajo no es la subordinación o dependencia, sino esta idea de ajenidad que es vinculada especialmente a la propiedad de los frutos del trabajo, ya que estos pertenecen al empresario de antemano. Esto significa que el trabajador no participa del negocio, y no obtiene beneficio alguno más que la satisfacción pecuniaria proveniente de su salario y los riesgos inherentes a la organización deben ser soportados por quien obtiene los beneficios, es decir el empresario. Este concepto de ajenidad nos lleva a la principal diferencia entre el trabajador dependiente y el trabajador autónomo, puesto que en un contrato de prestación de servicios los riesgos de la contratación son soportados por el prestador de servicios, según el art. 1258 del CCCN. (Yadón, 2019)

Otros criterios a tener en cuenta para reconocer un contrato de prestación de servicios y que son útiles para desvirtuar o revalidar la presunción del art. 23 de la LCT es la paridad y la libertad de las partes para pactar al momento de negociar, por ejemplo su remuneración, sus horarios o jornadas, etc.(art. 958 y 1255 CCCN) que a diferencia de una relación laboral dependiente el empleado tiene una remuneración fija y debe respetar el horario establecido por su empleador ya que como sabemos existe una hiposuficiencia negocial del trabajador respecto del empleador en tal sentido. Otro de los elementos que diferencia a ambos contratos es la posibilidad que tiene el prestador de servicios de elegir los medios de ejecución del contrato (art 1253 del CCCN), facultad de la cual el trabajador carece. (Chércoles, 2020)

En cuanto a la jurisprudencia, esta controversia judicial ya se ha visto en varios casos similares: uno fue el de Cairone, Mirta G. y otros c/ Soc. Italiana de Beneficencia en Bs. As.-Hospital Italiano s/ despido (19 de febrero de 2015), este caso inició cuando los herederos de un médico anesthesiólogo (Dr. Estala, fallecido) iniciaron una demanda de despido contra el hospital en tanto se entendió que existió un contrato de trabajo entre ambos y que la prestación personal de servicios por parte de aquél tornaba operativa la presunción prevista en el artículo 23 de la LCT. El juez de primera instancia hizo lugar al pedido. La Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó esa resolución. Entonces los condenados acudieron a la CSJN mediante un recurso de queja que finalizó con la desestimación de la sentencia, entre otras razones, porque el tribunal de alzada no dio a la controversia un tratamiento adecuado, efectuó un análisis sólo parcial

de la prueba, se apoyó en afirmaciones dogmáticas, no se aplicó la sana crítica racional y solamente se basó en la presunción de la relación laboral que establece la LCT que como ya se mencionó anteriormente es *iuris tantum*.

Otro caso similar fue: Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido, de fecha 16 de abril de 2019, en este caso el actor inició demanda contra la Sociedad Italiana de Beneficencia sosteniendo que las tareas que había cumplido para el hospital italiano, como médico anestesista, eran de naturaleza laboral. Después de muchas idas y venidas entre la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y la CSJN, finalmente esta última decide resolver en definitiva la cuestión y nuevamente interpretó de manera muy similar al anterior fallo descripto y dejó sin efecto la sentencia de la Cámara, ya que apreció cuestiones no tenidas en cuenta como la mediación entre los médicos con la institución, el actor era agente de facturación, retención y cobro de honorarios en AAARBA, también brindaba sus servicios para otros centros de salud como anesthesiólogo, por tales razones, determinó que tampoco se encontraba el factor principal en relaciones de índole laboral como es la dependencia económica.

Un precedente jurisprudencial (si bien no del ámbito de la salud) que trata el mismo punto de litigio fue el caso :Morón, Humberto José c/Grupo Asegurador La Segunda y otros s/recurso extraordinario de inconstitucionalidad, de fecha 22 de octubre de 2019, la CSJN dejó sin efecto el fallo de la Suprema Corte de la de la provincia de Mendoza , porque determinó que el hecho de que un productor asesor de seguros (PAO) tuviera que respetar ciertas directivas emanadas de la compañía de seguros, 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.

Otro precedente jurisprudencial de tribunales inferiores como ser de la Sala VI de Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo, en el caso: Agostino Daniel Atilio c/ Geriátrico La Pampa s/ despido del año 2018, aquí la Cámara confirmó la sentencia que aceptó el reclamo laboral del médico en los términos del artículo 21 de la LCT, ya que entendió que las prestaciones médicas realizadas por éste hacia el geriátrico se sostuvo por más de 20 años, entonces podría tipificarse como una relación de naturaleza laboral, al integrarse a una institución ajena y tampoco se acreditó que facturase sus servicios en forma

independiente, sino al contrario, era de forma mensual, lo que llevó a la conclusión de que existió una relación típica de dependencia. Con este caso se puede realizar un análisis comparativo con los anteriores casos, para así poder entender lo que verdaderamente sería una relación de dependencia, ya que se comprobó fehacientemente que el actor no se encontraba enmarcado en un contrato de locación de servicios.

Si bien todo este asunto sigue siendo una zona gris y la doctrina jurídica aplicable va a depender de las características especiales de cada caso en particular, la CSJN ya ha establecido de manera implícita el carácter autónomo del trabajador profesional independiente en un marco de locación de servicios.

V. Postura de la autora

Luego de haber analizado los conceptos claves que surgen del caso, como son la relación laboral dependiente y la operatividad del art. 23 de la LCT, mi postura es la siguiente.

Después de una larga investigación en el marco jurídico y de haber armado la trama teórica de antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, concluyo que la resolución de la CSJN fue justa, ya que ratifica la interpretación correcta que debe darse a la presunción del art. 23 de la LCT: si bien la prestación de servicios hace presumir la existencia de una relación laboral, esta presunción no es aplicable si se demuestra, como en este caso, que existieron circunstancias que dan prueba clara que entre las partes no existió un contrato de trabajo.

Coincido con el fallo emitido por la CSJN, basándome en los argumentos descriptos en la *ratio decidendi* y además tomando como referencia el concepto de ajenidad, desarrollado en los antecedentes doctrinales, pues en este caso se demostró claramente que el actor era quien asumía los riesgos de la contratación y que además formaba parte de una asociación (AMPHA), con la cual tenía una injerencia directa porque participaba en la elección de profesionales que integraban cada servicio, determinaba cómo debían llevarse adelante las prácticas médicas y cómo eran distribuidos los honorarios. Es decir que dicha asociación le permitía formar parte de la toma de decisiones del hospital, característica que asienta que el Dr. Rica no se encontraba ajeno a dicha institución.

En este fallo la CSJN deja ver que muchas veces el fuero del trabajo hace una interpretación mayoritaria considerando que toda prestación de servicios encubre una

relación laboral, lo que puede llevar a una sentencia arbitraria ocasionada por la desatención de los jueces, por lo que se debe dar igual protección y atención a las pretensiones y/o intereses de ambas partes. Para esto se necesita que cada caso en particular sea evaluado razonablemente a fondo.

Ahora bien, haciendo un punto y aparte a la correcta resolución de la CSJN, debo realizar una crítica o reflexión importante.

Cabe mencionar que para nuestro país el gran salto normativo en el ámbito laboral fue la aprobación de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 en el año 1974 por el entonces Presidente Juan Domingo Perón. Pero pese a los grandes avances que significó para la época sobre todo para los trabajadores, tan solo dos años después de sancionada (1976), el Proceso de Reorganización Nacional (Dictadura 1976-1983), se encargó de destruir el espíritu de la misma derogando 27 artículos y modificando más de 90 de su texto original. Tanto así que hasta en la actualidad nos hemos ido encontrando con varias leyes laborales que han intentado dar apoyo a la LCT. (Badalassi, 2017)

Dicho esto, es en la mutilación de la LCT del año 1976 en la que quiero hacer hincapié, ya que en ese contexto resultó evidente que a través de la represión ilegal, impulsada por la dictadura más cruel que azotó a nuestro país, no solo se quiso acabar con la democracia e imponer un modelo perverso sino también eliminar toda forma de resistencia a través de la desaparición de personas y en especial la de los trabajadores. Tanto así que el texto original de la LCT no se recuperó nunca más, por eso me llama la atención que no aparezca en reclamos sindicales, ni se encuentren instaladas en las plataformas de los partidos políticos suficientes voces de protesta para derogar las leyes laborales dictadas por la dictadura. (Pompa, 2014)

Por eso considero que la LCT resulta obsoleta y presenta algunas indeterminaciones ante algunas cuestiones actuales, como por ejemplo la situación contractual de los profesionales autónomos y monotributistas, entre otras, que deberían ser atendidas dentro de un sistema legal eficiente, real y coetáneo, de tal manera que nadie, es decir ningún trabajador ya sea autónomo o dependiente, quede excluido de la tutela judicial. Ya que excluir a estos trabajadores de la órbita de la LCT constituye una violación al "Principio Protectorio" contemplado en el artículo 14 bis de la CN que estipula " El trabajo en todas

sus formas gozará de la protección de la Leyes..." (Const. 1994, art. 14), visto así deberían ser amparados tanto los trabajadores autónomos como los dependientes. (Badalassi, 2017)

Entonces, dado que en la actualidad nos encontramos ante una creciente precarización estructural del trabajo y que además el caso trata un vínculo fronterizo ubicado en los contornos del derecho del trabajo, a mi parecer resulta totalmente legítimo y razonable que el prestador de servicios haya considerado que el vínculo que lo unió a su contratante debería haber sido encuadrado al amparo de la legislación laboral. De ahí que el derecho del trabajo enfrenta una crisis debido a la globalización, a las nuevas tecnologías y las nuevas formas de prestar servicios, tanto así que la protección de los trabajadores está quedando en manos del derecho internacional y el derecho constitucional.

Es importante reflexionar que nuestro mundo está en constante cambio y por ende también las formas de trabajo. Es así que nuestros jueces se enfrentan cada vez a más casos ubicados en los márgenes del derecho laboral y que tampoco se encuentran atendidos por la LCT, ya que a lo largo de los años solo se ha creado la figura del trabajador autónomo o dependiente, y de contratos que operan en la frontera entre los dos subsistemas. Esta claro que este derecho laboral está congelado en la posguerra, que no interpreta las demandas del mercado, y con ello, lejos de proteger al trabajador lo está hundiendo en una sombra de dudas, contradicciones e inclusive retrocesos. Ha llegado el momento de hacer un alto a la actual encrucijada y de pensar en la reconstrucción real del derecho del trabajo frente al total y absoluto fracaso del modelo vigente. (De Diego, 2016)

VI. Conclusión

El presente trabajo giró en torno al fallo "Rica" dictado por la Corte Suprema De Justicia de la Nación, en el cual hasta aquí se ha realizado un recorrido en torno a los antecedentes doctrinales y jurisprudenciales más significativos, para dar claridad a la problemática presentada originada por el problema jurídico de relevancia normativa.

Si bien en primera y segunda instancia las resoluciones fueron en favor del Dr. Rica, la CSJN resolvió con claridad y rotundidad el problema jurídico originalmente planteado y encuadró la prestación de servicios del profesional de la salud en la normas de la legislación civil. Consideró que no se trataba de una relación laboral dependiente sino del ejercicio de una práctica profesional independiente y argumentó que no se habían

valorado adecuadamente todas las pruebas aportadas por las partes ya que existieron una serie de elementos que se detallan más arriba y que se pueden consignar como un instructivo para determinar la existencia o no de una relación laboral dependiente.

Para concluir se debe mencionar que la importancia de este fallo está dada porque la CSJN abandona la aplicación automática y ciega de presunciones laborales que realiza el fuero del trabajo y logra dar una solución efectiva y justa al conflicto entre las partes, aplicando un criterio razonable y una acabada interpretación del art. 23, determinando el verdadero sentido, alcance y finalidad de las normas que se encontraban en conflicto. No obstante se recuerda que cada caso en particular debe ser analizado razonablemente con el fin de aplicar la ley y brindar seguridad jurídica sin lesionar los derechos de ninguna de las partes.

Referencias

Legislación

Constitución de la Nación Argentina [Const.] Artículo 14 (22 de agosto de 1994)

(Primera Parte. Capítulo Primero) 1º ed. Editorial legislativa.

Código Civil y Comercial de la Nación [CCCN]. Ley 26.994 de 2014. 07 de octubre de

2014 (Argentina)

Ley 20.744 de 1974. (1974, 11 de septiembre). Congreso de la Nación Argentina.

Artículo 22. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Ley 20.744 de 1974. (1974, 11 de septiembre). Congreso de la Nación Argentina.

Artículo 23. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Doctrina

Chércoles, R. L. (Ed.) (2020). El contrato de servicios en el Código Civil y Comercial

¿una regulación progresiva para el derecho del trabajo? *Revista de estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, 2 (2). pp. 87-108.

<https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/210>

Foglia, R. (2018). Diario DPI. La jurisprudencia actual de la CSJN sobre la relación de

dependencia. *Diario Laboral Nro. 179*. [https://dpicuantico.com/sitio/wp-](https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2018/10/Foglia-11.10.pdf)

[content/uploads/2018/10/Foglia-11.10.pdf](https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2018/10/Foglia-11.10.pdf)

Grisolía, J. A. (Ed.). (2012). *Manual de Derecho Laboral*. Abeledo-Perrot S.A.

Moreso, J. & Vilajosana, M. (2004). *Introducción a la Teoría del Derecho*. Madrid,

España: Pons Marcial Ed. Jurídicas y Sociales S.A.

Pompa, R. C. (Ed.) (2014). La Ley de Contrato de Trabajo, a 40 años de su sanción.

Pasado, presente y futuro. Noviembre de 2014. *Revista Derecho del Trabajo*, pp 167-188.

Yadón, M. (Ed.) (2019). Algunas cuestiones sobre la dependencia laboral: El fallo de la

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Rica c/ Hospital Alemán y otro”. *Revista de estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, 1 (1). pp. 109-118.

<https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/download/2683->

[8761%282](https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/download/2683-8761%282)

Jurisprudencia

C.S.J.N. “Rica, Carlos Martin c/Hospital Alemán y otros s/Despido”, Fallo: 341:427.

(2018).

C.S.J.N. “Cairone, Mirta Griselda y otros e/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido”, Fallo: 338:53 (2015).

C.S.J.N. Fallo: “Morón, Humberto José c/Grupo Asegurador La Segunda y otros s/recurso extraordinario de inconstitucionalidad”. (2019).

C.S.J.N. “Pastore, Adrián el Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano”, Fallo: 342:681 (2015).

CNac. de Apelaciones del Trabajo – Sala VI-. Fallo: “Agostino, Daniel Atilio c/ Geriátrico La Pampa 5277 s/ despido”. (2018).

Otros

Badalassi, E. N. (26 de diciembre de 2017). La situación del trabajador frente al Proyecto de Reforma Laboral. <http://www.saj.gov.ar/elias-badalassi-situacion-trabajador-frente-al-proyecto-reforma-laboral-dacf190147/123456789-0abc>

De Diego, J. A. (2016). El trabajo autónomo del Código Civil y Comercial y la relación de dependencia laboral. *Revista Jurídica Argentina La Ley*.
<https://biblioteca.mpf.gov.ar/meran/opac-detail.pl?id1=6289&id2=7313>

