



***LA IGUALDAD DE DERECHOS EN EL ÁMBITO LABORAL.***

CARRERA: ABOGACIA.

MATERIA: TRABAJO FINAL DE GRADUACION

ALUMNO: JULIO CESAR RANZATTO.

LEGAJO: VABG65849

FECHA DE ENTREGA: 26 /06/2022

TRABAJO CORRESPONDIENTE AL MODULO: 4

PROFESORA TUTORA: Dra. FERNANDA DIAZ PERALTA.

MODELO DE CASO: DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO. FUTURO Y PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO.

**SUMARIO:** I Introducción. Selección del tema. Fundamentación de la elección. Justificación de la importancia del fallo y relevancia de su análisis.- II. Breve descripción del problema jurídico del fallo.- III Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal.- IV Ratio decidendi.- V Descripción del análisis conceptual. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- VI Postura del autor.- VII Conclusión.- VIII Referencias.- IX Anexo.-

**TEMA SELECCIONADO:** DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO. FUTURO Y PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO.

**FALLO SELECCIONADO:** “*PUIG, Fernando Rodolfo c/ MINERA SANTA CRUZ S.A. s/ DESPIDO* (343:1037)

**FECHA DEL FALLO:** 24 de setiembre de 2020.

## ***I. Introducción***

Cuando se habla de igualdad, ésta debe entenderse en su plenitud, de manera incluyente y objetiva en todo el espectro que su significado abarca. Si se realiza un buceo retrospectivo se puede hallar a lo largo de la historia distintas etapas en las cuales esta palabra ha ido cobrando significados cada vez más amplios y profundos dentro de los modelos sociales surgentes. De esta manera, se lo puede contextualizar en el siglo XVIII con el pensamiento de Jean Rousseau en su inmortalizada obra “El contrato Social” donde manifiesta que “Si se busca en qué consiste el bien máspreciado de todos, que ha de ser objeto de toda legislación, se encontrará que todo se reduce a dos cuestiones principales: la libertad y la igualdad...”(Rousseau; 1762), avanzando en la línea del tiempo, a mediados del siglo XIX el filósofo inglés Karl Marx coincidía en que la igualdad era el bien máspreciado de la humanidad.

Años más tarde, en nuestro país se alzaban las banderas del constitucionalismo social, y con él, el comienzo de un largo camino hacia la igualdad de los derechos civiles, políticos y laborales, profundizándose de a poco en todos los géneros y estratos sociales, hasta llegar a la actualidad, en que todos los marcos normativos tanto nacionales como internacionales apuntan a ello.

En el presente estudio a fallo, se ventila un decisorio que debió ser corregido por la máxima autoridad judicial de la nación, por contener éste una concepción regresiva, soslayando así, las conquistas logradas a lo largo del tiempo.

La selección del tema ha tenido como finalidad profundizar los conocimientos del derecho laboral. La presente nota a fallo ofrece la posibilidad de ahondar en un tema relevante y en constante cambio como lo son las circunstancias que rodean al ámbito laboral actual en interacción con lo social, como así también un mayor conocimiento y una mejor comprensión de las normas del derecho.

La presente nota a fallo tiene como finalidad analizar la causa “PUIG, Fernando Rodolfo c/ MINERA SANTA CRUZ S.A. s/ DESPIDO”<sup>1</sup> El análisis de la litis puede ser abordado desde una óptica jurídica y social, ya que con el pronunciamiento del Tribunal de origen y con el dictamen de la Cámara de Apelaciones la actora quedaba expuesta ante una clara práctica discriminatoria por despido.

La sentencia revocada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación afectaba por un lado - como se dijo- una cuestión jurídica tutelada, como lo es el despido sin causa – en este caso con agravante-, afectando así el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación previstos en la Constitución Nacional y en la Ley de Contrato de Trabajo quebrantando los principios de buena fe, de no discriminación e igualdad de trato, de equidad y de progresividad.

Es en la Carta Magna, donde se halla el pilar fundamental de los derechos laborales en su art. 14 bis<sup>2</sup> -que fuera agregado en la reforma constitucional de 1957-en él están inmersos dos de los fundamentos expresados en el párrafo anterior : “*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que le asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, [...]; protección contra el despido arbitrario;...*” y el Código Civil y Comercial hace los suyos, amparando la igualdad de las partes en el matrimonio, donde reza en su art 402<sup>3</sup>:”

---

<sup>1</sup> Fallo: “Puig, Fernando R. c/ Minera Santa Cruz s/ Despido” Sent CSJN 24/09/2020.

<sup>2</sup> Art. 14bis. Constitución Nacional Argentina. Honorable Congreso de la Nación. 1994

<sup>3</sup> Art. 402 Código Civil y Comercial de la Nación. Honorable Congreso de la Nación. 2017

*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 [...], sea constituido por personas de igual o distinto sexo”.*

Otros de los aspectos del análisis es, como se dijo, el social. Los institutos del matrimonio y de la familia gozan de protección constitucional a través de leyes nacionales y supranacionales surgentes del art 75 inc 22<sup>4</sup> de la Constitución Nacional en los cuales nuestro país ha adherido y ha ratificado, encontrándose en la cúspide de la pirámide Kelseniana. Un claro ejemplo de ello es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>5</sup> de 1966 donde compromete a los Estados que forman parte, a garantizar en goce de los derechos en él contenidos en cuanto a la igualdad de hombres y mujeres, no sólo en cuanto a los derechos civiles sino también los relacionados al ámbito laboral. Especialmente hace referencia a ello en los arts. 2,3, 7 y 10.

## ***II. Breve descripción del problema jurídico del fallo***

En el fallo sometido a estudio existen problemas de índole lingüístico y axiológico. El primero de ellos se puede advertir en la falta de claridad en la redacción del art 181 de la LCT en cuanto al alcance de sus destinatarios, lo cual conduce a una restringida interpretación de la norma a aplicar para la resolución del caso, situación que surge del fallo del Tribunal de origen y se reitera en el decisorio de la Cámara de Apelaciones.

Los problemas axiológicos se originan por la contraposición de una norma del derecho con un principio superior del sistema jurídico o de conflicto entre principios entre sí. Según Alchourrón y Bulygim (2012), “*remite a determinar si una propiedad debe o no ser relevante para un universo de acciones determinado...*”<sup>6</sup>, en tanto para Atienza (2018) – en coincidencia con Alexy - considera que para la aplicación de principios a casos considerados difíciles, se debe realizar un ejercicio de ponderación en los intereses contrapuestos. En el fallo a estudio se halla en la interpretación que hace el a quo respecto de lo normado en al art 181 del LCT en contraposición con los principios de igualdad, no discriminación y protección de la familia, consagrados en la legislación

---

<sup>4</sup> Idem ref. 2.

<sup>5</sup> Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. ONU. 1996.

<sup>6</sup> Alchouuron C y Bulygin E. (2012) Introducción a als metodologías de la Cs jurídicas. Astrea.

nacional a través de la adhesión y ratificación de tratados internacionales. Situación que ha sido resuelta por la CSJN.

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

*Premisa fáctica:* En el caso planteado, el actor demandó a su empleadora por despido sin causa, con el agravante de que tal circunstancia tuvo lugar antes de que transcurrieran los seis meses posteriores a su matrimonio, habiéndose notificado el hecho de manera fehaciente como marca la norma, lo que hizo presumir que el despido tuvo su fuente en las nupcias del actor.

*Historia procesal:*

La demanda fue presentada en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11, en la cual la actora pretendía una indemnización especial de despido por las causas supra mencionadas. El reclamo fue rechazado, sosteniendo que el demandante no había podido demostrar que el despido había sido por tal motivo y que tampoco había podido probar prácticas discriminatorias por parte de la empleadora. No satisfecho con el fallo el vencido apeló la decisión.

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó el fallo del a quo con argumentaciones basadas en la falta de pruebas aportadas por el actor “...que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba...” referenciando que resultaban inaplicables las pautas de los fallos de la CSJN en autos “Pellicori” (fallo 334: 1387) y “Cisneros” (fallo 337:611) y sustentadas en el fallo plenario de esa Cámara en autos “Drewes”. Argumentando también que “... a diferencia con la trabajadora mujer, no opera la presunción iuris tantum que establece el art. 181 de la LCT”.

Contra este pronunciamiento, el apelante interpuso el Recurso Extraordinario Federal, el que fue denegado, lo que dio lugar al Recurso de Queja sosteniendo que lo decidido vulneraba “*garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia...*” y alegando también que el fallo era arbitrario, por cuanto carecía de debida fundamentación. La CSJN, previo pronunciamiento del Procurador Fiscal, por unanimidad hizo lugar a la queja. Fundando su decisorio en legislación y jurisprudencia

propia, dejó sin efecto la sentencia apelada y ordenó que los autos vuelvan al tribunal de origen a fin de que se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al nuevo fallo.

#### ***IV. Ratio decidendi***

En primer lugar la CSJN habilitó la instancia extraordinaria de una cuestión ajena al art 14 de la Ley 48<sup>7</sup> argumentando hacer tal la excepción en el “alcance irrazonable” del dictamen de la Cámara Para así decidir, se valió del fallo emanado por ese órgano en autos “Complejo Textil Bernalesa S/ Quiebra” (307:398) del 02/04/1985 en el cual estaba planteada la validez de la interpretación del a quo a la legislación laboral, siendo éstas repugnantes a los derechos y garantías surgentes de la Constitución Nacional.

Focalizando en la cuestión de fondo, y a los efectos de dar solución al problema axiológico planteado ab initio, la CSJN se posicionó en la protección integral del instituto del matrimonio y la familia y en los derechos humanos a favor de la igualdad y de la no discriminación, siendo éstos pilares fundamentales de los principios del derecho.

Estribió en jurisprudencia de fallos propios. Entre ellos, “Mansilla, Manuel c/ Hepner, Manuel S/ Daños y Perjuicios” (314:1849) del 19/12/1991, en el cual considera que le es propio al juzgador interpretar el verdadero sentido y alcance de las leyes mediante un examen que permita su conexión con la demás normas del ordenamiento jurídico. Continuando luego en la mención de la causa “Asociación lucha por la identidad travesti transexual c/ Inspección General de Justicia y ot. s/ Recurso Contencioso Administrativo (329:5266) del 21/11/2006, el cual coincide con el anterior, e insta además a propender a la no discriminación al amparo de los arts. 14 y 16 y de los Tratados Internacionales incorporados en art 75 inc22, de la Constitución Nacional y en el fallo “Alvarez, Maximiliano c/ CENCOSUD SA s/ Acción de amparo” (333:2306) del 07/12/2010 en el cual quedó sentado que la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, entre otros mencionados.

En cuanto a la protección del matrimonio y de la vida familiar centró su sustento

---

<sup>7</sup> Ley 48. Honorable Congreso de la Nación(1863)

en los arts. 11.2 y 17 de la Convención Americana de derechos Humanos, los que resguardan estos institutos; el art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>8</sup> que considera a la familia como elemento natural y fundamental de la sociedad; los arts. 3 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer <sup>9</sup>(Ley 23179) y el art 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en coincidencia con la tutela de los derechos y garantías de los anteriores; y como corolario de las normativas internacionales destacó el Convenio 156 de la OIT (Ley 23451) en el cual insta a los estados miembros a la protección de los trabajadores y trabajadoras con carga familiar que desempeñen un empleo, que puedan ejercerlo sin discriminación y con miras a la igualdad de oportunidades.

En cuanto a los votos de los Ministros Rosenfrantz y Rosatti, si bien adhirieron a la mayoría, en sus considerandos –respectivamente- tuvieron presente al art 9 de la LCT en cuanto a la aplicación de la norma más favorable al trabajador y en que “*la interpretación de la norma desfavorable a los varones implicaría afectar la igualdad de oportunidades*”.

Votos de los Ministros: Carlos Fernando ROSENKRANTZ( según su voto); Elena Inés HIGHTON; Juan Carlos MAQUEDA, Ricardo Luis LORENZETTI y Horacio ROSATI (según su voto).

## ***V. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.***

Sabido es, que nuestro país ha sido pionero en cuanto a la protección de derechos laborales en América Latina como lo fue la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24557<sup>10</sup> en el año 1995. A través de los años se ha ido incorporando legislación de vanguardia, que ha acompañado a los diferentes cambios políticos, sociales, tecnológicos y económicos, y éstos se han trasladado también a otras ramas del derecho

---

<sup>8</sup> Pacto Int. De derechos Civiles y políticos. ONU(1976)

<sup>9</sup> Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. ONU (1979)

<sup>10</sup> Ley Nacional 24557. (1995) Honorable Congreso de la Nación.

como lo ocurrido con el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, a lo que el Dr Herrera expresa que

*“debía tomar todos los avances y desarrollo que se habían venido dando en el campo de los Derechos Humanos el cual se ha interpelado de manera profunda la legislación civil actual, a tal punto de presionar una nueva normativa integral y sistémica” (Herrera, 2014).*<sup>11</sup>

Existe una prolífera normativa y doctrina en referencia a los derechos humanos, protegiendo -entre otros- a los institutos de la familia y el matrimonio, la no discriminación y la igualdad. Ante todo corresponde comenzar con el art 16 de la Constitución Nacional, -siendo ésta la base de nuestros derechos y garantías- donde apunta que *“todos los habitantes somos iguales ante la ley admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”* y ligado a este artículo se contempla unos de los primogenios fallos ligados a esta manda constitucional: “Sanchez Viamonte Julio c/ Giustiniain, Emilio”<sup>12</sup> del año 1916, en el cual, el cimero tribunal esbozó entre otros conceptos que lo allí articulado *“...no es más que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a los unos de los que no se concede a otros en iguales circunstancias”*, mientras que el art 75 inc 23 centrando su énfasis en las obligaciones del Estado, implora a *“legislar y promover medidas positivas que garanticen igualdad de oportunidades y de trato para el pleno goce y ejercicio de los derechos recocidos...”*.

Continuando ahora con la letra de la Ley, el art 42 de la Ley 26618, claramente expresa que *“ninguna ley del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir o suprimir en ejercicio y los derechos y obligaciones...”* En esta línea argumentativa y ya en al plano de la jurisprudencia, se reseña el fallo “Fontana, Fabiana c/ Cibie Argentina S/ juicio sumarísimo”<sup>13</sup> en la que la demandante argumentó que el distracto de debió a causas discriminatorias, mientras que la demandada acusó razones económicas. La sentencia fue a favor de la actora, ya que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo arguyó que el despido se debió a causas discriminatorias, porque - según las probanzas- la actora realizaba actividad gremial,

---

<sup>11</sup> Herrea, M (2014) La lógica del CCyC en materia de familia. Reformar para transformar.

<sup>12</sup> Sanchez V., Julio c/ Giustiniain, E.(1916) Fallo CSJN 123:106

<sup>13</sup> Fontana Fabiana c/ Cibie Argentina s/ sumarísimo.(2021) Fallo CSJN.

por lo que se ordenó la reinstalación de la demandada a su puesto de trabajo y el pago en dinero por daño moral.

En similitud con lo planteado en el caso a estudio, en la causa “C.R.E C/ Grupo Peñaflor S.A. S/ recurso de inconstitucionalidad” Exp 40560/19 de la Corte de Justicia de Salta, el actor fue despedido luego de haber contraído matrimonio, situación que no pudo desvirtuar la demandada. Luego de obtener en el Tribunal de origen y en la Cámara de Apelaciones sendos fallos contrarios, el actor fue favorecido con el dictamen definitivo de la Corte de Justicia salteña por considerar –entre otros fundamentos- que

*“la interpretación y aplicación de la leyes requiere no aislar cada artículo sólo por un fin inmediato y concreto sino que debe procurarse que todas se entiendan teniendo en cuenta los fines de las demás y considerárselas como dirigidas a colaborar...”<sup>14</sup>*

A la legislación nacional, se le han incorporado las normas supranacionales, que a través de la adhesión y la ratificación a los diferentes Tratados Internacionales pasaron a formar parte de la cúspide de la pirámide de Kensel. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es la generadora de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), hasta el año 2018 había aprobado ya 189 convenios, 205 recomendaciones y 6 protocolos, entre los que se destaca el Convenio 111<sup>15</sup> sobre la discriminación en el empleo y la ocupación en 1958, en el cual, -confirmando en el Convenio de Filadelfia- tiene como efecto general la eliminación de todo tipo de privilegios en cuanto a la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación. Cabe mencionar también, la Declaración Americana de Deberes y Derechos del Hombre en sus arts 2 y 6<sup>16</sup> también referencia a la igualdad de derechos sin distinción alguna de sexo, raza o religión y en cuanto al derecho de constituir una familia y a recibir protección sobre la misma; y la Convención Americana de Derechos Humanos<sup>17</sup> hace lo suyo en sus dos primeros artículos en referencia a la igualdad de los individuos y a la obligación protectoria con disposiciones legislativas de los Estados parte.

---

<sup>14</sup> Fallo CJS (2019) “C.R.E. C/ Grupo Peñaflor S.A. S/ Rec de Inconstitucionalidad.

<sup>15</sup> Convenio 111 OIT (1958) Discriminación de empleo y ocupación.

<sup>16</sup> Declaración Americana de los derechos y deberes del Hombre (1978)

<sup>17</sup> Convención Americana de derechos Humanos (1969)

Como bien se puede observar, todas las normativas y los principios fundamentales del derecho tienen la premisa de la igualdad, la no discriminación y la protección de los derechos elementales de los individuos que son la base de la sociedad en un estado de derecho.

## **VI. Postura del autor**

Preliminarmente, corresponde mencionar que este autor coincide con lo dictaminado por la CSJN.

La postura asumida por la CSJN en relación al problema jurídico planteado en este caso, ha sido desde un amplio espectro en cuanto los intereses que se encontraban en juego. Como se ha mencionado en el acápite II entraron en pugna principios fundamentales del derecho con la normado en el art 181 dela LCT y el despido incausado. Ante todo debe resaltarse que los principios del derecho son aquellos que orientan y ayudan al juez a interpretar las normas y, según Grisolia (2019)<sup>18</sup> “*son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad*”.

De no haber dictaminado de esta manera se hubiera convalidado una sentencia que, por un lado, colisionaba con las directrices vigentes ya mencionadas y por otra, arbitraria por carecer de sustentos jurídicos. En palabras de Morello “una posición rigorista, desemboca en la pérdida de derechos a tutelar...” (Morello, 1987)<sup>19</sup>; otra importante consideración es que el gravamen causado hubiera sido de difícil o imposible reparación ulterior, quedando las partes en la orfandad de hacer valer sus derechos por otra vía judicial, tal lo fallado en la causa “Custet Llambri, M.R. S/ amparo (fallo scjn 339:201)<sup>20</sup>.

Otra de las acertadas consideraciones analizadas por la SCJN ha sido en relación a los arts. 180,181 y 182 de la LCT. El máximo tribunal de la nación ha hecho un exhaustivo análisis en cuento al alcance de los mismos con un posicionamiento flexible y conforme al principio de progresividad, equidad y justicia social, y

---

<sup>18</sup> Grisolia,J (2019) Manual de Derecho Laboral. A Perrot.

<sup>19</sup> Morello. M. (1987) La jurisprudencia argentina. Jurisprudencia Argentina SA.

<sup>20</sup> Fallo “Custet Llambri, M.Rita s/ Amparo.(2016) Fallo CSJN.

principalmente el in dubio pro operario, siendo éstos pilares fundamentales del derecho de los trabajadores, a lo que corresponde aportar las funciones de los principios del derecho laboral como lo son la *interpretadora* y la *unificante*, ya que fijan regla de orientación al juez y velan por la seguridad jurídica, evitando que el sentenciante se aparte de las normas del derecho, las que deben ser interpretadas considerando el contexto general y es menester indagar el sentido de las mismas en todos sus términos. Cabe destacar que los juzgadores deben tener –como ya se dicho- una mirada flexible sobre las condiciones de los trabajadores y trabajadoras. La simple lectura del art 14 bis de la CN implica, sin mayores comentarios, la incaducable protección contra el despido arbitrario.

Como consecuencia de la inserción de la mujer en el ámbito laboral en la década de los 80, sumado a la crisis económica en los años posteriores que ha marcado aún más esta situación, han cambiado los paradigmas del matrimonio y la familia en cuanto a los roles desempeñados por sus integrantes. Es por ello que toda legislación surgente a partir de esos años, han equilibrado o equiparado las condiciones de ambos géneros en las normas del derecho. Es por ello que no es ajeno considerar al principio de igualdad ante la ley, siendo éste una de las máximas garantías emanadas de nuestra Constitución Nacional y contemplada en una vasta jurisprudencia de la SCJN argumentados en los fallos ya expuestos en el apartado que antecede.

Colacionado a ello, tiene su sustento también en el Art. 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos que señala que: *“Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”*<sup>21</sup>

## **VII. Conclusión**

El presente trabajo ha sido con la finalidad de realizar un análisis de un fallo novedoso y controvertido y de una gran implicancia jurídica y social.

En él puede observarse, por un lado, como el tribunal inferior y la cámara de apelaciones desde un rígido posicionamiento y una interpretación histórica de la letra de

---

<sup>21</sup> Idem. Ref 13

la ley, han dejado al descubierto del velo de la justicia derechos laborales y sociales ya consagrados, y por otro, un acertado dictamen final de la SCJN que, con un posicionamiento flexible, razonable e inclusivo ha dado solución a un problema jurídico con una interpretación evolutiva y pro homine acercando el derecho a la vida.

Como párrafo final, considero que los todos jueces al momento de emitir su veredicto deberían hacer una interpretación razonada del derecho y considerando los contextos de la causa, ello evitaría las mismas se prolonguen en el tiempo, contribuyendo así a la celeridad y economía procesal. Para culminar y en coincidencia con las palabras de Portela:

*“Si se pretende resolver con certeza y previsibilidad o con racionalidad y razonabilidad, que es lo mismo que pasar el primer test de eficiencia que la sociedad requiere, el operador no puede apoyarse en su autoridad, porque la comunidad le pide buenas razones como fuente de sus argumentos”*  
(Portela,1998 p 338).<sup>22</sup>

## VIII. Referencias

**Alchourron C y Bulligyn E** (2012) Introducción a las metodologías de las Cs. Jurídicas y Socilaes. Astrea.

**Badilla. A.E.** El derecho a constitución y protección de la familia en la normativa y la jurisprudencia del sistema Interamericano de Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22086>

**C.R.E. C/ Grupo Peñaflo S.A. S/ Recurso de Inconstitucionalidad.** (2019) Exp 40560/19. Fallo de la Corte de Justicia de la Provincia de Salta. Recuperado de : [aldiaargentina.microjuris.com](http://aldiaargentina.microjuris.com).

**Convención Americana de D.H.** (1969) Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

**Díez Picasso, L.** (1993). *Experiencias Jurídicas y Teoría del Derecho*. Barcelona España. Recuperado de Razón Práctica y Argumentación de Maccromick: de la Descripción a la Justificación Crítico Normativa..

---

<sup>22</sup> Portela,M (1998) Argumentos y sentencias. Doxa.

**Fontana F. C/ Cibie Argentina S/ Sumarísimo.** (2019). Fallo SCJN 344:527 Recuperado de [saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-parte-demandada-causa-font](http://saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-parte-demandada-causa-font)

**Guastini, R.** (2011). Variaciones sobre temas de Carlos Alchourrón y Eugenio Bulygin. Derrotabilidad, lagunas axiológicas e interpretación. Ed Universidad de Génova. Recuperado de <https://www.cervantesvirtual.com/obra/variaciones>

**Grisolía J.** (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires. Abeledo Perrot S.A. ISBN: 978-950-20-2929-0

**Grisolía J. y Ahuad E.** (2021). *Ley de contrato de trabajo comentada*. 10° Ed Editorial Estudio. Buenos Aires. ISBN 978-950-897-670-3.

**Herrera, M.** (2014). La lógica del CC y C de la Nación en materia de familia. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar>.

**Morello, M.A.** (1987). Tomo I de la jurisprudencia Argentina. Buenos Aires. Jurisprudencia Argentina S.A.

**Navarro, P.** *Interpretación del Derecho y Modelos de Justificación*. Conicet Argentina. Recuperado de [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/115193/CONICET\\_Digital\\_Nro.Navarro%2C%20P.%20E.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/115193/CONICET_Digital_Nro.Navarro%2C%20P.%20E.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

**Navarro, P.** (2006). Lagunas de conocimiento y lagunas de reconocimiento. Conicet Argentina. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/scielo>

**O.N.U** (Organización de las Naciones Unidas) (1986). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

**Portela, M.A.** (1998). Argumentos y sentencias. Ed Doxa.

**“Puig, Fernando Rodolfo c/ MINERA SANTA CRUZ S.A. s/ DESPIDO”.** Recuperado de SAIJ - Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ) <http://www.saij.gob.ar>

**Revista de Derecho Laboral.** (2008). *Discriminación y violencia laboral I*. Buenos Aires. Ed. Rubinzal Culzoni. ISBN978-950-727-956-0.

**Sabsay D.A. y Onaindia, J.M.** (2009). *La Constitución de los Argentinos*. Analizada y comentada 7° Ed. Buenos Aires AR: Errepar S.A.

**Suarez, E.E.** (2020). *Introducción al Derecho*. 3° Ed. Universidad Nacional del Litoral. Ed. Uni. Recuperado de [https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/5535/introduccio%CC%81n\\_al\\_%20DERECHO\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/5535/introduccio%CC%81n_al_%20DERECHO_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

10

**Vítolo, D.R.** (2017). *Código Civil y Comercial de la Nación*. Comentado y concordado 1° Ed. Erreius. ISBN978-987-3953-40-8.