



Corte Suprema de Justicia de la Nación (2010) “Puig, Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S.A. S/Despido” (Expediente N° 57589/2012), sentencia del 24 de Septiembre 2020.

Fallo “Puig”: Indemnización para todos y todas, una visión de futuro.

Carrera: Abogacía

Autor: Luna Ramiro Matías. DNI 30.502.638. N° de Legajo VABG78106.

Materia: Seminario Final de Abogacía.

Producto y Temática: Modelo de Caso – Cuestiones de Género

Fecha: 26 de Junio 2022.

Profesora: Romina Vittar.

SUMARIO:

I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión de 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. VII. a. Legislación. VII. b. Doctrina. VII. c. Jurisprudencia.

I. Introducción.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), entiende a través de un fallo que se caratula en autos como “Puig Fernando Rodolfo contra Minera Santa Cruz S.A sobre Despido”, en donde se había confirmado la sentencia del Magistrado del Juzgado de Primera Instancia que rechazó el reclamo indemnizatorio del actor por considerar que no había logrado probar que el despido ocasionado por la demandada estaba fundado en el matrimonio celebrado por el actor. La pretensión aludida por el afectado era la percepción del cobro de la indemnización contemplada en la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) en el artículo 182, por el cual el empleador al despedirlo dentro del plazo presuntivo previsto en la LCT, en el artículo 181 LCT, ya que habiendo sido notificado del matrimonio del Sr. Puig celebrado en el mes de Junio del año 2010 debía abonar indemnización equivalente a un año de remuneraciones.

Como vemos, la importancia en la elección del presente fallo se debe a la evolución en cuanto las reflexiones sobre los estereotipos de género y el rol del Estado frente a los mismos, generando condiciones paritarias entre los cónyuges en las responsabilidades familiares y domésticas, evitando que estas responsabilidades constituyan un factor de discriminación en el ámbito laboral. Por lo que, el caso Puig constituye un decidido avance en materia de incentivos y disuasiones del Estado para moldear conductas en materia de género. A su vez, presenta una oportunidad interesante para reconocer la relevancia del trabajo no remunerado de cuidado y apreciar estas tareas también como una responsabilidad de los hombres. Es de destacar, que el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), prescribe la obligación de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores independientemente de su género, y de evitar conflictos entre sus responsabilidades personales y laborales. Además, señala que la responsabilidad familiar no debe constituir una causa justificada para poner fin a una relación de trabajo.

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

El Señor Fernando Puig, era trabajador a tiempo completo prestando tareas como Jefe de Compras en la empresa Minera Santa Cruz S.A, durante la vigencia de la relación laboral tuvo un desempeño destacado, prueba de ello fue el reconocimiento de la empresa a través del pago de una gratificación por ese concepto en Marzo del año 2010. No obstante, a los tres meses de contraer matrimonio (Junio, 2010) y habiendo percibido la licencia por matrimonio, lo que implica que la empleadora tenía pleno conocimiento de ello, fue despedido intempestivamente sin expresión de causa. Frente al distracto, Puig inició una demanda ante la Justicia Nacional del Trabajo contra Minera Santa Cruz S.A, incluyendo el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio, con sustento en los artículos 180; 181 y 182 de la LCT. El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11, con fecha 16 de Julio del 2014, rechazó la acción interpuesta por el actor y alegó que si bien el Señor Puig había notificado en tiempo y en forma la celebración de su matrimonio, conforme al mandato legal, no logró probar que el despido hubiese sido producido por esta causa. Ante esta denegación, interpuso recurso de apelación. El día 27 de Febrero del año 2015, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de Primera Instancia y ratificó la doctrina del Fallo Plenario N° 272, en Autos Drewes Luis A. c/Cosolec S.A en donde se resolvió que el trabajador varón para tener derecho a la indemnización especial debía probar que había sido despedido por haber contraído matrimonio. Tampoco hace lugar al reclamo del actor por una práctica discriminatoria en razón del género, en cuanto entiende que la presunción del artículo 181 de la LCT, no rige para ambos sexos; siendo esta cuestión reflejada en el precedente registrado en el Fallo “Pellicori”. Contra este pronunciamiento el actor interpuso recurso extraordinario, ante cuyo rechazo presentó recurso de queja. La CSJN el día 24 de Septiembre del año 2020 hace lugar al recurso de queja interpuesto por el actor y revoca la sentencia apelada.

El Máximo Tribunal arribó a una decisión mayoritaria, entendió que la aplicación que realiza la Cámara de los artículos 180, 181 y 182 de la LCT colisionan con los principios emanados de la Constitución Nacional (en adelante CN) y de los Tratados Internacionales de los Derechos Humanos, en materia de no discriminación y protección integral de la familia. De esta manera, concluye que vuelvan los autos al Tribunal a quo y se dicte pronunciamiento con arreglo a lo decidido.

III. Identificación y reconstrucción de la “ratio decidendi” de la sentencia.

Anteriormente planteado el conflicto de reglas de Derecho Común con Principios de raigambre Constitucional y de Tratados Internacionales en materia de Principios de Derecho Laboral, puntualmente de no discriminación y protección de la familia, la CSJN para resolverlo, se amparó en una serie de fuentes de derecho que sustentan su postura a saber.

Como primer línea argumental, la CSJN realiza una interpretación en la cual se describe que en el Capítulo III de la LCT, contenido en los artículos 180, 181 y 182, en ningún momento habla de la mujer trabajadora con exclusividad, utilizando la construcción gramatical, “para su personal”, artículo 180 de la LCT, abarcando tanto a hombres como mujeres. La Corte cuestiona a la contextualización normativa en la LCT y observa que las normas prescriptas en los artículos 180, 181 y 182 LCT que integran el Título “Derecho de Mujeres”, Capítulo III, conformando el Título VII de la Ley es inadecuada, sin perjuicio de lo cual, subsumiéndose a la lectura dogmática de lo propuesto en la letra de las normas, en ninguno de los tres artículos *supra* mencionados se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran. Cosa que sí sucede en los Capítulos I, II y IV del Título VII en el que están inmersos estos derechos. De este modo, se desbarata la manera en que ejercieron el derecho los Tribunales Inferiores, siendo que ni siquiera el contexto normativo le es favorable como justificativo de una aplicación meramente dogmática, ya que en tal caso, su obrar hubiera sido distinto.

Como segundo argumento de naturaleza sistémica en el que se remite a las reglas de los artículos 17 de la LCT y el artículo 81 de la LCT, en el que se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre trabajadores por motivos de sexo, y en el Código Civil y Comercial de la Nación en materia de interpretación normativa artículo 402, en el cual se establece 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 este produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo”.

La CSJN critica el modo de interpretar la Ley y establece que el criterio con el que los Tribunales ejercen su jurisdicción no puede ser un criterio pétreo, irrazonable y descontextualizado de las necesidades de la sociedad en su conjunto, donde las cargas de familia y del sustento del hogar son compartidas por el hombre, la mujer y sus diversas manifestaciones, al hacerse cargo indistintamente de las tareas y obligaciones

domésticas y familiares. Por lo tanto, 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.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

En el Derecho del Trabajo se presenta una dicotomía donde parece competir dos valores distintos, por un lado, se acepta la vigencia del principio de igualdad pero por otro lado, se reclama la regulación diferencial para ciertos supuestos. Esta dicotomía cobra especial relevancia para el análisis de género de la normativa laboral (Goldín, 2015). La CSJN estableció la defensa del derecho a la protección integral de la familia, desde la perspectiva del derecho a la igualdad y no discriminación, se apoyó en la normativa proveniente del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el Convenio N° 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares; en el artículo 8 del mismo establece que, “La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”. De esta forma, la sola aplicación de esta disposición alcanzaba para zanjar la contienda. En el ámbito interno, esta norma se potencia con la cláusula contenida en el artículo 402 del Código Civil y Comercial de la Nación; la inclusión de ésta en la argumentación del fallo es muy importante porque se adelantaría a posibles reclamos futuros en que se niegue la protección por matrimonio a personas trans, no binarias e identidades genéricas que no responden al tradicional binomio mujer-varón. Especialmente teniendo en cuenta el impacto de las leyes 26.618 (Matrimonio Civil) y 26.743 (De Identidad de Género) en el Derecho del Trabajo.

De manera paralela, Los Derechos Humanos encuentran su pilar fundamental en el Principio de Igualdad que consiste en asegurar a todos los hombres los mismos derechos. Por otra parte, no toda desigualdad implica discriminación; la garantía de igualdad no debe implicar el trato igualitario a quienes se encuentran en distintas circunstancias.

Como señala Vivot, este Principio de Igualdad debe interpretarse de manera armoniosa con el Principio de No-discriminación. Aclara este autor, que en el fallo Freyre, en el que se expresa la igualdad que garantiza el artículo 16 de la CN, donde no importa otra cosa que la prohibición de que se establezcan exenciones y privilegios que

excluyan a uno de lo que se concede a otro en iguales circunstancias, por lo tanto, mostrarse de acuerdo que esa igualdad supone diferencias, obliga al reconocimiento de las identidades, respetando los diferentes proyectos de vida de cada uno de los habitantes.

En el fallo “Puig”, no está en juego una simple cuestión de igualdad formal de trato entre hombres y mujeres, sino que el referido marco constitucional vinculado con el derecho a formar una familia y con el deber estatal de promover la distribución equitativa de las responsabilidades familiares, es el que impone interpretar las normas laborales aludidas en el sentido más amplio posible, de modo de asegurar a todos los trabajadores la protección especial de la vida familiar otorgada por la ley laboral, sin distinción de género. Más aún, esta protección amplia es además la vía adecuada para asegurar la igualdad real de oportunidades y de trato en el empleo de las mujeres - artículo 75, inciso 23, CN-, históricamente apartadas en las relaciones laborales a causa de la asunción de responsabilidades familiares y tareas de cuidado.

La Ley de Contrato de Trabajo, se estructura en torno al modelo clásico de relación laboral que, a su vez, reposa sobre un dispositivo de distribución de reproducción arcaico, padre proveedor, madre cuidadora; utiliza estereotipos de género que contribuyen a legitimar la posición desigual que las mujeres detentan en el mercado laboral y que construye una representación del trabajo femenino asalariado como temporal y complementario, propia de las legislaciones laborales del siglo XX.

El artículo 181 LCT, establece 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 meses anteriores o seis 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. La presunción legal es aplicable solo a la mujer y es *iuris tantum*; por lo tanto, el empleador, para eximirse de pagar indemnización agravada, debe demostrar que el despido obedeció a una causa distinta del matrimonio.

Sobre la notificación fehaciente, se hace referencia al anociamiento de la maternidad, en el sentido de que esta regla debe ceder si se prueba que el empleador había, de todos modos, tomado conocimiento de tal circunstancia. El requisito que impone el artículo 181 LCT, corresponde que sea considerado *ad probationem* y no *ad solemnitatem*; es decir que aún en el caso que no se cumplan los recaudos que el artículo

citado prevé, si se demuestra que el empleador tenía cabal conocimiento del inminente matrimonio civil, y no obstante ello lo despidió, cabe presumir para el caso de la mujer, que el despido obedeció a esa razón (Grisolia, 2019). De igual modo, la prueba a cargo del varón se ve facilitada a partir del fallo de la CSJN en el caso “Sisnero”, en el cual el tribunal aplicó su doctrina en materia probatoria en el sentido de que para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente con la acreditación de los hechos que, a *prima facie* evaluados resulten idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual corresponde al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y si el reclamante puede acreditar la existencia de los hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponde al demandado la prueba de su existencia (Ackerman, 2017). También sostuvo este autor que en el fallo “Machado”, lo que la ley protege es el deseo y voluntad certera de contraer matrimonio, aunque este no se hubiera consumado, resultando procedente la indemnización especial si la cesantía estuvo vinculada al matrimonio anunciado y no concretado.

El argumento principal para extender la presunción, reside en el objetivo de la norma en cuestión, (artículo 181 LCT) es la protección de la familia que reconocen los artículos 14 bis de la CN, el artículo 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el artículo 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y no de las mujeres, en razón de su sexo-género. Se trata de un aspecto jurídico, proveniente del derecho antidiscriminatorio. Como sostienen Clérico y Aldao, la igualdad implica siempre una comparación entre personas o grupos de personas, que se puede expresar de dos formas a saber, una persona que es tratada en forma diferente a otra, quiere ser tratada igual; y una persona que es tratada igual a otra, quiere ser tratada de forma diferente. El caso “Puig” se desarrolla en el primer sentido.

En un lineamiento similar, el fallo “Fornerón” que tiene en cuenta que las presunciones sobre los atributos, capacidades o características personales de los componentes de la familia, que expresan una preferencia cultural sobre un determinado tipo de vínculo y sobre el rol de sus integrantes, no pueden ser admisibles como factores determinantes para la restricción de derechos.

Para construir el sistema tuitivo al matrimonio, la LCT contiene la presunción del carácter discriminatorio del acto, la distribución dinámica de la carga de la prueba y el establecimiento de una indemnización agravada. De tal modo, la ausencia de alguno de estos vectores hace que el dispositivo protectorio pierda eficacia. Es que una

prohibición de discriminación sin presunción pierde virtualidad porque, precisamente, el *quid* de la cuestión en los casos de discriminación es la dificultad probatoria. Por lo tanto, la presunción del artículo 181 es *iuris tantum*, y debe ser aplicada tanto a mujeres como a varones, ya que tiene su razón de ser en las dificultades probatorias que se presentan cuando se intenta acreditar el motivo real de su despido, constituyendo así, una vía imprescindible para asegurar la tutela de los trabajadores ante despidos discriminatorios.

La LCT declara la nulidad de todo convenio o contrato celebrado entre partes, o los actos y reglamentaciones internas que establezcan el despido por causa de matrimonio (artículo 180, LCT). Pero en caso de producirse el despido, no es declarada su nulidad, ya que no existe la estabilidad propia absoluta con reinstalación del trabajador en el puesto de trabajo, sino que este se hace acreedor de una indemnización agravada, más onerosa para el empleador; se trata de una estabilidad relativa de mayor intensidad (Goldin, 2015). La LCT pretende evitar que las partes pacten cláusulas contractuales o que el empleador pretenda imponer reglamentos de empresa que lesionen el principio de no discriminación.

La CSJN hace referencia, a fundar sus sentencias en el Derecho Internacional y a dejar de aplicar la Ley Nacional cuando considera que la misma contraviene alguna norma internacional con vigencia en el país (Bronstein, 2013).

Entre otros aspectos relevantes; del fallo “Cabezas, Raúl Edgardo Vs. Grupo Peñafort S.A.” surge la importancia de reconocer los principios de igualdad y seguridad jurídica en caso de matrimonio cuando el trabajador es de sexo masculino, su derecho a la protección legal y a la indemnización del artículo 182 de la LCT. Cabe resaltar que la Corte de Justicia de Salta manifestó que su interpretación debe ser efectuada de manera compatible con el resto del ordenamiento jurídico y bajo el prisma de la doctrina sentada en la causa “Puig”.

En resumidas palabras, la Corte Suprema por unanimidad, aunque mediante diferentes votos y fundamentos, dispuso dejar sin efecto el fallo de Cámara y que se proceda el dictado de uno nuevo.

El voto de Highton, Maqueda y Lorenzetti hace hincapié en que ninguno de los tres artículos de la LCT referidos, se menciona a la mujer trabajadora como única destinataria de la protección legal, no hallando en la literalidad de los artículos 180 a 182 algún elemento que permita excluir de lo allí dispuesto al trabajador varón, más allá de que figuren bajo el título del capítulo “Trabajo de mujeres”.

Asimismo, menciona que en los últimos años se ha generado un nuevo modelo sociocultural que modifica el paradigma familiar, y ambos cónyuges se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares. Se concluye que las leyes deben interpretarse considerando las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad y por tanto en este caso proteger a los varones de la discriminación de la que puedan ser objeto cuando contraen matrimonio, a fin de que ejerzan en igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

Rosenkratz en su voto concurrente sostuvo que la literalidad de los artículos 180 a 182 de la LCT, implica comprender en la protección de los mismos, tanto a trabajadores varones como a mujeres, destacando que la finalidad de dichas normas es proteger la institución del matrimonio y por lo tanto ambos cónyuges se encuentran abarcados por la garantía independientemente de su sexo. Y señala, que aún si subsistiera alguna duda, corresponde resolver a favor del trabajador, conforme lo dispone el artículo 9 de la LCT.

El Juez Rosatti, realiza un interesante análisis del concepto de “protección integral de la familia”, garantizada en el artículo 14 de la CN y a la cual la normativa sobre matrimonio de la LCT reglamenta. Esta “familia” la que alude la Constitución no solo es la tradicional, sino que abarca otro tipo de relaciones de afecto, sin que puedan restringirse derechos por tener una preferencia cultural respecto de algún tipo de vínculo y el rol de sus integrantes, debiendo garantizarse un trato igualitario a quienes integran ese núcleo social primario.

A diferencia de los demás votos, Rosatti reconoce que la protección de la LCT había sido dispuesta a fin de resguardar a un colectivo vulnerable, el de las mujeres trabajadoras, en forma de medida de acción positiva. Sin embargo, en la actualidad debe hacerse una lectura dinámica y progresiva de la norma, que supere los estereotipos y se extienda a la totalidad de las personas trabajadoras.

Destacamos también la referencia que realiza a las tareas de cuidado, manifestando que el trabajador varón también debe poder ejercerlas, tal como lo garantiza el bloque de constitucionalidad mencionado en su voto. Ya que, de lo contrario, se afectaría la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo. Ello atento a que los empleadores podrían inclinarse por contratar varones, ya que estos no tendrían la posibilidad de invocar luego la presunción de despido por matrimonio. Concluyó entonces que la presunción del artículo 181 de la LCT debe ser aplicada sin distinciones de sexo-género.

V. Postura del autor.

Creo oportuno señalar que esta doctrina judicial implica, por un lado, incluir al trabajador del género masculino en un área de especial tutela, igualándolo ante la ley a la trabajadora del género femenino. Pero, a la par, lo decidido ataca una forma indirecta y oculta de discriminación que era la nacida paradójicamente de la tutela asignada exclusivamente a la trabajadora del género femenino. Esa protección especial contra el despido discriminatorio alimentaba, involuntariamente, la discriminación en el ingreso al empleo, ya que los empleadores podían preferir varones exentos de esa tutela adicional.

Sostengo que la exclusión del trabajador varón de la presunción en el artículo 181 LCT, importa una discriminación en razón del sexo de las personas prohibida por el artículo 16 de la Constitución Nacional, por el artículo 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los artículos 17 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículos 23 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 10, inciso 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales, a los cuales corresponde adecuar no solo la legislación interna sino también su interpretación, tal como lo viene reiterando la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Sin lugar a dudas con el presente fallo bajo análisis, se produjo una derogación del Plenario N° 272 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en adelante (CNAT).

No obstante, el paso siguiente podría ser una reforma integral a nuestra Ley de Contrato de Trabajo que recepte el Derecho Internacional y se adecue a los paradigmas actuales, ya que este modelo arraigado socialmente no se condice con lo que sucede en la realidad, existiendo parejas constituidas por mujeres, por varones, o por identidades no binarias, así como de distintas formas de filiación (natural-biológica, legal-adopción y mediante técnicas de reproducción humana asistidas-TRHA- ley 26862) que tienen en cuenta el derecho de toda persona a la paternidad o maternidad con base en la voluntad pro-creacional y en una interpretación exegética, que en muchos casos la protección de la LCT sería deficiente. Este fallo nos invita a revisar en matiz de género el sistema normativo laboral en Argentina.

VI. Conclusión.

El caso “Puig” se perfila en una línea jurisprudencial de la Corte que ha avanzado en materia de igualdad de género. Para interpretar la LCT, el Címero Tribunal tuvo en cuenta los estándares constitucionales y convencionales aplicables al caso. Impuso el deber de garantizar a mujeres y hombres los mismos derechos y deberes tanto, frente a la decisión de contraer matrimonio, durante su desarrollo, luego de su disolución y como progenitores, sin importar su estado civil, en todo lo que concierne a sus hijos. Es decir, el Estado no solo debe reconocer, sino además alentar estos cambios en las percepciones sobre los roles de género en la división de trabajo doméstico no remunerado. Para lograr la igualdad frente al matrimonio, el Estado debe incentivar y apoyar la participación de los hombres en las tareas domésticas y en la crianza de los hijos. Un medio para lograrlo es proteger a los hombres de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer matrimonio y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

Lo interesante de este fallo, es que la Corte no se expidió sobre la parte más débil, sino por el contrario, lo hizo por la parte que generalmente no necesita protección como es el caso del varón. A *contrario sensu*, la que siempre fue amparada, fue la mujer como posible víctima frente al despido por causa de matrimonio. En suma a todo esto, la relación entre la persona trabajadora y el empleador comprende una relación de dependencia jurídica, económica y de carácter jerárquico, siendo por tanto asimétrica. Es decir, la función del Derecho del Trabajo no es sostener la igualdad, sino nivelar las desigualdades. Y como el Derecho del Trabajo es un derecho tuitivo; debe proteger al más débil. En el fallo analizado la Corte comienza por afirmar que el artículo 181 LCT tiene una sola interpretación; se equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio, y agrega que ello es frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional.

La CSJN, fundada en la condición de intérprete supremo de la CN y de las Leyes dictadas en su consecuencia, propone fallar en casos análogos y que sus conclusiones sean debidamente consideradas por ésta misma Corte como por los Tribunales Inferiores, dejando un mensaje tendiente a que se detengan a observar las situaciones que hacen al contexto de la aplicación de las normas a fin de evitar fallos judiciales que rocen la arbitrariedad.

VII. Referencias bibliográficas.

VII. a. Legislación.

Constitución de la Nación Argentina (1994). 2da Ed. Elegis.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, 22 de noviembre de 1969.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 18 de diciembre de 1979. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16 de diciembre de 1966. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre de 1966.

Ley 20.744 (1974) Contratos de trabajo. Congreso de la Nación Argentina (11 de septiembre de 1974).

Ley 23.451 (1986) Convenios. Congreso de la Nación Argentina (29 de octubre de 1986).

Ley 24013. (1991). Empleo. Congreso de la Nación Argentina.

Ley 26.618 (2010) Matrimonio Civil. Congreso de la Nación Argentina (21 de julio de 2010).

Ley 26994. (2014). Código Civil y Comercial de la Nación. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley 48. (14/9/1863) “Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales”. Congreso de la Nación Argentina.

VII. b. Doctrina.

Ackerman, M. E., y Maza, M. A., (2017) Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santa Fe. Rubinzal Culzoni.

Bronstein, Arturo (2013) Derecho Internacional del Trabajo. Astrea.

Clérico, L. y Aldao, M. (2011). La igualdad como redistribución y como reconocimiento: derechos de los pueblos indígenas y Corte Interamericana de Derechos Humanos. En Estudios Constitucionales.

Fernández Madrid, J. (2018). Ley de Contrato de Trabajo comentada. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, AR: Erreius.

Goldin, A. (2015) "Curso del derecho del trabajo y de la seguridad social". Editorial La Ley.

Grisolía, J. (2019). “Manual de derecho laboral”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, AR: Abeledo Perrot.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2017). Trabajo infantil, trabajo forzoso y empleo joven de calidad en Argentina: Aportes del sistema de las Naciones Unidas. Buenos Aires, AR: Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Pinto Varela, Silvia Esther, (2008) Discriminación por género. Tomo: 2, Discriminación y violencia laboral – I, Revista de Derecho Laboral.

VII. c. Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (1990) “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro De Pesos” (23 de marzo de 1990) Sentencia N° 119900323.

Corte de Justicia de Salta (2021) “Cabezas, Raúl Edgardo Vs. Grupo Peñaflor S.A. Recurso de Inconstitucionalidad” Expediente N° 40.560/19 (Tomo: 236-503/518) del 2 de Febrero de 2021.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012) Caso Fornerón e hija Vs. Argentina. (Fondo, Reparaciones y Costas) Sentencia del 27 de Abril de 2012.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2010) Puig, Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S.A. S/Despido. Expte. No 57589/2012 (24 de septiembre 2020).

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

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2014) “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. S.932.XLVI. (20/5/2014).

Juzgado en lo Contencioso, Administrativo y Tributario N° 15 del Gobierno de la CABA, Sentencia de primera instancia del 10 de noviembre de 2009, Freyre Alejandro c/ GCBA s/ Amparo (art. 14 CCABA), Expediente. 34292.

Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11 (2014) Puig, Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S.A. S/Despido. Sentencia 22.035 (16 de julio 2014).