



**Carrera:** Abogacía

**Modelo de caso**

**Tema:** Derechos fundamentales del trabajo

**DESPIDOS DISCRIMINATORIOS POR RAZONES SINDICALES**

**Nombre y Apellido:** José Orlando Campillay

**Legajo:** VABG74484

**DNI:** 28.040.514

**Tutor:** María Laura Foradori

**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 Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales- IV.II Reflexiones finales - V. Conclusión. - VI. Bibliografía.

## I. Introducción

En la presente nota a fallo, se realizará un análisis del caso jurisprudencial "Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical" (05/09/2018) dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en adelante CSJN. En el mismo, el actor, el Sr. Varela, presenta un amparo sindical según lo dispuesto en el art. 43 de la Constitución Nacional, en adelante CN; los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 87 y 98; y el art. 47 de la ley 23.551 contra la empresa Disco S.A. Ello en razón de haber sido despedido entendiendo que su desvinculación de la empresa había sido realizada como una acción represalia, tendiente a impedir los ejercicios de la libertad sindical.

Así las cosas, la sentencia reviste importancia jurídica ya que tras haber conocido en la causa la CSJN revoca la sentencia del tribunal *a quo* que desestimo que el actor hubiera sufrido un despido discriminatorio en razón de su actividad sindical. De tal modo, es un fallo novedoso y digno de análisis, pues contempla la suma de dos criterios de protección de activistas sindicalistas, por un lado, la aplicación de la ley antidiscriminatoria, por otro lado, la inversión de la carga de la prueba en este tipo de despidos. Asimismo, tal como menciona en los considerando el litigio está relacionado con tres libertades: los derechos de reunión, de expresión y de asociación; cuya limitación afecta a una cuarta libertad: la sindical (Cons. 8°).

En consecuencia, es válido mencionar que la libertad sindical tiene sustento en el art. 14 bis de la Constitución nacional, en el convenio 87 de la O.I.T. (ratificado por ley 14455 convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación) y en la ley 23551. De manera que, la libertad sindical abarca un ámbito individual que consiste en la posibilidad del trabajador de afiliarse a un sindicato o de no hacerlo, o de desafiliarse. Por otro lado, una órbita colectiva que se refleja en la facultad de los afiliados de unirse con otros trabajadores con la finalidad de construir una nueva asociación

(Grisolia, 1999). Por ello, cuando este derecho se vea vulnerado el legislador previo en el art. 43 de la CN y en la ley 23.551 la posibilidad de que el damnificado pueda interponer acción de amparo.

En cuanto a la identificación del problema jurídico dentro de la sentencia se distingue uno de relevancia, es decir aquellos vinculados con la identificación de la norma aplicada al caso (Moreso y Vilajosana, 2004) en relación a dos cuestiones. Por un lado, ya que como deja de resalto uno de los magistrados, el debate se ciñe a dirimir los alcances de la tutela que emerge del art 1° de la ley de Penalización de actos discriminatorios N° 23.592. De igual manera ocurre con la ley de Asociaciones sindicales N° 23.551, pues el tribunal *a quo* rechazo la pretensión de reinstalación del actor sosteniendo que la calidad de activista, militante, o asociado del trabajador resultaba insuficiente para reclamar la tutela de la mencionada ley y, entendió que la ley 23.592 era inaplicable al caso.

La nota a fallo se organizará en distintos apartados habiendo sido este la introducción. A continuación, se desarrollará la reconstrucción de la premisa fáctica junto a la historia procesal y la resolución del tribunal; luego se encontrará un análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia; seguidamente los antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios; la postura de la autora y, por último, la conclusión.

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

Los autos tuvieron lugar tras una demanda deducida por el Sr. Varela. Tras ciertos hechos que acontecieron en su lugar de trabajo, como haber reclamado su derecho a la representación sindical ante ciertas arbitrariedades por parte de la empresa. Así, Varela propuso a a sus compañeros de trabajo a reunirse para elegir delegados gremiales, y teniendo el consenso de la mayoría, intimó a la empleadora a que se les permitiese a los trabajadores mantener una reunión para poder elegir un delegado provisorio, ello bajo apercibimiento de denunciarla por práctica desleal. Seguidamente, en abril del 2005 el Sr. Varela fue suspendido con fundamento en supuestas impuntualidades. Finalmente, termina siendo despedido, pues la empleadora argumentó que la respuesta vertida en su impugnación de sanción, resultaba una conducta “agraviante”. En consecuencia, Varela dedujo una acción de amparo sindical en contra de la empresa Disco S.A persiguiendo la

declaración de nulidad de su despido con sustento en lo dispuesto por el art. 43 de la CN, los Convenios de la OIT -87 y 98-, y el art. 47 de la ley 23.551. Sostuvo que su desvinculación escondía una acción represalia, tendiente a impedir los ejercicios de la libertad sindical.

Así las cosas, el juez de primera instancia declaró en rebeldía a la demandada y entendió que ello implicó un reconocimiento tácito a los reclamos del actor. Consecuentemente, admitió las pretensiones de éste. Dio por acreditada la existencia de actividad sindical del actor durante la relación laboral con Disco S.A entendiendo que el despido fue motivado por dicha actividad, pues desde el inicio de la misma, la empleadora realizó cambios de destino del trabajador, control de horarios injustificado, negativa de permisos para ausentarse por exámenes, entre otras. Frente a ese veredicto, la demandada interpuso recurso de apelación.

Habiendo conocido en los autos la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, de Minas y del Trabajo de Segunda Nominación revocó la sentencia. Desestimó los agravios de la empresa relacionados con la declaración de rebeldía y consideró que dicha declaración daba por reconocidos los hechos expuestos en la demanda. Destacó, sin embargo, que la ley 23.551 no prevé la reinstalación del activista sino solo la de los representantes gremiales. Fundó esa conclusión en la inteligencia de que, en el ámbito laboral privado, la estabilidad del dependiente es impropio. Frente a ello, el actor dedujo recurso de casación ante la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca, quien confirmó la decisión de la Cámara. Sostuvo que la interpretación de la ley 23.551 efectuada por la cámara era una de las interpretaciones posibles de la normativa y que el recurrente tampoco gozaba de la protección de la ley 23.592 por ser un mero "militante".

Finalmente, el actor interpone un recurso extraordinario que fue denegado, originando así la queja ante la CSJN. Tras un análisis de los agravios y las pruebas -que serán vertidos en el próximo acápite- la CSJN hace lugar parcialmente a la queja y al recurso extraordinario interpuestos. Consecuentemente revocó la sentencia de la Corte provincial.

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

Haciendo especial hincapié en la resolución del problema jurídico de relevancia, la CSJN dejó de relieve que correspondía aplicar al caso ley de Penalización de actos discriminatorios N° 23.592. Pues dejó de resalto que la normativa establece en su art.1 “quien arbitrariamente (...) de algún modo menoscabe 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 (...) reparar el daño moral y material” (Considerando 6°). Así, refirió que los términos generales en que ha sido redactada la norma no permiten excluir de sus previsiones al ámbito laboral privado. Tal conclusión no encuentra obstáculo en lo previsto por la ley 23.551, que contempla una acción específica de reinstalación para los representantes gremiales ni en la Ley de Contrato de Trabajo, la cual prevé supuestos específicos de discriminación cuya reparación consiste en una indemnización agravada.

Destacó que la SCJ de la Provincia de Catamarca había denegado la revisión de la sentencia que había rechazado la pretensión de reinstalación en su puesto al actor sosteniendo que la calidad de activista, militante, o asociado del trabajador resultaba insuficiente para reclamar la tutela de la ley 23.551; y que la ley 23.592 era inaplicable al caso, pues no se habían probado los presupuestos de hecho que ésta requería. Frente a ello, dejó de resalto el magistrado Rosatti que el litigio se relacionaba directamente con tres libertades esenciales del estado constitucional vigente en la República: la de reunión, de expresión y de asociación, cuya limitación afecta a una cuarta: la libertad sindical. De modo que, insistió en que junto con la libertad de opinión -todas las libertades mencionadas- resultan inseparables, mayormente cuando en el mencionado art. 1° el legislador previó que "se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como [...] opinión [...] gremial". De ello, sostuvo la CSJN, que se desprendía que no era necesario que la persona ejerza una "función" sindical para que la ley brinde sus efectos. Finalmente, la CSJN esgrimió que la referencia de la ley 23.592 a las "opiniones" establece una perfecta armonía con las cláusulas antidiscriminatorias enunciadas en numerosos instrumentos del bloque de constitucionalidad.

Asimismo, sostuvo que la protección efectiva contra todo acto u omisión discriminatorios en el ámbito de la libertad sindical y de sus condiciones imprescindibles:

libertad de opinión, de expresión y de reunión, son, en definitiva, patrimonio de todo trabajador, sindicado o no, con pretensiones de representatividad o no, así como recaudos necesarios para que la organización sindical "libre y democrática" que asegura el art.14 bis de la CN sea una realidad concreta y significativa.

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

La CSJN resolvió el problema jurídico de relevancia, pues abordó la cuestión del despido discriminatorio por razones sindicales y debió esgrimirse sobre si las actividades del actor alcanzaban para pedir la tutela de la ley 23.551 y sobre los alcances de la ley antidiscriminatoria. Entonces a continuación se desarrollarán antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios que abarcan la temática del conflicto.

##### **IV.I Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

El derecho laboral tiene un carácter eminentemente protectorio siendo este el resultado de años de lucha por parte de los trabajadores contra los abusos de los empleadores. La reforma de la CN del año 1957 introdujo el art. 14 bis que consagra la protección integral del trabajador asegurándole protección contra el despido arbitrario. Asimismo, es válido mencionar que todo ser humano tiene derecho a no ser discriminado, ello en razón de los tratados internacionales, normas constitucionales, normas contenidas en los convenios de la OIT ratificados por nuestro país. Toda esta protección contra la discriminación arbitraria debe proyectarse en el ámbito laboral e imbuir con sus principios a las normas infraconstitucionales contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo y en la Ley General de no Discriminación 23.592 (Carrera, 2015).

Adentrándose en la cuestión de la discriminación, ésta se diferencia del trato arbitrario por hacer referencia a un conjunto de causas que contradicen el postulado de igual dignidad de los seres humanos. Un tratamiento diferenciado, con base en las causas discriminatorias, implica la negación al individuo de su condición plena de persona humana (Slonimsqui, 2006). Ahora bien, antes de comenzar a hablar de la discriminación laboral en razón de la actividad sindical es necesario destacar que la misma está constituida por un conjunto de derechos y garantías que actúan tanto en el plano individual como en el colectivo. Por un lado, es orientadora para el legislador pues éste

no debe transgredir ni restringir las garantías ni los poderes que protegen a los trabajadores y a sus organizaciones, asimismo tiene una función interpretadora porque ofrece pautas para desentrañar correctamente el contenido de las normas y el sentido en que deben ser aplicadas al caso concreto (Grisolia, 2005). Entonces, la libertad sindical es un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representan un valor medular de la OIT. Los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, un buen gobierno del mercado del trabajo y condiciones laborales decorosas<sup>1</sup>. Asimismo, la libertad de expresión -puesta en tela de juicio en el fallo bajo análisis- se encuentra contemplada en el art. 73 de la ley de contrato de trabajo y deja en evidencia que el legislador previó “que el empleador no pueda invadir la esfera personal del trabajador” (Grisolia y Ahuad, 2014, pág. 115).

Desarrollada la protección de la que goza el trabajador a no ser despedido arbitrariamente, es necesario mencionar algunas cuestiones que contemplan los derechos del empleador. Entonces, la protección *pro operario* no está establecida de una manera rígida, sino que se trata de proteger al trabajador de los efectos del despido incausado, pero sin violentar la libertad del empleador o sus posibilidades económicas de mantener los puestos de trabajo (Carrera, 2005). Este conflicto de preminencia entre los derechos del trabajador y los del empleador ha sido objeto de análisis por la CSJN no solo en el fallo bajo análisis donde el juez Rosatti se esgrime al respecto, sino también en el caso “Vizzoti” (14/09/2004) donde la CSJN sostuvo que 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. Así y todo, lo determinante es que, desde el ángulo constitucional, el primero es sujeto de preferente tutela, tal como se sigue de los pasajes del art. 14 bis. Es decir que la libertad de contratar del patrono no puede ser entendida de manera absoluta y un límite a ella lo encontramos en la prohibición de despedir por cuestiones discriminatorias.

Asimismo, en cuanto a la tutela constitucional de la que goza el trabajador, la CSJN en el fallo "Aquino" (21/09/2004) ha dejado de relieve que los derechos laborales se encuentran regidos por el principio de justicia social y tiene al trabajador como "sujeto

---

<sup>1</sup> OIT, (2008) Recuperado de [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

de preferente tutela constitucional". Por otro lado, la Corte en el caso "Pérez" (01/03/2009), señaló que la relación de trabajo muestra una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vinculos 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. En sintonía, en el fallo "Álvarez" (07/12/2010) dictador por la CSJN, se sustenta el principio constitucional de igualdad y de prohibición de discriminación, cuyo fundamento es la dignidad de la persona humana y en su relación con el derecho al trabajo y las relaciones laborales. El Máximo tribunal recordó que para la Corte Interamericana de Derechos Humanos el principio de igualdad y prohibición de discriminación es "inseparable de la dignidad esencial de la persona" y "posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno" y que, además, "permea todo ordenamiento jurídico" (Grisolia, 2016).

En cuanto la tutela de la ley antidiscriminatoria, en el caso "Balaguer" (10/03/2004) la Cámara Nacional de Apelaciones sostuvo que la ley 23592 que protege frente a las conductas discriminatorias, tiene por objeto sancionar el trato desigual (en cualquier ámbito que se trate, incluso el laboral) fundado en el hecho de pertenecer a ciertos grupos o presentar determinados caracteres o tener ciertas ideas, vale decir, el trato desigual y peyorativo que se basa en circunstancias de tipo "subjetivas" (nacionalidad, raza, sexo, religión, caracteres físicos, ideas políticas, religiosas, sindicales etc.). De manera que protege al trabajador en un espectro más amplio que la tutela que confiere la ley 23551. Concluyendo que el despido discriminatorio tiene como rasgo distintivo que la discriminación debe cesar y la única forma de lograrlo es la de reponer al trabajador en su puesto de trabajo, ya que los despidos discriminatorios son nulos y carecen de eficacia.

Otra parte de la doctrina restrictiva entiende que La ley general, de derecho común, no es aplicable a las relaciones laborales o por lo menos a la ruptura arbitraria del contrato de trabajo porque la ley especial, la LCT, no contempla la misma solución que la ley general (Rodríguez Mancini, 2007). Sin embargo, se entiende que la doctrina no se hace cargo del hecho de que, en nuestro país por la modificación constitucional del 94 se ha cambiado de raíz el marco de los derechos sociales y culturales y su operatividad. Así, el Estado Nacional tiene un compromiso internacional que se traduce en la obligación



general de respetar y garantizar los derechos fundamentales, debiendo adoptar medidas positivas, evitar tomar iniciativas que limiten o conculquen un derecho fundamental, y suprimir las medidas y prácticas que restrinjan o vulneren un derecho fundamental (Birenbau, 2017).

#### **IV.II Reflexiones finales**

La situación de subordinación y la brecha social que se genera entre los empleados y los empleadores hace necesario que se adopten políticas para que esta brecha no genere fuertes desigualdades y mucho menos abusos por parte de los patrones. De allí que se observan los esfuerzos legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales por hacer ello una realidad y poner especial relieve en la protección del trabajador. En lo que a esta nota a fallo importa entiendo necesario que la justicia actué con intermediación cuando de despidos discriminatorios se trate, pues nuestro derecho a la no discriminación esta investido de raigambre constitucional y, en razón de ello no puede permitirse su vulneración.

En cuanto al problema jurídico de relevancia ha quedado evidenciado en el fallo bajo análisis y en el apartado de antecedentes que, la jurisprudencia y la doctrina han comenzado a resolver la controversia sobre si corresponde o no encuadrar la situación del activista extrasindical en el Art. 47 de la Ley 23.551 y si la Ley 23.592, en cuanto establece en su Art. 1 la posibilidad de "dejar sin efecto" el acto discriminatorio, se aplica o no en el ámbito del derecho del trabajo. La consecuencia de la aplicación de la ley frente a la configuración de un despido que se considera derivado de un acto discriminatorio, es que el damnificado podrá demandar la nulidad del mismo, la reinstalación en el puesto, el pago de salarios caídos y la reparación de los daños materiales y morales sufridos. Ahora bien, la dificultad se presenta en si avalar la reinstalación sin limitación temporal de ninguna especie, no implica crear un régimen de estabilidad intenso e ilimitado que viola los mencionados derechos constitucionales del empleador -propiedad, contratación, comerciar, ejercer industria lícita- (Birenbau,2017).

En virtud de los mencionado, el magistrado Rosatti señaló en cuanto a la negación por parte de la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca a revisar la sentencia que había rechazado la pretensión de reinstalación en su puesto que, el litigio se relacionaba directamente con tres libertades “esenciales del estado constitucional vigente en la

República”: de reunión, de expresión y de asociación cuya limitación afecta a una cuarta, la libertad sindical, derechos todos estos que, junto con la libertad de opinión, resultan inseparables, resaltando que aseguran que el art.14 bis de la CN sea una realidad concreta y significativa. Aún más, cuando en el mencionado art. 1 el legislador previó que "se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como [...] opinión [...] gremial". Dejo de resalto que la ley 23.592 de Penalización de actos discriminatorios reza que "se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como [...] opinión [...] gremial" (art.1). Finalmente, sostuvo que la solución al caso no importaba desconocer el ejercicio de la libertad de contratación del empleador, constitucionalmente reconocida, de la que deriva la posibilidad de despedir, pues no se está consagrando en la especie una forma absoluta y general de estabilidad sino la prohibición de una típica y probada forma de discriminación.

En acuerdo con la sentencia y la doctrina mayoritaria entiendo que la reforma constitucional del año 1994 y la suscripción a tratados internacionales de derechos humanos que contemplan la no discriminación -incluyendo la generada por razones sindicales- debe presentarse como un cambio de paradigma que viene a subsanar -en este ámbito- los abusos por parte de los empleadores y a ampliar la tutela del trabajador. Si bien, como explica la doctrina, el derecho fundamental a no ser discriminado no es ciertamente un derecho específicamente laboral, en el sentido que tenga su origen o razón de ser, exclusiva o principalmente, en el ámbito estricto de las relaciones laborales; sin embargo, la existencia de conductas de ese tipo en las relaciones laborales constituye una realidad omnipresente que lesiona la dignidad de los hombres que trabajan y consecuentemente sus derechos fundamentales. De allí que esta realidad requiera que los jueces atiendan las necesidades de los trabajadores para hacer valer sus derechos en razón del principio *pro operario*.

## V. Conclusión

En una breve reseña del caso, importa destacar que el Sr. Varela dedujo acción de amparo sindical en contra de la empresa Disco S.A tras haber sido despedido, a su entender, por motivo de su actividad sindical deviniéndolo en un despido discriminatorio. Por ello, persiguió la declaración de nulidad del miso con fundamento en el art. 43 de la

CN, los Convenios de la OIT 87 y 98, y el art. 47 de la ley 23.551. El juez *a quo*, la Cámara y el TSJ se pronunciaron en los autos de igual manera entendiendo que la ley 23.551 de asociaciones sindicales “no prevé la reinstalación del activista sino solo la de los representantes gremiales”. Por su parte, el TSJ dejó de relieve que el actor no gozaba de la protección de la ley 23.592 por ser un "militante".

Entonces, el actor presenta un recurso extraordinario para la que la CSJN se expida en el conflicto, debiendo así resolver el Máximo Tribunal un problema jurídico de relevancia al dirimirse el caso sobre cuál era la norma que correspondía aplicar. Finalmente, la CSJN revocó la sentencia recurrida al entender que el actor había sido discriminado por su actividad sindical y consecuentemente, era válido aplicar a la resolución del caso la de Penalización de actos discriminatorios N° 23.592 que contempla la posibilidad de reinstalarlo a su puesto de trabajo haciendo cesar el acto discriminatorio.

Así, el caso deja un presente en materia laboral donde nuevamente la CSJN se expide en sintonía con los principios del derecho laboral y evidencia cómo la normativa en protección del trabajador se amplía al mismo tiempo que la tutela para éste, pues dejó en claro que la ley antidiscriminatoria también contempla la protección contra despidos discriminatorios en razón de la actividad sindical del trabajador.

## VI. Bibliografía

### VII. a Doctrina

- Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea.
- Birenbau, A. (2017). *La discriminación sindical y política tiene consecuencias graves*. Recuperado de [Microsoft Word - birenbaum noticias cielo n9 2017.doc \(cielolaboral.com\)](#)
- Carrera, T. A. (2015) *Protección contra la discriminación arbitraria en las relaciones laborales. La vía de amparo*. Microjuris.com inteligencia jurídica.
- Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.
- Grisolia, J. (1999). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Bs. As. Ed: Depalma.
- Grisolia, J. (2005). *Tratado del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lexis Nexis Argentina, 11ª Edición, Buenos Aires, Argentina.
- 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
- Rodríguez Mancini, J. (2007) *La discriminación y el contrato de trabajo*. LA LEY 2006-E, 134, DT 2007-1
- Slonimski, P. (2006). *La igualdad y el principio de no-discriminación como reglas de interpretación para un ejercicio razonable de derecho de admisión*. 1º ed. Buenos Aires, Fabián J. Di Plácido Editor.

### VII. 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
- OIT, (1998). “Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo” (BO 18/06/1998)

### VII. c Jurisprudencia

- 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). "Perez Aníbal c/ Disco S.A." (1/9/2009)

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 (2018). "Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical" (04/09/2018)