



Cambio de paradigma familiar: “Igualdad real entre el hombre y la mujer”

Nota a fallo

Nombre y Apellido: Agustina Conde

DNI: 34548831

Legajo: VABG97688

Carrera: Abogacía

Profesor Titular Experto: Romina Vittar

Año: 2022

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fallo: “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”

Fecha de la sentencia: 24 de septiembre de 2020

Sumario: I.- Introducción. II.- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. III.- Análisis de la Ratio decidendi. IV.- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V.-Postura de la autora. VI.- Conclusiones. VII.- Referencias.

I.- Introducción

El tema seleccionado para la investigación y elaboración de la presente nota a fallo es “Derechos fundamentales en el mundo del trabajo”, el fallo elegido es “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, éste aborda el despido por causa de matrimonio y marca un precedente en la jurisprudencia, mediante el cual con voto mayoritario, la CSJN determino que la presunción de despido por causa de matrimonio establecida en el art. 181 de la ley 20.744 de contrato de trabajo (en adelante, LCT) rige para todos los trabajadores sin distinción de género, incluso de mismo sexo.

El problema jurídico que se presenta es de tipo axiológico, denominado a aquellos que se suscitan respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto. En este caso, hay una contradicción entre una regla y un principio superior del Derecho del Trabajo. La primera está dada por la interpretación del art. 181 de la LCT y el segundo esta dado por el principio de no discriminación, principio de igualdad y de protección integral de la familia contenidos tanto en el art. 18 de la Constitución Nacional (Const., 1994, art. 18), como en el art. 17 de la LCT (Ley 20.744, 1976, art. 17).

Es relevante su análisis a los fines de generar conciencia acerca de la importancia de la protección integral de la familia como parte de la sociedad y como se ha gestado en

los últimos años un nuevo modelo sociocultural que modifica el paradigma familiar, donde ambos cónyuges se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares.

Además de coincidir con los argumentos esgrimidos por el máximo tribunal, cabe agregar la importancia de continuar investigando acerca de la igualdad real entre el hombre y la mujer ya que todavía existen normas en las cuales bajo la aparente discriminación al hombre guardan una discriminación hacia la mujer, en el presente caso, se ve claramente como al no dar el mismo trato al hombre y la mujer se deja en evidencia como implícitamente se sigue sosteniendo que la mujer es la encargada de las tareas del hogar y de las tareas no remuneradas, no adecuándose así al nuevo paradigma familiar.

Esto se puede observar en otras situaciones como por ejemplo las disposiciones laborales que protegen a las mujeres en la licencia por maternidad. Éste es un gran beneficio que se les concede como reproductoras de la humanidad. Sin embargo, ese mismo beneficio se convierte en detractor de nuestros derechos humanos, cuando los empleadores prefieren contratar hombres y no mujeres en edad reproductiva o cuando al regreso de la licencia, las mujeres son despedidas.

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

Frente al despido del día 25 de junio de 2010 sin expresión de causa y habiendo contraído matrimonio el día 18 de marzo de 2010, el actor demanda a su empleadora ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Número 11, incluyendo en su pretensión la indemnización agravada del Art. 182 de la LCT, por entender que dicha desvinculación se produjo como consecuencia de su enlace matrimonial. La misma fue desestimada ya que, según el criterio del juzgador, no surgía de la prueba de autos que el despido haya obedecido a las nupcias contraídas tres meses antes por el demandante. El actor, considerándose agraviado por tal resolución, interpone recurso de apelación ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI, argumentando que el a quo realizó una interpretación arbitraria de la doctrina del fallo, expone que no es cierto que la presunción del art. 181 de la LCT no pueda aplicarse al trabajador varón, y entiende que en el caso se reúnen los presupuestos que hacen a su viabilidad. Sin embargo, los jueces

de la Cámara admitieron que tanto los empleados varones como las empleadas mujeres tienen derecho a la indemnización del artículo 182 de la LCT en caso de despido por causa de matrimonio, pero sostuvieron que la presunción contenida en el artículo 181 sólo se aplica a los supuestos de trabajadoras mujeres de manera que, para obtener el resarcimiento agravado, los varones deben probar que la desvinculación obedeció al hecho de haber contraído enlace, lo que no se logra con los testimonios receptados. De esta manera, se confirma el fallo de Primera Instancia. Contra ese pronunciamiento, el agraviado interpuso recurso extraordinario, el cual le fue denegado. Tras la negativa, interpone recurso de queja, en el cual el apelante sostuvo, entre otras cuestiones que lo decidido vulnera las garantías de igualdad y no discriminación y la protección de la familia consagradas en la Constitución Nacional y los Tratados internacionales con jerarquía constitucional.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió que los trabajadores varones también están amparados por el artículo 181 de la ley de Contrato de Trabajo que presume que el despido obedeció al matrimonio a los efectos de otorgar una indemnización agravada.

III.- Análisis de la ratio decidendi

El Máximo Tribunal discrepó con la Cámara laboral y critica la interpretación restrictiva que hace la Sala VI respecto del art. 181 de la LCT, en tanto la considera violatoria de las garantías constitucionales tales como la protección de la familia y la igualdad, entendiendo que la protección contra el despido por causa de matrimonio tiene por finalidad asegurar el derecho a la protección de la vida familiar que reconocen los artículos 14 bis de la Constitución Nacional, el art. 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el art. 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Los jueces Maqueda, Lorenzetti y Highton de Nolasco en su voto sostuvieron que el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años y se orientan hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges –entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo- se hacen cargo de las tareas y obligaciones domésticas y familiares, basándose en los arts. 180, 181 y 182 de la LCT los cuales conforman un

sistema de protección al trabajador. La presunción del art. 181 es “una pieza fundamental de ese sistema de garantías pues permite superar las dificultades que normalmente se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido”. De esta manera concluyen en que si los cónyuges asumen responsabilidades por igual la ley debe integrar a ambos y protegerlos.

En su voto concurrente, el juez Rosenkrantz subrayó que, si se atiende a la literalidad de los artículos 180, 181 y 182, se advierte que ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial. También resalto que la propia normativa laboral “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores”, entre otros, “por motivo de sexo” y considera “trato desigual” al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, entre otras”.

El voto concurrente del Doctor Rosatti a diferencia del voto de la mayoría juzgo al igual que la Cámara laboral que la presunción del art. 181 “protegía a un colectivo vulnerable como lo era el de las trabajadoras, Advirtiéndole que la cláusula fue una precursora y temprana “medida de acción positiva”. Sin embargo, sostuvo que en la actualidad resultaba imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma que, superando los estereotipos culturales con tintes discriminatorios, procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género. Y añadió que la decisión de considerar que no rige a favor del trabajador varón la presunción del despido por causa de matrimonio “importa recurrir a consideraciones que no encuentran acogida en una sociedad global en la que imperan criterios que se alejan de los estereotipos vigentes en otro tiempo, enmarcados en un contexto socio-cultural en el que la igualdad de género no alcanzaba el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado tanto a nivel nacional como internacional”.

IV.- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

Como punto de partida cabe sostener que para que el juez justifique sus decisiones es necesario tener en cuenta los principios jurídicos. Estos entendidos en términos de Dworking (2004) son estándares que han de ser observados no porque favorezcan o aseguren una situación económica, política o social que se considera deseable, sino

porque son una exigencia de la justicia, la equidad y alguna otra dimensión de la moralidad.

En el caso investigado se deja en evidencia como la igualdad de género es transversal a los principios fundamentales en el mundo del trabajo, al concederle la protección de art. 181 de la LCT al Sr. Puig, el cual había sido despedido como se explicó precedentemente. Específicamente el art. establece que si la desvinculación laboral del trabajador por parte del empleador ocurre dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al acto nupcial se presume que tiene su causa en el matrimonio, en el caso de la mujer esta presunción opera iuris tantum y nada dice acerca del trabajador varón.

Jurisprudencialmente la condición de varón del trabajador resulta irrelevante para ser beneficiario de lo dispuesto en el art. 181 y 182 de la LCT e interpretar la norma de otro modo, violentaría las garantías de los arts. 14 bis de la C.N. y 36 inc. 1 de la Constitución Provincial como también la norma laboral que no solo tutela a la mujer, sino a la familia y esta tiene su origen en el matrimonio ("D' Alessandro, Fernando Luis c/ Abbot Laboratorio Argentina", 2020). La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, mediante el Plenario "Drewes" ("Drewes Luis Alberto c/COSELEC S.A.C. s/Cobro de Pesos", 1990), había dado un paso hacia la igualdad de trato, pero se había quedado corta al no hacer aplicable a los dependientes de género masculino la presunción con que el Congreso Nacional dotó a las trabajadoras.

La CSJN sostiene que no hay literalidad en los artículos debatidos que permita entender que se excluye al trabajador varón y cita su propio antecedente "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (2010) para explicar que la interpretación de las normas debe hacerse considerando las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, y no solo históricamente. Es decir que, la interpretación de la Cámara es sumamente regresiva al sostener que el trabajador varón debe probar que el despido es por causa de matrimonio.

Por su parte Grisolia (Ley de contrato de trabajo comentada, 2020) entiende que la carga de la prueba no se encuentra en manos del trabajador sino del empleador, por lo que debe probar que el despido no se debió al acto nupcial corresponde a la demandada.

Excluir al trabajador varón de la presunción determinada en el art. 181 L.C.T. importa una discriminación en razón del sexo de las personas prohibida por el art. 16 de

la Constitución de la Nación Argentina (1995), art. II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), art. 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), arts. 17 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), arts. 23 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y art. 10, inc. 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), los cuales gozan de jerarquía constitucional.

Luego, la Ley de Contrato de Trabajo n°20744 (1976) en el artículo 17 expresa que “se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”; y en el artículo 81 se aclara que “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza...”.

El fallo “Puig” marca un precedente en la jurisprudencia en relación a la real igualdad entre el hombre y la mujer, esto a la luz que las normas están hechas para el futuro, como sucedió en La Corte de Justicia de Salta, en los autos “C. R. E. c/ Grupo Peñaflor S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad (2021) resolvió hacer lugar a la demanda del trabajador despedido y aplicar la indemnización especial del despido por causa de matrimonio por entender que la finalidad de la norma es la protección de la familia y que “la ubicación metodológica de las disposiciones bajo examen de ningún modo puede traducirse en una limitación de la finalidad perseguida por ellas, máxime cuando su interpretación debe ser efectuada de manera compatible con el resto del ordenamiento jurídico”. Si bien el fallo es posterior a “Puig” demuestra que el cambio de interpretación de las normas, la cual se está realizando con armonía en relación a los cambios sociales.

Es importante señalar que "carecen de fundamento las sentencias de los tribunales inferiores que se apartan de los precedentes de la Corte sin aportar nuevos argumentos que justifiquen modificar la posición sentada por el Tribunal, en su carácter de intérprete supremo de la Constitución Nacional y de las leyes dictadas en su consecuencia...". (Cerámica San Lorenzo, 1985).

Al hablar de matrimonio nos adentramos a la protección integral de la familia que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo” (Art. 8, Ley 23.451) y del nuevo paradigma familiar donde,

por un lado, la mujer ha avanzado en conseguir el trato igualitario que necesitaba en la sociedad y por otro la sanción de la ley de matrimonio igualitario, Grisolia sostiene que no hay discusión para aplicar la presunción que surge del art.181 de la LCT, siendo que le corresponde tanto al hombre como a la mujer, ya que resulta irrazonable que el trabajador de un matrimonio homosexual goce de protección, mientras el contrayente heterosexual no (Grisolia, 2016). Sintetiza la CSJN que la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Unidas O. d., 1969), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Unidas O. d., 1966), Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer (1981) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Unidas O. d., 1966), consideran que la familia es un elemento esencial de la sociedad y requiere protección del Estado, siendo obligación de este último tomar medidas que provoquen una asunción igual de responsabilidades entre cónyuges. La CSJN recuerda que el Convenio 156 de la OIT (1986), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, instan a los Estados a tomar medidas que resguarden la igualdad y no discriminación de aquellas personas trabajadoras que, además, tienen familia.

El Código Civil y Comercial da un vuelco copernicano en la regulación de las relaciones de familia al colocar en el centro de la escena a la persona como principal objeto y objetivo de protección, quien debe elegir con libertad la forma de organización familiar que quiere integrar sin que el Estado a través de la ley le indique o favorezca una sola de ellas condicionando así dicha elección. En este contexto, se pasa de una "protección de la familia" como un todo sin tomar en cuenta las individualidades que ella involucra y como si fuera de un solo tipo, a una protección de la persona en tanto miembro de un grupo social basado en relaciones de familias en plural, con diferentes fisonomías. En otras palabras, un escenario familiar más complejo necesita de un régimen legal más amplio, flexible y plural. (Herrera, 2015, pág. 11)

Asimismo, es el mismo Código Civil y Comercial (2015), en su artículo 402, determina que ninguna norma puede ser interpretada en el sentido de restricción de derechos o exclusiones por razones de sexo.

Asimismo, la igualdad entre los progenitores también ha sido receptada en la modificación del Código Civil y Comercial en el año 2015 que introdujo una nueva visión

con respecto a las responsabilidades y deberes en el cuidado de los hijos. La autora Eliana Groisman (2015) en su momento señaló que: Su modificación resultó necesaria considerando que en las últimas décadas la familia ha ido cambiando, no sólo su forma y contenido sino también su significación para la sociedad. El rol de la mujer en la familia y el rol de la familia misma están experimentando lo que se percibe como cambios sin precedentes en las formas de familia, la construcción de los vínculos afectivos y las cuestiones de género. En el sistema reformado, se afirma el principio de la coparentalidad. La lógica de la participación sostiene el principio igualitario entre el hombre y la mujer para realizar sus proyectos de vida. Existe un reconocimiento de la figura del padre en la socialización de los hijos. (p.3)

Por lo antes expuesto podemos observar cómo al aplicar la presunción del art. 181 de la LCT sin distinción de sexo también se debe extender a que ambos tengan la responsabilidad parental, y no que, como históricamente se concibe, esas cargas, llamadas también tareas no remuneradas, recaigan en mayor medida en la mujer, pese que el Código Civil y Comercial entienda que son compartidas. Dicho de otro modo, si la presunción del artículo en cuestión se aplicaría solamente a la trabajadora mujer, supondría desconocer la igualdad de condiciones, por quedar de forma implícita la carga de las tareas mencionadas sobre la mujer no adecuándose así al nuevo paradigma familiar. Esto se puede observar en otras situaciones como por ejemplo las disposiciones laborales que protegen a las mujeres en la licencia por maternidad, consideradas a estas como una protección de los trabajadores ante la relación laboral y reconocidas por la ley como un derecho al trabajador. A simple vista, este es un gran beneficio que se les concede como reproductoras de la humanidad. Sin embargo, ese mismo beneficio se convierte en detractor de nuestros derechos humanos, cuando los empleadores prefieren contratar hombres y no mujeres en edad reproductiva o cuando al regreso de la licencia, las mujeres son despedidas. Es necesario que estas disposiciones no se enfoquen solamente en resguardar la maternidad sino más bien que se centren en garantizar la igualdad entre los progenitores sin importar el género, para que estos puedan afrontar el cuidado de los hijos recién nacidos en similares condiciones.

En Argentina, el cuidado pasó a ocupar un lugar destacado durante la última década gracias a su posicionamiento en la agenda política regional y mediante la proliferación de investigaciones académicas. Estos estudios pusieron de manifiesto el déficit y la creciente

inestabilidad de la organización social del cuidado, y la consiguiente necesidad de una nueva corresponsabilidad en torno al cuidado que, a partir de su reconocimiento como un derecho, no solo incluya un papel más activo del Estado y de los mercados, sino que además promueva la participación de mujeres en el mercado laboral y la vinculación de los hombres en las tareas de cuidado. (Pautassi & Rico, 2011)

El artículo 177 de la LCT establece la prohibición de que la mujer trabaje durante 45 días anteriores al parto y 45 días posteriores, arrojando un total de 90 días de licencia por maternidad, para el caso de la licencia por paternidad el art. 5. los hombres gozarán de 2 días corridos desde el nacimiento de su hijo de licencia especial por embarazo de la madre de su hijo.

Desde su génesis se otorga a aquellos trabajadores varones en relación de dependencia 2 días corridos por nacimiento de un hijo, lo que resulta entendible teniendo en cuenta que en esa época el rol del padre con respecto a la crianza de los hijos era secundario, sin embargo, actualmente se considera que la figura del padre representa un rol importante y que es necesario un régimen de licencias que les permita ejercer adecuadamente este nuevo rol. Con respecto a esto el autor (Ferrari J. L., 2012) expresa: La licencia por paternidad resulta necesaria para que el padre tenga tiempo de conocer y hacerse conocer por el bebé. Nadie nace padre, son las necesidades de los hijos las que gestan al padre. Los vínculos se establecen desde las primeras horas y se fortalecen en los primeros días y semanas. Estando el padre desde los primeros días logramos que éste le resulte familiar al bebé para que lo reconozca como parte suya. De lo contrario, el niño llorará ante el “desconocido” y sólo lo apaciguará y podrá atender, su mamá. (p.3).

Asimismo, siguiendo otra doctrina se sostiene que, para lograr la igualdad y la equidad laboral entre hombres y mujeres, el medio para lograrlo, es proteger al hombre de la discriminación laboral que puede sufrir cuando asume responsabilidades domesticas al contraer matrimonio (Ferrari & Fernández Mehle, 2021)

V.-La postura del autor

Para cerrar cabe destacar la labor de la jurista Ruth Bader Ginberg, la cual sostiene que toda discriminación por motivos de género es un “arma de doble filo”, porque la

mayoría de las normas que discriminan a mujeres están disfrazadas como discriminación contra hombres, y lo que buscan es perpetuar los roles que la sociedad les asignó históricamente. (Ferrari & Fernández Mehle, 2021).

En el presente caso es acertada la decisión que toma la Corte al extender el alcance del art. 181 al trabajador varón, decidiendo con igualdad real de género, adecuándose al cambio sociocultural y cambio del paradigma familiar que venimos transitando los últimos años, donde las responsabilidades parentales son compartidas, si bien se ha adelantado mucho en el tema el cual es un camino por recorrer, quedan muchas normas por modificar y adecuar, por ello traje a investigación el caso de la licencia por maternidad, que, de alguna forma las disposiciones legales siguen haciendo una diferencia de sexo, de forma muchas veces implícita, imponiendo los roles asignados históricamente a la mujer y el varón, lo mismo que sucedió en el caso Puig respecto al despido por matrimonio.

De esta manera queda en evidencia como la igualdad de género no es solo para la mujer sino también incluye al hombre, si hubiésemos tomado en cuenta solamente la decisión de la Cámara al no darle al hombre la indemnización especial establecida en el art. 181 seguiríamos no solo discriminando al hombre varón sino que además tampoco se adecuaría al nuevo paradigma familiar y su constante evolución, la cual impone la necesidad de adecuar la normativa laboral a los nuevos tiempos ampliando la protección hacia todas las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, siendo esta la obligación del Estado Argentino.

VI.- Conclusiones

Como cierre de esta nota a fallo cabe destacar y prestar especial atención al nuevo paradigma familiar que se viene gestando y la necesidad de adecuar las leyes a la nueva realidad sociocultural, teniendo en cuenta a las personas como individuos y los principios que las protegen, especialmente el de igualdad, protección integral de la familia y no discriminación sobre los cuales versa esta investigación. A lo largo de la misma se deja en evidencia por un lado que este camino ha comenzado, es destacable la resolución de la Corte como precedente en la legislación laboral y la sanción del nuevo Código Civil y

Comercial, ambas teniendo una mirada hacia el futuro, y que aun todavía quedan temas a seguir abordando e investigando para adecuarlos a la nueva realidad.

VII.- Bibliografía

Doctrina

- Ahuad, Ernesto J., & Grisolia, J. A. (2016.). "Ley de contrato de trabajo: comentada". 5ta edicion. Ciudad Autonoma de Buenos Aires: Estudio.
- Dworking. (2004). Los Derechos enserio. Barcelona: Ariel.
- Ferrari, J. L. (2012). "Licencia por paternidad 10 razones para entender su necesidad" .
- Grisola Julio A., & Ahuad, Ernesto J. (2020). Ley de contrato de trabajo comentada. Estudio. Novena edicion.
- Groisman, E. (2015). " La noción de coparentalidad".
- Herrera, M. (2015). Manuales univertarios. Manual de Derecho de las Familias. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Pautassi, L., & Rico, M. (2011). "Cuidado infantil y licencias parentales".

Legislación

- Convención Constituyente. Constitución Nacional argentina, ley 24430 (3 de enero de 1995).
- O.I.T. Convenio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras. (1 de 12 de 1986).
- Organización de Estados Americanos Convención Americana sobre Derechos Humanos, ley 23054 (19 de marzo de 1984).
- Organización de Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (23 de marzo de 1976).

-Organización de Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (3 de septiembre de 1981).

-Organización de Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (3 de enero de 1976).

-Organización de Naciones Unidas. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Colombia. (1948)

-Organización de Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948).

-Congreso de la Nación Argentina. Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (13 de mayo de 1976).

-Congreso de la Nación Argentina. Código Civil y Comercial N° 26994 (7 de octubre de 2014).

Jurisprudencia

-Corte Suprema de Justicia de la Nación “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, sentencia de fecha 24 de septiembre de 2020

-Corte Suprema de Justicia de la Nación “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, sentencia de fecha 7 de diciembre de 2010.

-Corte Suprema de Justicia de la Nación 1985 .Cerámica San Lorenzo, 307:1094

-Cámara Nacional de apelaciones de trabajo. Capital federal. Caba. “Drewes Luis Alberto c/COSELEC S.A.C. s/Cobro de Pesos”, 272 (23 de 03 de 1990).

-Corte Suprema de la Provincia de Buenos Aires 3 de 11 de 2020. "D' Alessandro, Fernando Luis c/ Abbot Laboratorio Argentina", RCJ.18166/10.

-Corte de Justicia de Salta “C. R. E. c/ Grupo Peñaflores S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad”, sentencia de fecha 2 de febrero de 2021.

Sitios web

-Ferrari, G., & Fernández Mehle, G. (11 de 2 de 2021).
agendaestadodederecho.com. Obtenido de <https://agendaestadodederecho.com/el-caso-puig-un-homenaje-de-la-corte-suprema-argentina-a-ruth-bader-ginsburg/>