



**La ley antidiscriminatoria y la relevancia de la ponderación de principios
constitucionales a favor del trabajador**

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires "Villalba Enrique Fernando
c/ Kraft Foods Argentina S.A. s/ Reinstalación" (4/02/2019).

Carrera: Abogacía

Nombre y Apellido: Valeria Alejandra Lagos Salgado

Legajo: VABG107163

DNI: 32636890

Tutor: Romina Vittar

Fecha de entrega: 26 de junio del 2022

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Año 2022

Sumario: I. Introducción - II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia - IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - V. Postura de la autora - VI. Conclusión. -VII. Bibliografía.

I. Introducción

La temática que se abordará en el análisis del fallo jurisprudencial "Villalba Enrique Fernando c/ Kraft Foods Argentina S.A. s/ Reinstalación", dictado por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires (SCJ de Bs. As.) con fecha de sentencia del 27 de febrero del 2019 será la aplicación la ley 23.551 de Penalización contra actos discriminatorios dentro del derecho laboral a causa de despidos discriminatorios, relacionados particularmente con el ejercicio de la actividad sindical. En el caso el Sr. Villalba es despedido junto a otros compañeros de trabajo en el marco de un conflicto amplio que se generó a raíz de la aparición de la influenza A H1N1. Para mejorar las relaciones con los empleados la empresa -Kraft Foods Argentina S.A.- decide reincorporar a algunos de los trabajadores a sus puestos de trabajo, dentro de la lista no se encontraba el Sr. Villalba. Esta situación llevó a que este último iniciara acciones legales tras entender que su desvinculación de la empresa tenía como finalidad impedir el ejercicio de su actividad sindical de hecho. De tal modo, el tribunal ordenó a la demandada a reincorporar al actor en su puesto de trabajo, a pagarle los salarios que dejó de percibir y a abonarle un resarcimiento por el daño moral sufrido, ya que el despido fue calificado como discriminatorio.

Para una mejor comprensión de este análisis es importante mencionar 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. La misma posee tutela de raigambre constitucional ya que se encuentra consagrada en nuestra Carta Magna a través del art. 14 que reza: "Todos los habitantes de la nación gozan de los siguientes derechos conforme las leyes que reglamenten su ejercicio de asociarse con fines útiles", y el art. 14 bis que expresamente menciona que "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador (...) organización sindical libre y democrática". Asimismo, en el ámbito internacional está prevista 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 el derecho local se encuentra regulada por la ley 23551 de asociaciones sindicales (Grisolia, 2016).

En cuanto a los problemas jurídicos se pueden distinguir dos clases, por un lado, uno axiológico ya que en el caso existe un conflicto entre principios (Dworkin, 1989). En los fundamentos de las partes se contraponen principios constitucionales. El actor entiende que la demandada intentó avasallar sus derechos fundamentales a no ser discriminado y el principio de igualdad, ambos tutelados en la CN a través de los art. 16 y 75 inc. 22 de la CN por intentar impedir su libertad sindical, todos principios íntimamente relacionados. La contraparte denunció la violación de los arts. 14, 16, 17, 18 y 19 de la CN tales como el derecho a ejercer industria lícita, a contratar libremente y el de propiedad, por parte del tribunal al ordenar la reincorporación del actor. Por otro lado, se destaca un problema de relevancia ya que “se discrepa acerca de si la norma expresada es o no aplicable” (Moreso y Vilajosana, 2004, Pág.185). Pues, la recurrente sostiene que la ley n° 23.592 de penalización de actos discriminatorios resulta ajena al derecho del trabajo y que la sentencia que ordena el restablecimiento del empleado privilegia una norma de derecho común por sobre la ley específica aplicable en el ámbito laboral que establece una indemnización tarifada para los despidos sin causa. De allí que la SCJ de la Prov. de Bs.As deba esgrimirse sobre cuál es la norma que resuelve el distracto.

La relevancia de este análisis se desprende de la decisión del Máximo Tribunal provincial dado que, en acuerdo con la doctrina, normativa y jurisprudencia, tanto nacional como internacional, extiende la tutela de los trabajadores al entender que la ley de penalización de actos discriminatorios puede ser aplicada a la resolución de conflictos dentro del ámbito laboral.

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

En agosto del año 2009 el Sr. Villalba fue despedido de la empresa Kraft Foods Argentina S.A. -hoy Mondelez Argentina S.A- mediante telegrama que lo acusaba de haber participado en “un episodio de indisciplina el día 7 de julio a las 1,00 hs. en el que se amontonaron e incendiaron pallets en el ingreso del puesto 3 del establecimiento lo cual implicaba un severo compromiso con la seguridad industrial y de bienes y personas,

destrucción de propiedad privada y bloqueo violento de acceso violando normas mínimas de conducta laboral e incluso de civilidad”. El empleado por su parte, rechazó oportunamente la causal de despido invocada, intimando a la restitución de tareas. Entonces, demandó a la empresa con fundamento en la ley 23.551 y el art. 1 de la ley 23.592.

Como resultado de la audiencia de vista el tribunal interviniente destacó que la prueba testimonial daba por probado que Villalba había sido electo delegado del sector donde prestaba servicios y que había ejercido efectivamente tareas de esa naturaleza. También, que éste no había participado de los disturbios que se le atribuían. Por otro lado, el tribunal puso de relieve que en el marco de la aparente pandemia por la aparición de la influenza A H1N1 se había instruido en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el expediente 1.311.240/09 donde se intimó a la empresa a reincorporar a los trabajadores despedidos y abstenerse de tomar represalias de ningún tipo con el personal representado por la asociación sindical ni con ninguna otra persona. En virtud de ello, la firma ofreció reincorporar a veinte trabajadores despedidos con el fin de mejorar las relaciones laborales. Sin embargo, el actor no fue incluido entre los trabajadores a quienes se reinstalaron en sus puestos de trabajo, por lo que el tribunal arribó a la conclusión de que “el único sustento lógico para tal decisión habría sido que la actividad sindical de hecho del actor generaba alguna molestia en la patronal”.

Por lo mencionado *ut supra*, sostuvo que el accionar de la demandada resultaba violatorio del art. 43 de la CN, de la ley 23.592 y de ciertos pactos y convenios internacionales. Puso de relieve que la ley mencionada privilegia la prevención y la nulificación del acto discriminatorio, de tal modo correspondía hacer cesar sus efectos (anularlo) para, posteriormente, reparar las consecuencias dañosas del ilícito. Consecuentemente, como se había adelantado, el tribunal de Trabajo n° 6 del Departamento Judicial de San Isidro hizo lugar a la pretensión del actor y condeno a Kraft Foods Argentina S.A. a reincorporar al trabajador, a pagarle los salarios que dejó de percibir y un resarcimiento por daño moral en virtud del acto ilícito extracontractual en el que incurrió al despedirlo.

Contra esta resolución la accionada dedujo un recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley en virtud de los arts. 14, 16, 17, 18 y 19 de la CN; 47 de la ley

23.551; 17, 81, 91, 242 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo; 1 de la ley 23.592. Puso de resalto que ordenar la restitución del trabajador implicó la violación de derechos constitucionales como ejercer industria lícita, contratar libremente y de propiedad. Asimismo, fundamento el recurso con en la doctrina minoritaria de fallos de la CSJN que indican: “la nulidad de un despido considerado discriminatorio por aplicación de la Ley Antidiscriminatoria puede ser válidamente resuelta en una indemnización acrecida”. Refirió que la resolución dada al caso privilegia una norma de derecho común por sobre la ley específica aplicable en el ámbito laboral que establece una indemnización tarifada para el caso de despido sin causa.

Finalmente, analizados los agravios y vertidos sus argumentos la SCJ de la Prov. de Bs. As. no hizo al recurso de inaplicabilidad de la ley interpuesto por la empresa.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

Para arribar a su sentencia y resolver los problemas jurídicos de relevancia y axiológico, la SCJ esgrimió los siguientes fundamentos.

Respecto del problema de relevancia y la aplicación de la ley antidiscriminatoria en conflictos laborales, la SCJ sostuvo que la resolución brindada por el tribunal *a quo* no provocaba fisuras en el bloque normativo integrado por preceptos locales e internacionales aplicables, ello con fundamento en los precedentes “Villalba” y “Sffaeir” dictados por ese tribunal. Deja de relieve que del art. 1 de la ley no se infiere que la misma no pueda aplicarse cuando el acto discriminatorio es un despido y el damnificado un trabajador dependiente. También dejó de manifiesto que el segundo párrafo de su art. 1 alude a la discriminación arbitraria por motivo gremial o condición social, la que habrá de configurarse, en la mayoría de los casos, en el marco de relaciones de esa naturaleza. Así, asiste la razón al *a quo* ya que la demandada no acreditó que hubiera otra razón o motivo para despedir al empleado, ello con fundamento en la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del caso “Alvarez”. Puso de relieve que en sintonía con el Máximo Tribunal debía descartarse la inaplicabilidad de la ley antidiscriminatoria, pues la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia. Incluso puso énfasis en que la norma resulta por demás apropiada y necesaria en dicho ámbito, pues “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” (cons. 6º, voto de la mayoría).

Sobre el problema jurídico axiológico, la SCJ puso de relieve que el derecho a no se discriminado es un derecho fundamental que también aplica al ámbito del trabajo y que el hecho de interpretar el art. 1 de la ley antidiscriminatoria de la formar en que indica la empresa demandada, paradójicamente discriminaría a los trabajadores afectados por un acto de esa naturaleza por el solo hecho de serlo y debería ser inconstitucional. Asimismo, refirió que en acuerdo con el principio protectorio en el derecho del trabajo que goza de jerarquía constitucional -art. 14 bis CN- la distinción normativa debe adaptarse a este principio y en concordancia también con los derechos de igualdad de condiciones el resto de los habitantes del país. Para dar fundamento a estos argumentos la SCJ trajo a colación los precedentes: “Cardelli”, “Brítez”, “Romero”, y otros más.

Finalmente, sostuvo que los argumentos vertidos por la recurrente presentan una contradicción, no sólo con los principios -con fundamento constitucional- del derecho del trabajo sino, también, con la tésis de toda normativa -de razón mínima- que enfatiza la necesidad de las medidas de acción positiva a favor de la igualdad. Entonces, sostuvo que la sentencia no vulneraba las cláusulas constitucionales que consagran la libertad de comerciar y ejercer industria lícita, así como el derecho de propiedad y el sistema de “estabilidad impropia” del ordenamiento jurídico laboral. Pues, refirió que los derechos de propiedad y a ejercer industria lícita -arts. 14 y 17CN- no revisten carácter absoluto ya que deben compatibilizar con el resto de los derechos constitucionalmente reconocidos.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Para dar comienzo al apartado de antecedentes se explicarán cuestiones generales sobre la igualdad y no discriminación dentro del ámbito laboral; luego se abordará particularmente la tutela sindical de los trabajadores y, finalmente la problemática de la normativa entre leyes comunes y especiales dentro del ámbito laboral. Ello en razón de la doctrina especializada y la jurisprudencia.

Para dar un marco normativo a la igualdad y no discriminación, es menester mencionar que ambos principios poseen raigambre constitucional, por estar expresamente contemplados en el art. 16 y 75 inc. 22 de la CN. Dentro de este último se enumeran tratados internacionales de derechos humanos que gozan de jerarquía constitucional y que también los prevén, como por ejemplo, 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; y Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Dentro del ámbito laboral, la misma LCT destaca la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas o razones gremiales (arts. 17, 70, 72, 73, 81, 172 y 187, LCT) (Grisolia, 2016).

Siguiendo la misma línea, la OIT ha logrado grandes avances y mejoras muy positivas en el ámbito internacional, con hincapié en las relaciones del trabajo, teniendo por finalidad evitar la discriminación y acrecentar la igualdad entre trabajadores. Como sostiene la doctrina el principio de no discriminación tiene una importancia a nivel estructural en la conformación de las relaciones laborales actuales; y, asimismo, un objetivo concreto que es dar un marco protectorio a los sectores que podemos entender como más vulnerables de la sociedad; logrando de esta manera ampliar gradualmente la noción de igualdad concebida en la comunidad internacional (Lupinacci, 2021).

Específicamente sobre los derechos sindicales, cabe mencionar que representan un “derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar de la ordenación de las relaciones productivas” (Ojeda Avilés, 1995, p.153). Otro doctrinario sostiene que es “un conjunto de poderes individuales y colectivos que aseguran la independencia de sus respectivos titulares en orden a la fundación, organización, administración y gobierno y actividad externa (actividad sindical) de las asociaciones profesionales de trabajadores” (López, 1972, p.673). Esta libertad encuentra sustento normativo, primeramente, en nuestra CN en el art. 14 bis y dentro de la esfera internacional sostuvo la OIT (2008) que la libertad sindical y la libertad de asociación son derechos humanos fundamentales que, junto con el derecho de negociación colectiva,

representan un valor medular en la organización, ya que estos permiten promover la democracia, un buen gobierno del mercado del trabajo y condiciones laborales decorosas.

Considerando que la cuestión axiológica pone en tela de juicio a todos los principios mencionados hasta el momento, vale destacar que estos son las ideas fundamentales e informadoras sobre las cuales se ha edificado la organización sindical, tanto en los hechos como desde el punto de vista normativo. El modelo sindical argentino, promueve que las organizaciones de trabajadores se constituyan y desarrollen sobre la base de tres grandes principios: libertad sindical, democracia sindical y concentración sindical. Los dos primeros son principios universalmente recogidos por los ordenamientos jurídicos comparados, incluso receptados en normas internacionales, como los convenios N° 87 y 98 de la OIT (Recalde, 2017).

Sobre lo mencionado hasta el momento, y la tutela que le cabe a los trabajadores en función de los principios constitucionales, la jurisprudencia también dejó sentados precedentes. En el caso "Aquino" (21/09/2004) la CSJN dejó de relieve que los derechos laborales se encuentran regidos por el principio de justicia social y tiene al trabajador como sujeto de preferente tutela constitucional. Bajo el mismo paradigma el Máximo Tribunal sostuvo en el caso "Álvarez" (20/05/2014) que el principio constitucional de igualdad y de prohibición de discriminación encuentra su fundamento en la dignidad de la persona humana, y que deben permear todo el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, sobre la solución que corresponde brinda en materia laboral en un caso de discriminación, la doctrina se encuentra dividida. Por un lado, se considera que una ley general posterior complementa a una ley especial, salvo que otorgue mejores derechos al trabajador; en ese caso, la sustituye parcial o totalmente (Grisolia, 2016). En contraposición la doctrina más restrictiva refiere 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). Esta tesis y antítesis ha sido sintetizada por la jurisprudencia en el caso "Pellicori" donde la CSJN se manifestó a favor de la aplicación de la ley antidiscriminatoria en el ámbito laboral, ordenando en este caso la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo, en virtud de la ley 23.592.

Finalmente, otro antecedente que no puede dejar de mencionarse en la materia, es el caso “Varela” dictado por la CSJN (04/09/2018) en el cual un empleado demanda a su empleador tras considerarse discriminado por el ejercicio de su libertad sindical, ello con fundamento en la ley antidiscriminatoria. Finalmente, los magistrados refirieron que la ley antidiscriminatoria se expresa en termino neutros, por lo cual no discrimina al ámbito laboral privado, destacando que la concurrencia de las normas especiales del ámbito laboral no constituye en manera alguna contradicción con la norma de derecho común nº 23.592.

V. Postura de la autora

A continuación, se desarrollarán las reflexiones finales de la autora. Primeramente, entiendo necesario destacar que toda la legislación, doctrina y jurisprudencia que trata las cuestiones los despidos discriminatorios, incluso los generados en virtud de del ejercicio de la actividad sindical, vienen a reducir la brecha de desigualdad que se generan en las relaciones laborales entre los trabajadores y los empleados. Pues, los empleados se encuentran bajo una situación de subordinación y muchas veces de desventajas respecto de sus jefes, de modo que es necesario hacer valer la extensa normativa que los tutela, para que no se generen abusos o prácticas desleales por parte de los empleadores.

Sobre la cuestión axiológica entiendo primordial destacar que, si bien la pretensión de ambas partes del conflicto era hacer valer sus derechos constitucionales adquiridos, creo que frente a una colisión de principios debe considerarse que el derecho y libertad de contratar no puede ser ejercido de manera absoluta, si este colisiona con el principio de no discriminación e igualdad. Pues, sino no podría hacerse efectiva la protección de estos derechos fundamentales. En acuerdo con la doctrina sostengo que el límite entre los principios se encuentra en el deber de no dañar, reconocido constitucionalmente, por ello “los derechos vinculados con la propiedad y la libre contratación encuentran su valla infranqueable en la dignidad de la persona humana y sus derechos fundamentales, especialmente cuando se trata de quien trabaja en relación de subordinación” (Dobarro, 2017, p.84).

Los principios son ejes rectores de todo el ordenamiento jurídico, de modo que el resto de las leyes y las resoluciones judiciales deben estar en armonía con ellos. Por eso los magistrados resolvieron la contienda con fundamentación no solo en las leyes nacionales, sino también en las obligaciones internacionales asumidas en diferentes convenciones y tratados, que incluso están dotados de jerarquía constitucional. Entiendo que en pos de la situación desigual en la que se encuentra el empleado del empleador, es necesario reforzar la tutela de este y que siempre las decisiones sean tomadas en función del principio pro operario.

En el mismo orden de ideas, considero acertada la jurisprudencia que permite la utilización de una norma de derecho general como es la antidiscriminatoria, dado que no genera tensión con el resto del ordenamiento jurídico, incluso con la ley específica de asociaciones sindicales y la LCT. Pues, si bien esta ley, en principio, no estaba pensada para tal fin, como se pudo ver a lo largo de este análisis, coincido con los doctrinarios que los magistrados comenzaron a aplicarla desde hace unos años y ahora la tendencia es casi unánime. Gracias a esta normativa si un trabajador es desvinculado por motivos discriminatorios, éste puede ser reinsertado en su puesto ya que, si se prueba que la desvinculación respondió a un acto discriminatorio por parte del empleador, la justicia puede determinar la nulidad del despido (Alborno, 2018). Entonces, diría que esta ley de derecho común y las específicas del ámbito laboral resultan complementarias, pues la manera más justa de hacer cesar el acto discriminatorio en este caso es reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo. Incluso creo firmemente que sería discriminatorio que esta ley no pueda aplicarse al ámbito laboral privado, bajo riesgo de contraria lo dispuesto en el mismo texto de la ley.

VI. Conclusión

En el caso analizado un empleado que ejercía su derecho constitucional sindical, fue desvinculado de una empresa en razón de ello. De tal modo, tras haber probado que su despido fue discriminatorio por parte de la empleadora y, tras ésta no haber demostrado que la desvinculación del empleado respondía a otra cuestión, el tribunal hizo lugar a la pretensión del empleado y consideró acertado reincorporarlo a su puesto, ello en virtud de normado en la ley antidiscriminatoria. No obstante, la empresa presentó un recurso de inaplicabilidad de la ley. Sin embargo, la SCJ no hizo lugar al mismo.

Así se resolvieron dos problemas jurídicos, el axiológico al respecto de la colisión de principios constitucionales. Pues el actor, entendió vulnerados los principios de libertad sindical, igualdad y no discriminación y, por su parte, la demandada sostuvo que se avasallaban su derecho de libertad de contratación. Sobre esta cuestión se pudo destacar que la normativa vigente, la jurisprudencia de la CSJN y la doctrina, han puesto el acento en la relación entre el trabajo y la dignidad del trabajador. Asimismo, en que el límite entre los principios constitucionales se encuentra íntimamente relacionado con el deber de no dañar al otro y, finalmente la relevancia del principio protectorio a favor del trabajador, que rige en materia laboral.

Sobre el problema de relevancia se puso de relieve que la ley antidiscriminatoria puede ser utilizada en los conflictos laborales cuando los empleados sean discriminados por sus empleadores. Si bien esta es una ley de derecho común, la tendencia de la jurisprudencia es que no encuentra tensión con las leyes especiales del derecho laboral y, que la finalidad del legislador es abarcar todas las aristas posibles en pos de la protección contra despidos arbitrarios.

Entonces como corolario se puede decir que el caso fue resuelto en sintonía con la doctrina del Máximo Tribunal y la normativa nacional e internacional vigente que busca ampliar la tutela del trabajador para evitar abusos por parte de los patronos.

VII. Bibliografía

Doctrina

- Alborno, S (2018) *Efecto fallo de la Corte: empresas toman recaudos por reclamos laborales fundados en la ley antidiscriminatoria*. Recuperado de [Efecto fallo de la Corte: empresas toman recaudos por reclamos laborales fundados en la ley antidiscriminatoria \(iprofesional.com\)](#)
- Dobarro, V.M (2017) *El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral* Recuperado de [Layout 1 \(uba.ar\)](#)
- Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona. Editorial Ariel S.A.
- Grisolia, J. (2016). *Manual de derecho laboral*. Bs. As. Ed: Fedye.
- López, J. (1972). *Aspectos de la libertad sindical. Legislación del Trabajo*, XX-B, 673; definición reiterada por el autor en AAVV (1998). *Derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires: La Ley.
- Lupinacci, I. (2021) *La no discriminación en el marco del Derecho Internacional del Trabajo*. País: Argentina Publicación: El Derecho - Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Número 5 - Mayo 2021
- Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.
- Ojeda Avilés, A. (1995) *Derecho sindical*. Madrid: Tecnos.
- Recalde, M. (2017). *Manual colectivo del derecho del trabajo*. Bs. As. 1 Ed: Jose C. Paz Edunpaz. Editorial Universitario.
- Rodríguez Mancini, J. (2007) *La discriminación y el contrato de trabajo*. LA LEY 2006-E, 134, DT 2007-1

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
- Ley N°20.744, (1976) “Ley de Contrato de Trabajo”. Gobierno de la Nación Argentina
(BO 13/05/1976)

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 (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”, sentencia del 4 de septiembre de 2018.
- CSJN (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. (15/11/2011)
- SCJ de la Prov. de Buenos Aires, (2002) “Romero, Javier Leonardo y otro/a. contra Empresa San Vicente S.A. de Transporte. Indemnización por muerte”
(16/07/2002)
- SCJ de la Prov. de Buenos Aires, (2019) "Villalba Enrique Fernando c/ Kraft Foods Argentina S.A. s/ Reinstalación" (4/02/2019)