



Seminario Final de Graduación

Nombre y Apellido: Torres, Héctor Leandro Nahuel

Legajo: VABG61864

Carrera: Abogacía.

Materia: Seminario Final de Graduación

Tutor: Dra. Diaz Pucheta, Sofía

Fecha de Entrega: 26 de Julio de 2022

Modulo 4: Entregable 4

Fallo: Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido.

Sumario: I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y fundamentos del tribunal -III. Reconstrucción de la Ratio Decidendi de la sentencia - IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales- V. Postura del autor- VI. Conclusión. -VII. Bibliografía.

I. Introducción.

En Argentina, durante 1973-1975, producto de las dificultades económicas, inicio un estado de flexibilización laboral, donde se presentaba en el discurso público como la receta adecuada para contener el aumento del desempleo, mejorar los estándares de productividad, etc. (Battistini y Montes Cató, 1999), por lo que muchos patronos beneficiándose de esta situación y, con el fin de disminuir los costos de producción, comienzan a utilizar figuras contractuales no establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo; ejemplo común, es donde la persona es contratada como monotributista para prestar servicios llamado contrato de locación de servicios.

En la actualidad, muchos trabajadores no se encuentran registrados en relación de dependencia y forman un sector informal de la economía, los cuales no cuentan con los derechos que establecen la LCT, lo que puede proceder en la precarización de las relaciones laborales y los derechos amparados por ella.

Es importante señalar que, en la LCT, el contratado bajo relación de dependencia laboral en Argentina no se encuentra regulado en la legislación, sin embargo, el empleo es definido como trabajo realizado a cambio de un pago, y este se logra mediante un sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie, sin importar la relación de dependencia, si el trabajo es dependiente asalariado, o independiente-autoempleo. (Levaggi, 2004). En muchas legislaciones los trabajadores en relación de dependencia son aquellos que establecen un vínculo laboral con un patrón mediante un contrato de trabajo.

De esta manera, se conforma una relación laboral cuando una persona en forma voluntaria y personal se compromete a realizar tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una retribución a cambio; aún ante la falta de contrato por

escrito, fundando derechos y obligaciones. A los efectos de reconocer las relaciones laborales, conforme a lo establecido en las leyes laborales argentinas, debe acreditarse la existencia de tres supuestos: dependencia jurídica, dependencia económica y dependencia técnica.

Como se ha mencionado, los trabajos realizados por el trabajador generan el derecho a percibir una remuneración. El tema de la dependencia ha originado en la doctrina y jurisprudencia una inmensidad de matices que hacen que la solución no se presente con claridad, haciendo de este concepto algo complejo y opinable. Los casos que intentan resolver si entra las partes que litigan, existe o no una relación laboral bajo dependencia son los más difíciles en materia laboral. Es por esta razón que, en ausencia de la normativa o reglamentación para la existencia de una relación laboral, de acuerdo con las situaciones laborales sin la protección necesaria, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) efectuó una recomendación N°198, donde formula emplear soluciones a las situaciones vacías legalmente.

Esta establecido que, en la Ley de Contrato de Trabajo, el trabajador es aquel que proporciona servicios a cambio de un sueldo garantizado por el empleador, en “relación de dependencia o subordinación de otro” (Grisolia, 2014:34). Es necesario, plantearse qué sucede cuando se firma un contrato de locación de servicio que en realidad encubre un vínculo laboral ajustado bajo la ley indicada, eludiendo las responsabilidades como empleador pretendiendo así un fraude a la ley. Por esta razón, es importante aclarar que cuando existe un contrato de servicios, se encuentra establecido en el Código Civil y Comercial y tiene cabida cuando una persona es prestadora de servicios, de forma independiente, obligándose a favor de otra, proporcionando un servicio a cambio de una prestación dineraria.

Para efectuar un análisis de la problemática señalada, se manejará la base del fallo "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido", dictado por la Corte Suprema de Justicia al revocar dos sentencias de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo,

apartándose de los criterios afirmados en el fallo jurisprudencial de Cairone, Mirta Griselda c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires – Hospital Italiano s/ despido (CSJN 19/02/2015), corroborando la utilidad del contrato de locación de servicios permitiendo que, este tipo de prestación de servicios se puede llevar a cabo bajo otra forma jurídica distinta a la normativa laboral vigente.

De tal modo, el fallo elegido tiene notoriedad por registrar un especial antecedente, en relación con la objetividad de la relación laboral, la posibilidad del estudio de las prestaciones de servicios, así como el contrato de locación de servicios y la dependencia en nuestro derecho laboral. Se manifiesta un problema de relevancia y el problema suele darse en el establecimiento de premisas según MacCormick (1978). En este caso en particular, donde se deja sin efecto la sentencia apelada, ordenándose el dictado de un nuevo fallo con arreglo a lo expresado en el fallo “Cairone” mencionado. El expediente recayó en una nueva sala de la CNAT, ante cuyo pronunciamiento se incluyó recurso de hecho ante el Máximo Tribunal, quien declaró la apertura de la queja, suspendió la ejecución del decisorio y requirió los autos para su consideración (Aldao, C., Alvarez, E. y Ambesi, L., 2019). En el nuevo fallo, la Corte Suprema apertura la vía extraordinaria, por el cual corresponderá considerar la interpretación de la sentencia.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y fundamentos del tribunal.

En el caso Pastore, se instruye la demanda en contra Sociedad Italiana de Beneficencia, donde sostiene que las tareas ejecutadas en cumplimiento con el Hospital Italiano, como médico anestesista eran de carácter laboral. El 31 de mayo de 2012, la sentencia de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), revoco la sentencia de grado y atendió el reclamo por considerar que entre el actor y la asociación demandada había existido un contrato de trabajo, amparando al actor (Sr. Pastore) de la relación de dependencia como empleado. En la primera sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación frente a la improcedencia de recurso extraordinario de la demandada concluye recurso de queja.

La Procuración General de la Nación en fecha 5 de febrero de 2014, se pronuncia al dictamen favoreciendo declarar procedente la queja y anular la Sentencia en crisis con fundamento, y remisión, a lo decidido el día 3 de febrero de 2014 en el caso “Cairone”, esto se basa en la no configuración en el caso de una relación de dependencia. Así entonces, el Alto Tribunal, en fecha 19 de febrero de 2015, presenta su alzada basada en la causa (Cairone) adhiriéndose a lo dictado. Dejando sin efecto la Sentencia de la Sala VI bajo las consideraciones y remitiendo en la brevedad posible para que se dicte un nuevo fallo por los jueces naturales.

En la segunda Sentencia de Cámara en la Sala IX, encargada de dictar la nueva sentencia difiere del Máximo Tribunal, manifestando que en el caso Pastore es diferente al caso Cairone, debido a que el Hospital Italiano había efectuado un poder disciplinario sobre el actor quedando evidencia de un procedimiento administrativo y por tal razón quedaba la supeditada la subordinación con los elementos de la relación laboral. El 21 de diciembre de 2016 la sala IX resolvió que acreditaba la relación laboral entre Pastore y el Hospital Italiano. El criterio de esta sala fue sustentado por la Sala VII en la sentencia “Rica, Carlos c/ Hospital Alemán y otros s/ despido” y que fuera dejado sin efecto por la Corte Federal (CSJN 24/4/2018). Ante este fallo el Hospital Italiano, interpuso un recurso extraordinario federal y le fue denegado.

En fecha 16 de abril de 2019, la Corte Suprema dicta la Segunda Sentencia que, por mayoría de voto, revocan el fallo de la Sala IX y confirma lo dictado por la Primera Instancia, tomando en consideración que no se encuentra configurada la dependencia económica, porque existía cobro de honorarios en general de parte de la AAARBA y Pastore desempeñaba en otros centros de salud, y no se configura la Subordinación jurídica por el solo hecho de haber estado sujeto en régimen disciplinario. Señalando además que “...la interpretación de las sentencias de la Corte Suprema en las mismas causas en que ellas hay sido dictadas constituye cuestión federal suficiente” (Considerando 4º CNT 17569/2007/2/RH1 Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido.)

La Corte Federal en este caso resuelve en definitiva la cuestión, sin más intervención de la Sala de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, con basamento en los principios de economía y celeridad procesal, ya que el problema figuraba desde 7 años. El Alto Tribunal considero en crisis la sentencia por un apartamiento sin nuevos elementos fijando el mismo caso de Cairone.

La característica del caso es que la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el juicio tuvo que asumir interviniendo dos veces para un mismo asunto y en la misma demanda para que el razonamiento de la misma, referido en un caso similar al controvertido (Cairone), fuera admitido. Donde en la primera el Alto Tribunal dejando sin efecto la sentencia se apartó del criterio citado como antecedente, de igual forma la otra Sala vuelve a solicitar lo mismo, dando lugar que la Corte Federal procediera a confirmar el fallo de la Primera Instancia.

III. Reconstrucción de la Ratio Decidendi de la sentencia.

Como se había mencionado anteriormente, para diluir el caso la Corte debió enfrentarse a un problema jurídico de relevancia. Analizando el caso, encuadrándolo o no dentro de la relación laboral.

En primer lugar, citó “Cairone, Mirta G. y otros c/ Soc. Italiana de Beneficencia en Bs.as.-Hospital Italiano s/ Despido” y “Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ Despido”, 24/04/2018, para que se tomara como precedente. Abordo la cuestión de fondo, dilucidando la relación entre el medico anestesiólogo y la institución demandada. Examinando la prueba testifical y determinando la jornada de los descansos anuales, en donde la dependencia económica no se configuro, por la existencia de una intervención de la AAARBA en el cobro de honorarios en general y era el caso donde Pastore se desempeñaba también para otros centros de salud; asimismo, la subordinación jurídica no se configuro, el hecho que haya existido un inapreciable control, en específico, por parte del Hospital donde presta servicios a terceros, no involucra a que Pastore haya estado sujeto a un régimen disciplinario en el sentido propio de la relación de trabajo.

La cámara no acato el fallo en el marco de la analogía entre el sub examine y el precedente “Cairone”. Las sentencias de la Corte Suprema constituyen cuestión federal suficiente para que se examine en la instancia extraordinaria y consagra un inequívoco apartamiento de los dispuesto por el tribunal.

Igualmente, la facultad conferida en el artículo 16, segunda parte, de la ley 48 para resolver sobre el fondo del asunto, basándose en los siguientes fundamentos:

- a) El tiempo (extemporáneo) transcurrido desde la interposición de la demanda (siete años);
- b) Los principios de economía y celeridad procesal;
- c) Impedir los inconvenientes que genera para los involucrados el estado de incertidumbre sobre la procedencia de las peticiones en ella formuladas;
- d) Evitar crear un mayor dispendio de actividad jurisdiccional.

La sentencia de primera instancia es confirmada y se ordena las costas del artículo 68 in fine del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, pagando todos los gastos de la parte contraria, aunque no se lo haya solicitado.

IV. Descripción de análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Dado el problema de relevancia jurídica detectado en el presente fallo, es necesario abordar la relación de trabajo entre el actor y la demandada, en el caso del fallo y como se determinó anteriormente la prestación del servicio por parte de la persona a favor de otra puede o no configurar una relación de trabajo. En el caso de existencia de relación de dependencia se emplean las disposiciones legales laborales y de la seguridad social, en el caso de la locación de servicios se designan las normas civiles y comerciales.

Por otro lado, la Ley N ° 20.744, en su artículo 21 estipula:

“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, 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, mediante el pago de una remuneración”.

Como anteriormente se menciona en el artículo el contrato de trabajo se denomina cuando la persona (trabajador) realiza una determinada actividad, presta servicios ya sea a tiempo determinado o no, para percibir una remuneración. En el artículo 22, consagra:

“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”.

De igual modo se establece que si existe cualquier acto de una persona mediante la realización de un acto, obra o prestación de una obra voluntariamente estará bajo dependencia y existirá una relación de trabajo. En el artículo 23 se estipula lo siguiente: 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 originen se demostrase lo contrario. Es decir, que siempre que exista una prestación de servicios se presumirá la existencia del contrato laboral, excepto si se presentan circunstancias que demuestren lo contrario. Esa presunción se aplicará indistintamente cuando se traigan figuras no laborales, para determinar el contrato, y en tanto que por las circunstancias no se considere de patrono a quien presta el servicio. En el caso en cuestión (Pastore) se observa que la Corte decide que no se configura la dependencia laboral, mientras que en los artículos anteriores se mencionan que si una persona por el simple hecho de trabajar a otra voluntariamente, con una remuneración se presume la existencia de un contrato de trabajo y por esta razón la dependencia laboral.

Como se encuentra establecido en el artículo 1251 del Código Civil y Comercial de la Nación, define al contrato de locación de servicios como aquél que se presenta cuando una persona actuando en forma independiente se obliga a favor de otra a realizar una prestación de servicio mediante una retribución. Es necesario destacar, que este artículo se expone en la sentencia del caso en estudio puesto que la relación laboral no está configurada a criterio de la Corte por suponerse como parte de un contrato de locación de servicios.

Asimismo, en el artículo 1252 del mismo cuerpo legal establece que los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral. Por otro lado, explica que la independencia que se establece en el artículo 1.251 del C.C.C.N. únicamente podrá alcanzarse en caso de que no exista dudas sobre la ausencia de subordinación económica, técnica y jurídica del prestador de servicios a favor del comitente, pues de lo contrario, la relación jurídica quedara amparada por las reglas que rigen el Derecho Laboral (Curá, 2014). En el caso de Pastore, según la Corte Suprema no existe o “no configura” la subordinación jurídica, es decir, que existe la independencia enunciada en el artículo 1.251.

De la misma forma, como se menciona anteriormente que con las informalidades que se vinieron dando en las situaciones laborales se contratan a las personas como monotributista. El monotributo es un régimen simplificado que agrupa en un tributo ideal el mecanismo previsional y el impositivo en donde se aparta en categorías fundamentando en los ingresos brutos logrados según las facturas obtenidas, el área afectada a la actividad, la energía eléctrica y los arrendamientos obtenidos. (Casal, J., Garcete I., y López, N., 2018), es decir, el monotributo está creado para los pequeños contribuyentes, y se encuentra establecido en el artículo 1 de la Ley 26.565 del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, es un régimen tributario integrado y simplificado, relativo a los impuestos a las ganancias, al valor agregado y al sistema previsional, destinado a los pequeños contribuyentes.

En el caso estudiado (fallo Pastore) se le clasifico como un prestador de servicios y en el artículo 2 de la ley antes indicada se define a los pequeños contribuyentes:

“A los fines de lo dispuesto en este régimen, se consideran pequeños contribuyentes”: 1) “Las personas humanas que realicen venta de cosas muebles, locaciones, prestaciones de servicios y/o ejecuciones de obras, incluida la actividad primaria”;... “No se considerarán actividades comprendidas en este régimen el ejercicio de las actividades de dirección, administración o conducción de sociedades”...

La jurisprudencia ha resuelto el problema jurídico planteado. La gran mayoría de las Salas de la Cámara Laboral del Trabajo se han pronunciado en favor de la aplicación normativa de la legislación laboral, es decir que la simple prestación de servicios médicos activaba la presunción del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N ° 20.744), y por ende la figura jurídica que corresponde aplicar es la del contrato de trabajo. Como ejemplo podemos citar el caso “Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros s/ despido” donde la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia dictada en primera instancia que admitió la demanda contra una asociación civil y un hospital destinada al cobro de compensación por despido injustificado y al reclamo por las sanciones de la Ley de Empleo por falta de registro de la relación laboral.

A tal efecto, el tribunal tuvo por conocido que el actor, de profesión médico neurocirujano, prestó servicios en el Hospital Alemán, bajo un contrato de trabajo y desestimó la defensa alegada tanto por la institución hospitalaria como por la asociación civil acerca de la inexistencia de un vínculo laboral entre cada uno de ellos y el accionante. Contra esa sentencia se interpuso recurso extraordinario federal cuya denegación dio lugar a la queja. La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en su totalidad, dejó sin efecto la sentencia apelada.

Otro ejemplo que podemos citar “Cairone, Mirta Griselda y otros c/Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano” donde la Corte Suprema descalificó la sentencia de la Cámara Laboral, entre otras razones, porque los jueces de Alzada se basaron en afirmaciones dogmáticas y aplicaron la legislación laboral a supuestos para los que no está diseñada. El caso se presenta por un médico anestesiólogo contratado por el hospital privado, pero mediante una sociedad que nucleaba a dichos profesionales. Por esta circunstancia, el Tribunal Supremo presentó que no podía concluirse porque las partes se encontraban vinculadas en una relación de dependencia, en tanto aquél asumía el riesgo económico por la prestación del acto médico, tenía en cuenta que no era la demandada quien abonaba sus servicios por cada intervención quirúrgica sino las distintas asociaciones a cuyo nombre extendía la factura, concurriendo la asociación como la encargada de la gestión y el cobro.

Asimismo, es necesario mencionar en la ley 48, sus artículos 14 a 16 regula el recurso extraordinario federal. El artículo 14 expresa textualmente:

“Una vez radicado un juicio ante los tribunales de provincia, será sentenciado y fenecido en la jurisdicción provincial, y sólo podrá apelarse a la Corte Suprema de las sentencias definitivas pronunciadas por los tribunales superiores de provincia en los casos siguientes: 1) Cuando en el pleito se haya puesto en cuestión la validez de un tratado, de una ley del Congreso, o de una autoridad ejercida en nombre de la Nación, y la decisión haya sido contra su validez; 2) Cuando la validez de una ley, decreto o autoridad de provincia se haya puesto en cuestión bajo la pretensión de ser repugnante a la Constitución Nacional, a los tratados o leyes del Congreso, y la decisión haya sido en favor de la validez de la ley o autoridad de provincia; 3) Cuando la inteligencia de alguna cláusula de la Constitución, o de un tratado o ley del Congreso, o una comisión ejercida en nombre de la autoridad nacional haya sido cuestionada y la decisión sea contra la validez del título, derecho, privilegio o exención que se funda en dicha cláusula y sea materia de litigio”.

Con lo antes expuesto, se resalta el artículo anterior por estar inmerso en la consideración 7º del fallo en estudio, impugnando la decisión por un inequívoco apartamiento donde corresponde a su descalificación, donde podemos mencionar que se refieren al número 1) cuando la cuestión se puso en validez de una autoridad ejercida en el nombre de la Nación y esta fue en contra de su validez.

El artículo 16 que establece lo siguiente:

"En los recursos de que tratan los dos artículos anteriores, cuando la Corte Suprema revoque, hará una declaratoria sobre el punto disputado, y devolverá la causa para que sea nuevamente juzgada; o bien resolverá sobre el fondo, y aun podrá ordenar la ejecución especialmente si la causa hubiese sido una vez devuelta por idéntica razón”.

Por el artículo antes mencionado cabe destacar, es reseñado dentro de la consideración 7° donde la Corte decide sobre el fondo del asunto con el objeto de no generar un mayor dispendio de actividad jurisdiccional.

V. La postura del autor.

Luego de una extensa indagación podemos afirmar que estamos en desacuerdo con la solución que ha tomado la C.S.J.N. respecto del problema jurídico originalmente planteado en caso “Pastore”, la prestación de servicios por parte del médico anestesiólogo, debe subsumirse en la normativa laboral, y no civil, básicamente por ciertos aspectos que consideramos sumamente importantes.

En primer lugar, el caso de Pastore tiene diferencias con el caso de Cairone, razón por la cual la remisión de los fundamentos del fallo “Cairone” al caso “Pastore” no debería tenerse en cuenta, por cuanto es necesario la valoración de la sana crítica donde la sentencia es un incentivo que se presenta como una garantía para el justiciable por lo que debe ser idónea, el cual se expresa el concreto mandato jurisdiccional. (Ferreya De La Rúa. 2009). En segundo lugar, la C.S.J.N. comete un error jurídico al tomar el caso en queja, siendo que no existía elemento alguno de índole Constitucional que habilite el recurso extraordinario. La intervención tuvo lugar porque la C.S.J.N. considero que la sentencia impugnada resulta arbitraria, involucrándose así, en competencias que no le corresponden, ya que no debería juzgar un caso de hecho, prueba y derecho común, que en este caso les corresponde a los jueces naturales.

En tercer lugar, consideramos que se encontraban configuradas las notas de subordinación técnica y jurídica y, por lo tanto, que se encontraba acreditada la existencia de una relación laboral entre el anestesista y el Hospital Italiano, haciendo lugar al reclamo en su totalidad, en concordancia con el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y lo contemplado en la jurisprudencia de “Rica, Carlos Martin el Hospital Alemán y otros s/ despido”.

En cuarto lugar, la C.S.J.N. presenta que la relación que existió entre el Hospital Italiano y el anestesista, desempeñándose en sus labores durante muchos años, donde el

anestesiista jamás manifestó disconformidad con el encuadre jurídico en el que se encontraba, pero que como parte de la problemática planteada donde los derechos de los trabajadores son menoscabos conforme a la flexibilización laboral, donde los empleadores se benefician de estas situaciones. Es necesario resaltar, que el silencio y la intimidación por parte del actor ante el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del Hospital no origina presunción contraria a los intereses de este, porque la normativa laboral no le exige que se reclame ante cada incumplimiento del empleador, en este caso el Hospital, es decir que no es necesario que el trabajador (Pastore) reclamara cada uno de los incumplimientos para hacer valer sus derechos.

En quinto lugar, no se tuvo en consideración la presunción que establece el artículo 23 de la Ley 20.744 en donde se establece que:

“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrare lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.”

Este articulado es parte importante para la determinación de nuestra investigación por cuanto el solo hecho que Pastore prestara servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, inclusive utilizándose figuras no laborales. En sexto lugar, la C.S.J.N. omitió la teoría de la Primacía de la realidad, en el ámbito del derecho del trabajo se ha impuesto esta teoría, por la cual se debe considerar que la realidad predomina sobre el aspecto, o bien el contexto se asigna a las formas. En este caso podemos citar:

El tema de la veracidad (o principio de primacía de la realidad) es un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso (entiéndase laboral); por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos

o formalidad alguna. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 18/08/1992).

Cabe resaltar que es un instrumento procesal que debe ser usado para resolver los conflictos con intereses laborales, donde si los hechos son demostrados estos no se pueden desvirtuar por documentos u otras formalidades.

Por otra parte, a la hora de definir la naturaleza del vínculo, no es relevante la forma contractual que adoptaron las partes inicialmente, pues se entiende que el prestador de servicios no tiene la misma fuerza negocial, respecto al empleador, para discutir condiciones. Es por ello, que la legislación de trabajo interviene incorporando contenidos mínimos e irrenunciables.

VI. Conclusión.

El fallo analizado en lo que respecta, trae muchas dudas dentro de los problemas de la legislación laboral. Existen diversas y nuevas formas de trabajo, las cuales presentan vacíos legales que se le presentan a los trabajadores autónomos. Nuestra Ley de Contrato de Trabajo ha evolucionado con la redacción como parte de una evolución histórica en la protección al trabajador, donde la posición de inferioridad era predominante frente al patrono, sin embargo, falta muchos vacíos para establecer dentro de la realidad jurídica actual.

El Máximo Tribunal resuelve el problema de relevancia jurídica determinando el dictamen de otro escrutinio emitido y no le da la relevancia jurídica que supuestamente no revistió a la naturaleza laboral. Es por esta razón, que debe tomarse en cuenta en los siguientes dictámenes en materia laboral, la presunción del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, que son parte importante para la resolución y admisión de los pronunciamientos. Es derecho de las partes que sean valorados adecuadamente todas las pruebas aportadas por los mismos.

Este fallo nos expone la importancia de valorar cada caso concreto con el debido proceso para poder comprobar si se trata de relaciones laborales dependientes y así hacer uso de las actuaciones que se tenga lugar, o en el caso que se trate del ejercicio de una actividad independiente. En este estudio nos quedó demostrado que, el aporte probatorio fue

insuficiente, así como también el tiempo tomado en el proceso (7 años), donde a la justicia laboral le resultó escaso para demostrar la credibilidad del débil jurídico (trabajador).

Finalmente, es necesario hacer valer los derechos y ampliar la tutela de estos, donde muchos casos son tomados sobre la naturaleza civil del vínculo estipulado en el artículo 1.251 del Código Civil y Comercial, que lo caracterizan como locación de servicios, y no determinan con exactitud que gran parte de los empleados deberían ser revestidos con el carácter y beneficios laborales por su condición de trabajadores dependientes.

VII. Bibliografía

Doctrina

Aldao, C., Alvarez, E. y Ambesi, L. (2019). Temas de derecho individual y colectivo del trabajo y de la seguridad social. Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires. Buenos Aires – Argentina. Disponible en: <http://www.garciaytribuzio.com.ar/archivos/8.pdf>

Battistini, O. y Montes Cató, J. (1999), "Flexibilización laboral en Argentina. Impacto en el desempleo y aplicación de pautas contractuales", XXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS), Chile

Casal, J., Garcete I., y López, N. (2018), "El monotributo en Argentina. Universidad Nacional de San Martín. Recuperado en: <http://ri.unsam.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/642/TFPP%20EEYN%202018%20CJK-GMI-LN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Curá, J.M. (Coord.) (2014). Código Civil y Comercial Comentado.- 1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La Ley.

Félicz, M. (2000). La política de flexibilización laboral en la Argentina durante los años 90. Actores y economía política. XVII Jornadas de Historia Económica, 20 al 22 de septiembre del 2000, Tucumán, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.10560/ev.10560.pdf

Ferreira De La Rúa, A. y González De La Vega De Opl, C. (2009). Teoría General del Proceso (2 da ed.). Córdoba: Advocatus

Grisolia, J.A. (2016). Manual de Derecho Laboral.- 12a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Abeledoperrot.-

Levaggi, V. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? Recuperado de: <https://bit.ly/3zoOnZy>

MacCormick, D. (1978). Legal Reasoning and Legal Theory, Oxford: Clarendon Press.

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. (24 de abril de 2018). Fallos: 341:427.
“Rica, Carlos Martin c/Hospital Alemán y otros s/Despido”

Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. (19 de febrero de 2015). Fallos: 338:53
“Cairone, Mirta GriseIlda y otros e/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido”

Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. (16 de Abril de 2019). Fallos: 342:681:
“Pastore, Adrián el Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano”

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 18/08/1992.

Legislación

Congreso de la Nación Argentina. (8 de octubre de 2014). Código Civil y Comercial de la Nación [Ley N° 26.994].

Constitución de la Nación Argentina. (1994).

Congreso de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1976). Régimen de Contrato de Trabajo. [Ley 20.744].

Congreso de la Nación Argentina (14 de septiembre de 1863). Jurisdicción y competencia de los Tribunales Nacionales [Ley 48].

Congreso de la Nación Argentina. (2 de Julio de 1998). Regimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes [Ley 24.977].

Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 198. (2006)