



**Carrera:** Abogacía

**MODELO DE CASO**

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

**Despidos discriminatorios motivados en actividad sindical**

**¿Corresponde aplicar la ley de Penalización de Actos Discriminatorios N° 23.592?**

**Nombre del alumno:** Julio Norberto Abdala

**Legajo:** VABG18551

**DNI:** 10126711

**Año 2021**

**Sumario:** I. Introducción- II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal- III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia- IV. Análisis y postura del autor – IV.I Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales- IV.II Postura de autor- V. Conclusión- VI. Bibliografía.

## I. Introducción

En la presente nota a fallo se realizará un análisis del fallo jurisprudencial "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en adelante CSJN, el día 07/12/2020.

Es menester mencionar que, en el año 1957 con la reforma constitucional, se incorpora a la Constitución Nacional el art. 14 bis. que garantiza los derechos laborales básicos en la República Argentina. Asimismo, en la reforma del año 1994 a través del art. 75 inc. 22 se incorporan con jerarquía constitucional tratados de derechos humanos internacionales. En el presente trabajo se hará hincapié en la en la libertad sindical y los despidos discriminatorios, recordando que el art. 4 de la Ley 23.551 autoriza al trabajador a interponer la acción de amparo cuando fuese impedido de del ejercicio regular de los derechos de la actividad sindical.

En cuanto a los despidos discriminatorios, la ley de Penalización de Actos Discriminatorios N° 23.592 establece en su art. 1 que, si alguien menoscaba “el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio (...) a reparar el daño moral y material ocasionados”.

En razón de realizar un análisis de las temáticas introducidas se utilizará el fallo mencionado *ut supra*. En el mismo un grupo de personas interponen acción de amparo contra Cencosud S.A., titular de los comercios que giran bajo el nombre de fantasía "Easy", con el objeto de que se declarara la nulidad de los despidos de los que fueron objeto. Asimismo, reclamaron que se los reinstale en sus puestos de trabajo y se les abone una reparación económica, pues consideraron que fueron despididos por su actuar sindical constituyendo ello un despido discriminatorio.

El fallo reviste relevancia jurídica ya que la Corte deja establecido que la reinstalación de un trabajador que ha sido objeto de despido discriminatorio, es perfectamente compatible con el derecho constitucional a contratar y ejercer toda industria lícita. La importancia de ello en el ámbito jurídico radica en que era una cuestión que tenía divida a la jurisprudencia sobre cómo resolver este tipo de situaciones, dilucidando la Corte esta problemática a través de este pronunciamiento.

Asimismo, deja de resalto que se debe crear un marco jurídico para la totalidad de las relaciones del trabajo en base a principios mínimos inderogables, como también marca un claro progreso en el cual se vienen inscribiendo los fallos de la Corte que van avanzando en forma firme en la creación de situaciones de justicia social, mediante la protección en sus fallos de los derechos humanos fundamentales de un sujeto de preferente tutela constitucional que forma el grueso de la sociedad: el trabajador (Serrano Alou, 2010).

Respecto del problema jurídico se identifica una cuestión de relevancia, es decir de aquellas vinculadas con la identificación de la norma aplicable al caso (Moreso y Vilajosana, 2004), pues la CSJN debe determinar si la ley 23.592 es aplicable a la relación de trabajo privada, más específicamente, al distracto producido en el caso, y si la reinstalación dispuesta a la luz de su art. 1º resulta compatible con los derechos que la empleadora demandada arguye sobre la base de los arts. 14, 14 bis y 16 de la Constitución Nacional.

También queda de manifiesto un problema de tipo axiológico, los mismos se presentan cuando existe un conflicto entre principios en un caso concreto, o como es el caso del fallo en cuestión, una contradicción entre una regla de derecho con algún principio superior del sistema (Dworkin, 1989). Se suscita en fallo, ya que por un lado encontramos el principio de igualdad y prohibición de discriminación, y el fundamento de éste, la dignidad de la persona humana y, por el otro, la proyección de esos contenidos tanto sobre la ley 23.592 cuanto sobre el terreno de la relación laboral y el derecho a trabajar. En tal sentido, el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, presente en la Constitución Nacional desde sus orígenes (art. 16), no ha hecho más que verse reafirmado y profundizado por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y los instrumentos de éste que, desde 1994, tienen jerarquía

constitucional, asimismo el derecho a contratar y ejercer toda industria lícita es contemplado en el art. 14 de la Constitución Nacional. Entonces, se encuentra una colisión de principios entre el trabajador, víctima de un distracto discriminatorio, y la demandada que funda su defensa en el art. 14 de la CN.

De tal modo, la presente nota a fallo consistirá de seis apartados, habiendo sido esta introducción el primero de ellos, siguiendo la reconstrucción de la premisa fáctica junto a la historia procesal y la resolución del tribunal; se hará un análisis de la sentencia, bajo el título de “análisis de la *ratio decidendi*”; continuando con antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios al fallo; arribando al final del trabajo se encuentra la postura del autor y finalmente una conclusión que presentará la síntesis del trabajo.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal**

Las circunstancias fácticas que dan razón a esta causa tienen su origen tras el despido de un grupo de trabajadores que prestaban servicios para la empresa Cencosud S.A. (titular de los comercios que giran bajo el nombre de fantasía "Easy"). Los actores prestaban servicios bajo la “pseudo categoría” de asesores para la empresa demandada, por lo que no se hallaban comprendidos dentro del ámbito del convenio colectivo 130/75 de empleados de comercio por lo que el sindicato correspondiente les negó la afiliación. A raíz de ello, crearon, junto con otros trabajadores, el Sindicato de Empleados Jerárquicos de Comercio —que fue inscripto por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales— y pasaron a integrar la comisión directiva de la institución. En tales condiciones, el presidente de dicha comisión, invocando ese carácter, intimó a la demandada (Cencosud) al pago de diferencias salariales correspondientes a su categoría, a lo que siguió que uno de los gerentes de la empresa, pedido mediante, obtuvo de aquél la lista de los integrantes de la comisión. En ese contexto, entre otras circunstancias, consideraron que el despido sin expresión de causa del que fueron objeto pocos días después resultó un acto discriminatorio motivado en sus actividades sindicales. De tal forma, los actores iniciaron una acción de amparo con el objeto de que

se declarara la nulidad de los despidos de los que fueron objeto, se los reinstalara en sus puestos de trabajo y se les abonara una reparación económica.

Frente a ello, el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 24 dicta sentencia favorable a las dos pretensiones, pues tuvo por acreditados los hechos invocados por los actores y mantuvo la aludida reincorporación y reparación económica, con fundamento en el art. 1° de la ley 23.592.

Habiendo apelado la parte demandada la resolución mencionada. En sintonía con el Juzgado, la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, por mayoría, confirma el fallo de primera instancia. De tal modo la Cámara calificó la conducta de la demandada como discriminatoria y antisindical, declarando nulo el despido y condenó al empleador a reincorporar a los actores a su puesto de trabajo. Para así decidir, el tribunal *a quo* entendió que la pretensión se había basado en las disposiciones de la ley 23.592. Afirmó que dicha norma prescribe la posibilidad de declarar la ineficacia del acto reprochable, lo cual estaría equiparado al acto jurídico de objeto prohibido (art. 953 del Código Civil) o, incluso, a la figura del abuso del derecho (art. 1071 del Código Civil), de modo que la rescisión decidida por la empleadora no tendría eficacia en razón de su finalidad discriminatoria. Asimismo, descartó que la aplicación de la ley 23.592 al caso pudiese afectar el principio de congruencia.

Dicha circunstancia motivo al recurso extraordinario de la demandada, cuya denegación origina la presente queja que se analiza en esta nota a fallo, la cual fue fundamentada por la parte demandada trayendo a colación el precedente “De Luca”.

Finalmente, la Corte Suprema confirma de manera mayoritaria la sentencia recurrida. De tal modo, los Dres. Lorenzetti, Highton de Nolasco y Argibay consideraron que correspondía revocar lo resuelto dejando de resalto que, ante la negativa del empleador de reincorporar al trabajador discriminado, debía reconocerse a este último el derecho a una compensación adicional que atienda a esta legítima expectativa.

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

La Corte Suprema de Justicia de la Nación se remite al dictamen del representante de la Procuración General de la Nación para argumentar su decisión. Así, resuelve el problema jurídico de relevancia y el axiológico.

En cuanto al problema axiológico, la Corte sostuvo que no advertía colisión alguna entre la reinstalación del trabajador víctima de un distracto discriminatorio y el derecho a contratar y ejercer toda industria lícita del art. 14 de la Constitución Nacional, que invoca el apelante con arreglo al caso “De Luca”, de 1969 (Fallos: 273:87). Por lo que esgrimió que, la *ratio decidendi* del precedente se circunscribe, a una cuestión distinta de la tratada en este caso, como lo fue la relativa al art. 17 de la Constitución Nacional y el derecho de propiedad en su nexos con los "salarios" o "remuneraciones" materia de examen en esa oportunidad. En segundo término, el *sub examine*, contrariamente a “De Luca”, no pone en la liza un régimen general de estabilidad propia o absoluta como protección contra todo despido arbitrario, sino la reincorporación, para el litigio y en el litigio, derivada del singular motivo de ruptura del contrato de trabajo: la discriminación. De tal modo, la Corte resalto que el marco normativo constitucional, en la actualidad, difiere del vigente para la época de “De Luca”.

En tal sentido el máximo tribunal en concordancia con el fallo “Galassi”, Fallos: 310:2733; 2737, entre otros, esgrimió que la Constitución Nacional debe ser entendida como una unidad, es decir como un cuerpo que no puede dividirse sin que su esencia se destruya o altere, como un conjunto armónico en el que cada uno de sus preceptos ha de interpretarse de acuerdo con el contenido de los demás.

Asimismo, entendió que sólo un entendimiento superficial del art. 14 bis llevaría a que la “protección contra el despido arbitrario” implicara una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación, ya que a la interpretación evolutiva y el principio pro homine, conviene agregar que las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción y esta conclusión se impone con mayor fundamento respecto de la Constitución Nacional que tiene la virtualidad necesaria de poder gobernar las relaciones jurídicas nacidas en circunstancias sociales diferentes a las que existían en tiempos de su sanción.

En cuanto al problema de relevancia, sostuvo que correspondía descartar el reclamo de inaplicabilidad de la ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo por tres razones. Primeramente, nada hay en el texto de ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario. Seguidamente, la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que se reprueban en todos los casos, y porque la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, *per se*, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad. En tercer lugar, revista una circunstancia que hace a la norma por demás apropiada y necesaria en dicho ámbito. Pues, dejo de resalto que la reinstalación guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación de los daños irrogados por un despido, ya que el objetivo primario de las reparaciones (remedies) en esta materia debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación, en tanto esta última sólo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado.

En cuanto a la disidencia parcial, los jueces Lorenzetti, Highton de Nolasco y Argibay expresaron que cuando el legislador ha sancionado despidos discriminatorios con la reinstalación del trabajador lo ha dispuesto de manera expresa y siempre que el despido sin causa tenga lugar dentro de un plazo cuyo inicio y culminación se encuentre determinado por la ley respectiva, conciliando así los derechos de una y otra parte del contrato de trabajo, pero nada sucede con la ley 23.592 que, en razón de su carácter general y transversal a todas las ramas del derecho, requiere de una aplicación apropiada que no distorsione el equilibrio de derechos al que responde cada sector del ordenamiento jurídico, sea público o privado. Agregaron que, ante la negativa del empleador de reinstalar al trabajador discriminado en su puesto de trabajo, correspondía reconocer a este último el derecho a una compensación adicional que atienda a esta legítima expectativa, por lo que, sin perjuicio del resarcimiento previsto en el art. 1° de la ley 23.592, el trabajador tendrá derecho a percibir una suma adicional igual a la prevista en la Ley de Contratos de Trabajo para otros supuestos de discriminación.

#### **IV. Análisis y postura del autor**

## **IV.I Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

En lo que respecta al problema axiológico puntualmente haciendo hincapié en la supuesta colisión de los principios constitucionales, es menester aclarar los principios generales del derecho son la base dogmática y axiológica del sistema jurídico y sus normas fundamentales. Así, los principios del derecho del trabajo son reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sean mediante la interpretación, aplicación o integración normativas (Pacheco, 2015). De tal modo, el principio de libertad sindical abarca tanto el aspecto individual como el colectivo: Consiste en la posibilidad del trabajador de afiliarse a un sindicato o de no hacerlo, o de desafiliarse. Asimismo, importa la posibilidad de desarrollar todas las acciones que resulten necesarias para el ejercicio de sus derechos y para la defensa y promoción de sus intereses colectivos, sin interferencia ni necesidad de autorización previa (Grisolia, 2016).

Respecto al conflicto señalado de preminencia entre los derechos del trabajador y los del empleador ha sido objeto de análisis por la CSJN. Así, el máximo tribunal dejó de manifiesto que el fallo “Vizzoti” que el art. 14 bis impone un particular enfoque para el control de constitucionalidad. En efecto, en la relación y contrato de trabajo se ponen en juego, en lo que atañe a intereses particulares, tanto los del trabajador como los del empleador, y ninguno de ellos debe ser descuidado por las leyes. Sin embargo, sostuvo la Corte que es determinante desde el ángulo constitucional, el trabajador pues es sujeto de preferente tutela. Por ello, la libertad de contratar del patrono no puede ser entendida de manera absoluta, así se encuentra un límite en la prohibición de despedir por cuestiones discriminatorias (Carrera, 2015). En el caso particular de los despidos, cabe insistir en que “no existe la “libertad para despedir”, puesto que tal temperamento llevaría a sostener, para no recaer en contradicción, (...) invocar la libertad para atropellar al peatón, con la sola consecuencia de indemnizarlo en virtud de una obligación de causa resarcitoria” (Machado y Arese, 2020, pág. 50).

En cuanto a la tutela del trabajador no pueden dejar de mencionarse los siguientes antecedentes de la CSJN, pues son precedentes en materia laboral. Así, en el fallo "Aquino" (Fallos: 327: 3753), se ha dejado de resalto que los derechos laborales se encuentran regidos por el principio de justicia social y tiene al trabajador como "sujeto de preferente tutela constitucional". Del mismo modo, en el fallo "Pérez" (Fallos: 332:2043) se sostuvo la relación de trabajo muestra una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, *per se*, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad.

Al respecto del fallo "De Luca" que invoco la actora, es menester mencionar el precedente "Kot", pues se sostuvo en el mismo que leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción", y esta conclusión se impone, "con mayor fundamento".

Finalmente, y cerrando este acápite vale aclarar que, cuando se invoca un despido discriminatorio se busca "la nulidad de la decisión rescisoria y la readmisión al empleo, pues este es el modo más adecuado para garantizar *in natura* el contenido esencial del principio fundamental vulnerado" (Grisolia y Ahuad, 2011, pág. 209). Por ello, en el fallo analizado si bien la empresa invoca su facultad de despedir sin causa, no aparece ninguna prueba de su parte de que el despido del caso concreto cuente con alguna razón (aunque fuere menor, meramente indiciaria o de política empresarial) de que el mismo no hubiera obedecido a la mentada acción sindical en el marco de una empresa con una demostrada postura orientada a no propiciar aquello que fuere la manifestación colectiva de sus trabajadores. De tal modo, sostuvo la Corte que ello conduce a aplicar en la especie la doctrina que emerge del fallo "Pellicori" y por ende concluir que el despido estuvo teñido de la conducta discriminatoria y anti sindical que sustenta la demanda.

#### **IV.II Postura del autor**

Habiendo realizado un análisis del fallo "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" como también de los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, se está en posición de manifestar las conclusiones finales.

Primeramente, respecto al caso concreto de la aplicación de la ley 23592 considero que es indiscutible, ya que la decisión acude en defensa de la discriminación antisindical, expresada por los actores frente a los jueces de primera instancia. Asimismo, importa dejar de resalto que la ley tiene como finalidad la proscripción de la discriminación, de tal modo no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, por lo cual puede requerirse su tutela en el caso de trabajadores que aleguen haber sido despedidos por razones sindicales. Más aún cabe dejar en claro que el trabajador realiza una prestación que está constituida por la propia actividad humana y consecuentemente resulta inseparable de su dignidad, en acuerdo con lo mencionado en la *ratio decidendi* y los antecedentes.

Asimismo, me encuentro de acuerdo en que el pedido de reinstalación de los trabajadores, pues el mismo se encuentra en concordancia con el objetivo primario de la reparación que es volver las cosas a su estado anterior, poniendo énfasis en la reparación *in natura*. En caso de que el empleador se negara a reincorporar a los empleadores, coincido con quienes votaron en disidencia y sostuvieron que les correspondía, a los actores una compensación adicional más allá del resarcimiento previsto en el art. 1º de la ley 23.592, el trabajador tiene derecho a percibir una suma adicional igual a la prevista en la Ley de Contratos de Trabajo para otros supuestos de discriminación, es decir, la contemplada en el art. 245 con más de un año de remuneraciones según dispone en su art. 182.

Finalmente, creo oportuno dejar de resalto que hay un evidente esfuerzo por parte de la jurisprudencia de la CSJN por hacer valer el principio protectorio en materia laboral y ampliar la tutela del trabajador, más allá de lo previsto tanto en la CN, como en las leyes mencionadas en la nota fallo y los tratados internacionales. Por ello, entiendo que es menester que el Estado y los operadores jurídicos continúen en este largo camino y hagan uso de las nuevas herramientas e instrumentos legales con los que

cuenta el trabajador para hacer valer los principios de igualdad y la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral, como en todos los ámbitos que fueran necesarios.

## V. Conclusión

El fallo analizado trato la temática de los despidos discriminatorios por motivos sindicales. Tras haber sido despedidos por la empresa Cencosud S.A, varios trabajadores presentaron un amparo donde reclamaban la nulidad de los despidos con la correspondiente reinstalación a sus puestos de trabajo, asimismo pretendían una reparación económica, pues los actores consideraron que el despido sin causa respondía a que ellos habían creado un sindicato y posteriormente realizado ciertos reclamos, consecuentemente consideraron que sus despidos eran discriminatorios y motivados por su actividad sindical.

Así las cosas, una vez conocida la causa por la CSJN, debió resolver dos problemas jurídicos, primero uno de relevancia, debiendo determinar si la ley 23.592 era aplicable al distracto producido en el caso, y si la reinstalación dispuesta a la luz de su art. 1º resulta compatible con los derechos que la empleadora demandada arguye sobre la base de los arts. 14, 14 bis y 16 de la Constitución [Nacional](#). Asimismo, se le presentó un problema axiológico, pues entraron en colisión principios constitucionales, por un lado el principio de igualdad y prohibición de discriminación, y por otro el derecho a contratar y ejercer toda industria lícita. Finalmente, la Corte se pronunció en el caso y sostuvo que correspondía descartar el reclamo de inaplicabilidad de la ley 23.592 y que no advertía incompatibilidad entre la reinstalación del trabajador víctima de un distracto discriminatorio y el derecho a contratar y ejercer toda industria lícita.

Arribando al final de la nota a fallo no queda más que destacar la postura del Máximo Tribunal en la búsqueda de la protección del trabajador, logrando con su pronunciamiento ampliar la tutela del mismo.

## VI. Bibliografía

### *a. Doctrina*

Carrera, T. A. (2015) *Protección contra la discriminación arbitraria en las relaciones laborales. La vía de amparo*. Microjuris.com inteligencia jurídica, pp. 1-9

- Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona: Editorial Ariel S.A.
- Grisolia, J. (2016). *Manual de derecho laboral*. Bs. As. Ed: Fedye.
- Grisolia, J. y Ahuad, E. J. (2014). *Ley de contrato de trabajo comentada. 5ta edición*. Bs. As. Ed: Estudio
- Pacheco, L. (2015). *Los principios del Derecho del Trabajo*. En J. Zavala (Ed.), Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis, (pp. 589-607). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- Machado, D.J y Arese C. (2020) *El impacto del coronavirus en las relaciones laborales*. Bs. As. Ed: Rubinzal - Culzoni
- Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.
- Serrano Alou, S. (2010) *Álvarez c/ Cencosud se suma al bloque de fallos sobre derechos humanos en las relaciones de trabajo dictados por la corte suprema de justicia de la nación*. Recuperado de [trabajo decente - abogado laboral rosario: 'álvarez c/ cencosud' se suma al bloque de fallos sobre derechos humanos en las relaciones de trabajo dictados por la corte suprema de justicia de la nación \(trabajoderechohumano.blogspot.com\)](http://trabajodecente-abogado-laboral-rosario-álvarez-c-cencosud-se-suma-al-bloque-de-fallos-sobre-derechos-humanos-en-las-relaciones-de-trabajo-dictados-por-la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nación-(trabajoderechohumano.blogspot.com))

*b. Legislación*

- Constitución de la Nación Argentina- Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.
- Ley n° 23.551, (1988). “Asociaciones sindicales.” (BO 23/03/1988). Gobierno Argentino.
- Ley n° 23.592, (1988). “Penalización de actos discriminatorios” (BO 03/08/1988). Gobierno Argentino

*c. Jurisprudencia*

- CSJN (1958). “KOT, Samuel S.R.L. s/ Acción de amparo. Acto de particulares”. (05/09/1958)
- CSJN (1969). “De Luca, José E. y otro v. Banco Francés del Río de la Plata.”. (25/02/1968)
- CSJN (2004) “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688” (21/09/2004)
- CSJN (2004). “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S. A.” (14/09/2004)

CSJN (2009). “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.” (01/09/2009)

CSJN (2010). "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (07/12/2010)

CSJN (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. (15/11/2011)