



“La edad del trabajador: como una causal de despido discriminatorio”

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Aggio Ailen

Legajo: VABG87721

DNI: 40.010.615

Fecha de entrega: 22/11/2022

Tutora: Pofesora María Belén Gulli

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

**Fallo: “G, M. B. C/ DISTRIBUIDORA DE GAS DEL CENTRO S.A – ORDINARIO –
DESPIDO”**

Año 2022

Tribunal: Cámara Unipersonal del Trabajo de Córdoba, Sala IV.

Autos: “G., M. B. C/ DISTRIBUIDORA DE GAS DEL CENTRO S.A. – ORDINARIO – DESPIDO”

Fecha: 30/06/2022.

Sumario: I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Síntesis. VII. Bibliografía.

I. Introducción

El tema de la discriminación en los ámbitos de trabajo tiene su plexo normativo en diversas leyes, tratados internacionales y nacionales, como la CN y LCT N° 20.744. En estas normas se prohíbe y sanciona cualquier tipo de discriminación hacia la persona, su dignidad y valor como humano (Pedreira Sanmartino, 2014). De esta forma, en un vínculo laboral donde existe una relación entre empleador y trabajador, surge un desequilibrio de poder entre éstos, es decir, se halla el interés de la persona del trabajador que requiere una remuneración para subsistir con su grupo familiar por el trabajo llevado a cabo, y la facultad de dirección y organización que tiene toda organización como patronal (Fernández Madrid, s.f.).

Contextualmente, la Organización Internacional del Trabajo efectuó un informe titulado “Igualdad en el trabajo” donde manifestó que la discriminación en el ámbito de trabajo a nivel mundial comprende diversas formas, entre las que se hallan las tradicionales según sexo, raza o religión, incluyendo además la edad, orientación sexual, VIH Sida y discapacidad (González y Papo, 2008). La discriminación laboral es el trato distintivo que se realiza sobre ciertas personas por motivos externos a su capacidad laboral; y puede evidenciarse a partir de actos que comprendan diferenciaciones por razones de género, discapacidad, edad, raza, ideología filiación político-partidaria, entre otros, lo que repercute en relaciones que se tornan imposibles de continuar y, se producen extinciones de los mismos (Carmona y Véliz, 2005).

El fallo elegido, es de la Cámara del Trabajo de Córdoba, “G., M. B. C/ DISTRIBUIDORA DE GAS DEL CENTRO S.A. – ORDINARIO – DESPIDO” sobre despido discriminatorio en razón de la edad. El trabajador interpuso una demanda en contra de la empleadora (Concesión del Servicio de Distribución de Gas Natural en la Provincia de Córdoba) por extinción unilateral del vínculo laboral, esto es, un despido por parte de la patronal, sin justa causa (art. 245 LCT), y la reparación del daño moral motivo del despido

discriminatorio puesto que se efectuaron extinciones de contratos de empleados de edad entre 55 y 63 años por no tener la capacidad para desempeñar nuevas tareas administrativas.

El fallo presenta un problema de prueba, que surge, según Alchourrón y Bulygin (2012), por la indeterminación de los hechos que acaecieron, ya que no se tiene certeza absoluta de los mismos por falta de elementos probatorios aportados a la causa, por lo que es el juez quien debe resolver el conflicto aplicando normativas y presunciones legales. En efecto, el tribunal para dar su resolución debió interpretar y valorar la prueba producida por las partes a fin de determinar si se configuró o no un despido sin causa en base a las facultades de dirección y organización que tiene todo empleador; o si el distracto respondió a un despido discriminatorio (art. 1 de la Ley N° 23.592) en razón de la edad del trabajador y en el entendimiento por parte de la empresa de que se trata de personas mayores, lentas y que no se adaptan a los cambios que aquella requiere ni reúnen el perfil buscado.

De esta forma, el tribunal ponderó los elementos probatorios aportados al caso, los cuales permitieron evidenciar que el actor al invocar a la edad como verdadera razón de la selección de personas despedidas, dio indicios fuertes, armónicos y concordantes, para trasladar la carga probatoria a la accionada; quien debía demostrar que la medida segregativa tuvo como causa un motivo ajeno a toda discriminación; en tanto que esta última no logró desvirtuar los indicios generados por el trabajador.

Este fallo, permitió divisar una vez más, que no sólo se generan actos discriminatorios por género o raza, sino también por la franja etaria, al momento en que el empleador considera que cierta franja de edad no posee capacidad para desarrollar tareas administrativas relacionadas a la tecnología. Se añade a los fallos jurisprudenciales contra la discriminación laboral, una reseña judicial que admite el daño moral como consecuencia de un acto discriminatorio de la patronal hacia el trabajador bajo un despido sin causa que resulta del rechazo de la continuación del trabajador en la empresa por la edad alcanzada del mismo.

La nota posee una introducción, plataforma fáctica, historia procesal y resolución, ratio decidendi, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, postura de la autora y síntesis final.

II. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal

El trabajador inició una demanda contra la patronal, exigiendo la reparación del daño moral, el pago de diferencias salariales, e invocó el art. 1 de la Ley antidiscriminatoria N° 23.592. Reclamó la vulneración de derechos y garantías, como el derecho a trabajar (art. 14 CN), en condiciones dignas y equitativas (art. 14 bis CN), en igualdad de condiciones (art. 16

CN). La demandada la rechazó en base a decisiones empresarias de organización según las facultades del art. 64 LCT y la libertad de empresa, disponiendo el despido sin causa del art. 245 LCT.

El Tribunal Unipersonal, Sala IV, de la Cámara del Trabajo de Córdoba hizo lugar a la demanda contra la patronal, y la condenó a abonar daño moral, diferencias salariales, indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido.

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

La Cámara unipersonal del Trabajo de Córdoba, integrada por el Dr. Zunino fundó su decisión en base a resoluciones de Cámara como la causa “A, A., A. M. c/ Registro Nacional de Trabajadores Agrarios – Renatea s/ despido” y de la CSJN en los autos “Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” al considerar que en medidas tendientes a lograr una nulidad de despido y la consecuente reinstalación en el puesto laboral, sustentadas en el art. 1 de la Ley N° 23.592 por una extinción contractual motivada en razones discriminatorias, quien afirma dicha causal debe acreditar hechos que resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá a la accionada probar que el distracto se originó por causales ajenas a toda discriminación.

Resultó que los despidos se dieron respecto a personas de edad mayor, que desplegaban tareas administrativas con uso de sistemas informáticos; sustituyéndose los mismos de forma previa a los despidos, permiten evidenciar la intención de la patronal de prescindir de los trabajadores a razón de su edad; conclusión que se obtiene a la par de los testimonios que dan cuenta de la manera en que la empresa califica a dichos empleados (“viejos”, “lentos” y con dificultades de adaptación). Indicó que dicha segregación, fundada en razones de edad, transgreden normas constitucionales e internacionales de los derechos humanos laborales.

Señaló también que la patronal con la mera invocación a las facultades de dirección y organización en el marco de su libertad de empresa, no satisfacen la carga procesal impuesta de debilitar la presunción de un acto discriminatorio, por lo tanto, y sin explicitar las razones que tuvieron en cuenta a la hora de disponer los distractos, no elimina dicha sospecha.

Mencionó el marco legal existente que ampara los derechos del trabajador a condiciones dignas y equitativas de labor, y particularmente lo resguarda de toda conducta que pueda perjudicarlo, motivado en causales que hacen a su edad, resultando las mismas transgresoras del orden jurídico. Entre ellas, el Comité de DDHH, CN, Declaración Universal de DDHH, CADDHH, PIDESC, Convenios y Recomendaciones (OIT), Convención

Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, Declaración Sociolaboral del Mercosur, LCT N° 20.744, Ley N° 23.592 antidiscriminatoria y Anexo II de la Ley N° 25.212 ratificatorio del Pacto Federal del Trabajo.

Finalmente refirió a que la falta de demostración por parte de la accionada de las razones de trato desigual se considera injustificado, pero la presencia de cualquier causa expresamente vedada permite afirmar que se está frente a un trato discriminatorio.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En este apartado se trata de volcar conceptos fundamentales relacionados al fallo a los fines de comprender los puntos trascendentales del mismo. Según Grisolí (2016), el despido es una manera de finalizar el contrato laboral, esto es, el cese del vínculo que une a trabajador y empleador mediante el cual pactan un intercambio donde el primero ofrece su fuerza de trabajo a cambio de una justa retribución económica por parte del segundo. Dicho distracto puede darse con causa o sin justa causa. En este último caso, se efectúa, entre otras razones, por decisiones empresarias en base a la facultad de dirección y organización que posee todo empleador para reacomodar o estructurar su empresa. En efecto, al configurar el despido, abona lo correspondiente a la indemnización del art. 245 LCT.

No obstante, ese despido es válido cuando se funda en dichas razones u otras como la fuerza mayor que lleva al empresario a desvincular empleados por situaciones económicas extremas que hacen imposible el sostén de la misma. Pero, dicho distracto puede ocultar un acto discriminatorio, debiendo abonarse una indemnización agravada por tal falta.

En este contexto, es relevante resaltar que la discriminación laboral posee un marco legal internacional y nacional importante, como tratados y convenios internacionales, además de leyes nacionales como LCT N° 20.744 y la Ley antidiscriminatoria N° 23.592. Estas reglamentaciones aluden a la prohibición y sanción de todo tipo de discriminación hacia la persona y su dignidad integral (Pedreira Sanmartino, 2014). Al respecto, la OIT efectuó un informe acerca de la igualdad en el trabajo donde manifestó que la discriminación en el ámbito de trabajo a nivel mundial comprende diversas formas, entre las que se hallan las tradicionales según sexo, raza o religión, incluyendo la edad, orientación sexual, VIH Sida y discapacidad (González y Papo, 2008).

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas define a la discriminación:

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o

de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio...de derechos de otras personas (ONU, 1989, párr. 1).

Además, el art. 16 de la CN, resalta que “todos los habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos”, por lo tanto, cualquier trato distinto entre personas, sin razón alguna, genera discriminación.

Según Carmona y Véliz (2005) la discriminación laboral es el trato distintivo que se realiza sobre ciertas personas por motivos externos a su capacidad laboral; y puede evidenciarse a partir de actos que comprendan diferenciaciones por razones de género, discapacidad, edad, raza, ideología filiación político-partidaria, entre otros, lo que repercute en relaciones que se tornan imposibles de continuar y, en consecuencia, se producen extinciones de dichos vínculos.

Generalmente, la discriminación en el trabajo se origina cuando el trabajador afectado presenta alguna diferencia apreciable respecto al resto, por cuestiones físicas, como el género o la edad, el origen étnico o la incidencia de alguna enfermedad o incapacidad, o cultural como la religión o la nacionalidad. En cualquiera de los casos, los afectados padecen perjuicios como salarios menores, horarios excesivos, ataques personales, escasas opciones de promoción profesional o menosprecios o exclusiones por parte de sus compañeros o jefes (González y Papo, 2008). La Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de las personas mayores, en su art. 2 señala la discriminación por edad en la vejez como:

cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la edad que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada.

En efecto, en el fallo elegido, se presenta una situación de despido a causa de la edad del trabajador, por considerarlo, sin ningún motivo, persona adulta e incapaz para las nuevas actividades administrativas que desempeñaría dentro del ámbito laboral. Por lo tanto, el actor que invoca un obrar antijurídico por parte de la patronal, posee la carga de aportar indicios razonables de que dicho acto tuvo por fin lesionar su derecho a trabajar.

En este punto, el tribunal logró evaluar que del conjunto de elementos analizados en su totalidad complementariamente a las circunstancias fácticas del caso, fundaron indicio fuerte que permite creer racionalmente justificada la posibilidad de la existencia de un actuar arbitrario y discriminatorio por parte del empleador, en perjuicio del actor, en razón de su edad. De ahí que, una vez configurado el cuadro indiciario, recae sobre el empleador la carga de

probar que su actuar se funda en motivos ajenos a actos antijurídicos y transgresores de derechos fundamentales (CNAT, Sala I, Sentencia del 29/05/2015, en la causa “A. A., A. M. c. Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios – Renatea s/ despido”).

Es decir, se traslada el peso de la carga de la prueba a la accionada, quien debió demostrar que la medida segregativa no respondió a ninguna medida discriminatoria. En efecto, la demandada no desvirtuó los indicios referidos, sino que los elementos aportados permitieron aseverar con certeza, que se estuvo ante un obrar discriminatorio en razón de la edad, puesto que la mera invocación de las facultades de dirección y organización dentro de la libertad de empresa que posee la patronal, en modo alguno satisficieron la carga procesal impuesta, como tampoco ofrecieron explicaciones razonables para justificar los despidos.

Al respecto, Duarte (2019) cita a Confalonieri, al manifestar que

arbitrariamente actúa no sólo quien carece de causa para justificar una conducta determinada, sino, también, quien procede en base a móviles expresamente prohibidos por el derecho... la falta de demostración, por parte del empleador del motivo de trato desigual se considera injustificado, pero la presencia de cualquier causa expresamente vedada permite afirmar que se está frente a un trato discriminatorio (p. 542).

Además, la CSJN en el fallo “Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” con fecha 15/11/2011 señaló que en acciones que se busca anular un despido y reinstalar el trabajador a su cargo, en base al art. 1 de la Ley N° 23.592 y en que la causa de la extinción contractual respondió a motivos discriminatorios, resulta suficiente acreditar hechos que sean idóneos para inducir su existencia, por lo que corresponderá a la patronal la prueba de que su decisión se aleja de razones discriminatorias.

Cabe señalar la jurisprudencia existente, que establece la protección preventiva para aquellas personas afectadas en tales situaciones y brinda elementos que visualiza un amparo del Estado donde le impone la carga probatoria al demandado quien deberá fundamentar que el acto discriminatorio es ajeno a su actuar, como sucedió en el caso de “Aranda, María Luisa c/ Banco Patagonia S.A s/ Ordinario s/Inaplicabilidad de la ley” dictado por la Cámara del Trabajo de la 1era Circunscripción Judicial de la Ciudad de Viedma (10/12/18). Al momento de contraponer la actividad de libertad de empresa con el derecho a trabajar, sea cuando se confecciona un contrato o finaliza, el tribunal dispone que quien alega un perjuicio por acto discriminatorio y lo prueba, cuenta con un estándar probatorio que traslada al demandado la carga de la prueba a fin de que justifique los motivos de su decisión y que los mismos fueron

ajenos a toda discriminación, en pos de lo indicado en el art. 75 inc. 23 CN, asegurando con ello el beneficio para toda la comunidad.

También como se expone en el fallo “A. L. F. C/ Administrar Salud S.A. s/Daños y perjuicios” de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil Sala B (15/11/21): la libertad de contratar se ve limitada por el actuar discriminatorio de la empresa al no vincular laboralmente al actor por ser portador de VIH, amparado por los principios de no discriminación establecidos en la CN y Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional donde se prohíbe todo obrar discriminatorio, trasladándose la carga de la prueba al demandado.

En el fallo “Pitton, Fabián Justino c/ Ingeniería Plástica Rosario S.A. s/ queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad” dictado por la CSJN (1/06/22), se plantea una queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad, donde se puso de relieve que el agravio aludido en base a la valoración de la prueba concordante al carácter discriminatorio del despido y lo improcedente del daño moral eran una reiteración de los preceptos ya contemplados en instancias revisoras oportunas, y no imponiendo el carácter constitucional que requieren los agravios de este tipo excepcional de instancia. Ello debido a que la prueba acumulada en las actuaciones y situaciones abordadas por testigos, en base al modo y forma que fueron aportadas no originaron nuevos elementos probatorios de discriminación al momento de su despido.

V. Postura de la autora

Ante todo, el derecho laboral considera medidas en las relaciones contractuales de la actividad que nos ocupa en esta materia (la laboral), lo cual demuestra una aplicación sincronizada en la provincia; en este caso con respecto a la actividad del empleado y empresario de demostrar ello en la iluminada decisión de los magistrados, concatenando los preceptos legales vigentes tanto a nivel internacional como nacional, tan sagrados en su propio origen, para lograr típicamente la nulidad de despido y posteriormente la reinstalación del trabajador a su puesto laboral.

Todo ello cuando lo que se planteaba primigeniamente era que la extinción contractual estaba motivada en razones discriminatorias, donde quien afirma dicha causa debe probar hechos que resulten competentes para inducir su existencia, caso en el que corresponderá a la accionada acreditar que el distracto surgió por causales ajenas a toda discriminación, quedando como tarea del juez analizar uno y otro extremo según las reglas de la sana crítica. En efecto, procede a actuar en el marco del artículo 1 de la Ley N° 23.592 Antidiscriminatoria además de

normas internacionales y nacionales amparando los derechos del trabajador a condiciones dignas y equitativas de labor, en pos de resguardar toda conducta que pueda ser perjudicial para éste con motivos invocados a su edad entre sus pares y/o la patronal.

En el presente fallo se identificó el problema de prueba, por ende la tarea realizada por los jueces de interpretar exhaustivamente los elementos probatorios aportados a los fines de ofrecer una solución que se ajuste a derecho, se centró en discernir si se vulneraron o no los derechos del trabajador, es decir, si el distracto respondió a un despido discriminatorio en razón de la edad del mismo, o si por el contrario, se debió a un despido sin causa en base al art. 245 LCT como facultad de la patronal a la hora de tomar decisiones sobre dirección y organización de su empresa. De esta manera el Tribunal ponderó los elementos probatorios aportados, que evidenciaron indicios fuertes, acorde y concordantes con lo invocado por el actor, en donde configuró el acto de la patronal como discriminatorio al tomar como verdadera razón del despido la edad de la persona despedida y sus pares.

Entonces resulta que, este fallo, posibilitó corroborar una vez más, que no solo se generan actos discriminatorios por motivos de género, raza, condición social o caracteres físicos, sino que también se pueden dar por franja etaria, en la oportunidad que el empleador considera que cierta franja de edad no posee capacidad para desarrollar las tareas administrativas vinculadas a las nuevas tecnologías.

Complementario a ello, cabe resaltar que existen fallos jurisprudenciales que apelan a desvirtuar todo acto discriminatorio por cualquiera de las razones ya referidas contra un trabajador, reseña judicial que en su caso, admite daño moral y donde las empresas o el patronal ante su libertad de contratar y facultades legales atribuidas por las normas laborales vigentes, se ven limitadas por un actuar discriminatorio a la hora de tomar decisiones respecto su planta de personal y organización empresarial, al momento de considerar la desvinculación de alguno de ellos por no hallar un puesto para los mismos frente a su edad avanzada.

Por todo lo expuesto, coincido con lo resuelto por la Cámara del Trabajo de Córdoba al admitir la demanda del trabajador en contra de la patronal y condenar a esta última a abonar rubros indemnizatorios sumados al del daño moral por haberse configurado un despido como discriminatorio en razón de la edad en base al art. 1 de la Ley N° 23.592, porque la demandada al emplear sus facultades, extralimitó las mismas, recayendo en una transgresión de derechos fundamentales del trabajador como el de trabajar, en condiciones dignas y equitativas de labor, y en igualdad de condiciones.

VI. Síntesis

El fallo G.M.B c/ Distribuidora de Gas del Centro S.A s/ Ordinario- despido” dictado por el Tribunal Unipersonal, Sala IV de la Cámara del Trabajo de Córdoba, presenta un problema de prueba, por la indeterminación de los hechos ocurridos y la escasa actividad probatoria, teniendo sobre ellos una incierta presencia de elementos aportados por las partes durante el proceso judicial.

De esta forma, los jueces, luego de una pormenorizada valoración de los elementos aportados de la presente causa por ambas partes, se vieron obligados a resolver el conflicto planteado aplicando normativas brindadas por la Justicia y normas legales tanto internacionales como nacionales. Así, las pruebas aportadas por el actor resultaron importantes para verificar el despido sin causa configurado como discriminatorio, pues no solo por el grado de certeza que ofrecieron sus indicios de dichos actos, sino que además, la empresa no logró desvirtuar dichos aportes ni justificó que su decisión estuviera motivada en razones ajenas a la edad del trabajador, concluyendo contundentemente que hubo una causa establecida por parte de la empleadora apuntada a las edades de aquellas personas empleadas adultas (entre 55 y 63 años).

VII. Bibliografía

Doctrina

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

Carmona, K. & Véliz, H. (2005). *Discriminación laboral*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

Duarte, D. (2019) Discriminación por razones de edad. *Revista de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni

Fernández Madrid, J. C. (s.f.) Relaciones Individuales del Trabajo. En *Revista Jurídica La Ley*. Recuperado de: <https://n9.cl/iidfq>

González, L. N. y Papo, L. E. (2008) El aspecto físico del trabajador y la marginación laboral versus la libertad de contratar. *Revista de Derecho Laboral - Actualidad (I)*. Argentina: Rubinzal Culzoni

Grisolía, J. A. (2016) *Manual de Derecho Laboral*. Ed. 7. Buenos Aires: AbeledoPerrot.

Pedreira Sanmartino, J. M. (2014) La discriminación en el empleo y su incidencia en la extinción del contrato de trabajo: Análisis comparativo de la protección brindada en la Argentina y en la Unión Europea. *Revista Derecho del Trabajo*. Año III, N° 8. Ediciones Infojus.

Legislación

Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Asamblea General. Recuperado de: <https://n9.cl/0jw51>

Ley N° 24.430. Constitución de la Nación Argentina. Recuperado de: <https://n9.cl/2ac6>

Ley N° 23.592. Ley antidiscriminación. Recuperado de: <https://n9.cl/koptv>

Ley N° 20.744 Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación (15/11/2011) “Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. Sentencia P. 489. XLIV.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (1/06/2022) “Pitton, Fabián Justino c/ Ingeniería Plástica Rosario S.A s/ queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad”. Sentencia AST307P155.

Cámara del Trabajo – Córdoba (30/06/2022) “G, M. B. C/ DISTRIBUIDORA DE GAS DEL CENTRO S.A – ORDINARIO – DESPIDO”.

CNAT, Sala I. (29/05/2015) “A. A., A. M. c. Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios – Renatea s/ despido”.

Cámara del Trabajo de la 1era Circunscripción Judicial de la Ciudad de Viedma (10/12/2018) “Aranda, María Luisa c/ Banco Patagonia S.A s/ Ordinario s/Inaplicabilidad de la ley”. Sentencia 129.

Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala B, (15/11/2021) “A. L. F. C/ Administrar Salud S.A. s/Daños y perjuicios”. Sentencia 15841.