



MODELO DE CASO

“CUESTIÓN DE GÉNERO”

PUIG FERNANDO RODOLFO C/ MINERA SANTA CRUZ S.A. S/ DESPIDO -

Expte. N. ° CNT 57589/2012/1/RH1 CSJN

Alumno: Vazquez Calderón Juan Carlos

Legajo: VABG77159

DNI: 32039471

Tutora: Dra. Vittar Romina

Carrera: Abogacía

Institución Académica: Universidad Empresarial Siglo 21

Año: 2022

SUMARIO: I- Introducción. II- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III- Identificación y reconstrucción de la “ratio decidendi” de la sentencia. IV- Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V – Postura del autor. VI- Conclusión. VII - Referencias bibliográficas.

I. INTRODUCCION

La recordada pirámide de H. Kelsen, la cual tiene por objeto categorizar las diferentes clases de normas ordenándolas de forma decreciente, teniendo como cúspide la de mayor jerarquía, en este caso sería la CN, y por debajo de esta todas las leyes que se dicten con posterioridad siempre respetando los principios constituciones, es la base de nuestro sistema jurídico piramidal; dando como resultado la denominada Supremacía Constitucional. Cuando esa relación de coherencia se rompe, hay un vicio o defecto, que llamamos “inconstitucionalidad “o “anti-constitucionalidad” (Bidart Campos.2006).

En el derecho constitucional argentino, la doctrina de la supremacía y del control constitucional ha cobrado vigencia sociológica a través de fuente judicial: la jurisprudencia o derecho judicial la han hecho efectiva.

Este concepto, el cual tiene precedentes como por ej. El caso *Marbury vs Madison*¹ del derecho anglosajón, analiza la importancia que tiene la carta magna de un país. El derecho debe ser interpretado de forma global e integral, siempre en consonancia con las normas de jerarquía constitucional. A su vez el ordenamiento jurídico les provee garantías a los particulares contra o frente al estado para defenderse de sus actos o normas inconstitucionales. Aquí es donde toma protagonismo el denominado control de constitucional, el cual por ser difuso faculta a cualquier juez de la nación, sea de oficio o a instancia de parte, a declarar la inconstitucionalidad de una norma.

La CSJN juega un rol relevante y determinante ya que es considerada por nuestro ordenamiento jurídico como la última intérprete de la Constitución Nacional, esto significa que luego de ser sometida una controversia, sea por apelación, o de forma originaria, a su jurisdicción, no existe otra instancia recursiva.

¹Corte Suprema de los Estados Unidos. *Marbury vs. Madison*. (5 U.S. 137 1803)

En alusión a lo que se expuso anteriormente con respecto al orden de prelación de las leyes, un ejemplo es la Ley de Contrato de Trabajo², sancionada con la finalidad de regular el trabajo privado y a su vez garantizar a los/as trabajadores/as sin distinción de género sus derechos como tal. Esta normativa a su vez esta alcanzada por principios constitucionales, siendo el art 14 bis CN³ el más relevante. A su vez no escapa de la órbita de los tratados internacionales, receptados por la CN en su art 75 inc. 22 ya que la OIT (organización internacional del trabajo) a través de sus convenios ocupa un lugar central en la regulación de la LCT.

Junto a los tratados está la CN per sé, que a lo largo de su articulado deja en claro ciertas cuestiones referidas a la igualdad entre las personas frente a la ley, y uno de los artículos que se pronuncia al respecto es el 16⁴. “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.”

Son todas cuestiones, las expuestas ut supra, que un magistrado debe tener en cuenta y analizar de forma integral, siempre con una mirada global y evolutiva del derecho y la sociedad, al momento de aplicar la jurisdicción (iuris dictio)

Este fallo denota un marcado cambio de paradigma social, debido a que se plantea una cuestión actual de suma relevancia como lo es la cuestión de género. En este caso se puede observar como los conceptos de igualdad, equidad toman protagonismo de forma activa más allá de un análisis teórico, donde la misma (cuestión de género) puede encontrarse presente en más de un ámbito, citando como ejemplo este fallo del fuero laboral. A su vez, el hecho de que haya llegado hasta el máximo tribunal de la república (CSJN), en pos de dirimir este conflicto, deja en evidencia, al margen de que el decisorio haya sido objetivamente correcto, que la cuestiones vinculadas a la igualdad de género siguen siendo objeto de estudio, análisis y un constante trabajo social con el

² Ley de Contrato del Trabajo (LCT) Art. 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

³ Ley N° 24.430. Constitución nacional. Art.14 bis.

⁴ Ley N° 24430. Constitución nacional - **Artículo 16.**- La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

fin de romper estructuras arcaicas ponderando siempre el resguardo de las garantías de igualdad sin distinción de género, la no discriminación, emanadas de nuestra Ley Fundamental.

Problema lingüístico: aquí se puede observar un problema de interpretación. Considerando que en nuestro ordenamiento jurídico existe un orden de prelación constitucional, en el cual uno de los derechos fundamentales enumerados por la CN es el de igualdad; la totalidad de la legislación debe adecuarse y respetar los principios emanados de nuestra carta magna, eso implica que la interpretación de leyes, decretos, y demás legislación no debe contradecir la constitución nacional, ya que a su vez se estaría violando el artículo 28 CN⁵. En este caso, al momento de interpretar el artículo 181 de la LCT⁶, tanto el juez de primera instancia como su a quem, realizaron un análisis poco exhaustivo, prescindiendo de llevar a cabo un proceso más integral de interpretación.

II. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL

El Sr. Puig Fernando Rodolfo, promueve demanda laboral por el cobro de la indemnización prevista en el artículo 182 de la LCT⁷, alegando que su despido fue sin expresión de causa por parte de su empleadora Minera Santa Cruz S.A. EL mismo se produjo dentro de los seis meses posteriores a la fecha de contraer nupcias, plazo que estipula de forma expresa el artículo 181 LCT, presumiendo que el despido tiene por causa el matrimonio.

El Juez de primera instancia rechaza el reclamo pretendido, fundamentando que, si bien la empleadora había tomado conocimiento del acto nupcial celebrado el 18 de marzo del 2010, el actor no logro probar con los testigos propuestos que la

⁵ Ley 24430. Artículo 28.- Los principios, garantías y derechos reconocidos en los anteriores artículos, no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio.

⁶ Ley 20744. Art. 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 posterioridad a los plazos señalados

⁷ Ley 2044. Artículo 182- En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

desvinculación se hubiera producido por causa del mismo. Frente a este pronunciamiento, el actor interpone Recurso de Apelación, y La sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirma la sentencia dictada por su a quo. Esta, (la cámara) sostuvo que, si bien el actor fue despedido dentro del periodo de seis meses posterior a la fecha de su matrimonio, no fue posible presumir que el distracto se hubiere producido por ese acontecimiento. Concluyendo que el actor no logró acreditar que su despido fuera producto del acto nupcial. Consecuentemente el Sr. Puig considera que el decisorio vulnera garantías constitucionales como la igualdad, la no discriminación y la protección a la familia entre otras, alegando también que el resolutorio es arbitrario por carecer de fundamentación y no aplicar el principio de equidad en materia de distribución de la carga de la prueba. Con lo cual acude a la vía procesal más idónea ante esta circunstancia interponiendo un REF, que al ser denegado por la Cámara, presenta un Recurso de Queja. El procurador fiscal, hace lugar a la misma declarando procedente el Recurso Extraordinario interpuesto por el apelante. La Corte Suprema de Justicia de la Nación declara, que al margen que se esté ante la interpretación de una norma de derecho general (artículo 181 de la LCT), y esta materia resulta ajena al remedio del artículo 143 de la Ley 48⁸, es necesario exceptuar esta regla, ya que la sentencia recurrida vulnera garantías constitucionales. A su vez señaló que la cuestión a decidir es, si la presunción consagrada en el artículo 181 se aplica únicamente a la mujer trabajadora, o también engloba al género masculino.

Sostuvo que, atendiendo a la literalidad de los artículos que integran el capítulo II de la Ley de Contrato de Trabajo (la prohibición del despido por causa de matrimonio), surge que ninguna de las normas se refiere de forma expresa a la “mujer trabajadora” como unica destinataria de la protección especial. En este sentido, la CSJN reafirma el régimen protectorio contra el despido por causa de matrimonio, abarcando a ambos cónyuges sin distinción de sexo, y declara procedente el REF interpuesto y dejando sin efecto la sentencia apelada.

⁸ Ley 48. Art. 14. – Una vez radicado un juicio ante los Tribunales de Provincia, será sentenciado y fenecido en la jurisdicción provincial, y sólo podrá apelarse a la Corte Suprema de las sentencias definitivas pronunciadas por los tribunales superiores de provincia en los casos siguientes: 1° Cuando en el pleito se haya puesto en cuestión la validez de un Tratado, de una ley del Congreso, o de una autoridad ejercida en nombre de la Nación y la decisión haya sido contra su validez. 2° Cuando la validez de una ley, decreto o autoridad de Provincia se haya puesto en cuestión bajo la pretensión de ser repugnante a la Constitución Nacional, a los Tratados o leyes del Congreso, y la decisión haya sido en favor de la validez de la ley o autoridad de provincia. 3° Cuando la inteligencia de alguna cláusula de la Constitución, o de un Tratado o ley del Congreso, o una comisión ejercida en nombre de la autoridad nacional haya sido cuestionada y la decisión sea contrala validez del título, derecho; privilegio o exención que se funda en dicha cláusula y sea materia de litigio.

III. IDENTIFICACIÓN Y RECONSTRUCCIÓN DE LA “RATIO DECIDENDI” DE LA SENTENCIA

Los miembros de la CSJN, Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti, resolvieron que los trabajadores varones también están amparados por la disposición del artículo 181 LCT, donde presume que el despido fue la consecuencia del matrimonio, a los efectos de otorgar la indemnización agravada. La Corte interpreta que si se atiende a la literalidad de los artículos, en ninguno momento se refiere de forma exclusiva y/o excluyente a la mujer trabajadora, al margen de que el artículo se encuentre dentro del título “Del trabajo de las mujeres”. El art 180 de la ley, que inicia el capítulo III se titula “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, y establece la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que “establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”, esto es tanto de los trabajadores varones como de las mujeres. Entienden que la finalidad perseguida, es proteger a los trabajadores ante despidos arbitrarios que tengan por causa la asunción de responsabilidades familiares, tales como el matrimonio, ante el temor de sus empleadores porque se vea afectada la capacidad productiva, independientemente de su sexo. Puntualizan a su vez la ley de contrato de trabajo, la que consagra el principio de igualdad y no discriminación por razones de sexo en su artículo 17, estableciendo que en caso de existir una desigualdad violaría a su vez el artículo 81 de la misma ley. Por esta razón consideran que la interpretación de la cámara resulta irrazonable por apartarse de lo dispuesto en la norma aplicable, y ser contraria a la Constitución Nacional, los Tratados y Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos y Derechos Laborales. Por otra parte, el juez Rosenkrantz, confirma que los antecedentes de la sanción de las normas analizadas incluyen al trabajador varón. La ley 20.774 surge de un proyecto que en su antiguo artículo 299 contenía expresamente que la indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio podía “extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo”. (Considerando 5, p20).

Este artículo fue eliminado, aunque en la Comisión de Trabajo y Previsión Social, el Senador Pennisi, sostuvo que: La comisión ha suprimido la expresión “de mujeres” por entender que esta causal puede comprender tanto a mujeres como a varones. Por otra parte, con la modificación aprobada no hacemos otra cosa que ajustarnos al texto original de la Ley 12.383, sancionada en el año 1938, y donde no se halla la distinción del sexo contenida en el proyecto remitido por el Poder Ejecutivo (Considerando 5, pp 20-21). Por su parte el Doctor Rosatti consideró que la presunción del artículo 181, protege a un colectivo vulnerable como lo era el de las trabajadoras, pero que el escenario actual nos obliga a hacer una lectura dinámica y progresiva de la norma, superando los estereotipos culturales procurando su extensión a todos los trabajadores.

Culmina diciendo que limitar la presunción de forma exclusiva a la mujer, significa desconocer la igualdad entre los cónyuges en el ejercicio de responsabilidades y deberes familiares. Es imposible no destacar que en los últimos años el paradigma familiar se ha modificado de forma notoria, en la actualidad ambos cónyuges asumen la responsabilidad de forma conjunta con respecto a la vida familiar, quehaceres domésticos, cuidado de los hijos entre otros, sin distinción de género. Sostiene que la Cámara ha hecho una interpretación **regresiva** de la ley, no contemplando estas nuevas condiciones y que además de que la cuestión resulta desfavorable para los hombres, consecuentemente implica una desigualdad para las mujeres a la hora de ser contratadas, pues los empleadores podrían inclinarse a contratar varones para no tener que aplicar la figura en un futuro.

IV. DESCRIPCION DEL ANALISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

La Corte reconoce que si bien el tema remite a una interpretación de derecho común y esta materia es impropia al art. 14 de la Ley 48, es necesario expedirse excepcionalmente sosteniendo que la sentencia recurrida se aparta de la solución legal prevista para el caso vulnerando garantías constitucionales, y se apoya en el fallo⁹ Paez c/Asociart ART (27- entre otros. Coinciden con lo dictaminado por el Procurador Fiscal, que hace lugar a la Queja y declara procedente el Recurso Extraordinario

⁹ <http://www.aidaargentina.com/wp-content/uploads/Paez-Alfonso-Matilde-c-ASOCIART-In-Itinere-Indem-Adicional-CSJN.pdf>

A su vez la Cámara basa su interpretación en los fallos Pellicori (2011)¹⁰ y Sisnero (2014)¹¹ en materia de discriminación y carga de la prueba.

La Corte se basa en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182, los cuales no hacen distinción de sexo, sino todo lo contrario. Es la propia Ley de Contrato de Trabajo la que estipula la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo en su art. 17. Por otro lado, citaron el proyecto de 1974 presentado por el Poder Ejecutivo del cual surge la Ley 20.774, que contenía un artículo específico (art. 299), según el cual establecía que “las disposiciones sobre indemnización agravada en el caso de despido por causa de matrimonio podían extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo”. Este artículo fue modificado al discutirse en la Cámara de Senadores suprimiendo la palabra “mujeres” e incluso dos años después fue derogado.

Se retrotraen citando la Ley 12.383¹² de 1938 que estableció en su art. 1: Queda prohibido a los patrones, a las empresas concesionarias de servicios públicos y a las sociedades civiles y comerciales de cualquier naturaleza, dictar reglamentaciones internas y celebrar pactos o convenios que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio. Actos tales se reputarán nulos. (Considerando 10, pp 35-36) De igual manera, apelan a los principios constitucionales e internacionales que le brindan protección al matrimonio tales como el derecho a la protección de la vida familiar que reconocen los artículos 14 bis de la Constitución Nacional, 11.2 y 17.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos¹³, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹⁴, 15 y 16 de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer¹⁵ y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁶ y el derecho a formar una familia íntegra, la vida privada y la autonomía personal consagrado en el artículo 11.2 de la Convención Americana y 19 de

¹⁰ Fallo Pellicori. - <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf>

¹¹ Fallo Sisneros. - <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>

¹² Ley N° 12.383 - Prohibición del despido por causa de matrimonio. Año 1938

¹³ Convencion A. DDHH. - <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

¹⁴ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm>

¹⁵ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

¹⁶ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm>

la Constitución Nacional. Por otro lado, el Convenio 156 de la OIT¹⁷, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por nuestro país mediante la Ley 23.451, norma con jerarquía constitucional conforme art. 75, inciso 22, de la Constitución Nacional obliga a los estados miembros a incluir entre sus objetivos el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. El Convenio, además, determina que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo (art. 8).

Al mismo tiempo el art. 402 del Código Civil y Comercial de la Nación determina que:

“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, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo”.

V. POSTURA DEL AUTOR

Considero al dictamen de la CSJN acertado, ya que realiza un análisis integral del derecho así como adecuado, teniendo en cuenta las perspectivas de género en pos de reafirmar una vez más el concepto de igualdad plasmado en la ley fundamental. (art 16).

A la vez se pone de manifiesto, en base a los argumentos esgrimidos por la cámara y el juez de 1º Instancia, sustentados estos por doctrina y jurisprudencia, que su mirada con respecto al derecho y a este caso particular, no es consonante con la realidad social y cultural actual. Otra cuestión es la relacionada con la focalización que analiza y decide sobre esta cuestión, ya que el solo hecho de basarse en que el art 181 de LCT se encuentra dentro del Título VII “Trabajo de Mujeres”, obviando pactos y convenios internacionales centrados tanto en la protección familiar como en la igualdad y la no discriminación, citando a la Corte en su 8º considerando el cual dice:

¹⁷ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/22030/norma.htm>

“ 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 una visión de futuro, [y] está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción" (Fallos: 333:2306, considerando 9°).”

queda claro que tanto en 1º Instancia como la Cámara realizan un análisis normativo totalmente restrictivo.

VI. CONCLUSIÓN

Luego de leído, analizado y comparado el fallo relacionado con la cuestión de género , en este caso dentro del ámbito laboral, este autor considera calificar como destacable y al mismo tiempo plausible por considerar al mismo un antecedente más que relevante para la jurisprudencia argentina.

La CSJN ha sido contundente al igual que rectora, luego de fallar de acuerdo a su convicción y/o análisis con una mirada crítica, real y profunda de la sociedad , su evolución y la necesaria adecuación del derecho a la misma en pos de adaptarse y poder regular estas cuestiones que afectan a la persona per se.

Al mismo tiempo este fallo ejemplar, reafirma nuevamente principios esenciales de carácter constitucional como lo es el de supremacía y control constitucional.

Al momento de interpretar que el artículo 181 de la Ley de Contrato de Trabajo debe aplicarse sin distinción de sexo deja en claro las nuevas directrices que se trazaran hacia el futuro relacionadas con las cuestión de genero no solo en el ámbito laboral sino en cualquier circunstancia donde esta sea afectada.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Legislación

- Argentina. Congreso de la Nación. Promulgada enero 3 de 1995. Ley 24430.
- Argentina. Congreso de la Nación. Promulgada octubre 7 de 2014. Ley 26994.
- Argentina. Congreso de la Nación. Promulgada agosto 23 de 1988. Ley 23592.

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ley N° 23179. 27 Mayo de 1985
- Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Erreijs edición 2022.
- Decreto Nacional 254/98. Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/49613/norma.htm>
- Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. (13/05/1976). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley N° 12.383 - Prohibición del despido por causa de matrimonio. Año 1938 Recuperado de : <https://lasegundatirania.blogspot.com/2009/11/ley-n-12383-prohibicion-del-despido-por.html#ixzz7XMRccOQk>
- Convención A. DDHH. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>.

Doctrina

- Toselli, Carlos A. (“Derecho del trabajo y de la seguridad social”). Fuente Editorial Alveroni 2009.
- Bidart Campos, Germán, (2006). Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino. Tomo I B, pág. 219. Editorial Ediar, Buenos Aires.
- Carlos H. Valdez... {et.al.} Elementos de derecho procesal constitucional.1º Edición. Advocatus 2004.
- Barone Lorenzo. (“Recurso extraordinario federal”). 2º edición, Editorial Alveroni, Córdoba, año 2009.

Jurisprudencia

- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (15/11/2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” FA11000149

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (23/03/1990). “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro De Pesos” FA90040001
- Corte Suprema de los Estados Unidos. Marbury vs Madison. (5 U.S. 137 1803) Recuperado de <http://patriciomaraniello.com.ar/home/wp-content/uploads/2015/01/Marbury-vs.-Madisno.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la nación. “Páez Alfonzo, Matilde y otro c/ Asociart ART S.A. y otros/ indemnización por fallecimiento” Recuperado de <http://www.aidaargentina.com/wp-content/uploads/Paez-Alfonso-Matilde-c-ASOCIART-In-Itinere-Indem-Adicional-CSJN.pdf>