



**Caso “Pastore”: la lucha por la naturaleza del vínculo laboral.**

---

**Nombre: Nair Julieta Zárate**

**DNI: 39.686.667**

**Legajo: VABG70178**

**Carrera: Abogacía**

**Fecha de entrega: 26/06/2022**

**Módulo: 4**

**Tutor: Hernán Alcides Stelzer**

**Opción de trabajo: Modelo de caso – Nota a Fallo**

**Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.**

## **Nota a fallo – Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.**

Fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación, (2019). CNT 17569/2007/2/RH1. Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido.

### **Sumario**

1.Introducción. 2. Reconstrucción de la plataforma fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. 3. Identificación y reconstrucción de la Ratio Decidendi de la sentencia. 4. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. 4.1 Antecedentes doctrinarios. 4.2 Antecedentes jurisprudenciales. 4.3. Postura de la autora. 5. Conclusión. 6. Referencias bibliográficas. 6.1 Legislación. 6.2 Doctrina. 6.3 Jurisprudencia. 6.4 Otras fuentes.

### **1. Introducción**

El fallo que pondremos bajo análisis a continuación, llega a la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN) debido a que un profesional de la salud, interpone una demanda de despido contra el Hospital Italiano de Buenos Aires, argumentando la misma que el vínculo que lo unía a la institución donde ejercía su profesión revestía naturaleza laboral. Por otro lado, la parte demandada niega la situación y argumenta que el vínculo que los unía era de naturaleza civil y que, en base a las pruebas aportadas no había elementos característicos de una relación de índole laboral.

El caso sub lite, resulta trascendental ya que aborda la necesidad de determinar la existencia o inexistencia de un vínculo laboral, en el cual se destaca la diferencia de criterios existentes entre la CSJN y los jueces de la Cámara Nacional del Trabajo (en adelante, CNT).

Resulta relevante teniendo en cuenta que en el decisorio de la CSJN en autos “Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido”, no se ve reflejado lo que prevalece en materia laboral, que es el principio de la primacía de la realidad, y que lo más notorio son los fundamentos utilizados por la Corte y su consecuente proyección a los casos futuros.

La presente nota a fallo denota un problema jurídico de relevancia, el cual se presenta cuando existen dudas sobre cuál es la norma aplicable al caso concreto (Atienza, 2005). En otras palabras, la situación descripta en el caso bajo estudio revela un problema de

determinación de la norma aplicable, el cual se exhibe cuando estando de acuerdo con el significado de las expresiones que aparecen en el texto jurídico, se discrepa acerca si la norma expresada en el mismo es o no aplicable a un determinado caso. (Moreso y Vilajosana, 2004).

En el caso en concreto, el problema que se observa es resolver la naturaleza del vínculo que une al profesional con el hospital donde desempeñó sus tareas durante 25 años. ¿Se trata de una locación de servicios o de un contrato de trabajo? Este conflicto se resolverá decidiendo aplicar el artículo 23 de la LCT, prescribiendo que el hecho de prestar servicios para otro activa la presunción *iuris tantum* de que estamos frente a un contrato de trabajo, o bien, aplicando el Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante, CCCN), en lo que respecta al articulado referido al contrato de locación.

## **2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal**

Este conflicto tiene origen cuando el señor Pastore prestaba sus servicios para el Hospital Italiano, desempeñando sus tareas como médico anestesiólogo pediátrico, situación desde hacía 25 años, como monotributista. En un momento de la relación laboral, el nosocomio le informa a Pastore que tuvo una conducta que no se condice con su profesión de médico, por lo que significaba una falta grave para la institución y por lo tanto se le va realizar un sumario administrativo. Pastore no solo trabajaba para el Hospital Italiano, sino que había una circunstancia fáctica en donde al ser monotributista, tenía en el medio una asociación de anestesiólogos que eran los que funcionaban como intermediarios, la cual cobraba una comisión para determinar cuáles eran los honorarios del anestesiólogo, de hecho, Pastore le facturaba al hospital como monotributista, pero quien abonaba la remuneración al médico era esta asociación. Tras su desvinculación como médico de la institución, decide llevar a la justicia al nosocomio para determinar cuál fue la naturaleza de ese vínculo.

La demanda es interpuesta por el señor Pastore, ante el Juzgado Nacional N° 48, donde se fundamenta que el anestesiólogo trabajó en relación de dependencia bajo una figura legal encubierta que es el contrato de locación de servicios y eso para LCT es un fraude a la ley laboral. El juzgado nacional, observando este caso fáctico aduce que la norma jurídica abstracta que va a aplicar no es la LCT, para el mismo, Pastore con el Hospital Italiano tuvieron una relación de contrato de locación de servicios, por lo tanto, rechaza la demanda alegando que es un trabajador autónomo. El actor apela, y ante la CNT Sala VI, donde la misma argumenta que el tribunal a quo omitió interpretar normas de la LCT,

como así considerar que para la ley laboral toda vez que una persona sitúa su fuerza a disposición de otro, se sume a una estructura empresaria ajena, con un riesgo ajeno a cambio de una remuneración sin importar como se designe el contrato que le dio origen, para la LCT es una relación de dependencia y es un contrato laboral, por lo tanto, revoca la sentencia de primera instancia dando lugar a la demanda de Pastore c/ Asoc. Italiana de Beneficencia s/despido 21/12/2016. La demandada interpuso un recurso extraordinario ante la Cámara, la misma se la deniega, y el nosocomio va en queja a la Corte. La CSJN resuelve en queja y reiteró la aplicación de lo dicho en “Cairone” y declaró que no existió vínculo laboral entre el médico y el hospital demandado, porque no están dados los elementos típicos de una relación de dependencia. La Corte le dice a la cámara que esa sentencia es arbitraria, que vuelva a la cámara para que resuelva y dicte sentencia nuevamente. La cámara recibe el fallo de la CSJN, en este caso cae en Sala IX, fundamenta que están considerando como el caso análogo “Cairone” pero los elementos de hecho fácticos no son iguales, y resuelve haciendo lugar a la demanda afirmando que existió relación de dependencia. La demandada apela y se va en queja a la Corte.

El cintero tribunal, el 16/04/2019, en atención al tiempo transcurrido desde la interposición de la demanda y, en virtud de los principios de economía y celeridad procesal, después de 7 años, como le otorga la Ley N° 48 en su artículo 16, revoca la sentencia impugnada y confirma la sentencia del Juzgado N° 48 de primera instancia declarando que no existió vínculo laboral entre las partes.

### **3. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia**

Para resolver el problema jurídico que se presenta en el fallo, el tribunal cintero se basa en una serie de fuentes del derecho que sustentan su postura a saber.

Como primera línea argumental, la CSJN reafirma el contrato de locación de servicios como el marco jurídico que relacionó a las partes en el caso en cuestión, haciendo de ella la razón de ser de su decisión de rechazar la sentencia del a quo. Así lo hizo porque valoró históricamente el peso y la vigencia de dicha sinalgia contractual en las relaciones comerciales donde usualmente se vincula a un profesional que factura sus servicios como autónomo. En sentido contrario de lo que sostuvo la Cámara, en relación a la invocada vinculación a través de un contrato de locación de servicios, cabe destacar que en los últimos cincuenta años ningún civilista destacado ha aceptado la existencia de este contrato y todos han dado cuenta de su abrogación.

En segundo término, la CSJN sustenta su decisión argumentando que la doctrina de los aspectos que tipifican como dependiente una relación laboral que emerge de un contrato de trabajo, es decir sus notas típicas fueron conceptualizadas en resoluciones de casos análogos en otros precedentes. Es por ello que en el caso Pastore dejó sentado que para que exista relación de dependencia debe existir la subordinación técnica, económica y jurídica, que en el caso sub lite no ha quedado acreditado para considerar al vínculo de naturaleza laboral.

#### **4. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

En apertura a este apartado de antecedentes, se dará inicio haciendo referencia a aquella solución propuesta por nuestro ordenamiento jurídico para solventar el problema jurídico que se planteó en la introducción del presente trabajo. En primer lugar, cabe hacer mención al art. 21 de la LCT donde establece que hay contrato de trabajo siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo y siempre que sea mediante el pago de una remuneración. (Ley 20.744, de 1976, art. 21).

Mientras que, por otro lado, mencionamos al art. 1251 del CCCN que establece que hay contrato de obra o de servicios cuando una persona, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución. (Ley 26.994, de 2014, art. 1251).

Asimismo, resulta imperante resaltar al art. 23 de la LCT el cual decreta la presunción de la existencia del contrato de trabajo, donde enuncia que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen. (Ley 20.744, de 1976, art. 23).

En cuanto a la norma con raigambre constitucional que brinda protección a los trabajadores, refiero al art. 14 bis de la Constitución Nacional, el cual protege al trabajo en sus diversas formas y asegura sus derechos. Atendiendo al mencionado artículo constitucional, el art. 9 de la LCT puede ser considerado como una dimanación del art. 14 bis en cuanto al deber de asegurar los derechos del trabajador, el cual establece que en

caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador.

Es importante remarcar, que en nuestra constitución en su art. 75 inc. 22 enumera tratados internacionales en donde se reconocen distintos derechos que protegen al trabajador.

Desde la visión de los derechos humanos, el derecho del trabajo está contemplado en varios Tratados, Pactos y afines. Ya desde la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su art. 23 inc. 1 dice “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Otra fuente insoslayable en la materia es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aprobado por la Asamblea General de la ONU en 1966, parte III art. 6 inc. 1 “los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar...” en el inc. 2 profundiza al decir “entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los estados partes (...) la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva...” Como así en el artículo 7 dice “Los estados partes (...) reconocen el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: un salario equitativo...”.

#### **4.1 Antecedentes doctrinarios.**

Siguiendo las consideraciones de Grisolia (2016), el trabajador autónomo trabaja por su cuenta y riesgo, no está sometido a una organización ajena, sino que lo hace en su propia organización o trabaja solo. Es un trabajador independiente: trabaja bajo su propio riesgo. El trabajador protegido por la LCT y el derecho individual del trabajo es el que presta su actividad personal a cambio de una remuneración, en relación de dependencia o subordinación respecto de otro —empleador (persona física o jurídica)— que requiere de sus servicios. Es decir que trabaja en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que se le imparten y bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige: no asume riesgos económicos.

El trabajo en relación de dependencia es un trabajo dirigido. El trabajador está bajo la dependencia o dirección del empleador: el trabajador pone a disposición del empleador

su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas para su condición humana. Asimismo, este trabajador no realiza sus tareas en función de su parecer sino de acuerdo a las directivas técnicas brindadas por el empleador, y también es posible distinguir cierto grado de sujeción personal del trabajador a los poderes de dirección y disciplinarios del empleador. (Grisolia, 2016)

En este sentido, Khedayán (2019) indica que la noción de dependencia incluye ese poder de dirección del empleador y la correlativa obediencia del trabajador sometándose a aquel, la cual se identifica con la dependencia jurídica, incluyendo también el poder sancionatorio. A su vez, resalta que existen otras dos facetas de la dependencia: la técnica y la económica. La primera consiste en la facultad de establecer los modos y los procedimientos de ejecutar las tareas. La segunda, reside en que el trabajador es ajeno a los frutos de su labor y a los riesgos de la actividad empresarial.

El concepto de dependencia evolucionó independizándose de la subordinación jurídica, para hacer énfasis en la ajenidad, es decir, a la incorporación a una organización ajena que provee los medios de producción, adquiere los frutos y corre con los riesgos. En consecuencia, el poder de dirección podrá ejercerse con mayor o menor intensidad, ser más o menos patente, sin que ello impida la existencia de un vínculo laboral.

En cuanto a los aspectos probatorios, el artículo 23 de la L.C.T. dispone que cuando se prueba la prestación de servicios a favor de otro se presume la relación de dependencia, siendo ésta una presunción legal, “*iuris tantum*”, que genera la inversión de la carga probatoria. En consecuencia, el presunto empleador tiene la carga de probar que esos servicios no tienen como causa un contrato de trabajo. (Khedayán, 2019)

Pueden darse situaciones calificables como “híbridas” o “dudosas”, es decir que resultan de difícil discernimiento por encontrarse en verdaderas “zonas grises” o confusas y que más allá de que pueda calificarse como autónoma o como dependiente la tarea o servicio que se presta, dejan en claro la necesidad de brindar protección a supuestos de trabajo que *a priori* resultaría calificado como autónomo. (Ackerman, 2017)

Siguiendo a Ferreirós, es frecuente que se oiga sostener, para desechar la existencia de un contrato de trabajo, la existencia de un contrato de locación de servicios, aun teniendo en cuenta todo lo expuesto. Esto sucede en el ámbito privado y también, asombrosamente, en el ámbito público. En rigor de verdad, sostener que una persona puede, con su trabajo, ser objeto de una locación de servicios, no es solamente dar muestras, como quedó dicho, de un enorme atraso histórico y social, sino, lo que es mucho más grave, es “cosificar” al ser humano. Es justamente para hacer frente a esas concepciones “cosificadoras” de la persona, que se han alzado lo más prestigiosos juslaboralistas del mundo. Detentando, para ello, las banderas de la dignidad, concepto estrechamente ligado a los derechos humanos. Es de vital importancia en los tiempos actuales tener en cuenta los textos internacionales de derecho humanos, que se destacan por haber puesto como eje de todo sistema de derechos, libertades y garantías, la dignidad del hombre, o si se quiere, como suele decir Gialdino, el hombre según su naturaleza propia, según la esencia que le es propia.

La inexistencia de la locación de servicios, hace que aun cuando el trabajador, ya sea en el ámbito público o privado, haya firmado un contrato de ese tipo, sea considerado en la verdadera situación jurídica que le corresponde.

En ese sentido, prevalece el principio de primacía de la realidad y esa realidad muestra que es un trabajador en relación de dependencia, que es protagonista de un contrato de trabajo. Así corresponde considerarlo y, por lo tanto, aplicarle la legislación que corresponde a su condición de tal. Es que la suscripción de estos contratos inexistentes, son verdaderos actos de fraude, en el sentido técnico jurídico de la figura y, por consiguiente, son actos celebrados, tratando de burlar de manera aviesa el orden público laboral y resultan, por lo menos, inoponibles al trabajador, debiendo ser desplazada la legislación que se pretende aplicar, por la legislación laboral que es la que verdaderamente corresponde. (Ferreirós, 2009)

Por consiguiente, De la Cueva aludiendo a la concepción del citado principio, establece que: “La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia no de lo que las partes hubiesen pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Secelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva; cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta



erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor”. (Díaz Vargas, 2012)

Atento a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) precisamente, en su Recomendación sobre la relación de trabajo núm. 198, se desprende de su preámbulo, que considera que la legislación y su interpretación deberían ser compatibles con los objetivos del trabajo decente, y atento a las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación. Por otro lado, en su disposición n°9, recomienda: A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.

#### **4.2 Antecedentes jurisprudenciales.**

Uno de los precedentes jurisprudenciales, en los que respaldó su resolución el más alto Tribunal a través de una remisión a las consideraciones y conclusiones expresadas fue la causa “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano s/despido”. En este caso, los herederos de un médico anesthesiólogo demandaron relación laboral contra el Hospital Italiano, en el cual después de disputar si la relación estaba dada por subordinación o si prestaba servicios de manera autónoma, se falló que no se hallaban vinculados mediante una relación de dependencia por no darse la característica típica de “dependencia económica”.

Otra causa similar, es la de “Rica, Carlos Martin c/ Hospital Alemán y otros s/ despido”. El Dr. Rica es un médico neurocirujano, monotributista, que demandó al Hospital Alemán, en el cual desempeñó tareas durante siete años, donde exigió el pago de indemnización por despido injustificado y de las multas previstas por la Ley de Empleo por falta de registro de la relación laboral. La jueza de primera instancia, admitió el planteo del médico, fundamentando que el contrato de locación de servicios no existe más

en ningún ámbito del derecho, y concluyó que, probada la prestación de servicios, el vínculo era necesariamente de carácter laboral. La Sala VII de la CNT confirmó la sentencia. Por otro lado, el Tribunal descalificó el pronunciamiento de la cámara porque omitió valorar prueba según la cual, a su criterio, la relación no tenía ninguno de los rasgos típicos de la relación laboral.

Otra referencia jurisprudencial, en donde la CSJN resolvió si se trata o no de una relación de dependencia es “Rodolfo Pablo Bertola c/ Hospital Británico de Buenos Aires”, el médico Bertola promovió demanda laboral por despido contra el Hospital Británico de Buenos Aires, en el cual el juez de primera instancia hizo lugar a la pretensión conforme a que las partes estuvieron vinculadas por un contrato laboral, conforme al art. 21 de la LCT. Por su parte, la Cámara confirmó su decisión con argumentos similares. A través de recurso extraordinario, el Hospital Británico invoca la doctrina de la arbitrariedad y aduce que se han afectado sus derechos y garantías constitucionales de propiedad y debido proceso. Del expediente surge que el Dr. Bertola prestó servicios como Jefe del Servicio de Obstetricia durante 14 años en dicho hospital y afirma haberlo hecho bajo relación de dependencia. El juzgador de primera instancia entendió que era de aplicación al sub examine la presunción contenida en el art. 23 de la LCT. En este antecedente, se resolvió declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia de los tribunales inferiores donde se establecía que se trataba de relación de dependencia, dando lugar a esta nueva sentencia, donde se llega a la conclusión de que se trata de un trabajador autónomo.

#### **4.3 Postura de la autora.**

Del análisis que precede puede observarse que la Corte Suprema, luego de un largo y tedioso tratamiento, resolvió que se trató de una locación de servicios, pero yo considero que su resolución fue desacertada, según mi opinión personal, sí se dieron las notas típicas de la relación de dependencia las cuales subordinación técnica, económica y jurídica, por lo tanto, la relación del Sr. Pastore con el Hospital Italiano debió regirse por el derecho del trabajo, es decir, por las leyes laborales. Ya que, asimismo, si se la rige por el derecho civil, los derechos del médico son (conforme a la Constitución Nacional) los mismos que si se les aplicara el Derecho del Trabajo. Debido a que, para la Constitución Nacional, no hay distinciones relevantes entre trabajador autónomo y trabajador dependiente, sino por

el contrario, expresa una notable equiparación, que la Corte Suprema ha evitado por completo en el presente fallo.

Personalmente, considero que resulta grave que la Corte haya dejado de lado la protección al trabajador en sus diversos modos, así como que no haya brindado razones sobre el cambio de perspectivas a la hora de resolver sobre el fondo del asunto, y en la manera de abordar estas distintas perspectivas donde se disputan derechos sociales.

Por lo tanto, expreso mi desacuerdo ante de la decisión de la Corte Suprema, porque considero que el Dr. Pastore prestó sus servicios bajo una relación de dependencia, ya que la Corte omitió considerar la presunción que surge del art. 23 de la LCT. Dejando de lado, el principio de la primacía de la realidad, donde se otorga prioridad a los hechos, a lo que ha ocurrido efectivamente en la realidad. Así como, omitió considerar las normas internacionales de la OIT R198, la cual nos dice en su preámbulo que legislación y su interpretación deberían ser compatibles con los objetivos del trabajo decente, entre otras recomendaciones.

Y, por otra parte, la sentencia bajo análisis implica una cuestión constitucional central que la Corte soslaya completamente. Con esto me refiero al art. 14 bis de la CN, en cuanto a la protección y a los derechos que enumera posteriormente, los cuales se deben complementar con los enumerados en el art. 75 inciso 22 de la CN donde el titular de los derechos humanos es la persona, y es claro que los derechos que se enumeran se establecen tanto en favor del trabajador subordinado como el trabajador autónomo.

Por tal motivo, entiendo que, no se trata de solo resolver si estamos en presencia de una relación civil o una relación laboral, porque, aunque se esté ante una locación de servicios, el trabajador igualmente es acreedor de los derechos reconocidos en el art. 14 bis de nuestra constitución, protegiendo al trabajador en todas sus formas, sin distinción alguna. Brindando solución a la lesión subjetiva y al desequilibrio causado por el latente estado de necesidad y por la inexperiencia notoria de la parte débil.

## **5. Conclusión**

En el presente trabajo se ha analizado los principales argumentos del fallo “Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido”, en el cual nos encontramos con un problema jurídico de relevancia, que se da cuando existen dudas

sobre cuál es la norma aplicable al caso concreto, en otras palabras, se revela un problema de determinación de la norma aplicable.

Este fallo, implanta un claro mensaje que deja la Corte Suprema hacia el fuero laboral, donde se ve reflejada la diferencia de criterios que toman los jueces de la Corte y, por otro lado, los de Cámara del Trabajo a la hora de resolver cuestiones de índole laboral en cuanto a si una relación es dependiente o autónoma. Lo característico de este caso en particular, es que la Corte intervino dos veces para resolver una misma cuestión, en donde se pretendía que se aceptaran los criterios tomados por la Cámara del Trabajo. En este sentido, deja en claro la necesidad de reformar la normativa laboral vigente, la cual contemple las cuestiones grises que surgen actualmente en las relaciones de trabajo. No obstante, es importante mencionar que se debe realizar un estudio exhaustivo a cada caso concreto y no regirse por un criterio estricto para todos los casos, es decir, que más allá que existan parámetros para resolver estas cuestiones, no existe una regla general que indique que se debe aplicar a todos los casos con características similares por igual, debe realizarse un análisis minucioso, enfocarse en la importancia de analizar caso por caso la existencia de una subordinación técnica, económica y jurídica.

En virtud de lo aquí analizado, y de las consideraciones que surgen del fallo examinado, deja a la vista un problema evidente, ya que a lo largo de estos años han arribado numerosos casos a la justicia, en donde la cuestión central se basa en los reclamos persistentes de trabajadores en cuanto a sus relaciones laborales, para dilucidar si se está en presencia de dependencia o autonomía.

En síntesis, un fallo como el del caso Pastore, aumenta la necesidad de prestar especial atención a las cuestiones fundamentales que surgen en la actualidad y de reformar las normas laborales vigentes para así obtener reglas procedimentales bien definidas, poder brindar mayor celeridad procesal y a los fines de evitar fraudes.

## **6. Referencias Bibliográficas**

### **6.1 Legislación**

**Constitución de la Nación Argentina** [Const.]. (1853). Reformada 1994.

**Congreso de la Nación Argentina.** (13 de mayo de 1976). Ley de Contrato de Trabajo.

[Ley Nro. 20.744 de 1976].

**Congreso de la Nación Argentina.** (7 de octubre de 2014). Código Civil y Comercial de la Nación. [Ley 26.994 de 2014].

## **6.2 Doctrina**

**Ackerman, M.** (2017). *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social.* (1ª ed.) Santa Fe: Rubinzal-Culzoni

**Atienza, M.;** (2005). *Las razones del derecho. Sobre la justificación de las decisiones judiciales.* Alicante. Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes.

**Díaz Vargas, J.** (2012). *El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública.* (1ª ed.) Santa Marta: Universidad Sergio Arboleda.

**Ferreirós, E.** (2009). *Daño producido por el despido y su reparación.* (1ª ed.) Buenos Aires: Hammurabi.

**Grisolia, J. A. - Ahuad, E. J.** (2014). *Ley De Contrato de Trabajo Comentada.* (5ª ed.) Buenos Aires: Estudio.

**Grisolia, J. A.** (2016). *Manual de Derecho Laboral.* (7ª ed.) Buenos Aires: AbeledoPerrot.

**Khedayán, E.** (2019). Diario DPI. *La relación de dependencia laboral en caso de profesionales.* Diario Laboral Nro. 215.

**Moreso, J. & Vilajosana, M.** (2004). *Introducción a la Teoría del Derecho.* Madrid, España: Pons Marcial Ed. Jurídicas y Sociales S.A.

**Organización Internacional de Trabajo.** (31 de mayo 2006). *Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).* Adopción: Ginebra, 95ª reunión. [OIT R198].

## **6.3 Jurisprudencia**

**C.S.J.N.** “Bertola Rodolfo P. c/Hospital Británico de Buenos Aires”, Fallos: 326:3043 (2003).

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

**C.S.J.N.** “Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido”, Fallos: 342:681 (2019).

**C.S.J.N.** “Rica, Carlos Martin c/ Hospital Alemán y otros s/ despido”, Fallos: 341:427 (2018).

#### **6.4 Otras fuentes**

**Centro de Información Judicial.** (16 de abril de 2019). *La Corte revoca una sentencia laboral por apartarse de lo establecido en su anterior fallo dictado en el mismo caso.* Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-34126-La-Corte-revoca-una-sentencia-laboral-por-apartarse-de-lo-establecido-en-su-anterior-fallo-dictado-en-el-mismo-caso.html>

**Asamblea Permanente por los Derechos Humanos.** (1° de mayo de 2015). El derecho al trabajo. Conceptos en materia de derechos humanos en el Día Internacional de los Trabajadores. Recuperado de [https://www.apdh.org.ar/apdh\\_20150501\\_trabajo](https://www.apdh.org.ar/apdh_20150501_trabajo)