



Trabajo Final de Grado

El despido discriminatorio en el contexto del riesgo empresario.

En relación al fallo “Fontana” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

Carrera: Abogacía.

Nombre del alumno: Adrián Ignacio Mengelatte.

Legajo: VABG80594

DNI: 27859482

Fecha de entrega: 26/06/2022

Tutora: María Belén Gulli.

Año 2022

Autos: “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha de la sentencia: 8 de abril de 2021.

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **III.** La *ratio decidendi* de la sentencia de la CSJN. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias bibliográficas.

I. Introducción

En el marco de las relaciones del trabajo se producen conflictos entre las partes. Cuando estos conflictos se colectivizan, encontramos por un lado las asociaciones sindicales que toman acciones en representación de los trabajadores y por otro la empresa que puja por la desarticulación de la unidad colectiva. Dentro del elenco de maniobras llevadas a cabo por los empleadores hallamos el despido de los activistas sindicales que no cuentan con la denominada tutela sindical. Si bien el ejercicio de la actividad sindical encuentra su protección –la mencionada tutela sindical- en la Ley de Asociaciones Sindicales en sus artículos 47 y siguientes y puntualmente contra despidos en el art. 52, nos encontramos en situaciones donde trabajadores que actúan en representación de sus compañeros no se encuentran amparados por el mecanismo de protección contra despidos al no contar con un cargo de representación sindical con los requisitos definidos en el art. 49.

En el presente trabajo analizaré lo actuado en el caso “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa **“Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”**”. El caso versa sobre de una empleada en relación de dependencia que realiza actividades sindicales sin contar con la correspondiente tutela sindical y es despedida con el argumento de disminución del trabajo. La Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) a través de su fallo resuelve sobre el despido discriminatorio en un contexto de crisis empresarial. La resolución de esta controversia cobra importancia al sentar un precedente que tiene un desenlace distinto al camino señalado por la jurisprudencia.

La falta de norma que regule el despido por asuntos sindicales de un empleado que no cuenta con la correspondiente protección de la ley específica, como

ocurre en el fallo presentado, corresponde a uno de “los casos no previstos en la ley 23.551, sea por imprevisión o decisión política del legislador de 1988 o por no haberlos considerado típicos de la vida sindical argentina” (Ramos, 2009, 3º párr.). En relación la definición que Alchourrón y Bulygin (1998) hacen sobre laguna axiológica “es necesario que haya una discrepancia entre la tesis de relevancia del sistema y la hipótesis de relevancia” (pág. 159) En este caso, la hipótesis presenta una propiedad - que es la militancia sindical sin tutela sindical- que no es relevante para el sistema, en este caso, la Ley 23.551. Concluyen con su definición al mencionar que “el universo de casos de la hipótesis de relevancia es más fino que el universo de casos relevantes” (pág. 160)

La resolución de el fallo seleccionado cobra importancia al sentar un precedente que contradice el resultado de fallos anteriores de similares características para la resolución de conflictos laborales de naturaleza discriminatoria por actividad sindical, basados en el art. 1 de la Ley 23.592, al modificar los criterios de interpretación de la ley y sobre la valoración de prueba que tienen su base en la doctrina “*Pellicori*” (CSJN, “*Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo*”. Fallos: 334:1387, 2011).

A raíz de esta nueva interpretación, es probable que los despidos discriminatorios sean más frecuentes, merme la actividad sindical y permita un escenario donde este tipo de despidos cuente con el aval necesario para propiciar su concreción.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal.

La actora, Edith Fabiana Fontana, empleada de Cibie Argentina S.A., además de cumplir sus funciones laborales, asistía activamente a las asambleas realizadas en el marco de unos conflictos laborales del año 2013 –que culminó con su primer despido- y era considerada, según el testimonio reproducido en la sentencia a analizar, como una “‘correa de transmisión’ entre los delegados y los trabajadores difundiendo propuestas gremiales, reivindicando la libertad sindical y militando para concientizar a sus compañeros” (CSJN, “*Fontana*”, Fallos: 344:527, 2021, juez Rosatti, en disidencia, consid. 2º) es despedida nuevamente en el mes de octubre de 2014 junto a 34 compañeros, bajo el argumento de falta o disminución de trabajo.

El proceso comienza con un juicio sumarísimo en primera instancia que concluye en un fallo adverso para la actora, lo apela y la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revoca la sentencia del *a quo*, declara nulo el despido e interpreta que se trata de un acto discriminatorio. Para ello, argumenta que las pruebas ofrecidas representan un “haz de indicios suficientes” (CNAT, Sala VI, “Fontana”, 2017) para determinar un acto discriminatorio según el estándar de los fallos “*Pellicori*” (Fallos: 334:1387), “*Sisnero*” (Fallos: 337:611) y “*Varela*” (Fallos: 341:1106) en los términos del art. 1 de la Ley 23.592 y, en consecuencia, dispone la reinstalación a su puesto laboral y el pago de una suma de dinero en concepto de reparación de daño moral. Contra este pronunciamiento, la demandada deduce recurso extraordinario que le es denegado y consecuentemente el recurso de hecho fundamentado en la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias.

La CSJN habilita la instancia como excepción al art. 14 de la ley 48 ya que entiende que de no hacerlo se vulneraría la garantía de defensa de la demandada y mediante el fallo deja sin efecto la sentencia apelada.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia de la CSJN

Para poder decidir sobre esta causa, la CSJN por voto mayoritario decidió hacer lugar a la queja y declarar procedente el recurso extraordinario planteado, fundamentándose para ello en la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias donde indicaba que los planteos introducidos por la demandada fueron omitidos por el *a quo* y, por consiguiente, se vulneraba su garantía de defensa. Esto permitió examinar cuestiones de índole fáctica, probatoria y de derecho común en principio, ajenas a la naturaleza del art 14 de la ley 48.

En su análisis indica que, al seguir el estándar de prueba aplicable por la doctrina de medidas discriminatorias, el interesado deberá demostrar que las medidas fueron dispuestas por este motivo, pero “basta que el demandado demuestre que la medida fue dispuesta por otro motivo, de la naturaleza que fuere” (“*Fontana*”, consid. 2º del voto de la mayoría) y “corresponderá al demandado ... la prueba de que este tuvo como causa una motivación objetiva y razonable ajena a toda discriminación” (“*Fontana*”, juez Maqueda, consid. 5º por su voto). En tal sentido, indican que “la calidad de activista de la actora no supera el marco de una discrepancia valorativa” (“*Fontana*”, consid. 6º del voto de la mayoría) y hacen hincapié en la absoluta falta de

tratamiento acerca de los graves problemas económicos de la empresa que se encontraban debidamente acreditados en primera instancia lo que “configura *prima facie* una causa seria y objetiva, ajena a la discriminación” (“*Fontana*”, consid. 6º del voto de la mayoría).

Como consecuencia de estos extremos analizados, por la mayoría que otorgan los votos del Dr. Rosenkrantz, la Dra. Highton, el Dr. Maqueda y el Dr. Lorenzetti deciden descalificar la sentencia que motiva la apelación y consideran innecesario examinar el resto de los cuestionamientos. En efecto, los magistrados resuelven “hacer lugar a la queja, declarando procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada” (“*Fontana*”, voto de la mayoría).

En disidencia, el Dr. Rosatti interpreta que el recurrente no puede demostrar arbitrariedad en la sentencia apelada y por lo tanto el recurso extraordinario no puede prosperar. En su análisis explica que no se individualizan los elementos que permiten “demostrar la crisis económica y en qué medida resultaron idóneos para hacer caer los indicios de discriminación” (“*Fontana*”, juez Rosatti, en disidencia, consid. 4º), Con respecto al resto de los agravios, los rechaza por inadmisibles en los términos del art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

La tutela sindical se encuentra reglamentada a través de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales y es el marco de protección que encuentran los empleados que ejercen el rol de representación sindical que fueron elegidos dando cumplimiento a los requisitos estipulados en el art. 49 de la ley. Dentro de estas garantías, se encuentra la protección contra despido por actividad sindical que tiene su base en el bloque de constitucionalidad federal. En el art 14 bis de la Constitución Nacional (CN) se consagra la garantía de la estabilidad del empleo de los representantes gremiales y, de forma ampliada, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación que ha adquirido jerarquía constitucional en virtud de lo dispuesto por el artículo 8.3. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 22.3. del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en el art. 75 inciso 22 CN (Etala, 2001)

En el marco normativo internacional encontramos dos convenios de la OIT de carácter suprallegal que complementan esta protección. Por un lado el N° 98 que establece que “los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical” (art.1, C098, OIT), en tal sentido el inciso 2b preceptúa que dicha protección debe ejercerse sobre todo acto que tenga por objeto “despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades” (art.2 inc. b, C098, OIT). Como último encontramos el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) donde en su primer artículo se describen los actos discriminatorios “que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (art.1 inc. b, C111, OIT) en el art. 2 se obliga a orientar las políticas internas hacia la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación. Como corolario, el art 3 en su inciso b insta a promulgar leyes que puedan “garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política” (art.3 inc. b, C111, OIT) y c a “derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política” (art.3 inc. b, C111, OIT).

Dentro de la legislación nacional encontramos similitudes con respecto a lo normado en los instrumentos internacionales. Tal es el caso de la Ley 20.744 de contrato de trabajo. En su art. 17 prohíbe hacer discriminaciones y establece la igualdad de trato a través del art. 81. En caso de distracto, el art. 242 define el concepto de justa causa y de no mediar la misma establece como reparación una indemnización.

El art 1 de la ley 23.592 antidiscriminación establece no solamente los actos que deben ser considerados discriminatorios, sino también la vía de reparación, que a diferencia de la LCT que establece una obligación pecuniaria, en esta última permite dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. En la práctica los decisivos tienden a declarar la nulidad del despido y la obligación de reinstalación del trabajador, como señala Ramos (2009).

El activismo, entendido como el ejercicio de proselitismo y acción social de carácter público según la definición de la Real Academia Española nos brinda la idea de que el activista desarrolla sus actividades en pos de un colectivo, pues “la pluralidad es la condición inmanente de la sindicalización o agremiación” (Grisolia, 2017, pág. 807). Este activismo de carácter representativo no se encuentra –en principio- bajo la protección de la denominada tutela sindical, la tipificación taxativa norma no contempla

el simple activismo y así se recepta en el ámbito jurídico ya que existe “una postura doctrinaria y jurisprudencial mayoritaria que interpreta restringidamente el artículo 47 de la ley de asociaciones sindicales” (Ramos, 2009, 3º párr.).

Aquí es donde se plantea el problema jurídico expuesto al inicio del trabajo, la norma no contempla este tipo de situaciones. Guastini señala que una laguna axiológica “no es un caso sin regulación, sino más bien un caso con una mala regulación” (Guastini, 2015, pág. 33) y esto se resuelve por medio de normas implícitas que regulan los casos no previstos. Siguiendo con su explicación, la norma implícita es “la conclusión de un razonamiento que incluye premisas que son normas explícitas” (Guastini, 2015, pág. 36).

Esta imprevisión ha sido suplida por el derecho común mediante la incorporación de del art. 1 de la ley 23.592 y encontramos el primer antecedente de su aplicación en casos de despido antisindical en autos de Cámara “Balaguer Catalina Teresa c/Pepsico de Argentina SRL s/juicio sumarísimo” donde el distracto de la actora que no contaba con tutela sindical se produce por “razones de bajo desempeño” pero en lo observado de las actuaciones se comprueba que el mismo obedeció a la “defensa de las trabajadoras mujeres, quienes no tenían representación específica en la comisión interna” (CNTrab – SalaVI, “Balaguer”, 2004).

La aplicación de la ley antidiscriminación encuentra reconocimiento definitivo en el fallo “Alvarez” (CSJN, Alvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A. s/acción de amparo, Fallos 333:2306, 2010) donde un grupo de seis trabajadores es despedido por la actividad sindical que desarrollaban. La CSJN confirma el fallo de Sala II de la Cámara (CNTRAB - SALA II - “Alvarez” 2007) y se expide sobre la correcta aplicabilidad y procedencia de la mencionada ley al fuero laboral al invocar que “el principio de igualdad y prohibición de discriminación ha alcanzado, actualmente, un nivel de máxima consagración y entidad: pertenece al jus cogens” (“Alvarez”). Entiendo en que la reparación debe hacerse de acuerdo al art 1 de la ley 23.592 y no bajo la percepción de una indemnización característica del régimen de estabilidad impropia de la actividad privada como es el caso de los arts. 242 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. En tal sentido, la norma aludida nos indica que a solicitud del damnificado se debe dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados y, en consecuencia, la Corte menciona que la forma correcta de reparación es la reinstalación del trabajador al puesto al interpretar que la reinstalación, por lo demás, “guarda singular coherencia con los principios que rigen a

las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación (*restitutio in integrum*) de los daños irrogados” (“*Alvarez*”)

La actividad probatoria se presenta como otro escollo difícil de superar y es en el caso “*Pellicori*” donde la CSJN define un estándar probatorio para los casos de discriminación en torno a la actividad sindical. En su decisorio, el máximo tribunal sostiene que se “pone de relieve los serios inconvenientes probatorios que regularmente pesan sobre las presuntas víctimas, nada menos que en litigios que ponen en la liza el ominoso flagelo de la discriminación” (“*Pellicori*”), y concluye que

Resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación (“*Pellicori*”)

El estándar probatorio es definido por la CSJN según lo actuado en el caso “*Pellicori*”, como señala Acosta (2021)

La Corte estableció que la regla o pauta probatoria en materia de discriminación será suficiente con la acreditación de los hechos que induzcan a la presunción de existencia de hechos amparados en la ley de actos discriminatorios. Remarca la CS, que su doctrina no presume la eximición de prueba para quien alega, como tampoco que ello conlleve la inversión de la carga de la prueba, sino que el accionado deberá desvirtuarlos con la prueba que desacredite aquello que hubiera el actor *prima facie* acreditado (Acosta, 2021, 26° párr.).

Por los antecedentes expuestos, se pueden definir dos vías de acción diferenciadas, por un lado los trabajadores que cuentan con tutela sindical tienen todos los recaudos de la ley específica y en el caso de los activistas sindicales no amparados por la tutela sindical, la protección constitucional sobre empleo y discriminación y la brindada por la ley antidiscriminación. Como señala Vialard, “estos trabajadores gozan de estabilidad sindical absoluta con efectos aminorados, que los protege contra decisiones del empleador que constituyan prácticas antisindicales” (Vialard, 1988, 5° párr.). Con ese fin el trabajador puede a través de un juicio sumario lograr se disponga el cese inmediato del comportamiento antisindical.

V. Postura del autor

El derecho laboral tiene la función de equilibrar una relación eminentemente asimétrica producto de una relación de poder desigual. En nuestro ordenamiento jurídico esto se evidencia en la Constitución Nacional, las leyes específicas en materia laboral que se adecúan a adhesiones de organismos e incluso al incorporar leyes del derecho común. El caso analizado da cuenta de ello, al seguir la doctrina y jurisprudencia que incorpora la ley antidiscriminación al fuero laboral en aras de solucionar una situación de hecho no contemplada en la normativa específica y establece la carga de prueba y la vía de reparación del derecho lesionado.

El problema jurídico identificado al inicio del trabajo como una laguna axiológica considero que fue resuelto adecuadamente a través de la interpretación del caso a lo largo de su recorrido procesal, la representatividad sindical de facto al no contar con reconocimiento tuitivo en el art. 49 de la ley de asociaciones sindicales encuentra su marco jurídico dentro de la doctrina y la jurisprudencia adecuadamente citada.

Considero adecuada la admisibilidad del caso como excepción al art 14 de la ley 48. Si bien las cuestiones invocadas no forman parte de la naturaleza de la norma, el planteamiento de la queja orbita sobre omisiones de cuestiones fácticas que podrían generar una arbitrariedad y, en consecuencia, vulnerar el derecho de defensa. En tal sentido y conforme a la jurisprudencia citada por la CSJN en Fallos: 317:638 ; 330:4459; 339:408 entre muchos otros, la omisión de un planteo oportunamente introducido atentaría contra la garantía constitucional de defensa en juicio del art. 18 de la CN.

Admitido el caso, también concuerdo con el camino jurisprudencial recorrido por la corte para decidir sobre el pleito. Por un lado, mediante el antecedente “*Alvarez*” permite juzgar el caso como un hecho de discriminación por actividad sindical y por lo actuado en “*Pellicori*” que establece el estándar de las cargas probatorias.

En base a este último estándar la CSJN -en mayoría- valoró las pruebas ofrecidas en las actuaciones previas para determinar la calidad de activista de la actora y concluyó que “no superaban el marco de una discrepancia valorativa” (“*Fontana*”, consid. 6º del voto de la mayoría). En este punto adhiero al voto en disidencia del Dr. Rosatti, que expone los extremos suficientes para acreditar el motivo discriminatorio: un despido previo en el contexto de un conflicto iniciado a fines de 2013 y testimonios que dan cuenta de la actividad sindical de la actora. En referencia a “*Pellicori*”, deberían ser

suficientes indicios al tener en cuenta las serias dificultades probatorias para acreditar el aludido motivo (“*Pellicori*”).

Consecuentemente consideraron debidamente acreditados los graves problemas económicos expuestos por la empresa e interpretan que se presentan argumentos que *prima facie* reconocen como suficientemente sólidos para hacer caer los indicios de discriminación. Por un lado, no concuerdo con el criterio expuesto en mayoría acerca de la causal de despido debido a que interpretan que “basta que se demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere” (“*Fontana*”, consid. 5º del voto de la mayoría) Considero que esta premisa se aleja del carácter progresivo de la extinción de la relación laboral en relación principio de ajenidad del riesgo empresario e indemnidad del trabajador, máxime cuando existe un capítulo entero dedicado a las suspensiones por causas económicas y disciplinarias dentro de la LCT y el monto indemnizatorio correspondiente (arts. 218 a 224 y art. 247 de la LCT). Nuevamente concurre mi posición con la del Dr. Rosatti (“*Fontana*”, juez Rosatti, en disidencia, consid. 4º) al interpretar que la recurrente no individualiza cuales son los elementos de juicio que lograron demostrar la crisis económica invocada –y lo que me resulta más importante- en qué medida resultaron idóneos para hacer caer los indicios de discriminación.

Desde un análisis más amplio sobre la valoración de prueba, los elementos convictivos deberían revestir una solidez suficiente que no genere discrepancias. En el fallo encontramos el voto en disidencia del Dr. Rosatti y argumentos por su voto del Dr. Maqueda, ambos, con respecto a la valoración de prueba. No solamente que la duda se encuentra contemplada formalmente en la LCT sino que ésta establece dos principios fundamentales del derecho del trabajo, por un lado la interpretación más favorable al trabajador (*in dubio pro operario*) (art. 9, 2do parr. LCT) y por otro la aplicación de la norma más favorable (art. 9, 1er parr. LCT).

VI. Conclusión

En el presente trabajo analicé el fallo “*Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo*” que, como señalé en su desarrollo, presenta un problema jurídico definido como una laguna axiológica que es resuelta a través de una sentencia basada en la jurisprudencia adecuada, que permitió desarrollar una base suficiente para arribar a una decisión. En este caso, la sentencia no la considero ajustada al derecho debido a que, como expuse, discrepo con la valoración de prueba realizada

con los votos en mayoría de la CSJN y como consecuencia se da un resultado contrario al de casos con extremos coincidentes, tanto en los hechos como en el derecho.

En tal sentido, hago alusión a lo expuesto en el inicio de mi postura, el derecho laboral debe proteger a la parte más débil y el hecho de justificar una decisión arbitraria como consecuencia de una eventualidad económica propia de la actividad comercial no se adecua al ordenamiento jurídico en materia laboral ni a los principios que lo rigen.

Considero que esta sentencia propicia la justificación del despido antisindical encubierto en argumentos de riesgo empresario vagamente definido, con la libertad de plantear el caso por cualquier tipo de motivo y se deja a consideración de los magistrados si estos motivos son más importantes que un hecho de discriminación, lo que puede dar lugar a decisiones arbitrarias. Por otra parte, considero que aumentará la percepción de riesgo de las personas que realicen o intenten realizar actividades sindicales.

VII. Referencias Bibliográficas

Legislación

Constitución De la Nación Argentina (1994).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1986).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1986).

O.I.T. Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).

O.I.T. Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

O.I.T. Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958).

Ley Antidiscriminación N° 23.592.

Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551.

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Doctrina

Acosta, A. C. (2021). Los “senderos” de la discriminación en la doctrina de la CS (A propósito del reciente fallo “Caminos”). TR LALEY AR/DOC/2464/2021.

Alchourron, C. y Bulygin, E. (1998). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.

Etala, C. A. (Ed.). (s. f.). Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y su interpretación. TR LALEY AR/DOC/22239/2001.

Grisolia, J. A. (2016). Manual de Derecho Laboral. Abeledo Perrot.

Guastini, R (2015) Interpretación y construcción jurídica. Isonomía, <http://shorturl.at/lzMWZ>

Ramos, S. (2009). La ley 23.592 y la jurisprudencia en materia laboral. <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-ley-23952-jurisprudencia-materia-laboral-dacf090063-2009-09/123456789-0abc-defg3600-90fcanirtcod>

Vialard, A. V. (1988). La estabilidad absoluta del trabajador víctima de una práctica antisindical. SAIJ.gob.ar.

Jurisprudencia

CSJN, “Alvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A. s/acción de amparo”. Fallos 333:2306 (2010).

CSJN, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. Fallos: 334:1387 (2011).

CSJN, “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”. Fallos 344:527 (2021).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI (CNTrab)(SalaVI), “Balaguer, Catalina T. c. Pepsico de Argentina S.R.L”, (2004).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI (CNTrab)(SalaVI), “Fontana Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo, (2017).