



## **El estándar probatorio y la presunción del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo**

**Alumna: Analia Elizabeth Ramos**

**D.N.I.: 23.825.193**

**Legajo: VABG92214**

**Tutora: María Belén Gulli**

**Fecha de entrega: 13/11/21**

**Año 2021**

**Tema:** Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

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

**Tribunal:** Corte Suprema de Justicia de la Nación

**Fecha:** 05/11/2019

**Sumario:** I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Análisis y comentarios. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones. VII. Bibliografía referenciada.

## I. Introducción

Argentina regula el contrato de trabajo en la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) N° 20.744.<sup>1</sup> Conforme a dicha norma, el trabajo es una actividad que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla (art. 4°) y su objeto es "prestar servicios" bajo la dependencia de otra persona (art. 21). Con lo cual, cuando lo que se pretende es tipificar un determinado vínculo como de tipo laboral es necesario previamente analizar tres aspectos fundamentales: el jurídico, el económico y el técnico (Foglia, 2018).

En caso de tratarse de un contrato de trabajo, el dependiente ejerce las labores por cuenta ajena, con lo cual ello reeditúa en la percepción de una remuneración en su beneficio (art. 103 LCT), en tanto las ganancias, tanto como las pérdidas recaen sobre el empresario y no sobre el trabajador. Siendo así, el trabajador goza de una serie de derechos constitucionalmente garantizados, entre los que se destacan: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; entre otros (art. 14bis Constitución Nacional).

Sin embargo, cuando la existencia de un vínculo laboral de este tipo es puesta en dudas, será el Poder Judicial quien deba desempeñar la labor que le compete a los fines de esclarecer los hechos que se discuten. Lo sentenciado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "**Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Zechner, Evelina Margarita c/ Centro de Educación Médica e Investigaciones**

---

<sup>1</sup> Ley n° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, BO 13/05/1976

**Clínicas Norberto Quirno s/despido**" es un claro ejemplo de cómo estas cuestiones pueden llegar a volverse un conflicto que requiere del raciocinio magistral para disolverse.

En este caso, en donde la justicia es puesta a resolver si entre las partes existe o no una relación de trabajo encuadrable con las disposiciones de la LCT, la problemática que evidentemente definirá la suerte de las partes es una cuestión de valoración de prueba. Ferrer Beltran (2006) refiere a estas cuestiones y a su peso en el plano jurídico al comentar que cuando existen dudas en torno a la determinación de los hechos probados de un caso, esto lleva a instancias procesales revisoras a los fines de disponer nuevas pruebas que puedan demostrar la inocencia de quien es acusado. Esta segunda instancia tendrá lógicamente un alcance más amplio en lo que hace a la determinación de los hechos probados, ya que justamente la decisión adoptada requerirá de una nueva interpretación y aplicación del derecho (Ferrer Beltrán, 2006).

Bajado al terreno de la sentencia, esto se vislumbra como un problema de estándares de prueba en materia de presunciones sobre el art. 23 LCT. Ello se da al ser puesto en tela de juicio si las pruebas reunidas cumplían o no con los estándares de prueba necesarios para corroborar la existencia de un contrato laboral entre las partes, a tenor de que el art. 23 de la LCT dispone "El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Deviene necesario destacar que, durante el proceso, la parte demanda argumentó en su defensa que no se habían valorado factores determinantes como ser la calidad de profesional con título habilitante que poseía la actora, así como la falta de documentación normalmente relacionada con el goce de licencias –propio de un trabajador remunerado– y la condición de autónoma inscripta ante la Administración Federal de Ingresos Públicos que revestía la señora Zechner y que determinaba su posibilidad de emitir facturas –lo cual realizaba periódicamente–. Desde este entendimiento de los hechos, la justicia se allanaría con los estándares en esta materia a los fines de lograr llevar luz a la problemática argumentada.

No cabe duda entonces, que **la relevancia de este caso** proviene en verdad de que este decisorio le aportará al mundo del derecho laboral un interesante abordaje de los estándares probatorios aptos para distinguir lazos de dependencia laboral, de aquello que

debe asumirse como una labor profesional independiente, completamente incompatible con las disposiciones de la LCT.

En lo que hace a la estructura de desarrollo del presente modelo de caso, el mismo partirá por un repaso de las cuestiones vinculadas a lo estrictamente procesal, lo cual incluye un análisis sobre la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. Seguidamente, se formulará un marco teórico que de sustento al estudio que nos ocupa, y finalmente se expondrán una serie de reflexiones en las que se manifestará la postura personal y las conclusiones obtenidas.

## **II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal**

La señora Evelina Margarita Zechner se desempeñaba en su labor de oftalmóloga en las dependencias del Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno —en adelante, CEMIC—. Pero luego de más de 23 años de manifestarse un vínculo laboral entre las partes, y habiendo finalizado toda relación entre ambas partes, la profesional de la salud demandaría a la prestataria CEMIC a los fines de que esta última procediera a indemnizarla conforme los lineamientos de la Ley de Contrato de Trabajo aduciendo haber sido una trabajadora dependiente de la demandada.

Tras ponerse en serias dudas el encuadre jurídico que correspondía ser aplicado a la relación laboral, el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 17 resolvió condenar a la demanda a afrontar el debido pago de las indemnizaciones laborales correspondientes en ocasión del cese laboral acaecido. Apelada la sentencia por la parte demandada, la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió confirmar la condena dictada por la señora jueza de primera instancia contra el Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno.

La cámara tuvo por acreditado que la prestación de la actora, de profesión médica oftalmóloga, tuvo lugar bajo una relación laboral dependiente. Para así decidir, consideró aplicable la presunción del artículo 23 de la ley 20.744 y desestimó la defensa planteada por el centro médico acerca del carácter no laboral del vínculo que existió entre las partes; también destacó que, según se desprendía de las declaraciones testimoniales, la actora concurría en forma regular a las diferentes sedes del CEMIC para la atención de sus afiliados, que cobraba sus honorarios por medio de facturas.

Contra la referida sentencia CEMIC dedujo el recurso extraordinario, pero su denegación motivó la presentación de un recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En su apelación extraordinaria la demandada cuestionó que la cámara no dio un adecuado tratamiento a diversas circunstancias que obstaban al encuadramiento del vínculo bajo una relación de dependencia.

No se tuvo en cuenta que la actora alquilaba los consultorios del CEMIC, que cobraba honorarios y que emitía facturas por ese concepto como profesional independiente, que los cobros no eran periódicos ni iguales y que incluso las jornadas laborales eran desiguales y libremente determinadas por la actora. Con lo cual, finalmente la Corte Suprema resolvió hacer lugar al recurso planteado por la demandada destinado a revocar la sentencia de grado que había reconocido entre las partes un vínculo laboral de dependencia asimilable a las disposiciones de la LCT.

### **III. Análisis de la ratio decidendi**

El voto mayoritario (Jueces Maqueda, Lorenzetti y Rosatti) de la Corte se argumentó en que: la sentencia impugnada no logró satisfacer el cumplimiento de los estándares probatorios necesarios a la hora de establecer si la presunción del artículo 23 de la ley 20.744- había sido desvirtuada. Ello se debía a que la cámara ignoró que la accionante no efectuaba prestaciones en favor del CEMIC a cambio de una remuneración.

En efecto, existían pruebas periciales donde constaba que la actora abonaba una proporción de diversos inmuebles en los que prestaba servicios, el pago de este ítem hacía presumir razonadamente que se trataba de una típica prestación autónoma. Puntualmente, el pago del alquiler tenía un impacto directo en el modo de valorar otros extremos probatorios, aspecto que también fue ignorado por la cámara.

A nivel documental, la actora se encontraba registrada como trabajadora autónoma desde hacía más de veinte años, e incluso esto había sido informado por otras empresas de medicina prepaga que habían sido consultadas al respecto. Junto con otras cuestiones como su poder de decisión y dirección dentro de la institución llevaban a que cada uno de estos aspectos al ser analizados conjuntamente, constituyesen una genuina manifestación del ejercicio de poder de dirección patronal.

En tal caso, la sentencia recurrida debía ser descalificada, en tanto “Lo resuelto por el tribunal a quo no se apoya en una valoración suficiente de los distintos elementos

incorporados al proceso (...) y no constituye una derivación razonada del derecho vigente con aplicación a las circunstancias comprobadas de la causa” (Considerando 8°). De modo que ello favorecía directamente a que se declarara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada.

El Dr. Lorenzetti expresándose unánimemente expuso que existían otros elementos de prueba que debían ser igualmente considerados por ser absolutamente determinante de la tipología del vínculo laboral existente entre las partes. En este sentido, el magistrado postuló que a los fines de tipificar un vínculo como de tipo laboral era necesario precisar el concepto de dependencia, lo cual se lograba mediante la valoración de tres aspectos: jurídica, económica y técnica.

#### **IV. Análisis y comentarios**

El contrato de trabajo como figura jurídica, está prevista en el art. 21 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), al disponer que cualquiera sea la forma que el mismo adopte, habrá contrato de trabajo cuando “una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra” bajo la dependencia de ésta, por un plazo de tiempo que puede estar o no previsto de ante mano y mediando el pago de una remuneración.

Como seguidamente la norma lo dispone, esto da lugar a lo que se conoce como una relación de trabajo (art. 22 LCT), en la que el carácter fundamental está dado por la dependencia voluntaria y el pago de una remuneración. Así entonces, a los fines de la LCT, constituye trabajo, “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración” (art. 4 LCT).

En el caso bajo estudio, lo que se pretende desentrañar es una problemática jurídica de valoración de prueba, destinada a esclarecer el tenor probatorio que adquieren ciertas constancias que pueden llegar a resultar aptas para tipificar el tipo de vínculo que existe entre estas partes confrontadas. Téngase a bien saber que el art. 1251 del CCyC establece que existe contrato de obra o servicio, “cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución”.

Según Hernández (2015), el actual CCyC estableció un nuevo criterio apto para diferenciar la relación laboral dependiente, del contrato de servicios. De ello se colige que quien presta servicios, está actuando de forma independiente, en tanto el art. 1252 del citado Código establece que “Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral”.

Así entonces, es claro que existen problemas para determinar cuándo nos encontramos frente a una relación de trabajo o cuando se está ante un contrato de servicios, ya que ambas figuras comparten algunos de sus rasgos o elementos esenciales. Ejemplo de ello, es que conforme lo refieren Gregorini Clusellas y Gregorini (2018), tanto uno como otro son bilaterales, no formales, conmutativos, onerosos y de tracto sucesivo; lo cual puede hacer que sea sumamente confuso diferenciar una tipología de la otra.

En virtud de lo expuesto, Chercoles (2020) considera que entre las herramientas más útiles para probar la existencia de un vínculo u otro estarían: la verificación de la integración del trabajador en la organización de la empresa, el concepto de ajenidad o del trabajo por cuenta ajena (ajenidad a los riesgos, frutos, resultados y/o en la titularidad de la explotación), y la dependencia económica como criterio del contrato de trabajo en sustitución de la dependencia jurídica; aunque, –afirma el autor- todas ellas en nuestro Derecho del Trabajo no resulten puras o absolutas y admitan ciertos matices que complejizan su reconocimiento.

Ahora bien, la LCT en su primera parte del artículo 23, reza: “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”. Sin embargo en el plano jurisprudencial, la justicia tiene dicho que “La prueba de la relación laboral debe ser acreditada fehacientemente por el actor no siendo posible suplirla con el principio *in dubio pro operario* aplicable sólo después de haberse probado la relación laboral”<sup>2</sup>, por lo que la presunción contemplada en el art. 23 de la LCT no podía proyectarse a favor del actor, tras ser necesario que exista la acreditación previa de una dependencia o vínculo de subordinación. Aún más, el caso “Carabajal Sosa” subrayó que –como ocurre en el caso bajo estudio- cuando uno de los sujetos de la relación es un profesional universitario, no rige la presunción del art. 23 de la LCT, dado que el orden

---

<sup>2</sup> Del voto del Dr. Solano Ayala, en C.A.C.C.yMyL de San Luis, “Carabajal Sosa José Luis c/ Prevención ART S.A. s/ cobro de pesos – laboral”, (19/06/2018).

público no se encuentra comprometido en relación con la libre elección de las alternativas contractuales.

En tanto en el caso resuelto por la Cámara Nacional del Trabajo, la justicia hizo especial mención a las amplias facultades de los magistrados laborales a la hora de valorar la prueba testimonial. En este sentido se destacó:

En lo que hace a la apreciación de la prueba –y en especial a la prueba testimonial- el juzgador puede inclinarse por lo que le merece mayor fe en concordancia con los demás elementos de mérito que puedan obrar en el expediente, siendo ello, en definitiva, una facultad privativa del magistrado.<sup>3</sup>

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Cairone”<sup>4</sup>, estableció importantes pautas a considerar para definir la cuestión. Los mismos fueron a posterior analizados por González (2015), quién básicamente individualizó los estándares aplicados por la Corte para determinar que la accionante no era una trabajadora dependiente regida por la LCT, sino una relación de locación de servicios conforme al CCyC:

- En el contrato laboral se trabaja por cuenta ajena: el beneficio que genera la actividad va al empresario y no al trabajador.
- En el caso del contrato laboral, los riesgos de la actividad son asumidos por el patrón.
- El trabajador percibe una retribución, con independencia de que el empleador gane o pierda en su actividad.
- El trabajador "depende" de ese ingreso para su subsistencia.
- En el contrato laboral la obligación dineraria tiene una función retributiva, a la que la ley le atribuye además fines propios (alimentación adecuada, vivienda digna, educación, etc., artículo 116, ley 20.744).

Bajo este complejo contexto de un análisis jurídico formulado en torno a una problemática de prueba, no se puede evitar llamar la atención del pronunciamiento de la Corte Suprema de la Nación -en “Rica, Carlos M. c. Hospital Alemán y otros” (24/04/2018)-. Donde el voto mayoritario de la Corte Suprema reprochó a la Cámara del

---

<sup>3</sup> Voto Dra. Carambia, CNTrab, Sala VII, en “Ledesma, Graciela N. c/Urbano Express Argentina SA s/Despido”, (12/09/2018)

<sup>4</sup> CSJN, “Cairone, Mirta Griselda y otros c. Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/despido”, Fallos: 338:53, (19/02/2015)



Trabajo haber tipificado una relación como laboral, sin tener en cuenta la calidad de profesional de la salud (neurocirujano) que revestía a la parte actora.

A pesar de ello, hoy la doctrina comienza a mostrarse renuente a este aspecto, tras argumentar que la situación económica, social y productiva del país se hallaba inserta en un proceso evolutivo caracterizado por una fuerte concentración de capitales, acompañado por el fenómeno de la aparición de las corporaciones y el desarrollo de entidades altamente especializadas en la prestación de servicios -universidades, hospitales, compañías de seguros, etc.-. Ello, de algún modo, desencadenaba como consecuencia, que actualmente muchos profesionales debieran optar entre “integrarse como trabajadores dependientes a algunas de éstas organizaciones o, por el contrario, ingresar al mercado de productivo como trabajadores autónomos lucrando con su especial versación intelectual, siendo intangible la línea divisoria entre una y otra condición” (Ducros Novelli, 2020, p.23).

## **V. Postura de la autora**

La problemática bajo estudio, nos condujo a formular una tesis personal en cuanto a lo sentenciado en este caso. Así entonces, el eje medular recaía en la aplicación de los estándares de prueba aptos para corroborar la existencia de un contrato laboral entre las partes, a tenor de lo dispuesto por el art. 23 de la LCT.

Así entonces, deviene necesario remarcar que en este caso, la accionante afirmó haber sido empleada de la denunciada, lo cual fue contradicho por la demandada, quien argumentó en su defensa que no se habían valorado ciertos factores determinantes de la existencia de un contrato de trabajo. En este punto, es menester poner de relieve, que según lo dispone el art. 23 LCT: “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”. ¿Pero qué aplicabilidad y/o alcance tiene este concepto?

No es un hecho menor que la LCT tenga establecido que la existencia de un contrato de trabajo demanda de que una persona física se obligue a realizar actos o prestar servicios en favor de otra (art. 21), quien a su vez debe abonar como contrapartida una remuneración (art. 4). Así entonces, este vínculo dará lugar a lo que se conoce como una relación de trabajo caracterizado por la voluntariedad de quien pone a disposición de otro su fuerza de trabajo (art. 22).

Si bien este panorama nos acerca al mundo del derecho laboral, no alcanza en sí mismo para llevar luz a los hechos que en este caso se discuten. Ya que, si ponemos a la actora en relación con los citados elementos, todos ellos parecieran estar vigentes, aunque con algún sesgo de duda, pero que a la vez podría llegar a ser suplica por el art. 23 de la misma norma.

Sin embargo, atendiendo a la jurisprudencia vigente, vemos que en el citado caso “Carabajal Sosa” resuelto en el Poder Judicial de la Provincia de San Luis, los magistrados argumentaron que la prueba de la relación laboral debía ser acreditada fehacientemente por el actor no siendo posible suplirla con el principio *in dubio pro operario* aplicable sólo después de haberse probado la relación laboral. De este modo, la presunción del art. 23LCT parece en este caso haberse desvirtuado por no tener pruebas suficientes de la existencia de una relación laboral.

En esta encrucijada, el camino pareciera conducir entonces a lo normado por el art. 1251 del CCyC que dispone la existencia de un contrato de obra o servicio, cuando una persona, se obliga a favor de otra, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución. A la vez, esta valoración cobra aún más crédito cuando se tiene presente que a criterio de Chercoles (2020) las herramientas más útiles para probar la existencia de un vínculo u otro estarían en la verificación de la integración del trabajador en la organización de la empresa, el concepto de ajenidad o del trabajo por cuenta ajena, y la dependencia económica como criterio del contrato de trabajo en sustitución de la dependencia jurídica.

Partiendo de ello, vemos que, en este aspecto, el tribunal resaltó que la accionante no efectuaba prestaciones en favor del CEMIC a cambio de una remuneración, y en tal caso, no se lograba satisfacer el cumplimiento de los estándares probatorios necesarios aptos para tener como valedera la presunción del artículo 23 de la ley 20.744. La Cámara dijo textualmente: “5°) Que la sentencia impugnada no ha satisfecho ese estándar Ha omitido la consideración de extremos probatorios relevantes a la hora de establecer si la presunción del artículo 23 de la ley 20.744-ha sido desvirtuada” (CSJN, “Zechner, Evelina Margrita c/Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/despido”, 05/11/2019).

En efecto, las pruebas periciales daban cuenta de que la actora abonaba una proporción de diversos inmuebles en los que prestaba servicios, haciendo presumir de

igual modo, que se trataba de una típica prestación autónoma. Puntualmente, el pago del alquiler posee un impacto directo en el modo de valorar otros extremos probatorios; incluso la prueba documental contenía datos que ponían a la señora Zechner en calidad de trabajadora autónoma desde hacía más de veinte años; noción igualmente refutada por otras empresas de medicina prepaga que habían sido consultadas al respecto. Y si acaso la situación comienza a aclararse notablemente, ello termina por ser un hecho concreto si recapitulamos en las bases expuestas en el ya citado caso “Cairone”, a las que se evita reiterar en honor a la brevedad de estas páginas.

A modo de cierre podemos entonces asumir que el decisorio puesto bajo análisis ha cumplido con los estándares jurídicos oportunamente descriptos por la jurisprudencia nacional. Razonar este caso en un sentido opuesto, cuanto menos nos colocaría en la irrazonabilidad criticada por la Corte Suprema en el caso “Rica”, en el que el voto mayoritario reprochó a la Cámara del Trabajo haber tipificado una relación como laboral, sin tener en cuenta la calidad de profesional de la salud (como ocurre en el caso que analizamos) que revestía a la parte actora.

## **VI. Conclusiones**

Reduciendo todo este análisis a unas breves líneas descriptivas, recordamos que el caso fue instado por una profesional de la salud que demandó a una entidad dedicada a prestaciones de esta índole, con miras a obtener una indemnización económica por la finalización del vínculo que la accionante catalogaba como de dependencia laboral.

Más tarde, y en las diversas instancias que se dieron en el marco de este proceso, la justicia se enfrentó a una problemática de valoración de estándares probatorios aptos para dar viabilidad a la presunción dispuesta por el art. 23 de la LCT. Llegado el momento, los magistrados se manifestaron a favor de que dicha presunción solo es aceptable luego de probada la existencia de la relación laboral.

Al respecto, la doctrina es coincidente con el criterio de que ante esta eventualidad se deben atender a ciertas pruebas en particular que conforme la jurisprudencia nacional, se promueven como esclarecedoras de estas cuestiones. Entre ellas, el pago de un alquiler y la calidad de profesional con título habilitante surgen como piezas fundamentales en este sentido.

Así entonces, lo razonado se centró en amparar la relación laboral entre las contra partes como un contrato de servicio conforme lo normado por el art. 1251 del CCyC. Si bien está claro que en este fallo la CSJN avala la existencia del contrato de locación de servicios también refleja con claridad que cada caso debe ser analizado en particular, y que las pruebas deben ser intensamente analizadas a los fines de desvirtuar o confirmar la presunción del art. 23 de la L.C.T.

Desde nuestra tesitura, nos encontramos a favor con la valoración efectuada por los magistrados, de las pruebas rendidas en el caso; el pago de un canon en concepto de alquiler del local en el que labora no parece poder escapar a una cuestión laboral autónoma. Como vemos, los elementos expuestos hasta aquí, prestan a importantes disyuntivas por la evidente analogía que poseen los caracteres de una relación de dependencia, respecto de una que no lo es.

Este caso, y el modo en que el mismo ha sido resuelto, implica adscribir al mundo del derecho laboral un orden interpretativo de lo que es el estándar probatorio laboral en materia de validez de la presunción legal del art. 23 LCT. Aun así, parece oportuno destacar la necesidad de una norma que exponga lineamientos más claros que se ayuden a materializar bases más sólidas en esta materia.

## **VII. Bibliografía referenciada**

### *Jurisprudencia*

- C.A.C.C.yMyL de San Luis, (2018). “Carabajal Sosa José Luis c/ Prevención ART S.A. s/ cobro de pesos – laboral”, Cita: MJ-JU-M-113789-AR | MJJ113789 | MJJ113789 (19/06/2018).
- C.N.Trab., Sala VII, “Ledesma, Graciela N. c/Urbano Express Argentina SA s/Despido” (12/09/2018).
- CSJN, “Cairone, Mirta Griselda y otros c. Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/despido”, Fallos: 338:53 (19/02/2015)
- CSJN, "Rica, Carlos Martín c/Hospital Alemán y otros s/despido", Fallos: 341:427 (24/04/2018).
- CSJN, "Zechner, Evelina Margrita c/Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/despido", Fallo: CSJ 156/2011(47-Z)/CS1 (05/11/2019).

### *Doctrina*

- Chércoles, R. L. (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 de derecho procesal laboral*, pp. 87-108.
- Ducros Novelli, Daniela. (2020). Instituciones sanitarias y relaciones laborales cuestiones claves de actualidad: ¿Locación de Servicios o Contrato Laboral? *Dossier Instituciones Sanitarias*, pp. 1-31.
- Ferrer Beltrán, J. (2006). *La valoración de la prueba: verdad de los enunciados probatorios y justificación de la decisión*. México: In Jordi Ferrer Beltrán (s/d.).
- Foglia, R. (2018). La jurisprudencia actual de la CSJN sobre la relación de dependencia . *Diario Laboral Nro 179*, pp. 1-3.
- González, R. A. (2015). Corte Suprema: No toda locación de servicios encubre una relación laboral. *Actio reporte*, pp. 1-3.
- Gregorini Clusellas, E., & Gregorini, L. R. (2018). *El contrato de servicios y el contrato de trabajo, en Código Civil y Comercial de la Nación y normas complementarias - Análisis doctrinal y jurisprudencial, 3 D, Artículos 1227 – 1452 Derechos Personales, 1ra edición.* , Buenos Aires, Argentina: Editorial Hammurabi - José Luis Depalma.
- Hernández, C. A. (2015). *Código Civil y Comercial de la Nación Comentado, Tomo VI (Arts. 1021 a 1279)*. Santa Fe, Argentina: Editorial Rubinzal - Culzoni.
- Nino, C. S. (2003). *Introducción al análisis del derecho, 2da ed.* Buenos Aires: Astrea.

### *Legislación*

Constitución Nacional Argentina

Ley 26.994, Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. (BO 08/10/2014)

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

