



## **TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Nota a Fallo – Derechos Fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

**La naturaleza de las relaciones laborales en las profesiones liberales según la CSJN. Un análisis del Caso Pastore.**

Fallo “Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido”. Corte Suprema de Justicia de la Nación. 2019

**Carrera:** Abogacía

**Alumna:** Sarmiento, Cecilia Soledad

**Legajo:** VABG91696

**D.N.I:** 30.032.058

**Tutora:** Lozano Bosch, Mirna

**Sumario:** **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, la historia procesal y decisión del tribunal. **III.** Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi*. **IV.** Análisis y postura de la autora. **IV.I.** El contrato de trabajo en Argentina. **IV.II.** Relaciones Laborales: Dependencia y Autonomía. **V.** Conclusión. **VI.** Referencias. **a)** Doctrina. **b)** Legislación. **c)** Jurisprudencia.

## **I. Introducción**

El derecho Laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones pacíficas y conflictivas que surgen del hecho social del trabajo dependiente (Grisolía, 2019). El derecho laboral nace entonces para regular las relaciones laborales, partiendo de reconocer una desigualdad asimétrica entre el empleador y el trabajador, fijando con autoridad legal una regulación tuitiva que busca una base más justa en las relaciones de trabajo (Grisolia, 2019). Según el art 14 bis (Const., 1994, art. 14 bis) de la Constitución Nacional (en adelante CN) dice que el trabajo en todas sus formas, gozará de la protección de las leyes que deben asegurar al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, descanso, vacaciones pagas, entre otros derechos. En Argentina, la ley que regula el contrato de trabajo es la Ley 20.744 (en adelante LCT), en ella se establece que el trabajo es “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración” (art. 4, LCT).

En la presente nota, se llevará a cabo un análisis de la sentencia dictada en abril de 2019 por la Corte Suprema de Justicia de Nación (en adelante CSJN), en los autos caratulados “Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido”. Dicho caso llega a la CSJN, luego de que el profesional de la salud interpone una demanda de despido reclamando los rubros indemnizatorios de la LCT, argumentando que el vínculo que lo unía al hospital italiano era de naturaleza laboral. La demandada, mediante el recurso de queja niega la situación y plantea que el vínculo que los unía era un contrato de naturaleza civil, es decir un contrato de locación de servicios, estableciendo así, que en este vínculo no había elementos en los que pueda inferirse una relación laboral.

Este fallo es de gran trascendencia a nivel institucional, ya que sienta precedente jurisprudencial e impacta al centro de una realidad manifiesta que es la contratación de los profesionales de la salud y la forma en que prestan servicios para sus empleadores.

Asiduamente los profesionales médicos y profesionales liberales en general, son excluidos de la protección laboral, generándose así una continua, sistémica y creciente precarización laboral en general y en este sector en particular. Es por esto que considero que su relevancia está dada porque este fallo sienta doctrina jurisprudencial, que por lo general obliga a los demás tribunales a seguir este antecedente, vulnerando la verdad real de la relación laboral que lo une y como causal directa desmotiva a aquellos trabajadores que pueden hallarse en una condición similar.

Conforme se observa en el fallo planteado, podemos identificar un problema jurídico de relevancia, concebido como un problema de determinación de la norma aplicable a un caso. Este problema implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso y Vilajosana, 2004). En este fallo se puede visibilizar dos modos de aplicabilidad de la norma: por un lado, mediante el art. 23 de la LCT, que dispone la presunción de la existencia del contrato laboral del médico anesthesiólogo, prescribiendo que el hecho de prestar servicios para otro activa la presunción *iuris tantum* de que estamos frente a un contrato de trabajo, por lo tanto, a una relación de dependencia. Y por el otro, considerar si el actor se regía bajo el régimen de prestación de servicio teniendo en consideración el aporte del Código Civil y Comercial de la Nación (Ley 26.994, 2014), en lo que respecta al articulado referido a este tema.

En el caso concreto, se plantea la problemática de resolver la naturaleza del vínculo que une al profesional de la salud con el hospital en el cuál trabajó veinticinco años. El problema de relevancia planteado se visibiliza, justamente porque la Corte al momento de resolver se enfrentó a la cuestión de decidir si la relación del Sr. Pastore que lo unía con el Hospital Italiano tenía una naturaleza laboral o tenía una naturaleza civil. Ante esto es que vemos claramente como entran en juego la antinomia y la contradicción de dos normas, una es la del derecho del trabajo y otra es la del CCCN.

Teniendo en cuenta el último párrafo del considerando número 8 “la - vinculación que existió entre las partes contendientes no revistió naturaleza laboral lo que resultó determinante del rechazo de la demanda sustentada en la Ley de Contrato de Trabajo”. Considero que la Corte omite la Ley de Contratos de Trabajo, en sus artículos 23, 24 y 25, que versan sobre el contrato de trabajo, la relación de trabajo y la presunción de la existencia del contrato de trabajo “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” (art. 25- LCT).

El propósito de analizar este fallo como autor del mismo es dar luz sobre un aspecto controvertido en el mundo del trabajo que es que cuando está probada la relación de trabajo, se impulsa la presunción de que existe un contrato de trabajo. Por lo que, se visibiliza que las normativas laborales vigentes, acompañan a la creciente precarización laboral principalmente en ámbitos como los de la salud.

## **II. Premisa Fáctica, Historia Procesal y Decisión del Tribunal**

Este conflicto comienza cuando el Sr. Pastore Adrián, inicia demanda contra la Sociedad Italiana de Beneficencia sosteniendo que las tareas que había cumplido para el Hospital Italiano, cómo médico anestesista, eran de naturaleza laboral.

El Caso Pastore es un caso respecto del cual la CSJN ya se había expedido el 19 de febrero de 2015 y ahora, luego de 7 años del último recurso presentado por la demandada y de haber pasado por dos Instancias de Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (en adelante CNAT) debía expedirse otra vez sobre un mismo caso respecto del cual ya se había expedido años atrás.

En aquél momento, la CSJN había revocado la sentencia de la Sala VI de la CNAT con remisión a lo dicho en un caso análogo, denominado “Cairone, Mirta G. y otros c/ Soc. Italiana de Beneficencia en Bs.As.-Hospital Italiano s/ Despido”, en donde la CSJN consideró la inexistencia de relación laboral entre un médico anestesista y el Hospital Italiano rechazando la acción iniciada. Si bien la CSJN no había fallado sobre el fondo del asunto, sí había fijado los parámetros a seguir por los jueces inferiores, lo que implicaba fallar a favor de la inexistencia de la relación laboral y, por lo tanto, rechazar la acción iniciada por Pastore.

Ante la situación mencionada, la demanda es interpuesta por parte del Sr. Pastore Adrián por despido fundando sus reclamos en la LCT y por considerar que el vínculo que los unió durante veinte años era de naturaleza laboral. En primera instancia, Pastore argumenta que las tareas que había cumplido para el Hospital Italiano como médico anestesista eran de naturaleza laboral. La sentencia de primera instancia rechaza la demanda argumentando que para ellos no era una relación de dependencia sino un

contrato de locación de servicios. Ante esta situación, Pastore apela ante la Sala VI de la CNAT, la cual considera, a la luz de la normativa laboral vigente, que el hecho de prestar servicios como médico, quedaba configurado de todos modos los aspectos que definen la relación laboral como dependiente, a saber, la subordinación técnica, jurídica y económica.

El argumento de la Cámara se basó en que el tribunal de primera instancia había “omitido” interpretar varias normas de la ley de contrato de trabajo. Ante este panorama la demandada interpone un recurso extraordinario ante la Cámara que le es denegado y por lo tanto deduce el recurso de queja ante la CSJN. La Corte resuelve en queja dejando sin efecto la sentencia de la Sala VI de la CNAT y ordena que se dictase un nuevo procedimiento con arreglo a lo establecido en el precedente Cairone (la no existencia de vínculo laboral entre médico y el hospital demandado). Regresan los autos Pastore a la instancia de cámara, la asignada es la Sala IX de la CNAT y esta falla mencionando que los elementos del hecho fáctico de “Cairone” no son iguales, y que no se habían dado las condiciones para que sea un contrato de locación de servicios, si no que había una relación de dependencia. La misma entendió que la invalidación dispuesta por la CSJN no significó resolución de ninguna cuestión de derecho común, sino que sólo se encaminó a tutelar la garantía de defensa, ya que los extremos de la litis deberían ser decididos nuevamente por los jueces naturales. Concluyó que, tanto la determinación de la jornada como la época de los descansos anuales estaban sujetos a las disposiciones del personal jerárquico de la demandada. Asimismo, restó trascendencia al dato de que el pago de honorarios se materializara mediante un agente de cobro (Asociación de Anestesia, Analgesia y Reanimación de Buenos Aires -AAARBA-). También sostuvo que, a diferencia de lo que aconteció en “Cairone”, la demandada había ejercido su poder disciplinario sobre el actor, entendiendo que resultaba dirimente un sumario administrativo por conducta en el desempeño de sus tareas. En consecuencia, entendió acreditadas la subordinación técnica y jurídica.

Así, esta causa llega nuevamente a la CSJN en Queja, considerando que la interpretación de sus sentencias en las mismas causas en que fueron dictadas constituye cuestión federal suficiente.

Por último, la Corte decide sobre el fondo la cuestión invocando los principios de economía, celeridad procesal y el art. 16 de la ley 48, en dónde establece que “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 de vuelta por idéntica razón”, revocando la sentencia recurrida y confirmando la dictada en primera instancia, alegando que la relación entre las partes no fue de naturaleza laboral.

### **III. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi*.**

Para resolver el caso la Corte debió analizar si el caso se encuadraba o no en una relación laboral. La Corte en su análisis menciona que el fallo de la Sala IX de la CNAT no había analizado totalmente las pruebas y el tipo de relación que verdaderamente existió. Estableció que no basta con la mera provisión de servicios profesionales por parte del médico anestesiólogo para la aplicación de la presunción del artículo 23 de la LCT. Sino que los jueces deben estudiar en forma minuciosa las características de la relación existente entre el profesional y la institución hospitalaria a los efectos de dar una correcta solución al litigio. En este caso, afirma la CSJN, que el a quo efectuó una valoración sesgada del material probatorio.

En primer término, se debe establecer que la prueba testifical concluyó que la determinación de la jornada como la época de los descansos anuales estaban sujetos a las disposiciones del personal jerárquico. En los considerandos del fallo se referencia que la demandada sostenía que no había relación de dependencia, ya que el anestesiólogo no cobraba honorarios si no intervenía medicamente. La forma en que se establecían los pagos y se fijaba el valor de los honorarios del anestesista del Hospital Italiano disenta de la remuneración que reciben los trabajadores acordes a los Arts. 21 y 22 de la LCT, de este modo no se hallaba configurada la nota de “dependencia económica” característica de las relaciones laborales. Tales honorarios estaban a cargo de la Asociación de Anestesia, Analgesia y Reanimación de Buenos Aires – AAARBA-, que actuaba como agente de facturación y cobro, por lo tanto, el Hospital Italiano no abonaba los honorarios directamente a Pastore.

En segundo término, la Corte 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 Cairone dejó asentado que para que exista relación de dependencia debe existir subordinación económica, técnica y jurídica, que en el caso sub lite no ha quedado acreditado para considerar el vínculo de naturaleza laboral. El hecho de controlar la forma en que se realiza un trabajo no necesariamente importa subordinación (voto concurrente de Lorenzetti). Aquí es donde se desdibuja la subordinación jurídica, y la subordinación técnica no la tienen en cuenta, porque al ser médico anesthesiólogo es un profesional que ejerce por sí mismo su tarea sin admitir instrucciones.

Por ello, la CSJN concluyó que la vinculación que existió entre las partes contendientes no revistió naturaleza laboral, lo que resultó determinante del rechazo de la demandada sustentada en la LCT.

#### **IV. Análisis y postura de la autora**

##### **IV. I. El contrato de trabajo en Argentina**

Con la reforma de la CN de 1994, se incorpora el art. 14 bis (Const., 1994, art. 14 bis) con el cual nace el constitucionalismo social en la Argentina, tutelando así al trabajo (Grisolía, 2009). En nuestra legislación, se encuentra la LCT que es la norma legal que regula todas las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, que se encuentran en relación de dependencia (Grisolía, 2019). La LCT define al contrato de trabajo como “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración” (Ley 20744 de 1976, art. 4). Según Sardegna (2000), el contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, es cuando una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar algún tipo de servicio a favor de otra y bajo la dependencia de esta, durante un período de tiempo indeterminado o determinado mediante el pago de una remuneración por el tiempo prestado.

##### **IV.II. Relaciones laborales: dependencia y autonomía**

El trabajo en relación de dependencia es un trabajo dirigido, donde el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador y este como contraprestación le abona una remuneración previamente pactada. El trabajador no asume los riesgos económicos pues realiza su tarea en una organización ajena (Grisolía, 2019). La relación de dependencia no está definida por la LCT, por lo tanto, para saber si la misma existe o

no se deben dar ciertos elementos esenciales, tales como la subordinación jurídica, económica y técnica. La subordinación jurídica consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El trabajador queda sometido a la autoridad del empleador, en aquellas facultades de organización, dirección, control y poder disciplinario (Grisolía, 2019). La subordinación económica se da cuando el trabajador no recibe el producto de su trabajo y, en principio, no comparte el riesgo de la empresa (Grisolia, 2019). La subordinación técnica se da cuando el trabajador se somete a los pareceres y objetivos señalados por el empleador (Grisolia, 2019).

En contraposición de lo expuesto, el Código Civil y Comercial de la Nación en su art. 1251 define que habrá contrato de servicios u obras cuando una persona, según sea el caso de contratista o prestador de servicios, actuando de manera independiente, se obligue a favor de otra persona llamada comitente a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante el pago de una retribución. Este contrato, se vislumbra cuando una persona actuando de forma independiente se obliga a favor de otra a proveer un servicio a cambio de una retribución (Rivera y Medina, 2014).

Siguiendo a Grisolía (2019) el trabajador autónomo organiza su propio trabajo, establece las condiciones de trabajo emite sus propias facturas por servicio prestado y asume los riesgos de dicha actividad. Por lo que en principio no se encuentra sujeto a un régimen disciplinario en el sentido propio de la relación de trabajo, pero ello no descarta que se deba someter a algún mínimo tipo de control como se estableció en el caso Cairone (2015).

Si bien, el art. 23 de la LCT establece que la prestación de servicios en una organización empresaria hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, muchos autores consideran que se requiere la demostración “dependiente” de la prestación, lo cual deja vacío el efecto jurídico presuncional previsto por el legislador (Ramos, 2008). Por el contrario, parte de la doctrina sostiene que el simple hecho de prestar un servicio personal a favor de otro hace presumir que se está bajo la presencia de un contrato de trabajo, debido a que las mayorías de las prestaciones personales están dadas en un marco de un contrato de trabajo, muchas veces disimulado por quien pretende evadir el régimen protectorio del mismo (Ackerman et al., 2017). Este principio protectorio no puede

significar desconocer otras formas de relacionarse y llevar a la calificación de que todas las prestaciones de servicios son dependientes (CSJN, “Diconca, Jorge Wilson c/ AR.GA:VA. S.R.L. s/ despido”, 2021)

En esta línea es fundamental, que los jueces analicen todas las características de las relaciones para determinar si opera la presunción del art. 23 de la LCT. Por ejemplo, en el fallo “Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido” (CSJN, 344:711, 2021) la CSJN consideró arbitraria la sentencia que condenó a la empresa de medicina prepaga al pago de distintos créditos derivados de una relación que consideró encuadrada en la Ley de Contrato de Trabajo. El Máximo Tribunal entendió que la Cámara prescindió de examinar las particularidades del vínculo mantenido entre los litigantes, puestas de manifiesto por diversas medidas de prueba que no fueron debidamente consideradas.

Esta es la tesis adoptada por la Corte Suprema, quien valoró la prueba aportada por la demandada para resolver el caso. La postura de la CSJN claramente se inclina por la locación de servicios, y no por la relación de dependencia sentenciada por el a quo. En este sentido es fundamental la determinación de la norma aplicable en cada caso como así también la existencia o no de las notas típicas de las diversas relaciones laborales.

Del análisis conceptual que precede se puede deducir, según mi opinión personal que la decisión de la CSJN fue desacertada. Esta nueva sentencia no deja lugar a dudas del mensaje que la CSJN envía respecto a la manera en que debe analizarse la existencia o no de una relación laboral. Se puede ver en los diferentes fallos leídos y trabajos en relación a los profesionales de la salud, que existen una gran diferencia de criterios entre la CSJN y los jueces de las diversas CNAT. A su vez, en nuestro país no existen criterios uniformes o taxativos en los regímenes de contratación ni regulaciones equitativas sobre sus formas por lo que estas relaciones laborales se rigen por la autodeterminación personal en la aceptación o no de condiciones en las que se prestará la labor profesional.

En este fallo, no se puede desconocer la existencia del contrato de locación de servicio, de uso habitual en este tipo de relaciones y legalmente aceptado a través del cual el medico percibía sus honorarios profesionales. El mismo había consentido trabajar de esa forma – pudiendo inferirse la autonomía de la voluntad -. Teniendo como causa eficiente y nexo causal evidente que este tipo de relación el profesional se encuentra en

una zona gris, sin poder acceder a los beneficios propios de toda relación de dependencia (Aportes jubilatorios, S.A.C., Vacaciones), tanto en el momento de desempeño de sus labores, como así también al momento de ser desvinculado (preavisos, protección sindical e indemnización de ley).

La CSJN no ahonda en la subordinación económica, técnica y jurídica que ejercen las autoridades del Hospital Italiano sobre el medico mientras duró la relación laboral. La locación de servicios profesionales que se da en grandes instituciones de salud y cada vez más en otros ámbitos es una forma de precarización laboral jurídicamente aceptada.

## **V. Conclusión**

En esta nota a fallo se analiza la sentencia de la CSJN del caso “Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido” (CSJN, 342:681, 2019) donde un médico anesthesiologo reclama haber trabajado durante veinticinco años facturando como monotributista cuando, según él actor, se trataba de una relación de dependencia bajo una figura legal encubierta, el “Contrato de Locación de Servicio”. Las sentencias de la cámara de apelación del trabajo (Sala VI y Sala IX) fallan a favor de la existencia de un verdadero contrato de trabajo, es decir, de la existencia de una relación de dependencia. La demandada interpone un recurso de queja que deja sin efecto la sentencia apelada fallando a favor de la existencia de un contrato de locación de servicios. La CSJN argumenta su decisión estableciendo que no se encontraban configuradas las notas de dependencia económica, ni la subordinación jurídica.

Por lo tanto, la Corte resuelve el problema de relevancia jurídica determinando que no se trataba de una relación laboral dependiente sino del ejercicio de una práctica profesional independiente.

En pos de lo decidido por la CSJN, considero fundamental apreciar los siguientes puntos:

a. Este fallo nos demuestra la importancia de evaluar cada caso concreto con el debido tratamiento para poder determinar las relaciones laborales existentes.

b. Es inevitable no visibilizar las diferencias de criterios y aplicabilidad de las normas existentes en materia laboral entre la CSJN y la CNAT.

c. Por último, un fallo como el de “Pastore” (los precedentes y los que siguieron) reaviva una cuestión fundamental, la necesidad de una reforma legislativa de las normas laborales. Una reforma la cual comience a contemplar las lagunas que se dan actualmente con la normativa laboral vigente y que llevan a una mayor precarización laboral de mano de obra especializada. Y esto no solo es necesario para el caso de los médicos o de los profesionales liberales en general, sino además para las nuevas formas de relaciones existentes. Una reforma que nos permita comenzar a pensar en un híbrido entre el contrato de trabajo y la locación de servicio, fundamentalmente para los profesionales liberales.

Esta sentencia, una vez más nos muestra como la CSJN la manera en que debe analizarse la existencia o no de una relación laboral. Este caso termina siendo de gran trascendencia en nuestro país, sienta jurisprudencia en la resolución de un problema jurídico de relevancia que se traduce en la forma de contratación de profesionales liberales, y plantea todo tipo de posiciones válidas a favor de una u otra forma de contratación de profesionales de la salud.

## VI. Referencias

### a. Doctrina

- Ackerman, M. E. et al. (Coord.) (2017). *Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social*. 1° ED revisada. Santa Fe, AR: Rubinzal Culzoni.
- Grisolí, J. A. (2009). *Ley de contrato de trabajo: comentada* (2da Ed.) Buenos aires: Estudio.
- Grisolí, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. 9ª Edición revisada y actualizada. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ed. Abeledo, Perrot.
- Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, Es: Marcial Pons.
- Sardegna, M. G. (2000) *Ley contrato de trabajo: comentada, anotada y concordada*. Buenos Aires: Editorial Universidad.
- Olmo, J. P., RIVERA, J., & MEDINA, G. (2014). *Código civil y comercial de la Nación comentado*.
- Ramos, S. (2008) *Aspectos a tener en cuenta para identificar una relación de trabajo subordinado*. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-aspectos-tener-cuenta-para-identificar-una-relacion-trabajo-subordinado-dacf080074-2008-09/123456789-0abc-defg4700-80fcanirtcod>

### b. Legislación

- Constitución de la Nación Argentina.
- Congreso Argentino. (13 de mayo de 1976). Régimen de Contrato de Trabajo. [Ley 20.744]. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Congreso de la Nación Argentina. (8 de octubre de 2014). Código Civil y Comercial de la Nación [Ley N° 26.994]. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=235975>
- Congreso de la Nación Argentina (25 de agosto de 1863). Jurisdicción y competencia de los Tribunales Nacionales. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>

**c. Jurisprudencia**

- CSJN “Cairone, Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ despido” Fallo: 338:53 (2015). Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJS.P.html?idDocumento=7190351&cache=1652665296759>
- CSJN “Diconca, Jorge Wilson c/ AR.GA:VA. S.R.L. s/ despido”, 2021. 1559/201411/RHI
- CSJN “Harlap, Ana María c/ OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido” Fallo: 344:711 (2021).
- CSJN “Pastore, Adrián c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/ despido”. Fallo: 342.681 (2019) Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJS.P.html?idDocumento=7515472>