



## **ABOGACIA**

**Alumno: Francisco Pablo Pérez Poveda**

**Trabajo Final de Grado**

**Trabajo: Nota a Fallo**

**Tema: Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo.**

**Legajo: VABG66206**

**Fallo:** La Corte Suprema de Justicia, recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minería Santa Cruz S.A. s/ despido”, para decidir sobre su procedencia.

## **Sumario.**

I- Introducción. II- Reconstrucción de la Premisa Fáctica III- Ratio Decidendi. IV- Análisis y comentarios. V- Conclusión VI- Postura del Autor VII- Referencia Bibliográfica.

## **I- INTRADUCCION**

El trabajo podría definirse de algún modo a las horas que dedican las personas a la producción de bienes o servicios. El trabajo es una de las formas de producción con las que cuenta el hombre para poder generar capital, y así poder satisfacer sus necesidades vitales en este sistema capitalista en el que vivimos. Así, consiste en el esfuerzo humano puesto en la producción y venta de bienes y servicios, y a través del mismo, el individuo alcanza su desarrollo personal y como miembro de la comunidad a la cual pertenece. (Paula Nicole Roldán)

### **Art. 4° — Concepto de trabajo. LCT 20.744- 13/5/1976**

Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

El trabajador tiene la expectativa de conservar su empleo. Esta idea de perdurabilidad y continuidad en el trabajo es con el fin de que el trabajador pueda organizar su vida familiar, planificando el futuro, como las inversiones en alimentación y bienes básicos, en educación y salud de los hijos, en esparcimiento y actividades recreativas, entre otros como ser planes de vida propios, o poder desarrollarse dentro de la sociedad de algún modo. (María Agustina Antonino 2012)

Por ello es que el ordenamiento jurídico argentino reconoce y protege constitucionalmente y convencionalmente la posibilidad de tener frente a determinados supuestos ajenos al mismo trabajador una estabilidad laboral.

La estabilidad laboral es, reconocido constitucionalmente (artículo 14 bis Constitución Nacional), entre otros, que garantiza al trabajador la conservación de su fuente de empleo.

En el fallo que se analizara, **Puig, Fernando Rodolfo c / Minería Santa Cruz S.A s/ Despido.**

**Corte Suprema de Justicia de la Nación- Buenos Aires 24 de septiembre de 2020**

**“Recurso de Hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minería Santa Cruz S.A s/ despido “se discuten un problema de procedencia jurídico.**

Para poder tener un mejor entendimiento citaremos el art 181 de la LCT 20.744

**ARTICULO 181 – Presunción.** Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

En la sentencia que analizaremos la parte actora alega dicho despido mencionado en el art 181, basándose en dicha presunción, ya a través de las pruebas presentadas en el proceso el actor pudo probar que el despido se realiza dentro del marco temporal estipulado por la ley.

En este punto fue donde se presentó el problema axiológico ya que los jueces de primera instancia denegaron el pedido de la actora, ratificando que no procede tal presunción en el

caso del trabajador varón ya que la misma se presume únicamente para la trabajadora mujer, poniendo en un plano de desigualdad la aplicación de esta presunción iuris tantum, contradictoria a la aplicación de principios constitucionales como el art14bis de la Constitución Nacional, 17 de la Convención Americana sobre derechos Humanos, entre otros que ya se detallaron de manera concisa.

La relevancia del análisis de este fallo se basa en, la determinación de los criterios de valoración que tienen los jueces para aplicar de manera excepcional dicha presunción iuris tantum del art 181 de la LCT, hacia el trabajador varón basándose en una serie de principios jurídicos, garantías constitucionales entre otros conceptos jurídicos. Pero lo más importante del análisis de esta sentencia es como deja sentadas las bases de las presunciones legales para que se constituya dicha figura jurídica estipulada en el art 181 de la LCT, y el cambio que esto va a producir a posteriori la resolución de La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en esta sentencia en el mundo jurídico de los derechos de los Trabajadores, colocándolos en un plano de total igualdad, tanto para la trabajadora mujer, como así también para el trabajador varón.

Finalmente CSJN dirimió en Septiembre del 2020, la disputa planteada, asentando así las bases para que en un futuro no se suscitara el mismo problema. Por todos estos elementos ya mencionados, se concluye en este análisis crítico de la decisión adoptada por el máximo tribunal ante el hecho suscitado por el trabajador, despedido de manera Discriminatoria por haber contraído matrimonio, y que había quedado fuera de la protección jurídica impuesta para estos casos por la ley.

En el presente fallo con fecha 24 de septiembre del 2020, dictado por La Corte Suprema de Justicia (TSJ) de la provincia de Buenos Aires. Quien fue dotada de jurisprudencia luego de que la parte actora interpusiera recurso de Apelación ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, quien rechazo dicho recurso y además rectifico la sentencia de primera instancia dictaminada por el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n°11.

Dicha sentencia aborda principalmente los derechos de los trabajadores/as frente a despidos discriminatorios, en este caso por causa de matrimonio, el cual tiene suma importancia en nuestra sociedad ya que busca la protección de los trabajadores, frente a este tipo de despidos,

estando dentro de una relación de dependencia económica, jurídica y técnica. Dicha protección se encuentra amparada bajo las normas contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, que las mismas se enfatizan dentro del fallo seleccionado, en la procedencia de una indemnización agravada en caso de despido por causa de constitución de matrimonio por parte del trabajador (art.180,181,182).

Por otro lado, la importancia de esta sentencia para el derecho, es que establece de manera concisa y clara los plazos para que se constituya un despido discriminatorio por causa de matrimonio dentro de una relación laboral, una vez dentro de este marco de tiempo en que debe desarrollarse, deja bastante en claro la carga probatoria que debe acompañarse por parte de quien alega dicho despido para validar que el mismo obedece a la constitución del matrimonio y no a una causa ajena. Y es aquí donde estaríamos en el punto principal de la importancia de esta sentencia para el mundo del derecho, ya que la misma establece las presunciones legales aplicables en caso de despido por matrimonio. Presunción “iuris tantum” que establece el artículo 181 de la LCT en caso de que el despido por causa de matrimonio obedeciera a una trabajadora mujer, ya que dicha presunción no se aplica para el trabajador varón, debiendo probar este que el despido obedeció a dicha causa.

La relevancia del análisis de esta sentencia se encuentra en la determinación de los criterios de valoración que tienen los jueces para aplicar de manera excepcional dicha presunción iuris tantum del art 181 de la LCT, hacia el trabajador varón basándose en una serie de principios jurídicos, garantías constitucionales entre otros conceptos jurídicos.

El problema que se desarrolló en el fallo analizado es axiológico, el cual se manifestó en la colisión, entre la no aplicación del art 181 “presunción”, 182 de la LEY de Contrato de Trabajo 20.744, por que el trabajador es varón y la presunción del art 181 solo opera para la trabajadora mujer de modo que el mismo era contrario al derecho de igualdad de la CN entre otros que ya expondremos. El art 180 establece que el despido dentro de los 3 meses anteriores a la celebración del matrimonio y 6 meses posteriores al mismo se presume sin prueba de que el mismo despido obedece a dicha causa siempre y cuando se pruebe que se constituyó dentro de estos plazos, presunción que solo se aplica para la trabajadora mujer, no así para el trabajador varón que deberá probar que el despido se produjo por la celebración del Matrimonio. Esta presunción obedece a las serias dificultades probatorias que se

presentan para acreditar la motivación real del despido y resulta, por ello, una vía imprescindible para asegurar la tutela efectiva de los trabajadores frente a los despidos discriminatorios. Es aquí donde se presentó la colisión de la presente ley y su presunción iuris tantum, la cual no se aplica para el trabajador varón, produciendo la colisión con varios principios y Tratados. Ya que la protección contra el despido por causa de matrimonio tiene por objeto garantizar, en el ámbito laboral, el derecho a la protección de la vida familiar que reconoce los artículos 14bis de la Constitución Nacional 11.2 y 17.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 15 y 16 de la Convención para la eliminación de la Discriminación contra la mujer 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales Culturales. El problema axiológico estaría básicamente constituido entre los art 180.181.182 de la LCT, que colisionan abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional (art14 bis) y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (11.2, 17.2, 23. 15, 16, 10) los cuales garantizan la igualdad y no discriminación y la protección de la familia.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica**

En los autos la parte actora constituida por el señor Puig Fernando Rodolfo quien interpuso la demanda ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11, dirigida hacia su empresa empleadora, la Minería Santa Cruz S.A. con el fin de obtener una indemnización agravada derivada del despido, que según el actor se produjo por la celebración del matrimonio, amparado en el art 182 de la LCT. El Tribunal indicó que, pese a que el actor fue desvinculado de la empresa dentro del período de seis meses posterior a la fecha en la que contrajo matrimonio, sumado a falta de la carga probatoria, que el actor no pudo acreditar que el despido obedecía a tal causa, y por ser un trabajador varón no correspondía la presunción del art 181 por lo tanto no era posible presumir que el despido obedecía a tal acontecimiento. Así el tribunal rechazó la demanda del actor basándose en la doctrina plenaria derivada del fallo “Drewes” (plenario 272 CNAT del 23/03/1990), que establece que la indemnización agravada por matrimonio, solo procedería en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedeció a esa causa, Por lo tanto, estimo que el actor no pudo satisfacer la carga procesal para que pudiera acreditar que el despido había sido motivado por

el matrimonio, por lo que rechazo la demanda. Lo que produjo que el actor interpusiera recurso de Apelación ante la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la cual confirmó la sentencia de primera instancia, y rechazo la demanda interpuesta por el actor para obtener una indemnización agravada por despido por causa de matrimonio. Confirmando así el Tribunal de Apelaciones la falta de pruebas por parte del actor de que el despido obedecía a la causa de celebración del matrimonio, y la denegación de la aplicación de la presunción del art 181.

Terminando así en la interposición del recurso extraordinario por parte del actor ante CSJN, alegando el recurrente de la siguiente manera, en primer lugar, que la interpretación y no aplicación de la presunción estipulada por el artículo 181 de la LCT, lesiona su derecho a la igualdad ante la ley, argumenta que limitar el alcance de la norma solo a las trabajadoras mujeres significa discriminarlo en razón de su género, lo cual está prohibido constitucionalmente. En segundo lugar, que la norma tiene como fin la protección jurídica de la familia, consagrado en el art 14bis de la Constitución Nacional, entre otros tratados Internacionales, por lo cual aduce que el fin de la norma y su aplicación esta dado más allá del género en cuestión y tiene como fin la protección de la familia. En tercer lugar, aduce que reconocer que el hombre tiene derecho a la indemnización contemplada en el artículo 182 de la LCT, pero negar que se aplique la presunción del art 181 de la misma ley, a razón de su género, supone una desnaturalización del derecho. Cuarto y último, enfatiza que la carga probatoria de mostrar que el despido se debió al matrimonio es casi imposible de satisfacer.

El 24 de septiembre de 2020, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con el voto de cuatro de sus cuatro jueces a favor, dos con diferentes argumentos, resolvieron descalificar el fallo apelado, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado.

### **III- Ratio Decidendi**

La Corte Suprema, haciendo lugar a la queja interpuesta por el actor, declara formalmente procedente el recurso extraordinario federal, califica de arbitraria la

sentencia, considerando que el pronunciamiento apelado configura un supuesto de excesivo rigor formal al afectar derechos y garantías constitucionales y que la cámara ha dado a tales preceptos emanados de la ley 20.744 un alcance irrazonable. Ha interpretado irrazonablemente el ART 181 de la ley 20.744 por cuanto la finalidad de dicha norma es la de proteger al trabajador ante despidos in causados y discriminatorios, los cuales tiene su génesis en la asunción de responsabilidades familiares por parte de los trabajadores, ya que los empleadores temen que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquellos se vean afectados, lo que los induce a desvincularlos. Por ello que los art 181,182,182 conforman un sistema normativo de protección jurídica. Sostuvieron que los antecedentes como ser la ley 12.383 sancionada en el año 1938, art derogados 196,198, y la reforma de la LCT ley 21.297 en la cual no se encontraban restricciones ya la aplicación del régimen protector en el supuesto de despido para el trabajador varón, lo cual enfatizaban que las leyes no pueden ser interpretadas solo históricamente, porque toda ley tiene por naturaleza una visión al futuro con lo que enfatizaban la incorrecta restricción de aplicación del tribunal del sistema protector.

Arribando a la conclusión de la correcta procedencia de este sistema jurídico protector para el trabajador varón, basándose en la correcta interpretación de la norma, a falta de una restricción específica para el trabajador varón, y teniendo en cuenta que nuestro sistema en materia civil veda un trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se le da a la mujer (art 402 del código civil comercial de la nación).

Teniendo en cuenta la sanción de la ley de Matrimonio civil igualitario, el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación y la protección integral de la familia, a mi criterio, la presunción legal debe ser aplicable tanto al trabajador varón como para la mujer, estando en un plano de igualdad a los cónyuges contrayentes sin importar su sexo, tal como se encuentran plasmadas las normas en el Nuevo Código Civil y Comercial de la nación, el mismo el cual veda trato diferencial entre los conyugues.

Llegando así el tribunal con este art del código civil a la razón de la decisión y fue basada en la colisión entre la no aplicación del art 181 de la LCT, de manera incorrecta debido a su mala interpretación ya expuesta, con derechos del trabajador, principios constitucionales como el de igualdad , protección de la familia, Tratados Internacionales de derechos



Humanos, protección integral de la familia, hasta nuestro propio sistema el Código Civil Comercial de la Nación, que veda un trato diferencial hacia el varón (art402).

Por las razones expuestas, la Corte Suprema en forma unánime, en concordancia con lo dictaminado por el Procurador Fiscal, resuelve hacer lugar a la queja, declarando formalmente procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia apelada, ordenando el dictado de una nueva ajustada a derecho.

#### **IV- Análisis y Comentarios**

Los jueces del CSJN tomaron caminos diferentes al momento de fundar sus decisiones, respecto a la revocación de la sentencia tomada por el tribunal de primera instancia, calificando la sentencia como arbitraria.

El Tribunal, evaluó la aplicación del art 14bis de la CN que nos repta “protección contra el despido arbitrario” que fue como califico el mismo despido realizado por la empresa empleadora. De igual modo el artículo 16 de la CN establece el derecho al trato igualitario de todos los habitantes de la nación frente a la ley, el cual nos dice “Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”, ya desde este inicio, y en concurrencia con los artículos nombrados por el tribunal, las aplicaciones de ciertas leyes no pueden quedar expuestas a suerte del genero del trabajador para su aplicación o no de las mismas.

Por otro lado, el doctor Julio Armando Grisolia en su doctrina nos dice:

“No se hace distinción del sexo; la disposición se aplica tanto a mujeres como a varones, conforme surge el fallo plenario 272 de la CNAT “Drewes c/Coselec” (23/03/1990) ; también resolvió que la presunción no opera respecto al trabajador varón.”

También encontramos diversos amparos los cuales vuelven a confirmar la impecable resolución del tribunal, como las protecciones en los tratados internacionales hacia la familia como ser el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo prevé específicamente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. En este orden, y en concordancia con la

finalidad de la disposición legal y a los derechos constitucionales involucrados, confirmo que la presunción comprende a los trabajadores varones que deciden contraer matrimonio y formar una familia ya que dicha ley procura como fin, además de proteger a la familia en su integridad proteger del trato discriminatorio y con los artículos constitucionales garantizar la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, la sentencia Pellicori dictada por La Corte Suprema de Justicia de la Nación, la cual produjo un cambio en la materia y marco en este caso la procedencia de la inversión de la carga de la prueba ya que en el mismo se solicitó a la empleadora que justifique el despido, ya que se encontraba en mejor posición de probar y sumado a lo dificultoso que es demostrar que tal despido obedece al matrimonio. El tribunal consideró, que la carga probatoria recaía únicamente sobre la actora, lo cual la CSJN, deja sentado las bases a partir de este fallo, que en el caso de despido discriminatorio la carga probatoria puede invertirse y debe recaer sobre el demandado, debiendo este justificar el despido ya que se encuentra en una mejor posición de probar. Razón por la cual la presentación de pruebas por parte del actor que el despido fue realizado dentro del marco temporal estipulado por la ley, son pruebas suficientes para que se acredite tal despido como carácter de discriminatorio, debiendo la empleadora en este caso demostrar que obedeció a otra tipo de causa objetiva, ya que como vimos en el precedente (Pellicori) opera la inversión de la carga de la prueba en estos casos.

## **V- Postura del Autor.**

Teniendo como base la bibliografía la Jurisprudencia y las doctrinas consultadas, y habiendo analizando detenidamente el fallo seleccionado, el cual es de importante envergadura e importancia en la actualidad ya que como bien dijimos marca un antes y después en lo que va a ser los casos que se susciten subsiguientemente a este y en el modo de interpretación de dichas leyes ya analizadas, con lo cual llegamos que mi postura es coincidente con la de los jueces que fallaron en la CSJN. Con lo que podríamos decir que las leyes deben estar interpretadas correctamente no podemos sujetarnos solo a la literalidad sin analizar factores

de suma importancia, como el fondo en cuestión de amparo o protección o fin de dicha norma, que en este caso es la protección del empleo como fuente productiva de la cual depende el trabajador al momento de la asunción de responsabilidades familiares, que por parte de los empleadores podría ser motivo para un despido por especular que las capacidades productivas del mismo trabajador se vieran afectadas o disminuidas básicamente. Como ya describimos, y en el génesis de las normas de la LCT como así también los tratados internacionales la propia Constitución Nacional tiene como fin la protección ya mencionada y también vedan cualquier tipo de trato diferencial hacia el varón, los cuales, amparados por las doctrinas, jurisprudencias y fallos precedentes, justifican para mi postura la impecable resolución de la Corte Suprema de Justicia. Como así también sería contrario en otras orbitas como ser el daño moral que sería imputable a la empleadora según el (art1741 de Nuevo Código) y el principio de reserva del art 19 de la constitución Nacional que nos dice sobre la “atipicidad del ilícito”, que en materia civil sería que todo daño se considera antijurídico a excepción que medie una causa de justificación con lo cual el despido podría categorizarse como antijurídico y ser pasible de una responsabilidad civil por lo cual podría inclusive solicitarse un resarcimiento en materia de daños que avalan de algún modo mi postura. Por todo lo expuesto y avalado concordamos en el fallo con lo expuesto por la Suprema Corte y a mi postura las normas no deben ser analizadas de manera lineal y literaria en su totalidad, si no que más bien es una de las funciones tareas de los jueces aplicar las mismas en el contexto social actual en el cual se desarrollan buscando cumplimentar el fin al cual las mismas fueron creadas por el legislador.

## **V-Conclusión.**

Para culminar con esta nota a fallo y el análisis completo que se realizó de la misma con el problema jurídico axiológico que se presentó en el mismo quiero destacar lo siguiente: en el presente fallo se llegó a la conclusión que los jueces de La Corte Suprema de Justicia de la Nación, resolvieron el conflicto contrapuesto entre, la no aplicación de los correspondientes artículos de la LCT por razones de genero de la parte actora, lo cual habían fallado los tribunales de primera instancia, ya que los jueces se ajustaron a la literalidad de las normas, siendo contrario a principios, derechos, art Constitucionales , tratados internacionales entre

otros ya expuestos. Marcando así el tribunal a través de dicha sentencia un precedente, el cual va a repercutir en casos futuros y venideros tanto de índole Nacionales como provinciales, con respecto a este tipo de casos, los cuales quedan sentadas las bases de la correcta aplicación de la indemnización del artículo 182 de la LCT, una indemnización agravada por despido por causa de matrimonio a un trabajador varón dejando así en claro la extensión de este artículo sin importancia del género. Otra arista a desatacar dentro de la sentencia es la inversión de la carga de la prueba que aplicada por los jueces, los cuales asumen que en estos casos opera de manera inversa debiendo justificar el despido la empleadora ya que se encuentra en mejor posición de probar, precedente Pellicori . Cerrando esta nota con las palabras del presente juez en el respectivo fallo, (fallo: 333:2306, considerando9), “las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene su visión de futuro, y esta predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción “

### **Bibliografía:**

Paula Nicole Roldán, 31 de julio, 2017 .Trabajo. Economipedia.com

Art. 4° — Concepto de trabajo. LCT 20.744- 13/5/1976

Procedencia, valoración y cuantificación del daño moral vinculado al despido incausado en la jurisprudencia de la provincia de Córdoba. 10/12/2012 María Agustina Antonino

Erreius 2020.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO 20.744

ART 180, 181, 182 ,83 de la LCT

14bis Constitución Nacional

17 Convención Americana sobre Derechos Humanos

16 Declaración Universal de Derechos humanos

23 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

15 y 16 de la Convención para la eliminación de la Discriminación contra la mujer 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales Culturales.

María Paola Trigiani 2020

Art 402 Código Civil y Comercial de la Nación

Art 14 de la ley 48

Art 3,8 Convenio 156 de la OIT

Art 75 de la Constitución Nacional

Ley 23.451

Ley 21.297 de 1976

Ley 12.383 sancionada en el año 1938

Art 198, 197, 196 de la LCT de 1974

Art 299

(fallo: 333:2306, considerando 9),

el (art1741 de Nuevo Código)

Art 19 de la constitución Nacional.

(Pizarro y Vallespinos 2014).

ley 1.737 bajo el título de “Daño Resarcible”,

(art 1741),

la Ley 26.618,

Fallo: Salta. 02 de febrero de 2021, “C, R.E VS GRUPO PEÑA FLOR S.A. (Expte. N° CJS 40.560/19).

Art 17 y art 81 de la LCT

Ley 12.383 sancionada en el año 1938, art derogados 196,198,

Reforma de la LCT ley 21.297

Grisolía, J. A., & Nunez, P. F. (2003). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Depalma.

Régimen de Contrato de Trabajo le 20.744 Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones. reforma laboral la le 25.013 sancionada el 2 de septiembre de 1998. ARTI 11.- (Despido discriminatorio).

Fallo “Alvarez” 333:2306

Fallo “Sejean” 308:2268

Fallo “Sisnero” 337:611

Fallos Doctrinas (307:398, 314:1849, 319:2676, 329:5266, 340:644; causa “A.,M.G)

Fallo Plenario Nro. 272, "Drewes, Luis Alberto C/ Coselec SSCS S/Cobro de Pesos" 23.3.90; PUBLICADO: LL 1990-C-466; DT 1990-A-893; DJ 1990-I-922.

Fallo “Paez Alfonso” 337:567

Fallo 308:647 Universidad de Buenos Aires

Fallo 33427 Fontana , Edith Fabiana c/Cibie Argentina S.A s/ Juicio Sumario

Fallo “Varela Jose Gilberto Disco s.a S/ Amparo Sindical 341:1106

Sentencia Definitiva N° 67290; SALA VI, Expediente Nro. CNT 57589/2012/CA1 (Juzg. N° 11) “PUIG, FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/DESPIDO”; 27 de febrero de 2015.

CNT 57589/2012; Voto de Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti y votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio

Fuente de elaboración Propia