



UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

Derechos del trabajo. Interpretación jurisprudencial del artículo 181° LCT,
desde una mirada del nuevo paradigma familiar.

CSJN - Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”.
(24/09/2020).

NOMBRE Y APELLIDO: Crespo María Rocío

Legajo: **VABG31267**

DNI: 28.055.497

Fecha de entrega: 14 de Noviembre 2021

Abogacía

TUTOR: **BAENA, CESAR DANIEL**

Sumario. I. introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. Ratio decidendi. IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones finales. VII. Listado de Referencias Bibliográficas. VII. a). Doctrina. VII. b) Leyes. VII. c) Jurisprudencia.

I. Introducción

La materia derecho del trabajo que fuera elegido para el presente, se relaciona con unas de las principales protecciones con que cuenta nuestro sistema jurídico en materia de no discriminación, directivas constitucionales e internacionales que, privilegian el instituto del matrimonio, la igualdad entre hombres y mujeres en matrimonio, la vida familiar, los nuevos roles dentro de la misma y en especial el resguardo de la mujer (art. 14 bis Constitución Nacional, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, Convención sobre todas las formas de discriminación sobre la mujer y art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Los derechos de los trabajadores, deben interpretarse en forma armoniosa e igualitaria, es decir, no debe haber discriminación por razones del sexo y por ningún otro motivo. En el conflicto llevado a la justicia y que finalizara en el Máximo Tribunal argentino tuvo su origen en una discriminación al trabajador varón, entendiéndose la empleadora que cuando se trata de personas del sexo masculino, la ley limita la presunción prevista en el art. 181 de la LCT por causas de matrimonio, ya que el mismo se encuentra incorporado al título VII, trabajo de mujeres, capítulo I, disposiciones generales.

Así, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con acertado criterio a mi entender, estableció que la presunción de despido por causa de matrimonio debe ser aplicada sin distinciones en razón de género, teniendo en cuenta el catálogo normativo que se mencionara anteriormente.

Es de suma importancia el presente fallo debido a que la decisión, realizada por la Corte Suprema, sentó las bases referidas con respecto a los principios que resguardan y protegen a un trabajador sin distinción de sexo, al hacer un pormenorizado análisis del principio de no discriminación, garantía que el Tribunal Supremo Nacional menciona en distintos instrumentos jurídicos de nivel nacional e internacional, entre ellos principio

protectorio, continuidad de la relación laboral, irrenunciabilidad de los derechos, equidad, razonabilidad y no discriminación e igualdad de trato.

Analizando más en profundidad sobre el título que nos ocupa, la interpretación de los artículos en materia de contrato de trabajo viene a jugar un rol muy prometedor, ya que de esta manera sentará jurisprudencia en la materia para otras situaciones similares por tribunales inferiores o por la misma Corte Suprema, asimismo en un ámbito administrativo se contará con un antecedente interpretativo.

El problema jurídico que plantea el fallo en cuestión es de tipo axiológico, encontrándose un conflicto entre la norma y los principios del derecho (Alchourrón y Bulygin, 1998). En los estados de derecho contemporáneos, junto con normas que establecen condiciones precisas de aplicación, denominadas reglas, existen otros estándares jurídicos que funcionan de una manera diferente a las primeras y que también son utilizadas por el juez al momento de justificar sus decisiones. Particularmente, en este fallo analizado, entiendo que es inadecuado y contradictorio limitar la operatividad del art. 181 de la LCT a las trabajadoras mujeres por ser contrario a principios constitucionales, internacionales e incluidos en distintas leyes, en particular LCT. Así, los ministros de la CSJN, enfrentaron y se avocaron a la ardua pero positiva tarea de considerar si el art. 181 contradecía principios constitucionales y/o normas internacionales convencionales, es decir, interpretar si este artículo solo concede derechos a las trabajadoras mujeres o más bien a ambos sexos.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

Por la parte justiciable, el Sr. Fernando Rodolfo Puig, es despedido de su trabajo sin causa justificada, dando motivo e inicio de un reclamo laboral en contra de la empleadora, el actor inicia demanda solicitando la indemnización especial prevista en el art. 182 de la LCT, para los casos de despido por causas de matrimonio. Si bien la empleadora había tomado conocimiento de su matrimonio celebrado el día 18 de marzo del 2010, procedió a despedirlo en fecha 25 de junio del 2010, es decir, exactamente a los tres meses de la celebración conyugal. El distracto realizado en forma intempestiva lleva al actor, a entender que el mismo se produjo por parte del empleador por haberse casado, entendiéndose que gozaba de los mismos derechos que las mujeres en dicha situación.

En primera y segunda instancia se rechaza la demanda establecida. Contra la sentencia de la Excelentísima Cámara de Apelaciones del Trabajo es que el actor solicita recurso extraordinario, la cual una vez denegada origina la queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En el fallo bajo análisis, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, deja sin efecto la sentencia de la Sala VI de la Excelentísima Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, admitiendo el recurso extraordinario federal, haciendo lugar a la queja, declarando la procedencia del recurso interpuesto por la actora y deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance que indica en los considerandos. Con costas (art. 68° del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). (C.S.J.N. Fallo 57589/2012/1/RH1).

III. Ratio decidendi

Los motivos técnicos jurídicos que llevaron al Tribunal a la solución del conflicto se sustentaron en el irrazonable alcance del artículo 181° de la LCT que hiciera la Sala VI de la Excma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, no solo por el hecho de prescindir de sus propios términos, sino que colisiona abiertamente con las directrices que emanan de la Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales de derechos humanos en lo que respecta a la materia de no discriminación y protección integral de la familia. Los arts. 180/182 de la L.C.T. integran el capítulo denominado, de la prohibición del despido por causa del matrimonio, que habría sido inapropiadamente inserto en el Título VII referido al, trabajo de mujeres. Del análisis e interpretación de las tres normas antes mencionadas ninguna se refiere a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Sumando que, la propia L.C.T. en sus artículos 9°,11° y 17° prescribe que la aplicación de la norma o su interpretación se hará considerando; la norma más favorable a favor del empleado, aplicación de principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe y prohibición de cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad respectivamente. Frente a tan claras directivas la única interpretación que cabe efectuar a los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres.

La restricción consagrada en el fallo apelado se revela como producto de una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación postulada por la Corte Suprema. En otro aspecto refiere el fallo analizado que la Cámara puso de relieve la existencia de

poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Empero, al centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas, se encuentra en proceso de cambio, siendo hoy los roles, en el seno de un matrimonio, dinámicos y flexibles en cuanto a su proyecto de vida y cotidianeidad.

La base del régimen normativo protectorio contra el despido motivado por el matrimonio reconoce sus orígenes en el hecho que, ante la asunción de responsabilidades familiares -derivadas del contrato conyugal- por parte de los trabajadores, los empleadores temen que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquellos se vean afectados, lo que induce a desvincularlos. En tal sentido, la presunción del art. 181° de la LCT es un trabajo fundamental en ese sistema de garantías pues permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido. Las directrices internacionales consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el antiguo patrón sociocultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Es insoslayable que para cumplir con ese cometido el Estado garante debe facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres en esas tareas. Una imprescindible medida de facilitación y apoyo al efecto es la de protegerlos de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer enlace y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

Es apropiado el agregado del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo “sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” (ratificado por la argentina mediante ley 23.451, art. 8; B.O. 14/04/1987) al incluir en las políticas nacionales la posibilidad de permitir a las personas con responsabilidades familiares que se desempeñen o deseen desempeñarse en un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación, sin conflicto entre sus responsabilidades profesionales y responsabilidades familiares, sin ser ello causa justificada para poner fin a una relación laboral.

Al concurrir en el voto el Dr. Rosenkrantz agrega a todo que, si existiese alguna duda, esta debe resolverse en favor del trabajador por imperativo legal en que los jueces no pueden apartarse (art. 9 de la L.C.T.). Por su parte en el voto concurrente del Dr. Rosatti agrega también que conforme ya lo ha sostenido la Corte, el control de constitucionalidad de las leyes que compete a los jueces y, especialmente la Corte Suprema en los casos concretos sometidos a su conocimiento en una causa judicial, no se limita a la función - en cierta manera negativa- de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, sino que se extiende positivamente a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional, en tanto la letra o el espíritu de aquellas lo permita. De ahí que, para respetar su validez constitucional, la lectura del texto y/o la interpretación del art. 181 de la L.C.T. debe reflejar el íntimo enlace con el bloque constitucional vinculadas en materia y contenido. Dicho ministro, también indicó que las normas en estudio referidas a la tutela contra el despido por causa del matrimonio, reglamentan de manera directa el artículo 14 bis de la C.N., en cuanto estipula la “protección integral de la familia”, pues el listado de beneficios mencionados expresamente por el constituyente es meramente enunciativo y no invalida otros que dirijan al mismo objetivo.

Entonces en esta inteligencia de las razones, vemos como el Cívero Tribunal debió corregir las decisiones de bajas instancias, entre esta colisión que diera origen al problema axiológico, ya que si bien la norma de la LCT no es contraria a la Constitución Nacional, si lo es la interpretación y la decisión que hicieron los magistrados en los fallos inferiores a la Corte Suprema (C.S.J.N. Fallo 57589/2012/1/RH1), siendo aplicable en su decisión acertada los art. 180 a 182 de la LCT, basándose en los principios de la norma más favorable para el trabajador, principios de justicia social, equidad, buena fe y sobre todos de no discriminación.

IV. Antecedentes en la doctrina y en la jurisprudencia

Uno de los temas centrales del fallo y que fuera trabajado por los integrantes de la Corte Suprema fue el art. 180° de la LCT, la citada norma prohíbe el despido por causa de matrimonio y en consecuencia, considera nulos los actos o contratos que establezcan el despido por tal causa. La protección contra el despido por causa de matrimonio en nuestro país nació y se desarrolló en defensa de la institución de la familia y con el fin de evitar la discriminación de las que eran víctimas fundamentalmente las trabajadoras. Es por esto que, cuando trata el trabajo de las mujeres, la ley presume *iuris tantum* que el

despido obedece al matrimonio cuando es dispuesto sin invocación del motivo o sin probar lo invocado, y se produce dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio, mediando su notificación fehaciente al empleador art. 181° LCT. En estos supuestos mencionados es que procede la misma indemnización especial agravada, que se aplica en el supuesto de despido por maternidad art. 182° LCT.

Con relación a la aplicación de dicha protección a los hombres que trabajan se han vertido dos posturas. La tesis denominada amplia sostiene que tal presunción funciona tanto respecto de los trabajadores mujeres como varones, sin que exista posibilidad de efectuar una discriminación sobre la base del sexo que limite su ámbito de aplicación en toda su amplitud, correspondiendo, en consecuencia, el pago de la indemnización especial prevista en el art. 182° LCT y quedando a cargo del principal la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación.

Por otro lado, de la interpretación restrictiva de estas normas, la presunción legal no resulta aplicable en el caso del trabajador varón, por lo que está a su cargo la prueba de que la cesantía fue motivada por el matrimonio. Cuando se haya producido la prueba, aquél puede acceder a la indemnización especial prevista por la norma en estudio, siendo el art. 182° de la ley, debe ser apreciado con criterio restrictivo. (Fullana y Gerino, 2012).

Por su parte el primero de los artículos bajo estudio 180 ° LCT pretende evitar que las partes pacten cláusulas contractuales o que el empleador pretenda imponer reglamentos de empresa que lesionen el principio de no discriminación, esto se trataría de una discriminación basada en el estado civil. Casuísticamente se han conocido diversas reglamentaciones de empresas que prohíben a sus empleados establecer relaciones sentimentales entre sí o contraer matrimonio, imponiéndoles un virtual celibato.

El art. 181°, corresponde a la presunción legal conocida como *iuris tantum*: el empleador para eximirse de pagar la indemnización agravada debe demostrar que el despido obedeció a una causa distinta del matrimonio. La nota necesaria para su operatividad es la notificación del futuro matrimonio, la acreditación por excelencia es mediante la respectiva partida o que se acredite cabalmente que el dato haya ingresado en la esfera de conocimiento del empleador. Esta indemnización agravada se hace extensiva al trabajador varón, y en algunas jurisdicciones incluso se ha equiparado al varón también respecto de la presunción. En la Justicia Nacional del Trabajo, rige la doctrina del fallo plenario N° 272 (“Drewes, Luis v. Coselec SAC”, del 23/3/1990) donde se dispuso que no es posible aplicar la presunción *iuris tantum*, debiendo el trabajador

acreditar que el despido tuvo como causa el matrimonio. La entrada en vigencia de la ley 26.618 (B.O. 22/07/2010) seguramente llevará a revisar la doctrina plenaria, dado que a la luz de la norma, es decir, en su artículo 42° establece que ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismo derechos y obligaciones independientemente del sexo de los cónyuges, siendo indiscutible que la presunción corresponde tanto al varón como a la mujer, en igualdad de condiciones, siendo de esta manera irrazonable que el trabajador varón que contrajo matrimonio con otra persona de su mismo sexo goce de la protección, y el contrayente heterosexual varón no, o que quede limitado a la aplicación de la doctrina de “Drewes”.(Grisolia, 2016).

En el art.182 °, la intención del legislador fue tarifar el daño extra que ocasiona al dependiente el despido en estas particulares circunstancias (matrimonio, embarazo y maternidad), fijando el modo de cálculo de las indemnizaciones agravadas. Cuando la norma hace referencia a un año de remuneraciones, ello equivale a trece sueldos, es decir, doce sueldos más aguinaldo, debiendo tomarse para su cómputo la remuneración habitual sin el tope del art. 245 ° LCT. Esta indemnización se acumula a las que corresponden al trabajador por haber sido objeto de un despido arbitrario, dado que no la sustituye sino que configura un agravamiento indemnizatorio.

Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de no discriminación ha venido siendo muy claros y unánime. Ello encuentra su correlato con lo previsto en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (Ley 23.451), norma con nivel supra legal en el orden interno conforma al art. 75, inciso 22 de la Constitución Nacional, en cuanto condena la discriminación contra las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares y prevé expresamente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por si una causa justificada para poner fin a una relación de trabajo.

Nuestra legislación específica integra soluciones para el supuesto de despidos discriminatorios que implican una protección más intensa para el trabajador que la otorgada para el supuesto general de despido sin justa causa, pero que no llega a suprimir por completo la posibilidad de que el empleador ponga fin a la relación laboral. De esta manera, los remedios elegidos consisten, para algunos casos, en elevar considerablemente el costo que debe afrontar el empleador por la decisión de despedir sin causa al trabajador, despido motivado en el matrimonio del trabajador, artículo 182 LCT; o en el embarazo

de la trabajadora, artículo 178 LCT, mientras que, en otras situaciones, la respuesta prevista por la ley es la de cancelar, por tiempo determinado, la posibilidad de despido directo sin causa, artículo 177° LCT; siendo la presunción operativa cuando el plazo dentro del cual se realiza el despido es tres meses anteriores y seis posteriores al matrimonio, artículo 181 LCT.

Cabe agregar, que la Corte Suprema estimó admisible la queja en la causa “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo, 2010” en lo que respecta a la cuestión de la aplicabilidad de la Ley N° 23.592 Anti-discriminatoria, es aplicable a la relación de trabajo privada, más específicamente, al distracto producido en el caso por causas discriminatorias.

V. Postura de la autora

No caben dudas, de que el poder judicial es el custodio y celador de los derechos de los justiciables, con el fin de que las personas obtengan una tutela judicial efectiva como derecho humano fundamental. Es por ello que, con el presente fallo ha quedado demostrado la existencia un poder judicial activo, encausando y protegiendo los derechos en general para el bien común. Teniendo en cuenta que en el fallo analizado se ha abordado un problema jurídico de tipo axiológico, basándome en la aplicación de los principios de igualdad y prohibición de toda discriminación, presentes en todo el bloque constitucional, reafirmado y profundizado por el derecho internacional de los derechos humanos y los instrumentos de éste que, desde la última reforma de nuestra Constitución del año 1994, tienen jerarquía constitucional, art. 75.22, segundo párrafo, y el Tribunal en forma acertada ante esta colisión encuentra una solución entendiendo que los derechos del art. 181° de la LCT está destinado a la protección del trabajador indistintamente del sexo.

Estoy de acuerdo ampliamente cuando el Máximo Tribunal discrepa con la Cámara laboral y concluye que no puede constituirse derivación razonada de las normas examinadas en los considerandos, ya que quedó claramente expuesto que, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. Los argumentos fueron suficientes para resolver el litigio, ya que literalmente de los artículos 180°, 181° y 182° de la LCT, no se desprende elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón, destacando que la propia ley prohíbe cualquier tipo

de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo. La Corte sostuvo, además, que la restricción consagrada en el fallo apelado se reveló como producto de una inteligencia regresiva por parte de los camaristas, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, situación que a la luz del fallo elegido concluyo que dio fin a las distintas posturas sobre la operatividad del art. 181° LCT en razón del sexo del trabajador, basándose en el nuevo paradigma socio cultural y globalizado en el que estamos insertos y resolviendo los hechos a la luz de nuestras garantías y derechos constitucionales .

Así se desprende que la Corte Suprema de Justicia, interpreta y aplica, los principios rectores del derecho laboral, uno de ellos es el principio de no discriminación que fuera incorporado en el art. 17° de la LCT. El precedente artículo contiene una de las tantas manifestaciones dentro de la normativa laboral del denominado principio de no discriminación e igualdad de trato, el cual cuenta con rango constitucional al encontrarse incorporado en el art. 16° de la CN, que consagra el principio de igual ante la ley y hace alusión a la “igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones” y esto se extiende al plano salarial a través del texto del artículo 14 bis de la Carta Magna, que establece el principio de igual remuneración por igual tarea. Es por todo esto que los Supremos como últimos intérpretes de la CN arriban a una solución ajustada a derecho, haciendo prevalecer el texto constitucional. (C.S.J.N. Fallo 57589/2012/1/RH1).

VI. Conclusiones finales

En la sentencia se hizo lugar a la demanda incoada en los términos de los art. 181° y art. 182° LCT, al haberse cumplido los requisitos de procedencia de la presunción (el empleador no invocó causas de despido y que el trabajador ha notificado fehacientemente el acontecimiento del matrimonio, siendo que el distracto incausado se configuró durante el plazo de sospecha establecido en la norma) indistintamente cualquiera sea el sexo del trabajador, quedando a cargo del demandado la prueba de la justificación del despido.

Afortunadamente la base normativa sobre la que descanso la decisión abarca derecho y garantías constitucionales, en el plano de igualdad de los derechos humanos, no discriminación por sexo y apoyándose en forma acertada en nuestro nuevo paradigma

socio cultural en el que vivimos, donde los roles sin distinción de sexo están en un plano de igualdad, operando sobre la base de derechos y garantías igualitarias.

A mi criterio, comparto y festejo la interpretación de los hechos en base a el nuevo paradigma de la familia, que en las últimas décadas ha sufrido profundas modificaciones, orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges (y quizás en algún futuro cercano convivientes), entre los cuales podría darse que no exista una diferencia de sexo, esto es por la ley de igualdad matrimonial vigente, se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

Nuestra ley laboral marco N° 20.744, en sus arts. 180° a 182° conforman un sistema de protección mediante el cual el poder legislativo ha tratado en desalentar ese tipo de acciones de discriminación. La presunción del art. 181° es un trabajo fundamental de ese sistema de garantías pues permite superar ampliamente las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar el verdadero motivo discriminatorio de un despido.

Como cierre, ha quedado claro que el ministro Rosatti señaló que, el artículo 181° en su 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 mujeres. Acentuó que en la actualidad resulta muy imperativo una lectura dinámica y progresiva de la norma laboral que, superando los estereotipos socio-culturales con fines discriminatorios precedentemente referidos, procure su extensión a todos los trabajadores (masculino y femenino), con una hermenéutica de igualdad de género. El decisorio del Tribunal de baja instancia al considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio importa recurrir a consideraciones que no encuentran cabida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estereotipos vigentes en otro tiempo, enmarcados en un contexto social y cultural en el que la igualdad de género no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado tanto a nivel nacional como internacional. (C.S.J.N. Fallo 57589/2012/1/RH1).

De todo lo expuesto se desprende, que la decisión del Máximo Tribunal interpreta y aplica los articulados de la LCT a la luz de nuestra realidad socio cultural, garantizando la igualdad y la no discriminación, que son base de nuestra legislación argentina, dejando atrás interpretaciones añejas sin cabida en las nuevas formas de relacionarnos.

VII. Listado de referencias bibliográficas

VII. a) Doctrina.

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

Grisolia, J.A, (2016). Manual de derecho laboral. Revisada y actualizada, Buenos Aires: AbeledoPerrot.

Fullana y Gerino, (2012). Indemnización agravada por matrimonio del trabajador varón. Reflexiones sobre el plenario "Drewes", Buenos aires: Erreuis. Recuperado: https://eolcdn.errepar.com/mkt/CompJuridico-FULLANA_GERINO.pdf.

VI. b) Leyes.

Ley N° 24.430 (1994). Constitución Nacional Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>.

Ley N° 20.744 (1974). Ley de contrato de trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>.

Ley N° 23.451 (1986). Convenio Internacional. Trabajo con responsabilidad familiar. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>.

Ley N° 26.618 (2010) Matrimonio civil. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Modificación. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>.

Ley N° 26.994 (2014) Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>.

Ley N° 23.592 (1988) Ejercicio de derechos y garantías constitucionales, medidas contra actos discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>.

VI. c) Jurisprudencia.

“Corte Suprema de Justicia de la Nación - recurso de hecho deducido por el actor en la causa: Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”. (24/09/2020).

“Corte Suprema de Justicia de la Nación - recurso de hecho deducido por el actor en la causa: Fallo Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo.”. (07/12/2010).

“Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. C.a.b.a.- Drewes, Luis, Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ Cobro de pesos. (23/03/1990).