



## **UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21**

Derechos del trabajo. Aplicación del artículo 181° LCT y sus alcances.

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". (24/09/2020).

NOMBRE Y APELLIDO: María Daniela Norton Jury.

Legajo: VABG115510

DNI: 40.689.283

Abogacía

TUTOR: Ferrer Guillamondegui, Ramón Agustín.

Sumario **I.** Introducción. **II.** Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **a)** La plataforma fáctica. **b)** La historia procesal. **c)** La decisión del tribunal. **III.** La *ratio decidendi*. **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura de la autora. **VI.** Listado de bibliografía utilizada. **a)** Doctrina. **b)** Legislación. **c)** Jurisprudencia.

## **I. Introducción**

La materia derecho laboral que fuera elegida, se relaciona con unas de las principales protecciones con el que cuenta nuestro sistema jurídico en materia de no discriminación, ya que lo tenemos plasmado desde 1853 en el artículo 16° de la Constitución Nacional y es además uno de los principios rectores del derecho del trabajo ya que lo encontramos en el artículo 17° de la LCT.

Los derechos de los trabajadores, se deben interpretar en forma armoniosa e igualitaria, es decir, no debe haber discriminación por razones del sexo y por ningún otro motivo. En el conflicto llevado a la justicia y que finalizara en el Máximo Tribunal argentino tuvo su origen en una discriminación al trabajador varón, entendiendo la empleadora que cuando se trata de personas del sexo masculino, la ley ampara el despido por causas de matrimonio previsto en el 181°, ya que el mismo se encuentra incorporado al título VII, trabajo de mujeres, capítulo I, disposiciones generales.

Cabe decir, que la Corte Suprema de Justicia de la Nación estableció que la presunción de despido por causa de matrimonio debe ser aplicada sin distinciones en razón de género, teniendo en cuenta el catálogo normativo que se mencionara anteriormente.

Es de suma importancia el presente fallo debido a que la decisión, realizada por la Corte Suprema, sentó las bases referidas con respecto a los principios que resguardan y protegen a un trabajador sin distinción de sexo, al hacer un pormenorizado análisis del principio de no discriminación, garantía que el Tribunal Supremo Nacional menciona en distintos instrumentos jurídicos de nivel nacional e internacional, entre ellos principio protectorio, continuidad de la relación laboral, irrenunciabilidad de los derechos, equidad, razonabilidad y no discriminación e igualdad de trato.

Analizando más en profundidad sobre el título que nos ocupa, la interpretación de los artículos en materia de contrato de trabajo viene a jugar un rol muy prometedor, ya que de esta manera sentará jurisprudencia en la materia para otras situaciones similares por tribunales inferiores o por la misma Corte Suprema, asimismo en un ámbito administrativo se contará con un antecedente interpretativo. (Litterio, 2013)

La elección del fallo radica en tres razones: por su relevancia, porque el despido discriminatorio o la discriminación como móvil del despido, nos dirige a una de las finalidades de protección más significativa del trabajador en los tiempos que corren: el reconocimiento de la proyección de los derechos fundamentales generales a la relación del trabajo. La otra es la elevación de ciertos derechos laborales a la categoría de los fundamentales. Y también, porque dependiendo de la sanción que se aplique, podría argumentarse que resultarían comprometidos o afectados ciertos derechos fundamentales del empleador, configurándose un posible conflicto o concurrencia de derechos de ese rango: por el lado del trabajador, el de no discriminación; por el lado del empleador, el de ejercer toda industria lícita, comprensivo de la libertad de contratar.

Por su parte, es de importante relevancia este fallo, ya que la decisión del Máximo Tribunal argentino, reafirmó las bases que garantizan la protección de los Principios del Trabajador, Protectorio, Continuidad de la relación laboral, Irrenunciabilidad de los Derechos, Equidad, Razonabilidad y no discriminación e igualdad de trato, entre otros derechos conquistados.

El problema jurídico que se detecta y trabajará, de acuerdo a lo leído, es un problema de tipo axiológico, en este caso se da cuando existe un conflicto valorativo entre leyes y principios o bien entre dos principios (Alchourrón y Bulygin, 1998). Los Integrantes de la CSJN tuvieron la obligación de considerar si el artículo 181 contradecía principios constitucionales y/o normas internacionales convencionales, es decir, interpretar si este artículo solo concede derechos a los trabajadores del sexo femenino o más bien a los de ambos sexos.

## **II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal**

### *La plataforma fáctica*

El Sr. Fernando Rodolfo Puig es despedido de su trabajo sin motivo justificado, es por esto que reclama a la demandada la indemnización especial prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (para los casos de despido por causa del matrimonio). Ello toda vez que, si bien la empleadora había tomado conocimiento de su matrimonio celebrado el día 18/03/2010, procedió a despedirlo el 25/06/2010, es decir, exactamente a los tres meses de su boda. El distracto intempestivo lleva al actor a entender que el mismo se produjo por parte del empleador por haberse casado, entendiéndose que gozaba de los mismos derechos que las mujeres en dicha situación.

### *La historia procesal*

El actor inicia demanda solicitando la indemnización especial prevista en el art. 182 de la LCT, para los casos de despido por causas de matrimonio. Sabiendo y habiendo tomado conocimiento, la empleadora, de su matrimonio celebrado el día 18/03/2010, lo despide el 25/06/2010, tres meses después de la celebración.

En primera y segunda instancia se rechaza la demanda establecida. Contra la sentencia de la Excelentísima Cámara de Apelaciones del Trabajo es que el actor solicita recurso extraordinario, la cual una vez denegada origina la queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

### *La decisión del tribunal*

En el fallo bajo análisis, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, deja sin efecto la sentencia de la Sala VI de la Excelentísima Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, haciendo admitiendo el recurso extraordinario federal, haciendo lugar a la queja, declarando la procedencia del recurso interpuesto por la actora y deja sin efecto la sentencia apelada con el alcance que indica en los considerandos. Con costas (art. 68° del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). (C.S.J.N. Fallo 57589/2012/1/RH1)

## **III. La ratio decidendi**

Los miembros de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, han decidido con respecto a la resolución del conflicto, por medio de utilización de argumentos jurídicos, que

dieron fuerza a sus decisiones y con bases en normas y fallos internacionales, evidenciando normas nacionales y las cuales se detallan a continuación:

La Sala VI de la Exma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha dado un alcance irrazonable al art. 181 de la L.C.T., no solo porque prescinde de sus propios términos sino que, además, colisiona abiertamente con las directivas que fluyen de la C.N. y de los Tratados Internacionales de derechos humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia. Los arts. 180/182 de la L.C.T. integran el capítulo denominado “De la prohibición del despido por causa del matrimonio” que habría sido inapropiadamente inserto en el Título (VII) referido al “Trabajo de Mujeres”. Ello, toda vez que de ninguna de las tres normas antes mencionadas se refiere a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran.

La propia L.C.T. 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. Frente a tan claras directivas la única interpretación que cabe efectuar a los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres.

Cada uno de los artículos que conforman los demás capítulos del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo, expresamente aclaran que su texto va dirigido al personal femenino, lo cual no ocurre con los que integran el capítulo III, cuyo primer precepto (art. 181), por el contrario, deja en claro que las normas de dicho capítulo están dirigidas a todo el personal de la empresa. De acuerdo al diseño normativo actual de la Ley de Contrato de Trabajo (luego de la reforma introducida por la ley 21.297), ya no existe norma alguna que expresamente restrinja la aplicación del régimen protector al trabajador varón.

Que la restricción consagrada en el fallo apelado se revela como producto de una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación postulada por la Corte Suprema. Es más, indica el fallo analizado que la Cámara puso de relieve la existencia de poderosas razones que justifican el otorgamiento de una especial protección legal a la mujer frente a la discriminación de la que comúnmente es objeto, especialmente en el terreno laboral. Sin embargo, al centrarse solo en esa circunstancia, ha omitido examinar la significación de las normas en juego en el actual contexto en el cual el modelo sociocultural que asignaba

únicamente a la mujer la responsabilidad de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas, se encuentra en proceso de cambio.

No puede perderse de vista que el régimen normativo protector contra el despido motivado por el matrimonio reconoce su génesis en el hecho que, ante la asunción de responsabilidades familiares -derivadas de la unión conyugal- por parte de los trabajadores, los empleadores temen que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquellos se vean afectados, lo que induce a desvincularlos. En ese sentido, la presunción del art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo es una pieza fundamental en 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. Las directivas internacionales consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Más aún, imponen a los estados nacionales la obligación de adoptar medidas adecuadas que permitan erradicar el perimido patrón sociocultural que pone exclusivamente a cargo de las mujeres las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Es evidente que para cumplir con ese cometido el Estado debe facilitar, incentivar y apoyar la participación de los hombres en esas tareas. Una imprescindible medida de facilitación y apoyo al efecto es la de protegerlos de la discriminación laboral de la que puedan ser objeto a la hora de contraer enlace y asumir, en pie de igualdad con las mujeres, los compromisos propios del ámbito doméstico.

Las previsiones vigentes de nuestro derecho interno en materia civil vedan el otorgamiento de trato diferencial al varón que contrae matrimonio respecto del que se da a la mujer. Frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que aseguren la coexistencia de armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, la única inteligencia posible que cabe asignar al art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio.

En el voto concurrente del Dr. Rosenkrantz agrega que, si existiese alguna duda, esta debe resolverse en favor del trabajador (art. 9 de la L.C.T.). En el voto concurrente del Dr. Rosatti agrega que conforme lo ha sostenido la Corte, el control de constitucionalidad de las leyes que compete a los jueces y, especialmente la Corte Suprema en los casos concretos sometidos a su conocimiento en una causa judicial, no se limita a la función -en cierta manera

negativa- de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, sino que se extiende positivamente a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional, en tanto la letra o el espíritu de aquellas lo permita. De ahí que, para respetar su validez constitucional, la lectura del texto y/o la interpretación del art. 181 de la L.C.T. debe reflejar el íntimo enlace que dicho precepto debe guardar con el marco conceptual y la exégesis de las normas que integran el bloque constitucional que se vinculan con la materia que le da contenido. Dicho ministro, también indicó que las normas en estudio referidas a la tutela contra el despido por causa del matrimonio, reglamentan de manera directa el artículo 14 bis de la C.N., en cuanto estipula la “protección integral de la familia”, pues el listado de beneficios mencionados expresamente por el constituyente es meramente enunciativo y no invalida otros que dirijan al mismo objetivo. (C.S.J.N. Fallo 57589/2012/1/RH1)

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

El tema principal y que diera origen al conflicto judicial, fue la interpretación respecto del art. 180° de la LCT, el cual este prohíbe el despido por matrimonio y en consecuencia, considera nulos los actos o contratos que establezcan el despido por tal causa. En este sentido Ackerman, al analizar los artículos 180 y 181 de la LCT, entiende que las normas al encontrarse dentro del régimen del trabajo femenino, la tutela y la presunción se brindan a la mujer, dado que, del matrimonio pueden desencadenarse situaciones como enfermedad derivada del parto, licencia por maternidad, descansos por lactancia, entre otros. Empero, refiere vehemente que el varón tiene derecho a la misma protección que la mujer, no obstante que las circunstancias objetivas no se configuran en él, debe acreditar que el distracto responde a su matrimonio. (Ackerman, pág. 389, 2.016)

La protección contra el despido por causa de matrimonio en nuestro tuvo su inicio y se desarrolló en defensa de la institución de la familia y con el fin de evitar la discriminación de las que eran víctimas fundamentalmente las mujeres, quienes resultaban ser despedidas por circunstancias de contraer matrimonio, por empleadores que pretendían evitarse las repercusiones negativas que el nuevo estado civil de su dependiente le depararía

a su empresa, esencialmente por tener que concederles las licencias por la condición de ese estado civil. Por ello que, cuando trata el trabajo de las mujeres, la ley presume *iuris tantum* que el despido obedece al matrimonio cuando es dispuesto sin invocación del motivo o sin probar lo invocado, y se produce dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio, mediando su notificación fehaciente al empleador (art. 181). En los mencionados casos procede la misma indemnización especial (agravada) que se aplica en el supuesto de despido por maternidad (art. 182). Relacionado a la aplicación de dicha protección a los hombres que trabajan se han vertido dos corrientes. La primera de ella, denominada tesis amplia; sostiene que tal presunción funciona tanto respecto de los trabajadores mujeres como varones, sin que exista posibilidad de efectuar una discriminación sobre la base del sexo que limite su ámbito de aplicación en toda su amplitud, correspondiendo, en consecuencia, el pago de la indemnización especial prevista en el art. 182 y quedando a cargo del principal la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación. (Pisacco, pag., 243, 2013).

También los doctrinarios (Grisolia y Ahuad), refieren que con relación al artículo 181 de la LCT, que corresponde a la presunción legal conocida como *iuris tantum*: el empleador para eximirse de pagar la indemnización agravada debe demostrar que el despido obedeció a una causa distinta del matrimonio. El presupuesto necesario y suficiente para su operatividad es la notificación del futuro matrimonio, la acreditación por excelencia es mediante la respectiva partida o que se acredite cabalmente que el dato haya ingresado en la esfera de conocimiento del empleador. Esta indemnización agravada se hace extensiva al trabajador varón, y en algunas jurisdicciones incluso se ha equiparado al varón también respecto de la presunción. En el de la Justicia Nacional del Trabajo, rige la doctrina del fallo plenario N° 272 (“Drewes, Luis v. Coselec SAC”, del 23/3/1990) donde se dispuso que no es posible aplicar la presunción *iuris tantum*, debiendo el trabajador acreditar que el despido tuvo como causa el matrimonio. La entrada en vigencia de la ley 26.618 seguramente llevará a revisar la doctrina plenaria, dado que a la luz de la norma, es decir, en su artículo 42° establece que ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismo derechos y obligaciones independientemente del sexo de los cónyuges, siendo indiscutible que la presunción corresponde tanto al varón como a la mujer, en igualdad de condiciones, siendo de esta

manera irrazonable que el trabajador varón que contrajo matrimonio con otra persona de su mismo sexo goce de la protección, y el contrayente heterosexual varón no, o que quede limitado a la aplicación de la doctrina de “Drewes”. (Grisolia y Ahuad, págs., 257/259, 2019).

Por su parte la justicia dejó un precedente sobre el tema, en el fallo C. R. E. c/ Grupo Peñaflor S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad, procedente de la Corte de Justicia de la Provincia de Salta del año 2021, resolvió rechazar el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por la demandada (art. 302 del CPCCN.) contra la sentencia que hizo lugar a la demanda y la condenó a pagar, a favor del actor varón, la indemnización prevista por el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, pues la ubicación metodológica de los arts. 180 al 182 de la LCT que conforman el capítulo denominado ‘De la prohibición del despido por causa de matrimonio’ 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.

En su considerandos también dijo el Tribunal que la prohibición del despido por causa de matrimonio estuvo motivada por la intención de proteger a la mujer, lo cierto es que el legislador del 2010 -en alusión a la Ley 26.618- ha generado un nuevo paradigma de ‘familia’ cuyo origen puede estar en un matrimonio constituido por personas del mismo o de distinto sexo, lo que lleva a interpretar que el fundamento actual de la prohibición del despido por causa de matrimonio puede encontrarse en la cláusula constitucional de ‘protección integral de la familia’ (art. 14 bis de la CN.) más que en la protección específica de la mujer que se concreta en las normas de los arts. 172 y sigs. de la L.C.T. y en especial, en las disposiciones de protección contra el despido por causa de embarazo o maternidad.

(C.S.J.S. Fallo N° 40.560/19)

## **V. Postura de la autora**

Ha quedado demostrado que el poder judicial en todas sus instancias, debe velar por los derechos de los trabajadores, con la finalidad de que las personas obtengan una tutela judicial efectiva. Entonces con el presente fallo ha quedado demostrado la existencia un poder judicial presente, encausando y protegiendo los derechos en general para el bien común. Ya que aquí se han abordado el problema jurídico de tipo axiológico, ya que los

principios de igualdad y prohibición de toda discriminación, presente en la Constitución Nacional desde sus orígenes (art. 16), no ha hecho más que verse reafirmado y profundizado por el derecho internacional de los derechos humanos y los instrumentos de éste que, desde la última reforma la Máxima Ley Argentina del año 1994, tienen jerarquía constitucional, art. 75.22, segundo párrafo, y el Tribunal en forma atinada ante esta colisión de una regla con un principio encuentra una solución entendiendo que la norma supra constitucional en nada colisiona con la carta magna y entiende que los derechos del artículo 181 de la LCT está destinado a la protección del trabajador indistintamente del sexo.

Estoy a favor del fallo, cuando el Máximo Tribunal discrepa con la Cámara laboral y concluye que no puede constituirse derivación razonada de las normas examinadas en los considerandos, ya que quedó claramente expuesto que, la ley no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres. Los argumentos fueron suficientes para resolver el litigio, ya que literalmente los artículos 180°, 181° y 182° de la LCT, no se desprende elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón, advierte el Tribunal y destaca que la propia ley prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo. La Corte sostuvo, además, la restricción consagrada en el fallo apelado se reveló como producto de una inteligencia regresiva por parte de los camaristas, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad.

Esto se enmarca con los principios rectores del derecho laboral, uno de ellos es el principio de no discriminación que fuera incorporado en el artículo 17° de la LCT 20.744. El precedente artículo contiene una de las tanas manifestaciones dentro de la normativa laboral del denominado principio de no discriminación e igualdad de trato, el cual cuenta con rango constitucional al encontrarse incorporado en el artículo 16 de la CN, que consagra el principio de igual ante la ley y hace alusión a la “igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones” y esto se extiende al plano salarial a través del texto del artículo 14 bis de la Carta Magna, que establece el principio de igual remuneración por igual tarea. Es por todo esto que los Supremos como últimos intérpretes de la CN arriban a una solución ajustada a derecho, haciendo prevalecer el texto constitucional. (C.S.J.N. Fallo 57589/2012/1/RH1).

## VI. Conclusiones finales

Nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, puso fin al conflicto ventilado en sede judicial y resolvió que los trabajadores varones también se encuentran 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. La restricción consagrada en el fallo apelado reveló una inteligencia regresiva, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad.

El grupo familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges, entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo, se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares, esto fue resaltado por los ministros Maqueda, Lorenzetti y Highton de Nolasco. Por otra parte también se resaltó el régimen normativo protector contra el despido motivado por el matrimonio, esto tiene reconocimiento en su génesis en el hecho de que, ante la asunción de responsabilidades familiares, derivada del matrimonio, por parte de los trabajadores, los empleadores temen que el cumplimiento de las obligaciones laborales y la capacidad productiva de aquellos se vean afectados, lo que los conduce a desvincularlos.

La ley de contrato de trabajo en sus arts. 180° a 182° conforman un sistema de protección mediante el cual el poder legislativo ha tratado desalentar ese tipo de medidas. En este contexto, 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 el verdadero motivo discriminatorio de un despido. En el caso que el nuevo paradigma social y cultural, el matrimonio asume o tiende a asumir de manera igualitaria las responsabilidades familiares, no debe o no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio se suscitan solamente en el caso de las trabajadoras del sexo femenino, y que únicamente ellas deben estar amparadas por el sistema protector especial de los arts. 180°, 181° y 182° de la LCT.

En su momento el Dr. Rosatti señaló que el artículo 181 en su título del trabajo de las mujeres, constituyó una precursora y temprana medida de acción positiva dirigida en ese entonces a proteger a un colectivo vulnerable como el de las trabajadoras. Aseveró que en la actualidad resulta muy imperativo una lectura dinámica y progresiva de la norma laboral que, superando los estereotipos culturales con fines discriminatorios precedentemente referidos, procure su extensión a todos los trabajadores, con una hermenéutica de igualdad de género. La decisión del Tribunal de baja instancia 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 social y 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. (C.S.J.N. Fallo 57589/2012/1/RH1)

## **VI. Listado de bibliografía utilizada**

Ackerman, M. E., 2016, Ley de Contrato de Trabajo Comentada: Tomo II, 1a ed., Santa Fe, Editorial Rubinzal- Culzoni.

Alchourrón, C.E y Bulygin, E., (1998) Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales, Buenos Aires: Astrea.

Grisolia, J.A. y Ahuad, E.J., (2019). Ley de Contrato de Trabajo Comentada 8va. Edición 2019. Fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo.

Litterio, L. H. (2013). Madres, padres y matrimonios de igual sexo. Cuestiones laborales que plantean las leyes de matrimonio igualitario e identidad de género y el proyecto de reforma del código civil La Ley, Cita Online: AR/DOC/2443/2013.

Pisacco, M. (2013) El despido discriminatorio y el derecho a la estabilidad. Eduardo O. Álvarez. Buenos Aires, Abeledo Perrot

### ***Legislación***

Constitución de la Nación Argentina. (15 de diciembre de 1.994) [Reformada] Nueva Edición. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Congreso de la Nación Argentina. (05 de septiembre de 1.974) Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.744 de 1.974]. B.O. 23.003 p. 2. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Congreso de la Nación Argentina, (25 de Agosto de 1863) Ley 48 Recurso Extraordinario Federal. R.N. 1863-1869 p, 49.

### ***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”. (24/09/2020).

“ Corte de Justicia de Salta – recurso de inconstitucionalidad deducido por el demandado en la Causa C. R. E. c/ Grupo Peñaflor S.A. s/ recurso de inconstitucionalidad” ( 02/02/2021)

“Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. C.A.B.A.- DREWES, LUIS ALBERTO c/ COSELEC S.A.C. s/ COBRO DE PESOS. (23/03/1990).