



Despido discriminatorio por razón de matrimonio a la luz del nuevo paradigma familiar: El caso “Puig”.

Carrera: Abogacía

Alumno: Nadia Marila Mercedes Verón

DNI: 25.489.769

LEGAJO: VABG95521

Nota a fallo

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

Fallo: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz s/ despido”. Corte Suprema de Justicia de la Nación. 24 de septiembre de 2020.

Fecha de entrega: 26/06/2022

Módulo: 4

Profesor: Hernan Alcides Stelzer

Sumario: I. Introducción, II. Breve descripción del problema jurídico del caso, III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal, IV. Análisis de la Ratio Decidendi. V. Análisis crítico del fallo, V. 1. Antecedentes legislativos, V.2. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, V. 2. a. El principio de no discriminación e igualdad de trato en las relaciones laborales, V. 2. b. Concepto de igualdad, V. 2. c. ¿Despido incausado, siempre es discriminatorio?, V. 2. d. *Onus Probandi*, V. 3. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Listado de referencias bibliográficas.

I. Introducción

El 24 de septiembre de 2020 el tribunal cívico revocó una sentencia de la sala VI de la cámara nacional de apelaciones del trabajo que había rechazado la indemnización especial por despido por causa de matrimonio, prevista en el artículo 181 de la ley de contrato de trabajo, por tratarse de un trabajador varón.

Este caso llega a la corte suprema de justicia de la nación (en adelante CSJN), luego de que el señor Fernando Rodolfo Puig, empleado de la empresa Minera Santa Cruz, interpusiera una demanda por despido sin invocación de causa, reclamando la indemnización agravada por despido prevista en el artículo 182 de la ley de contrato de trabajo (en adelante LCT), ya que al producirse el distracto dentro del plazo prescripto en la presunción del artículo 181 de la LCT, consideró que su despido había estado motivado por aquella razón.

Ambos artículos forman parte del bloque protectorio comprendido por los artículos 180 a 182, que conforman el capítulo III de la mencionada ley, denominado “De la prohibición de despido por causa de matrimonio”; tal desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores al acto nupcial, por lo cual corresponde presumir que el despido sin invocación de motivos tuvo por causa la boda; por tal el Señor Puig, argumenta en su demanda, actos discriminatorios por razón del matrimonio que motivaron la ruptura del vínculo, mientras que la parte demandada lo niega.

Este fallo presenta una notable relevancia ya que, la corte suprema de justicia de la nación dictó un fallo de gran importancia e interés en el mundo del trabajo, sentando un precedente jurisprudencial en cuanto a la no discriminación e igualdad ante la ley, respecto de la interpretación y aplicación del sistema protectorio especial de los

artículos 180, 181 y 182 de la LCT., al no encontrar elementos para excluir de las presunciones al trabajador varón, ajustándose de esta manera, a los profundos cambios sociales, culturales y legislativos que determinan una nueva realidad sociocultural en la que el paradigma familiar adquiere un nuevo significado en materia de responsabilidades familiares, sin distinciones en razones de género.

II. Breve descripción del problema jurídico del caso

Del análisis del fallo se identifica el problema jurídico axiológico, el cual está determinado por la interpretación restrictiva del artículo 181 de la LCT por parte del tribunal *a quo*, la cual colisiona con derechos y garantías consagrados en la constitución nacional y tratados de derechos humanos, revestidos de jerarquía constitucional, en materia de no discriminación, igualdad ante la ley y protección integral de la familia (Constitución Nacional, art. 14 bis, art. 16).

Por tal, es un problema axiológico tomando como referencia a Robert Alexy (1993), quien define a la colisión de principios como “el hecho de que dos normas, aplicadas independientemente, conducen a resultados incompatibles” (p. 87); en tanto que su solución obedece a que, en los casos concretos, los principios tienen diferente peso, primando así el principio de mayor peso por tal, bajo ciertas circunstancias, uno de los principios precede al otro como resultado de su ponderación. (Alexy, 1993).

El propósito que se persigue en esta nota a fallo es, evidenciar la necesidad de que la interpretación de la normativa laboral vigente, en concordancia con las garantías constitucionales y las convenciones internacionales en materia de derecho humanos, revestidas de jerarquía constitucional, sean realizadas de manera evolutiva y dinámica de manera tal que se logre su adecuación con criterios interpretativos homogéneos que aseguren su coexistencia armónica, a fin de arribar a soluciones justas.

III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

Fernando Rodolfo Puig era empleado de la empresa Minera Santa Cruz, en la cual se desempeñaba como Jefe de Compras. El día 18 de marzo de 2010 contrajo matrimonio; habiendo sido notificada de manera fehaciente la empleadora, procede a efectuar su desvinculación el día 25 de junio de 2010 sin expresión de causa.

Frente al distracto, el 29 de noviembre de 2012, el actor interpone demanda contra Minera Santa Cruz S.A., ante el juzgado nacional de primera instancia del trabajo n° 11, a los fines de que se otorgue la indemnización agravada del artículo 182 de la LCT, por haber sido despedido sin expresión de motivos durante el período de protección legal de la norma, solicitando opere sin distinción del sexo la presunción del artículo 181 LCT, considerando que, de no ser así, se estarían afectando garantías constitucionales, presentes en los artículos 14 bis, 16, 17, 75 inciso 22 de la constitución nacional (en adelante CN).

El *a quo* no hizo lugar a la demanda incoada por el actor con fecha 16 de julio de 2014, invocando que no opera la presunción *iuris tantum* del artículo 181 de la LCT., recayendo sobre el actor la carga de demostrar que el despido obedeció por causa del matrimonio.

Esta sentencia fue apelada por el actor y, con fecha 27 de febrero de 2015 la Sala VI de la cámara nacional de apelaciones del trabajo, resolvió confirmar el fallo de la instancia anterior, sobre la base de la doctrina plenaria Drewes.

Contra ese pronunciamiento, el actor interpuso el recurso extraordinario, el cual fue rechazado originando la queja ante la corte suprema de justicia de la nación que hizo lugar a la misma y declaró procedente el recurso extraordinario federal.

El tribunal supremo de la nación resolvió dejar sin efecto la sentencia apelada ya que, consideró que se le dio un alcance irrazonable a la interpretación de una norma de derecho común, colisionando abiertamente con las directivas de la CN y los tratados internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia; ordenando que se dicte un nuevo fallo basado en la correcta interpretación de la ley.

IV. Análisis de la Ratio Decidendi.

Para resolver el problema jurídico axiológico presente en el fallo, la corte suprema de justicia fundamentó las razones que sustentan su postura considerando lo siguiente:

En una primera línea argumental la corte hizo lugar a la queja fundamentando que si bien el artículo 181 de la LCT se trata de la interpretación de una

norma de derecho común y que es ajena a la instancia del artículo 14 de la ley n° 48, hace una excepción ya que la cámara de apelaciones del trabajo n° VI le ha dado un alcance irrazonable a la interpretación del mencionado artículo, generando con ello, una abierta colisión con la constitución nacional y los tratados de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

Consideró que la interpretación que realizó la cámara del artículo citado, basada en la doctrina plenaria Drewes, donde la presunción de que el despido es por causa del matrimonio, aplicable sólo a la trabajadora mujer y debiendo recaer en el trabajador varón la carga de probarlo, prescinde de los principios constitucionales y del bloque convencional, que goza de jerarquía constitucional presentes en el artículo 75 inciso 22, que privilegian la protección del matrimonio y de la vida familiar.

La segunda línea argumental es la directriz que brinda la corte en cuanto a la manera en que debe analizarse una legislación laboral cuando está en juego la igualdad y la no discriminación en el derecho, por tal sugiere sea interpretada a la luz de los tratados internacionales, que protegen a la familia y sus responsabilidades, tal lo establecido en el convenio 156 de la organización internacional del trabajo (en adelante OIT).

Una tercera línea argumental, sustenta su decisión en la necesidad de asegurar una existencia armónica de las disposiciones del ordenamiento nacional, adoptando criterios homogéneos, en concordancia con los principios que emergen del ordenamiento internacional, desde el punto de vista del artículo 402 del CCCN, el cual establece que los derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio y los efectos que este produce, no deben ser interpretados ni aplicados, restringiendo, limitando, excluyendo o suprimiendo los mismos (Ley 26.994, 2014, art. 402). Además de estas consideraciones efectuadas por el voto conjunto de los jueces Highton de Nolasco, Maqueda y Lorenzetti, se agrega el voto concurrente del Juez Rosenkrantz quien concluye que la interpretación restrictiva del sistema protectorio constituye efectuar una distinción irrazonable y discriminatoria en cuanto a lo establecido en el artículo 16 de la CN.

En otra línea argumental, el Tribunal cimero señaló que, aunque el bloque protectorio se encuentre incluido metodológicamente en el capítulo de la LCT que regula el trabajo de mujeres, no existen razones para limitar su aplicación a este grupo pues no surge de su literalidad dicha distinción.

La utilización de la línea argumental histórica que realiza la corte respecto de la redacción original de la LCT, pone de relieve el espíritu del legislador cuando la creó, pues la inclusión de los artículos originales solo se referían a las mujeres y contaban con una disposición complementaria excepcional para el trabajador varón; sin embargo después del debate legislativo y su reforma quedó determinado el diseño normativo actual en el cual no se encuentra norma alguna que restrinja la aplicación del mencionado bloque a los casos aplicados a trabajadores varones.

Este fundamento también se encuentra presente en el voto concurrente del Señor Presidente Doctor Carlos Fernando Rosenkrantz quien aduce que, aun si subsistiese alguna duda respecto de la interpretación del bloque protectorio, esta deberá resolverse en favor del trabajador, tal lo determinado por el artículo 9 de la LCT.

V. Análisis crítico del fallo

V. 1. Antecedentes legislativos

Con la reforma constitucional de 1994, adquirieron rango constitucional los tratados de derechos humanos enumerados en el artículo 75 inciso 22 de la CN, los cuales deben ser la piedra angular a cuya luz debe interpretarse todo el ordenamiento jurídico interno..

Las normas controvertidas implicadas en el problema jurídico colisionan abiertamente con los principios que emanan de la carta magna y los tratados internacionales. Tales principios son, el de no discriminación e igualdad de trato y la protección integral de la familia.

Estas directivas derivan de los artículos 14 bis y 16 de la CN y del articulado de la Convención americana sobre derechos humanos, el Pacto internacional de derechos civiles y políticos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante CEDAW) y el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (en adelante PIDESC).

Tales normas privilegian la protección del matrimonio y la vida familiar como elemento fundamental de la sociedad, quien debe protegerla a la par del Estado, como así también la no discriminación y la igualdad ante la ley.

En concordancia con los preceptos mencionados, la LCT prescribe en el artículo 17 la prohibición de hacer discriminaciones. Como lo menciona Grisolía (2014), comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, nacionalidad, etc. En el ámbito de las relaciones laborales, la discriminación será ilegal cuando el tratamiento diferenciado sea además injusto.

En el artículo 81 de la LCT, refiere a la igualdad de trato. “Se consagra el deber de no discriminar e igualdad de trato, el cual consiste en el derecho que tiene toda persona a no ser discriminada arbitrariamente”. (Grisolia, 2014, p. 124)

La norma en cuestión, controvertida en el fallo analizado, que forma parte de la legislación laboral es el artículo 181 LCT. La presunción legal en este artículo opera iuris tantum, recayendo en el empleador el deber de demostrar que el distracto obedeció a una causa distinta del matrimonio, para eximirse del pago de la indemnización agravada del artículo 182 LCT.

Aquí, Grisolía (2014) indica que el presupuesto necesario para su operatividad es la notificación fehaciente que acredite las nupcias del empleado al empleador. Esta indemnización agravada se hace extensiva al trabajador varón (Plenario 272) quien debe acreditar que el despido tuvo como causa el matrimonio. Debe equipararse también al trabajador varón en la presunción del artículo 181 LCT.

Cabe aclarar lo dispuesto en el Plenario “Drewes” (272). En el mismo, se determinó que en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización agravada prevista en el artículo 182 LCT, sin embargo, la presunción del artículo 181 de la LCT debe interpretarse con criterio restrictivo, quedando la carga de probar que el distracto obedeció a causa del matrimonio al trabajador varón. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Drewes Luis Alberto c/ Coselec SSCS s/Cobro de pesos, 1990).

En el fallo analizado, el actor Puig, fundamenta su pretensión de considerar discriminatorio su despido en la Ley 23.592, que regula los actos discriminatorios y, como precisa Grisolia (2014), en el artículo 1 prohíbe todo tipo de discriminación, obligando, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto o cesar el acto discriminatorio y reparar el daño moral y material ocasionado por quien arbitrariamente los realice.

Consecuentemente con las directivas emanadas del bloque constitucional, el Código civil y comercial de la nación, establece en su artículo 402, que la interpretación

y aplicación de las normas, no pueden realizarse en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones del matrimonio y sus efectos.

Como afirma Aspiri (2014), este principio se aplica a todos los matrimonios, independientemente del sexo de las personas que lo constituyen, atendiendo al principio de no discriminación e igualdad ante la ley.

Al respecto, resulta de medular importancia el Convenio 156 de la OIT (1981), que promueve la igualdad de oportunidad y de trato para los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares.

En su artículo 3 dispone que cada Estado miembro deberá garantizar que las personas que desempeñen o quieran desempeñar un empleo, puedan hacerlo sin ser objeto de discriminación. El término “discriminación” entendido en materia de empleo y ocupación tal lo señalado en el Convenio 111 OIT (1968), el cual comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (Organización Internacional del Trabajo, 1968)

V. 2. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

V. 2. a. El principio de no discriminación e igualdad de trato en las relaciones laborales

Como se observó en el fallo de la CSJN al considerar que, del distracto entre la empresa y el señor Puig podía inferirse que la causal había sido discriminatoria, el régimen legal vigente regula las conductas de las partes, en el ámbito de las relaciones laborales, disponiendo la prohibición de hacer discriminaciones y la igualdad de trato. (Ley 20.744, 1976, art. 17, art.81)

Esta prohibición emana del principio de no discriminación e igualdad de trato, consagrado en el artículo 16 de la CN e implica el mandato de, Tosto (2014) “tratar de igual modo a los iguales en igualdad de circunstancias” (p. 316)

V. 2. b. Concepto de igualdad

Desde el punto de vista de los individuos, según expresa Tosto (2014), este concepto describe, reclama o prescribe una relación comparativa entre dos o más personas que ostentan, siquiera una característica relevante en común. Por ello la lesión a esta igualdad configura un acto discriminatorio.

V. 2. c. ¿Despido incausado, siempre es discriminatorio?

El despido incausado, como lo menciona Pinotti (2017), es un acto ejecutado por el empleador de manera unilateral, sin expresión de causa y que está dirigido al trabajador, quien debe tomar conocimiento de éste.

Ante estos actos, la ley penaliza al empleador imponiéndole el pago de una indemnización (artículo 245, LCT). Y en este caso en particular, en el cual se presume que el distracto obedeció a causa del matrimonio, además resulta aplicable la indemnización agravada del artículo 182 de la LCT.

Cabe analizar las implicancias que permiten configurar un despido discriminatorio en el caso bajo examen. Al respecto, Vidal (2021) plantea que la enumeración del artículo 1, segundo párrafo, de la Ley 23.592 no debe interpretarse de manera taxativa sino, desde una visión de textura abierta. Explica que no se agotan los supuestos considerados allí, pues responden a una visión más amplia y contextualizada de la realidad social.

En esta misma línea, Pinacchio (2017) señala que cualquier enumeración de causales de discriminación queda “abierta”, en referencia a las causales comprendidas en el artículo 1 del Convenio 111 OIT (1968).

Diferente postura adopta Rubio (2009) al considerar que los motivos en que es aplicable la Ley 23.592 son los expresamente contemplados en su artículo 1, ya que opera como un cerrojo que impide la enunciación de otros motivos. Los cuales se encuentran contemplados en el artículo 75 inciso 22 de la CN.

V. 2. d. *Onus Probandi*

Según refiere Lalanne (2021) en el procedimiento laboral se aplican los principios del derecho procesal civil en materia de carga de la prueba, adaptados a la particular controversia entre trabajador y empleador.

En el caso de la presunción del artículo 181 de la LCT, tal como refiere Lalanne (2021), aplica la presunción *iuris tantum*, en cuanto admite prueba en contrario, asignando el *onus probandi* sobre el que pretenda desvirtuarla.

Al respecto, Lalanne (2021), alude el fallo Pellicori, destacando que la Corte no invierte automáticamente la carga de la prueba, sino que asigna que el demandante deberá acreditar mediante indicios que permitan inferir el acto discriminatorio alegado.

En el análisis de la jurisprudencia es menester resaltar que, en el caso Pellicori, el tribunal cimero revocó la sentencia de la sala III de la Cámara de apelaciones del trabajo (en adelante CNAT), argumentando que resultará suficiente para la parte que afirma el acto discriminatorio, la acreditación *prima facie* de hechos que resulten idóneos para inducir a su existencia y corresponderá al demandado la prueba de que este tuvo como causa un motivo ajeno a toda discriminación. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo, 2011).

En concordancia con el fallo mencionado *ut supra*, en el caso Sisnero, la Corte de Justicia de Salta sostuvo el estándar probatorio aplicable ante la invocación de un acto discriminatorio.

El reclamante debe acreditar *prima facie* la existencia de hechos que permitan presumir su carácter discriminatorio, correspondiendo al demandado el deber

de probar la inexistencia de tal presunción. Sin embargo, el mencionado tribunal concluyó que no se había acreditado un acto discriminatorio.

Por ello la CSJN dejó sin efecto la sentencia del *a quo*, argumentando que no se habían respetado los criterios establecidos en materia de carga probatoria en casos de discriminación. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, Sisnero Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ Amparo, 2014).

En fallos posteriores, se encuentra el caso *Pavez Pavez*, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH) condeno al Estado de Chile por vulnerar los derechos a la igualdad y no discriminación de la demandante.

La Corte IDH destaco la importancia del artículo 1 y el artículo 24 de la Convención americana de derechos humanos que disponen la obligación de los Estados Parte de respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de derechos y libertades allí reconocidos “sin discriminación alguna” y el derecho a igual protección de la ley, respectivamente.

Resaltó que existe un vínculo indisoluble entre la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Pavez Pavez vs Chile*, 2022).

La Corte de Justicia de Salta, en el reciente fallo *Cabezas*, condenó a pagar la indemnización prevista en el artículo 182 de la LCT, a favor del actor. Argumentando que el tratamiento de caso debe realizarse a la luz de la doctrina sentada por la CSJN en el pronunciamiento del caso *Puig*, en la cual debe realizarse una interpretación dinámica de las normas, atendiendo a las modificaciones del contexto socio cultural y el nuevo paradigma familiar. (Corte de Justicia de Salta, *C. R. E. c/ Grupo Peñaflor S.A. s/ Recurso de Inconstitucionalidad*, 2021).

V. 3. Postura del autor

Del análisis realizado anteriormente, puede colegirse que la sentencia a la cual arribó el tribunal constituye una derivación razonada del derecho vigente.

La CSJN ha interpretado el conjunto de garantías, en el sentido que se debe dispensar igualdad de trato a los iguales en igualdad de circunstancias, atendiendo a los

cambios profundos que atraviesa el contexto sociocultural y la irrupción de un nuevo paradigma familiar.

Esta conceptualización permite comprender la postura que adoptó la CSJN en el fallo, al precisar que se debe contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, destacando que tal interpretación debe realizarse de manera evolutiva y dinámica

En concordancia con los argumentos esgrimidos por la corte en el caso, se determinó que la excepción de la aplicación de la presunción consagrada en el artículo 181 de la LCT, al caso del despido del trabajador varón, configuró un despido discriminatorio, ya que el tratamiento diferente respecto de la mujer no se encuentra justificado con criterios razonables y objetivos, a la luz de una interpretación dinámica y evolutiva de las normas.

Asimismo, resulta importante destacar lo señalado por Grisolia (2014) respecto del principio protectorio del artículo 9 de la LCT, la norma más favorable para el trabajador, el cual constituye la materialización de la protección legal consagrada en el artículo 14 bis de la CN al disponer que el trabajo gozará de la protección de las leyes, principio que fue señalado en el voto concurrente del Señor Presidente Dr. Carlos Fernando Rosenkrantz.

VI. Conclusión

A modo de síntesis, los hechos que delimitan el análisis de este fallo remiten a un despido incausado por parte de la demandada, Minera Santa Cruz c / Puig y, se controvierte la causal del distracto ya que el actor argumenta actos discriminatorios por razón del matrimonio y que motivó la ruptura del vínculo, mientras que la demandada lo niega. En las instancias inferiores, el resultado fue el rechazo a la pretensión de considerar discriminatorio el distracto.

Cuando el caso llega al Tribunal cimero, éste realiza una exégesis de la normativa laboral vigente en concordancia con los principios que emanan de la Constitución Nacional y los tratados de Derechos Humanos, los cuales conforman el bloque de constitucionalidad, destacando su carácter tuitivo.

Ahora el turno de la doctrina que vino abonar la postura de la corte sosteniendo que, a la luz de la nueva realidad sociocultural, en la que el paradigma familiar adquiere un nuevo significado en materia de responsabilidades familiares, sin distinciones en razones de género, resulta necesaria una interpretación evolutiva y dinámica de la normativa laboral vigente y supranacional en materia de derechos humanos, de manera tal que se logre su adecuación con un criterio más homogéneo a fin de arribar a soluciones justas.

Adviértase la relevancia del análisis de este fallo pues resulta de gran interés para el mundo del trabajo. La CSJN, sienta un precedente jurisprudencial respecto de la interpretación y aplicación armónica entre las leyes internas, no solo referida a la LCT sino también a la ley N° 23.592 de actos Discriminatorios, y los principios rectores presentes en la CN y los tratados de derechos humanos.

Puede observarse que la línea que siguió la Corte en la interpretación de la normativa laboral vigente en materia de discriminación, de manera armoniosa con los derechos humanos fundamentales, se encuentra unida de manera indivisa con la evolución en materia de igualdad de género, la cual ha posicionando a la Argentina, como pionera en la región en cuanto a legislaciones inclusivas, con la sanción de la ley N°26.618 de Matrimonio igualitario.

VII. Listado de referencias bibliográficas.

Doctrina:

ALEXY, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid, ES: Centro de Estudios Constitucionales.

ASPIRI, J. (2014). Libro 2. Relaciones de familia. En **BUERES, A.** (Dir.) Código civil y comercial de la nación. Comparado y concordado. Tomo 1. Recuperado de:

<http://todosxderecho.com/recopilacion/codigocivilycomercial/CodigoCivilComercialComentadoAlbertoBueresTomoI.pdf>

GRISOLÍA, J. (2012). Manual de derecho laboral. 8.^a ed. Buenos Aires. AR. Abeledo Perrot. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/document/387928726/Manual-de-Derecho-Laboral-GRISOLIA-2012>

GRISOLÍA, J. & AHUAD, E. (2014) Ley de contrato de trabajo. Comentada. 5.^a ed. Buenos Aires. AR. Editorial Estudio.

LALANNE, J. (Noviembre, 2021). La prueba en el proceso laboral argentino. Trabajo presentado en Curso de Posgrado en “Práctica del derecho del trabajo”. Universidad Católica Argentina.

PINACCHIO, A. C. M. (2017). *Sobre las repercusiones jurídicas del despido discriminatorio*. Revista De Derecho Laboral, 2 (12), 121-140. Recuperado de:

<https://www.rubinzal.com.ar/>

PINOTTI, M. (2017). *Terminación del contrato de trabajo*. En **ACKERMAN, M., MAZA, M.** *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 473-547) Santa Fe. Rubinzal-Culzoni. Recuperado de:

<https://pdfcookie.com/documents/manual-de-laboral-ackerman-mazza-2017-51q3n0qo50v7>

RUBIO, V. (2009). Discriminación en el trabajo. Despido discriminatorio. Revista de Derecho Laboral, 1 (5), 69-129. Recuperado de:

<https://www.rubinzal.com.ar/>

TOSTO G. (2014). *La gramática de la igualdad*. Revista de Derecho Laboral, 1 (4), 315- 340. Recuperado de:

<https://www.rubinzal.com.ar/>

VIDAL, V. (2021) Algunas reflexiones a partir del fallo “Caminos” de CSJN. Revista del Grupo de Estudios de Derecho Social. 2 (12), 27-33. Recuperado de:

http://admin-microjuris.com/revistas/geds/Geds_02.pdf

Jurisprudencia:

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. (04 de febrero de 2022) PAVEZ PAVEZ VS. CHILE. Recuperado de:

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_449_esp.pdf

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (15 De noviembre de 2011)
Fallos: 334:1387. PELLICORI LILIANA SILVIA c/ COLEGIO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL s/ AMPARO. Recuperado de:
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=11116&cache=1650635456893>

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (20 de mayo de 2014) Fallos: 337:611. SISNERO MIRTHA GRACIELA Y OTROS c/ TALDELVA SRL Y OTROS s/ AMPARO. Recuperado de:
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=711378&cache=1650635503805>

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (24 de septiembre de 2020)
Fallos: 343:1037. PUIG, FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/ DESPIDO. Recuperado de:
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=760721&cache=1650634438064>

CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO. (23 de marzo de 1990). **FALLO PLENARIO NRO. 272** DREWES, LUIS ALBERTO C/ COSELEC SSCS S/COBRO DE PESOS Publicado: LL 1990-C-466; DT 1990-A-893; DJ 1990-I-922. Recuperado de:
<http://www.sajj.gob.ar/camara-nacionalapelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-saccobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf>

CORTE DE JUSTICIA DE SALTA. (02 de febrero de 2021). Tomo 236: 503/518. C. R. E. C/ GRUPO PEÑAFLORES S.A. S/ RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD. Recuperado de:
<https://www.diariojudicial.com/public/documentos/000/095/390/000095390.pdf>

Legislación:

CONSTITUCIÓN NACIONAL ARGENTINA [Const] (1853). Recuperado de:

<https://www.congreso.gob.ar/constitucionNacional.php>

CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (8 de marzo de 1968) Ratificación del Convenio 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

(Ley 17.677 de 1968). Recuperado de:

<http://www.sajj.gob.ar/17677-nacional-ratificacion-convenio-111-sobre-discriminacion-materia-empleo-ocupacion-adoptado-conferencia-internacional-trabajo-Int0001119-1968-03-08/123456789-0abc-defg-g91-11000tcanyel>

CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (13 de mayo de 1976) Ley de Contrato de Trabajo. (Ley 20.744 de 1976). Recuperado de:

http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/te_xact.htm

CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (1 de diciembre de 1986) Convenio 156. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. (Ley 23.451 de 1986). Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/22030/norma.htm>

CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (23 de agosto de 1988) Actos Discriminatorios. (Ley 23.592 de 1988). Recuperado de:

http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/te_xact.htm