



**Carrera:** Abogacía

**MODELO DE CASO**

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

**“Despido discriminatorio por motivos de asociación sindical”**

**Nombre y Apellido:** Adriana Isabel Cozza

**Legajo:** VABG46594

**DNI:** 21.055.971

**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 Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales- IV.II Postura de la autora- V. Conclusión- VI. Bibliografía.

## I. Introducción

En la presente nota a fallo se realizará un análisis del fallo "Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical" dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el 4 de septiembre del 2018.

En el año 1957, con la reforma constitucional, se incorpora a nuestra Carta Magna el art. 14 bis. que garantiza explícitamente los derechos laborales básicos en la República Argentina, por lo que el resto del ordenamiento jurídico que regule tal actividad debe encontrarse en sintonía con el mismo. Asimismo, es menester mencionar la reforma del año 1994 que incorporó tratados de derechos humanos y los envistió de jerarquía constitucional a través del art.75 inc.22.

Con el conjunto de derechos y garantías contemplados en la normativa vigente se hará hincapié en la libertad sindical, ya sea respecto de constituir, afiliarse o participar en sindicatos. Por ello 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.

Para abordar la temática se utilizará el fallo mencionado con anterioridad, el cual reviste importancia jurídica principalmente por ser las sentencias del Máximo Tribunal precedentes para la resolución de casos análogos, lo que implica que nuestra Corte deja de manifiesto la importancia de respetar la libertad sindical, los derechos de reunión, de expresión y al trabajo. Por ello, los magistrados deciden revocar la sentencia del *a quo* al considerar que el distracto dispuesto por la demandada había sido arbitrario, discriminatorio y violatorio del principio constitucional de igualdad ante la ley, toda vez que la decisión empresaria de despedir al actor encubrió una represalia motivada en la

actividad sindical. De modo que, es considerado un fallo novedoso, ya que 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, cabe mencionar que de la causa se desprende que el litigio se relaciona, 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.

Respecto del problema jurídico se identifica, por un lado, un problema de prueba, los mismos queda de manifiesto ante la “falta de información sobre los hechos del caso” (Alchourrón y Bulygin, 2012, p. 47). Se suscita cuando el *a quo* resuelve la contienda en forma contraria y con prescindencia de lo dispuesto en las leyes 23.551 y 23.592 e incurre en arbitrariedad por apartarse de las constancias probatorias que resultaban demostrativas de la actividad sindical del demandante.

Por otro lado, se manifiesta uno de relevancia, es decir aquellos vinculados con la identificación de la norma aplicable al caso (Moreso y Vilajosana, 2004). Queda de manifiesto cuando el Tribunal debe resolver los alcances de la tutela que emerge del art 1° de la ley 23.592, en otras palabras, si corresponde o no, aplicar la ley mencionada al hecho concreto.

La presente nota a fallo se organizará en acápite, encontrando a continuación la reconstrucción de la premisa fáctica junto a la historia procesal y la resolución del tribunal. Asimismo, se realizará un análisis de la sentencia, continuando con antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios. Arribando al final se presentarán la postura de la autora y finalmente la conclusión.

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

Los hechos que dan origen al caso de marras, tienen por protagonistas al Sr. José Gilberto Varela, el actor y a la empresa Disco S.A, como la parte demandada. Pues, el Sr. Varela dedujo acción de amparo sindical en contra de la empresa persiguiendo la declaración de nulidad de su despido con sustento en lo dispuesto por el art. 43 de la

Constitución Nacional, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 87 y 98, y el art. 47 de la ley 23.551, sostuvo que el mismo había sido realizado como una acción represalia tendiente a impedir los ejercicios de la libertad sindical.

El actor refirió que tenía más de diez años de antigüedad y que había sido destacado como un empleado ejemplar, que incluso había recibido un reconocimiento de la empresa por su desempeño. Sostiene el Sr. Varela, que todo eso cambió cuando con motivo de arbitrariedades cometidas por la empresa Disco S.A. contra sus empleados, y por considerar que esta contaba con una cantidad de empleados en la sucursal suficiente para tener delegado sindical, reclamó a la empresa e insto a sus compañeros para que se organicen y propongan la designación de un delegado. Para ello pidió apoyo al gremio, pero no fue escuchado, sin embargo, obtuvo el consenso de la mayoría de sus compañeros y presentó notas al Ministerio de Trabajo de la Nación, a la Dirección de Inspección Laboral y al propio gremio para que estas exigieran a la empresa la elección de delegados. Esto fue el desencadenante para que el 19/04/2005 fuera suspendido por supuestas impuntualidades y el 21/04/2005 fuera sancionado. Asimismo, la sanción fue rechazada por el Sr. Varela en tiempo y forma, amén de ello el 25/04/2005 fue despedido por la empresa por una supuesta conducta agravante.

Consecuentemente, el juez de primera instancia declaró en rebeldía a la demandada y entendió que ello implicó un reconocimiento tácito de los extremos mencionados en el escrito de inicio. De modo que, admitió las pretensiones del actor con fundamento en el art. 47 de la ley 23.551, las cláusulas constitucionales que consagran el principio de no discriminación, el derecho a la igualdad y los Convenios 87 y 98 OIT, por lo que el juez hizo lugar a la acción promovida por el actor. Asimismo, el juez dio por acreditada la existencia de actividad sindical del actor durante el desarrollo de la relación laboral. Esto motivo a que la demandada, Disco S.A, interponga recurso de apelación. En efecto, 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, también modificó lo atinente a la reinstalación del trabajador, ya que entendió que la ley 23.551 de asociaciones sindicales “no prevé la reinstalación del activista sino

solo la de los representantes gremiales”. Lo que fue luego ratificado por la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca, tras el recurso de casación interpuesto por el actor, pues sostuvo que la interpretación de la ley 23.551 efectuada por la cámara era una de las interpretaciones posibles y que el recurrente tampoco gozaba de la protección de la ley 23.592 por ser un "militante".

Contra dicha decisión el actor interpuso recurso extraordinario, el cual fue denegado, dando lugar a la queja ante la CSJN. En esta oportunidad, el actor sostuvo que el *a quo* resolvió la contienda en forma contraria y con prescindencia de lo dispuesto en las leyes 23.551 y 23.592, por lo que estima que incurrió en arbitrariedad por apartarse de las constancias probatorias que resultaban demostrativas de su actividad sindical. Afirma que la suspensión dispuesta por el empleador en forma previa al despido tuvo como objetivo amedrentar y reprimir su tarea gremial.

Analizados los agravios por la CSJN, finalmente, el día 4 de septiembre del 2018, los Dres. Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Horacio Rosatti (voto conjunto) y Carlos Fernando Rosenkrantz (voto propio), revocaron la sentencia dictada por la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca, y fijaron las condiciones para que un despido sea considerado discriminatorio por razones sindicales.

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

Para resolver los conflictos que se mencionaron en el acápite de la introducción de la presente nota a fallo, los magistrados esgrimieron sus argumentos fundados en la normativa, jurisprudencia y doctrina. Por ello, respecto de la cuestión de la prueba, consideraron que quien invoca un despido discriminatorio en los términos de la ley 23.551 debe acreditar de modo verosímil que estaba ejerciendo una actividad protegida en dicha ley de modo regular ya que el art. 47 de la misma así lo exige expresamente. Asimismo, una vez demostrados verosímilmente por parte del trabajador los extremos mencionados, el empleador puede todavía probar que el despido no fue discriminatorio, bastara que demuestre que el distracto de produjo por cualquier otro motivo. Por lo que sostiene la CSJN, que teniendo en cuenta los estándares señalados en sus jurisprudencias el Tribunal omitió elementos que dan cuenta de la verosimilitud de la afirmación del actor acerca de que su desvinculación obedeció a su actividad sindical.

Esgrimió el Tribunal que la Corte provincial soslayó la documentación que acreditaba la existencia de una presentación concreta formulada por el demandante ante la autoridad administrativa laboral para que se convocara a elecciones de delegados de personal y que su petición recibió acogida favorable por parte de dicha autoridad. Esto último era particularmente relevante porque torna creíble que el actor estaba ejerciendo derechos sindicales protegidos por la ley 23.551. El *a quo* tampoco emitió un juicio fundado acerca de la prueba de testigos cuya ponderación tuvo relevancia concluyente en el pronunciamiento de primera instancia para considerar acreditado que los compañeros de trabajo apoyaron los reclamos de tipo gremial promovidos por el demandante. La omisión de estos elementos muestra que no está justificada adecuadamente la postura de la alzada según la cual el actor no acreditó su actividad sindical.

Por lo mencionado *ut supra*, sostuvo el Tribunal que corresponde revocar la sentencia que no consideró elementos que dan cuenta de la verosimilitud de la afirmación del actor acerca de que su desvinculación obedeció a su actividad sindical y omitió por completo examinar si la empresa satisfizo la carga que sobre ella pesaba, sin evaluar si la causal invocada por la empleadora estaba configurada y si, en el caso de que hubiera sido así, ello constituía injuria suficiente para justificar la desvinculación.

Respecto del debate sobre los alcances de la tutela que emerge del art. 1° de la ley 23.592 frente a un despido que impidió el libre ejercicio de la libertad sindical, y de los derechos de reunión, de expresión y al trabajo, el Dr. Rosatti, destacó que la ley reglamenta de manera directa el art. 16 de la Constitución Nacional, el derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación. De tal modo, hace una interpretación del art 1 de la ley de Penalización de actos discriminatorios N° 23.592, pues consideró 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, que prevé supuestos específicos de discriminación cuya reparación consiste en una indemnización agravada.

Finalmente, el Dr. Rosatti señaló que la Corte de Justicia 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. De tal modo, sostuvo el Dr. que el litigio se relacionaba directamente con tres libertades: 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 Constitución Nacional sea una realidad concreta y significativa. Dejando de resalto nuevamente que el mencionado art. 1reza "se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como [...] opinión [...] gremial". En conclusión, termina el Dr., es evidente que la ley no requiere, para producir sus efectos, que la persona ejerza una "función" sindical. De lo que se trata, por el contrario, es de esclarecer si el resultado del acto impugnado (despido) derivó de un motivo calificable como discriminatorio. Al respecto, si bien es cierto que para que la "opinión gremial" constituya un motivo discriminatorio se requiere de una actividad de parte de quien la alegue (expresión de la opinión) no lo es menos que dicha actividad puede asumir muy diferentes maneras o modos, sin que exista un único supuesto legal protegido, so riesgo de vaciar a dicha libertad de buena parte de su contenido.

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

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

En el caso analizado se trató la cuestión del despido discriminatorio por razones sindicales. Por otro lado, se hizo análisis si el Sr. Varela había logrado probar que realizaba actividades sindicales y gozaba de la tutela de la ley 23.551. Amén de ello, también se puso en tela de juicio si correspondía aplicar la ley 23.592 de penalización de actos discriminatorios. Por lo que la Corte resolvió los problemas jurídicos de prueba y relevancia. Respecto de ello se pueden encontrar antecedentes que serán presentados en este apartado.

Respecto de la temática abordada es menester mencionar que el principio de democracia sindical es una consecuencia de las "garantías de libertad y autonomía

sindical consagradas en los arts. 5° y 6° de la ley 23.551 y tienen su razón de ser cuando se refieren a un grupo colectivo de individuos unidos por una afinidad y solidaridad establecida entre ellos por pertenecer a una misma profesión o ejercer la misma actividad” (Grisolia, 2016, pág. 816). Asimismo, importa dejar de resalto que la libertad de expresión, incluyendo la sindical, contemplada en el art. 73 de la ley de contrato de trabajo implica que el legislador haya contemplado “que el empleador no pueda invadir la esfera personal del trabajador” (Grisolia, 2014, pág. 115). De tal modo, la libertad sindical puede definirse como “el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar de la ordenación de las relaciones productivas” (Ojeda Avilés, 1995, pág. 153)

Podría considerarse este derecho como una manifestación del derecho del que gozan todos los habitantes de la Nación de “asociarse con fines útiles” (conf. art. 14 de la Constitución Nacional), pero el derecho de constituir sindicatos tiene un alcance mucho mayor, más específico y destinado a una finalidad concreta y, por lo tanto, ha merecido una regulación diferenciada. Así, el reconocimiento jurídico de esta manifestación de la libertad se encuentra especialmente contemplado en el artículo 14 bis que dispone, específicamente, que las leyes asegurarán al trabajador el derecho a una “organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”. Por otro lado, este derecho también se encuentra plasmado en la Ley de Asociaciones Sindicales cuando dispone que los trabajadores tienen el derecho de “constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales (Recalde, 2017).

En cuanto a la cuestión de la prueba y la consecuente consideración de la sentencia arbitraria con prescindencia de lo dispuesto en las leyes 23.551 y 23.592, el tribunal *a quo* y la Corte Provincial incurren en arbitrariedad por apartarse de las constancias probatorias que resultaban demostrativas de la actividad sindical del demandante. En la misma línea sostiene Carrió (1994) en su clasificación de las causales de arbitrariedad las que responden a los fundamentos de la decisión dentro del “no normativo”, así hay sentencias que se califican como arbitrarias en razón de presidir de prueba decisiva.



Asimismo, la Corte ha declarado cuál es el estándar de prueba aplicable cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo dada la notoria dificultad, por la particularidad de estos casos, de considerar fehacientemente acreditada la discriminación. De tal modo lo asentó en el fallo "Pellicori" y "Sisnero", pues sostuvo que cuando se discute si la medida obedece a un motivo discriminatorio, la existencia de dicho motivo se considerará probada si el interesado acredita de modo verosímil que la medida fue dispuesta por esa razón y, en ese caso, el demandado no prueba que responde a un móvil ajeno a toda discriminación. En concordancia, en el fallo "Rodríguez, Carlos Erwin v. Artes Gráficas Rio Platenses S.A" dictado por el máximo tribunal, los jueces sostuvieron que "la demandada no probó la causal de despido invocada, lo cual permite tener por probada la conducta discriminatoria del empleador".

En la misma línea del último fallo mencionado, Kiper ha sostenido que teniendo en cuenta que la no discriminación es un principio que cuenta con sustento constitucional, cuando el trabajador se siente discriminado por alguna causa, el *onus probandi* pesa sobre el empleador. Ocurre que es mucho más difícil para el primero probar la discriminación, que para el segundo acreditar la justa causa, si es que existe. Esta posición se sustenta en lo que en doctrina y jurisprudencia se conoce como principio de carga dinámica de la prueba (Kiper citado por Grisolia, 2016).

En cuanto al fallo analizado sostiene la Dra. Lozano (2020) la empresa lo despide invocando una causa. Ante esto, el trabajador no sólo reclama que se le pague plata, sino que solicita la reinstalación en el puesto de trabajo. Esto no está en la Ley de Contrato de Trabajo, pero es producto de lo que llamamos jurisprudencia como el fallo "Pellicori". Esto significa que en algunos casos se logró avanzar, donde se invoca la existencia de discriminación laboral y se puede probar.

No pueden dejar de mencionarse en este apartado de antecedentes, dos precedentes de más importantes en materia laboral como son el fallo "Vizzoti" y "Aquino" ambos dictados por la CSJN, donde la misma sostuvo que los derechos laborales se encuentran regidos por el principio de justicia social y tiene al trabajador como "sujeto de preferente tutela constitucional".

## **IV.II Postura de la autora**

Tras haber realizado un análisis del fallo y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales sobre la temática abordada, se denota que el sistema normativo reconoce una realidad ampliamente receptada por los tribunales que fue uno de los principales motivos de la escisión de nuestra disciplina del derecho civil: la existencia de una disparidad negocial entre las partes. La misma ha sido compensada progresivamente por normas protectoras de los derechos de los trabajadores. Asimismo, como sostuvo la Dra. Lozano (2020) hay cuestiones con lagunas jurídicas que, si bien no se encuentran contempladas o reguladas en normas porque no han sido previstas por el legislados, si han sido contempladas por la jurisprudencia, como ser la reinstalación en el puesto de trabajo peticionada por el Sr. Varela. De tal modo, también se ha quedado de manifiesto que “el derecho laboral tiene un carácter eminentemente protectorio y es el resultado de la lucha de los trabajadores frente al poder y al abuso de los patrones o empleadores” (Carrera, 2015, pág.1)

Asimismo, queda de manifiesto que el fallo analizado sienta un precedente, pues la CSJN reconoció el derecho a todas las personas al ejercicio de la actividad sindical, pues quedo de resalto que la ley no requiere para producir sus efectos que la persona esté ejerciendo una función sindical. Si no que se considerarán discriminatorios los despidos determinados por motivos como la opinión gremial.

De tal modo, queda en evidencia que la cuestión estaba directamente relacionada con libertades contempladas en nuestra Constitución Nacional, por lo cual me encuentro en posición de manifestar mi acuerdo con la decisión de la Corte. Pues, en el contexto actual y tan particular que estamos viviendo, donde ocurren despidos masivos y ataques al sindicalismo, los trabajadores deben conocer la tutela que les brinda la LCT, como también la ley antidiscriminatoria. Asimismo, es importante informar sobre los tratados internacionales con jerarquía constitucional que también consagran la igualdad y la prohibición de la discriminación como una herramienta de más valiosa para luchar porque se reconozcan y hagan valer sus derechos.

## **V. Conclusión**

En el fallo analizado el Sr. Gilberto Varela demandó a Disco S.A. El actor dedujo acción de amparo sindical en contra de la empresa persiguiendo la declaración de nulidad de su despido con sustento en lo dispuesto por el art. 43 de la Constitución Nacional, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 87 y 98, y el art. 47 de la ley 23.551, sostuvo que el mismo había sido realizado como una acción represalia tendiente a impedir los ejercicios de la libertad sindical.

Respecto de los problemas jurídicos que debió resolver la CSJN, quedaron de manifiesto uno de prueba, pues el tribunal *a quo* había resuelto el caso forma contraria y con prescindencia de lo dispuesto en las leyes 23.551 y 23.592, incurriendo en tal modo en arbitrariedad por apartarse de las constancias probatorias que resultaban demostrativas de la actividad sindical del actor. Asimismo, se manifestó uno de relevancia ya que la Corte debió pronunciarse sobre los alcances de la tutela que emerge del art 1° de la ley 23.592 y por ende si debía aplicarse al caso concreto.

Tras haber realizado un análisis de las pruebas rendidas y las sentencias de los tribunales intervinientes, el Máximo Tribunal entendió que la valoración de la prueba había sido arbitraria, ya que descartó la evidencia sobre la actividad sindical del actor. Destacó que la ley no requiere, para producir sus efectos, que la persona ejerza una "función" sindical, sino que se buscaba esclarecer si el despido del cual fue víctima el actor, derivó de un motivo calificable como discriminatorio, considerando finalmente que así había sido. De tal modo, el Máximo Tribunal nuevamente se ha esgrimido en sintonía con la legislación vigente, logrando así sumar una nueva jurisprudencia en la materia para lograr ampliar la tutela de los trabajadores, como también erradicar la represalia contra los activistas sindicalistas.

## **VI. Bibliografía**

### *VI.I Doctrina*

Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea

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

- Carrió, G. R. (1994). *El recurso extraordinario por sentencia arbitraria*. 2da edición actualizada por el autor con colaboración de A. Carrió. Bs.As. Ed: Abeledo Perrot
- 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
- Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.
- Lozano, P (2018). *Corte Suprema: Nuevo fallo en contra de la persecución sindical* Recuperadode <http://canalabierto.com.ar/2018/09/06/corte-suprema-un-fallo-mas-en-contra-de-la-persecucion-sindical/>
- Ojeda Avilés, A. (1995). *Derecho sindical*. Madrid: Tecnos.
- Recalce, M. (2017) *Manual del derecho colectivo del trabajo*. Bs, As. Ed. universitaria: Edunpaz.

#### VI.II 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)
- Resolución 217 A (III) Asamblea General de las Naciones Unidas “Declaración Universal de Derechos Humanos” (BO 10/12/1948)
- OIT, (1998). “Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo” (BO 18/06/1998)

#### VI.III 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) “Rodríguez, Carlos Erwin v. Artes Gráficas Río Platenses S.A”. (23/06/2009)
- CSJN (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. (15/11/2011)
- CSJN (2014) “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros cl Taldelva SRL y otros si amparo” (20/05/2014)

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)