



**“Fallo Puig: Una vieja ley laboral y una nueva realidad familiar.”**

**Carrera: Abogacía**

**Alumno: Federico Sergio Tamlian**

**Legajo: VABG96227**

**DNI: 37.947.947**

**Tutor: Carlos Isidro Bustos**

**Opción de trabajo: Comentario a fallo**

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

**Fallo en análisis: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”,  
Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2020.**

**Entrega final: 04/07/2021**

## SUMARIO:

I.-Introducción.- II.- Aspectos procesales: a) Premisa fáctica. b) Historia procesal. c) Decisión del Tribunal.- III.- Ratio decidendi.- IV.- Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales: a) El instituto del art. 181 de la LCT. b) Realidad sociocultural. c) Ley de matrimonio civil. d) Cuestiones axiológicas.- V.- Posición del autor: a) Literalidad de la norma. b) Discriminación por sexo. c) Mirada integral del sistema normativo y de la realidad. d) Amplia interpretación de la ley.- VI.- Conclusión.- VII.- Referencias.-

## I.- INTRODUCCIÓN:

En esta nota analizaremos acabadamente el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación de fecha 24 de septiembre de 2020: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. Los autos llegaron a la Corte mediante recurso de queja tras la denegación del recurso extraordinario por parte de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. El mismo se puede consultar en la publicación oficial “Fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación” (tomo 343, volumen 2, año 2020). El fallo se encuentra firme, siendo que en este ordenó a la Cámara dictar nueva sentencia, lo cual fue cumplimentado con fecha 4 de diciembre de 2020, la que también adquirió firmeza y fue cumplida por el perdedoso.

En el fallo se analiza el problema que surge por encontrarse incorporados los arts. 180 a 182 de la LCT<sup>1</sup>, dentro del título “Trabajo de Mujeres”, lo que descartaría su aplicación a trabajadores hombres y por lo tanto entraría en conflicto con normas y principios superiores. En específico se debate si la presunción “iuris tantum” (despido a causa de matrimonio) del art. 181 LCT resulta siempre aplicable o si por el contrario recae solamente sobre las trabajadoras. Si bien en primera instancia -sentencia

---

<sup>1</sup> Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Ley de Contrato de Trabajo (“LCT”). T.O. decreto 390/1976.

confirmada por Cámara- se reconoció la existencia del derecho del trabajador hombre a la indemnización especial de despido por matrimonio, no se hizo lugar a la demanda argumentando que la presunción beneficia solo a las mujeres, correspondiendo entonces al actor probar los hechos. El problema que analizaremos es principalmente axiológico dado que la interpretación de la ley efectuada por el juez de grado entraría en contradicción con principios superiores del sistema, como ser la no discriminación en razón del sexo, la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges, la protección de la vida familiar, entre otros; todos ellos contenidos en la Constitución Nacional y en diversos tratados con jerarquía constitucional, todo lo cual comentaré en detalle a lo largo de este comentario.

Por ello es sumamente relevante analizar esta sentencia, lo que nos permitirá comprender el camino que está tomando el derecho del trabajo, y su futuro.-

## **II.- CUESTIONES PROCESALES:**

### **a) PREMISA FÁCTICA:**

En el caso en análisis, el trabajador Fernando Rodolfo Puig (el que fuera empleado de Minera Santa Cruz S.A.) acudió a la justicia pretendiendo se le otorgue la indemnización especial por despido por causa de matrimonio que prevé el art. 182 de la ley 20.744, en virtud de haber sido desvinculado sin causa con fecha 25 de junio de 2010, habiendo contraído matrimonio con fecha 18 de marzo de 2010. Dicho acontecimiento fue notificado fehacientemente y en tiempo oportuno al empleador. La pretensión del actor se fundó en que el art. 181 de la antes mencionada legislación establece la presunción *iuris tantum* de que el despido producido sin invocación de causa en el tiempo transcurrido dentro de los tres meses antes o seis meses después de la celebración nupcial, obedece a dicha causa.

No habiendo la demandada controvertido cuestiones de hecho relevantes, la dificultad en resolver el fondo del asunto radicó en hacer una justa interpretación de la norma, en virtud del actor ser hombre y el derecho invocado encontrarse plasmado en un artículo situado dentro del título VII de la ley nominado “Trabajo de Mujeres”.-

**b) HISTORIA PROCESAL:**

Inicialmente, la causa quedó radicada en el Juzgado Nacional de Primera Instancia en el Trabajo N° 11. Allí se dictó sentencia rechazando la demanda, por considerar que si bien correspondía la indemnización especial, en este caso no operaría la presunción y la causa debería haber sido probada por quien la alegó. Contra dicho pronunciamiento el actor recurrió mediante apelación, la cual fue resuelta por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones en el Trabajo confirmando el fallo puesto en crisis.

Agraviado, el Sr. Puig interpuso recurso extraordinario federal, el cual fue denegado. Por ello ocurrió directamente ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación en queja, la cual fue declarada admisible.-

**c) DECISIÓN DEL TRIBUNAL:**

Tras un profundo y acabado análisis, por unanimidad el Máximo Tribunal descalificó rotundamente los decisorios inferiores, ordenando a la anterior instancia se dicte una nueva sentencia a favor del quejoso, esto es, teniéndose por configurado el despido por causa de matrimonio. Finalmente el 4 de diciembre de 2020 fue dictado el nuevo fallo por la Cámara dando así cumplimiento a lo decidido por la Corte Suprema.-

**III.- RATIO DECIDENDI:**

Para decidir el caso, en primer término, los Ministros de la Corte hicieron un análisis exegético de la Ley de Contrato de Trabajo, señalando que los artículos cuestionados hablan de “personal” (en término neutro). Además remarcaron que la misma ley “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”, entre otros, “por motivo de sexo” (art. 17). Señalaron que no obsta a esta interpretación que la normativa se encuentre bajo la rúbrica “Trabajo de Mujeres”, puesto que en otros

capítulos del mismo título, la ley es precisa cuando se refiere a personal femenino. Explicaron que la conclusión a la que arribó el *a quo* carece de derivación razonada de las normas, puesto que (como ya se señaló) no hay literalidad en los artículos analizados, que resulta la primera pauta de interpretación legal, según doctrina de la misma Corte –entre otros- en el fallo “Pirelli”<sup>2</sup>.

Luego de analizar la actualidad de la vida familiar, dijeron que en el “nuevo paradigma sociocultural” los cónyuges tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, por lo que resultaría incorrecto interpretar la norma como la interpretaron las anteriores instancias. En ese sentido, la Corte hizo hincapié en que el fallo apelado era contrario al sistema constitucional y convencional, puesto que, por ejemplo, entre muchos otros, no se ha respetado la protección al matrimonio y a la vida familiar que resguardan los arts. 14 bis de la Constitución Nacional y 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 3 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Además, el art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece que el Estado debe adoptar medidas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges; todo esto recordando la jerarquía constitucional que gozan estos tratados según el art. 75 inc. 22 CN.

Pusieron de manifiesto que nuestro ordenamiento interno establece claramente criterios de interpretación normativa, en el sentido que el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación expresa “*Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio...*”.

Si bien el fallo fue unánime, el Dr. Rosenkrantz fundamentó su voto por separado, aunque coincidiendo en la razón para decidir con el voto conjunto de los Dres. Highton de Nolasco, Maqueda y Lorenzetti; variando solamente en interpretaciones históricas y análisis complementarios. Asimismo, el Dr. Rosatti también escribió sus propios considerandos, enfocados centralmente en el bloque de constitucionalidad, quedando en un segundo plano la interpretación literal de la norma.-

---

<sup>2</sup> C.S.J.N., “Pirelli Neumáticos SAIC y otro c/DGI”, Fallos 360:644 (2017).

#### **IV.- ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES:**

##### **a) EL INSTITUTO DEL ART. 181 DE LA LCT:**

Dicha norma consagra una presunción iuris tantum de que el despido obedece al matrimonio cuando éste ocurra sin invocación de causa por el empleador, o no se probare la que se invocó y el despido se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio, fehacientemente notificado al empleador. La importancia radica en que se sanciona con una indemnización especial si el despido se encontrara motivado en dicha causal, consistente en el monto equivalente a un año de remuneraciones además de la indemnización por despido que prevé el art. 245 de la LCT (Mancini, 2013).

Pese a que el artículo 181 –presunción- de la LCT se encuentra bajo el mismo título (“Trabajo de Mujeres”) que el 182 –indemnización especial-, hasta el dictado del fallo en análisis solo resultaba jurisprudencialmente controvertida la aplicación al trabajador varón de la presunción, mas no el derecho al resarcimiento agravado, en atención al plenario “Drewes”<sup>3</sup>, el cual así lo decidió avalando la aplicación del art. 182 de forma indistinta en razón el sexo, pero sin decidir sobre la aplicabilidad del art. 181, lo que llevó a los Tribunales a requerirle al trabajador que pruebe la causal para así sí poder acceder al derecho ya referido, como ocurrió en “Parducci”<sup>4</sup>, entre muchos otros.-

##### **b) REALIDAD SOCIOCULTURAL:**

Para entender por qué la ley que aquí se analiza tiene el contenido que tiene, hay que tener presente que la protección al matrimonio en el país se desarrolló en base a la defensa de la institución familiar y para evitar la discriminación de la que resultaban víctimas principalmente las trabajadoras que eran despedidas por el mero hecho de

---

<sup>3</sup> C.N.Trab., en pleno, "Drewes, Luis A. c/ Coselec, S. A.", La Ley 1990-C, AR/JUR/193/1990 (1990).

<sup>4</sup> C.N.Trab., Sala 8, "Parducci, Santiago Ezequiel c/ Swiss Medical ART SA", La Ley AR/JUR/12750/2020 (2020).

casarse, a fin de los empresarios evitarse tener que otorgarles diversas licencias que podrían requerir a consecuencia del nuevo estado civil (Grisolía, 2019). En el mismo sentido, Litterio (2019) señala que el modelo social tradicional ubicaba a la mujer predominantemente en las tareas familiares y al hombre en las productivas, cosa que se fue modificando a medida que las mujeres se fueron incorporando al mercado laboral cada vez en condiciones más igualitarias. Dicha autora además dice que por más que la normativa en análisis se encuentre en las disposiciones referentes al "Trabajo de Mujeres", la tutela que consagra dicho dispositivo legal también se extiende al hombre, habida cuenta que la finalidad del instituto es preservar los derechos esenciales de la persona que hacen a la constitución de la familia y a la esencia de la sociedad. En esta misma línea se sostuvo que el patrón sociocultural que resulta de la división del trabajo doméstico no remunerado basado en el género, alentada por estereotipos según los cuales el hombre es el principal sostén de la familia, mientras que la mujer es la principal responsable de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas, debe ser modificado (Sepúlveda, 2013).

Es más, el matrimonio del trabajador varón puede no serle indiferente al empleador, probablemente la mayor colaboración que puede prestar en su hogar, mayor atención en el cuidado y crianza de sus hijos resulten motivos suficientes para justificar la protección de los trabajadores de ambos sexos ante la contingencia del matrimonio (Mancini, 2013).

No aplicar la presunción a favor del varón resultaría discriminatorio, pues la diferencia de trato respecto de la mujer no está justificada con criterios razonables y objetivos, delineados a la luz de una interpretación dinámica y evolutiva (fallo "Lonsalle")<sup>5</sup>. En la misma corriente, sostuvo el Máximo Tribunal que las leyes deben interpretarse de manera evolutiva, teniendo en consideración las *"nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro"* (Fallo "Álvarez")<sup>6</sup>.

Interpretar ampliamente la normativa estudiada, además de proteger a la familia en su integridad protege del trato desigual no solo hacia el hombre sino también hacia la mujer. Ello porque a esta altura de la vida y de la lucha por la igualdad de géneros,

---

<sup>5</sup> C.N.Trab., Sala 7, "Lonsalle, Matías L. c/ Jumbo Retail Argentina S.A", La Ley AP/JUR/302/2013 (2013).

<sup>6</sup> C.S.J.N., "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.", considerando 9º, Fallos: 333:2306 (2010).

sostener que la mujer es quien se ocupa del hogar y los hijos, y el hombre de proveer, es estigmatizar a la primera relegándola y ciñéndola a un rol sólo de madre y esposa, cuando bien se sabe que no es así (fallo “Cabezas c/ Peñaflor”)<sup>7</sup>.-

#### **c) LEY DE MATRIMONIO CIVIL:**

La doctrina ha señalado, tras la sanción de la ley de “Matrimonio Igualitario”<sup>8</sup>, que lo razonable sería entender que la presunción debería aplicarse indistintamente a las trabajadoras y a los trabajadores, ya que en su art. 42 establece que ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones independientemente del sexo de los cónyuges (Grisolía, 2019).

Al respecto se sostuvo que si bien en su génesis la prohibición del despido por causa de matrimonio estuvo motivada por la intención de proteger a la mujer, lo cierto es que el legislador del 2010 ha generado un nuevo paradigma de familia. Esto lleva a interpretar que el fundamento actual de la prohibición del despido por causa de matrimonio puede encontrarse en la cláusula constitucional de protección integral de la familia más que en la protección específica de la mujer (Etala, 2010).-

#### **d) CUESTIONES AXIOLÓGICAS:**

Para comenzar, viene al caso señalar que, haciendo una interpretación meramente sistemática, es lógico dar por sentado que los legisladores vuelcan correctamente sus intenciones en los títulos de las leyes y en las demás divisiones que realizan en su actividad legislativa, por lo que resultaría acertado atribuir a un enunciado el sentido dado por el título que lo encabeza, ya que el mismo es una información subsidiaria dirigida al intérprete –argumento a rúbrica-. Aunque si dicha interpretación fracasara, habrá que recurrir a alguno de los tres clásicos criterios para resolver la antinomia detectada al aplicar la norma, ellos son: jerárquico, cronológico y de especialidad (Atienza, 2010).

---

<sup>7</sup> C.Trab. Salta, Sala 1, “Cabezas, Raúl Edgardo c/ Grupo Peñaflor S.A.”. La Ley AR/JUR/63664/2019 (2019).

<sup>8</sup> Ley 26.618 del 2010. Honorable Congreso de la Nación Argentina.



En cuanto al criterio jerárquico, que es el que resulta relevante para dilucidar este caso, recordemos que la supremacía constitucional es un principio por el cual todas las normas y actos deben subordinarse a las prescripciones explícitas o implícitas contenidas en la Constitución Nacional. En caso contrario -ello es que una norma o acto de gobierno no se ajuste al orden de prelación jerárquico establecido en la Constitución-, resultaría violatorio del principio referido y por lo tanto viciado de nulidad por ser contrario a la misma (Sabsay, 2011). Hay que tener también presentes los tratados de derechos humanos incorporados por el art. 75 inc. 22 de la Carta Magna en la reforma del año 1994, a los que inviste directamente de jerarquía constitucional. Tales tratados integran el bloque de constitucionalidad federal, compartiendo con la Constitución su misma supremacía (Bidart Campos, 1996).

Como refiere Vigo (2017), el derecho se ha constitucionalizado, que equivale a decir que se ha “principalizado” o “axiologizado”. Todo jurista debe operar el derecho constitucional, e incluso aplicarlo eventualmente de oficio cuando le toque decir el derecho. Por ello el art. 181 de la LCT no debe ser visto de modo aislado, sino a través de una hermenéutica progresiva y tutelar de los principios y reglas del Derecho Universal de los Derechos Humanos Laborales, consagrados en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en las normas de jerarquía constitucional y supralegal. Sin ir tan lejos, la interpretación restrictiva de la presunción viola lo dispuesto en el art. 17 de la mismísima LCT que prohíbe hacer discriminaciones en razón del sexo, conforme también con lo establecido en el art. 81 de la citada normativa (fallo “Cabezas c/ Peñaflor”, ya citado).

Además de las cuestiones de rango, es fundamental remarcar que asimismo un sistema normativo resulta axiológicamente inadecuado cuando sus soluciones son injustas (Alchourrón y Bulygin, 2012).-

## **V.- POSICIÓN DEL AUTOR:**

### **a) LITERALIDAD DE LA NORMA:**

Conforme lo sostenido en el voto conjunto y por el Dr. Rosenkrantz –en el fallo en comentario-, la Corte argumenta que en el articulado analizado no hay literalidad ya

que se habla de “personal” –o sea en término neutro-, y que la finalidad de la norma fue proteger a la familia, no a la mujer únicamente. Si bien eso podría resultar cierto, no puede desentenderse que en aquel entonces, como ya se señaló, la mujer tendía en mayor medida que el hombre a ocuparse de la crianza de los hijos y de las labores domésticas. Por lo tanto, si bien resulta verdad que se intentó proteger a la familia, se buscó en aquel entonces efectivizar o canalizar dicha tutela indirectamente protegiendo a las trabajadoras. En otras palabras: que la intención haya sido proteger a la familia no tiene por qué ser equivalente a que se haya querido incluir en el beneficio de la presunción al varón, por lo que la interpretación del Tribunal resulta en extremo amplia en cuanto a la voluntad normativa histórica. En cambio, de manera mucho más acertada, el Dr. Rosatti sostuvo:

El espíritu tuitivo que llevó a consagrar la presunción del artículo 181 bajo el título “Del trabajo de las mujeres”, constituyó una precursora y temprana “medida de acción positiva” dirigida –en ese entonces- a proteger a un colectivo vulnerable como el de las trabajadoras.” (Considerando 9º).-

#### **b) DISCRIMINACIÓN POR SEXO:**

La Corte ha sostenido que resulta imposible interpretar la norma en crisis de manera tal que solo comprenda a las trabajadoras, pues el art. 17 del mismo cuerpo legal (LCT) prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los empleados por motivos de sexo. En relación a ello, entiendo que los artículos controvertidos buscaron lograr una equidad y no una igualdad, efectuando una discriminación positiva. Toda vez que los arts. 180 a 182 se encuentran dentro del capítulo dedicado a las mujeres y el 17 dentro de las reglamentaciones generales, habría que ponderar la cuestión haciendo honor al principio de la especialidad, por lo que una vez más se utilizó un amplio criterio para lograr una solución justa que se adapte a los tiempos que corren. También el Máximo Tribunal recurrió a mencionar que el art. 81 prohíbe trato desigual por razones de sexo. Dicha escueta referencia resulta un tanto descontextualizada, en virtud de seguidamente la norma rezar “*pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común*”. Por lo tanto sigo sosteniendo que la norma no buscó igualar sino llevar equidad.-

**c) MIRADA INTEGRAL DEL SISTEMA NORMATIVO Y DE LA REALIDAD:**

Coincido plenamente en cuanto a la interpretación que hizo el Supremo sosteniendo que resulta contrario a derecho mantener la postura de impedirle al trabajador varón gozar de la presunción cuestionada. Ello por la evolución de la vida familiar ya señalada, la cual quedaría desprotegida de aplicarse una interpretación restrictiva, lo que no puede ser así en virtud de variadas normas legales y supralegales, como ser el art. 402 de la normativa civil de fondo –la que no permite desequilibrar la igualdad de derechos y obligaciones de los cónyuges-, la ley de matrimonio civil (mantenida por el C.C.C.N.) que vino a positivizar la realidad familiar actual, el art. 14 bis de la C.N. que garantiza la protección integral a la familia, y los numerosos tratados de derechos humanos referidos en la sentencia, los cuales tienen similar contenido.

En realidad, debatirse si es aplicable o no la norma al cónyuge varón resulta un tanto anacrónico, puesto que si lo que se busca proteger es a la familia, no puede soslayarse que resulta público y notorio que en la actualidad son cada vez más las que se conforman sin contraer nupcias. Aunque excede el marco de este análisis, es un punto que no puede ser dejado de lado para comprender acabadamente el atraso que tiene la legislación, siendo que no contempla el caso de uniones convivenciales.-

**d) AMPLIA INTERPRETACIÓN DE LA LEY:**

Considero importante traer al análisis si verdaderamente la cuestión se trata de interpretar el sentido correcto de una ley que tiene cierta desprolijidad en su confección, o si por el contrario se trata de determinar si su contenido resulta compatible o no con el sistema normativo. En el fallo en comentario, fue analizada la voluntad del legislador estudiando los informes de aquellas lejanas sesiones legislativas, los cuales podrían permitir inferir que se buscó tutelar por igual los derechos de los cónyuges indistintamente de su sexo, al menos en los artículos aquí en estudio. Si bien resulta importante conocer qué quiso lograr el pueblo con la sanción de la ley, lo cierto es que no se vio plasmado -o se plasmó ineficientemente- en la norma, que es la que de modo directo tiene fuerza obligatoria. Por ello, sea cual haya sido la voluntad del legislador,

siguiendo lo ya referido en la primer parte del inciso “CUESTIONES AXIOLÓGICAS” del anterior apartado de este trabajo, se debe entender que el capítulo titulado “Trabajo de Mujeres” en su totalidad tutela solo los derechos de las trabajadoras, independientemente que resulte justo o no. Y como no solo resulta injusto que la presunción no se aplique al empleado varón, sino que además deviene inconstitucional e inconvencional de acuerdo a lo ya tratado con anterioridad, debería declararse la necesidad de reforma de la LCT a efectos de adecuarla al sistema normativo supralegal, y, fundamentalmente, a la realidad familiar actual.

Además, interpretar que una disposición inserta en un capítulo titulado “Trabajo de Mujeres” ha tenido originalmente por objeto también legislar en lo referente al trabajo de varones –sumado a que resulta incoherente a todas luces-, sería situarse en una delgada línea entre la interpretación de la norma y la modificación judicial de la misma, ya que no puede ocultarse que para declararla aplicable en este caso la Corte la ha moldeado para darle un sentido que, al menos, no se desprende de su texto, por más justa que resulte la solución a la que ha arribado el Máximo Tribunal.-

## **VI.- CONCLUSIÓN:**

A partir del problema identificado en el fallo “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el cual consiste principalmente en determinar si el art. 181 LCT resulta aplicable o no a todos los trabajadores independientemente de su sexo, se ha podido ver como se ha recurrido a interpretar la norma de la manera más amplia posible, ello de acuerdo a diversas normas supralegales, concluyendo el Tribunal que resulta aplicable indistintamente la presunción aludida al trabajador varón sin importar que dicha reglamentación se encuentre inserta en una parte de la ley dedicada exclusivamente a las mujeres. Dicha interpretación, aunque justa solución, resultó tan amplia que se encuentra rozando la modificación normativa.

Para finalizar, no olvidemos que el derecho sigue a la realidad, y no a la inversa, motivo por el cual debe evolucionar la aplicación del mismo según las necesidades sociales de la época; pero cuando la norma no resulta versátil, es necesaria una nueva.-

## VII.- REFERENCIAS:

### DOCTRINA:

- ALCHOURRÓN, C. E. y BULYGIN, E. (2012). *Sistemas normativos. Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas*. (2ª ed.). Buenos Aires: Astrea.
- ATIENZA, M. (2010). *Las razones del derecho. Sobre la justificación de las decisiones judiciales*. Recuperado de: <https://biblioteca.org.ar/libros/155700.pdf>.
- BIDART CAMPOS, G. J. (1996). *Manual de la Constitución reformada*. Buenos Aires: Ediar.
- ETALA, C.A. (2010). *Comentario al art. 181 de la L.C.T. Presunción legal*, La Ley On-Line AR/DOC/5385/2010.
- GRISOLÍA, J. (2019). *Manual de Derecho Laboral*, Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- LITTERIO, L. H. (2011) *Ley de Contrato de Trabajo, comentada y concordada*. (2ª ed. actualizada) (Tomo 2, comentario al art. 180 y sgtes). Coor. Raúl Ojeda. Santa Fe: Rubinzal Culzoni Editores.
- MANCINI RODRIGUEZ, J. (2013). *Ley de contrato de trabajo comentada, anotada y concordada*. (2ª ed.) (Tomo 3). Buenos Aires: La Ley.
- SABSAY, D. A. (2011). *Manual de derecho constitucional*. Buenos Aires: La Ley.
- SEPÚLVEDA CARMONA, M. (2013). *Informe de la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas, "La extrema pobreza y los derechos humanos"*, ONU A/68/293.
- VIGO, R. L. (2017). *La interpretación (argumentación) jurídica en el estado de derecho constitucional*. Ciudad de México: Tirant lo Blanch.

### LEGISLACIÓN:

- Ley 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Ley de Contrato de Trabajo. T.O. decreto 390/1976.
- Ley 24.430 del 1994. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Constitución de la Nación Argentina.

Ley 26.618 del 2010. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Ley de Matrimonio Civil.

Ley 26.994 del 2014. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Código Civil y Comercial de la Nación.

#### **JURISPRUDENCIA:**

C.N.Trab., en pleno, "Drewes, Luis A. c/ Coselec, S. A.", La Ley 1990-C, AR/JUR/193/1990 (1990).

C.N.Trab., Sala 7, "Lonsalle, Matías L. c/ Jumbo Retail Argentina S.A", La Ley AP/JUR/302/2013 (2013).

C.N.Trab., Sala 8, "Parducci, Santiago Ezequiel c/ Swiss Medical ART SA", La Ley AR/JUR/12750/2020 (2020).

C.S.J.N., "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.", considerando 9º, Fallos: 333:2306 (2010).

C.S.J.N., "Pirelli Neumáticos SAIC y otro c/DGI", Fallos 360:644 (2017).

C.Trab. Salta, Sala 1, "Cabezas, Raúl Edgardo c/ Grupo Peñaflores S.A.". La Ley AR/JUR/63664/2019 (2019).