



Carrera: Abogacía

Modelo de Caso

Tema: Cuestiones de género

Igualdad de Género ante la Ley: La importancia de romper con los estereotipos en el campo del trabajo, y en el matrimonio.

Nombre del alumno: Mauro Ariel Recavarren

Legajo: VABG96482

DNI: 32175238

Tutora: María Laura Foradori

Año: 2021

Sumario

I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales y postura del autor. V. Conclusión. VI. Referencias.

I. Introducción

Motiva el siguiente comentario, la flamante sentencia de la Corte Suprema de Justicia de Nación dictada en septiembre del año 2020, en autos: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido”¹, resultando ser de gran importancia en cuestiones de género desarrolladas en el mundo del trabajo. Toda vez que el Tribunal Supremo de la Nación estableció que la presunción de despido por causa de matrimonio debe ser aplicada sin distinciones en razón de género.

La controversia judicial se centró en si correspondía o no, aplicar el artículo art. 181 de la Ley de Contrato de Trabajo, que alude a la presunción de despido por casamiento, a un trabajador varón. El mencionado artículo se encuentra en el capítulo III ‘De la prohibición de despido por causa de matrimonio’, inserto en el título VII referido al ‘Trabajo de Mujeres’, de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT)², y colisiona con las directivas que emanan del art. 14 bis de la Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

La Corte Suprema de Nación, basó y focalizó sus principios en cuestiones de igualdad de género y no discriminación, priorizando la igualdad de derechos fundamentales que deben tener varones y mujeres en el campo laboral.

En la actualidad se ha logrado un protagonismo singular en cuestiones de género a nivel mundial. Con el sólo hecho de reparar en noticias judiciales en el mundo de la perspectiva de género, se logra verificar desde un tiempo atrás a la fecha, el constante aumento y progresión de esta temática, ya que se ha tornado moneda corriente como

¹ C.S.J.N., “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” Fallo 343:1037 (2020). Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=760721&cache=1619737530524>

² Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

debate en un sinnfín de conversaciones de diferentes ámbitos sociales, familiares, laborales, etc.

Las sociedades avanzan, y quienes aplican el derecho analizan las discrepancias jurídicas mirando la realidad. Lo cual nos lleva a observar que en el fallo en cuestión, la Corte Suprema de Justicia de Nación no se limitó a aplicar simplemente la Ley del Contrato de Trabajo para el caso particular, sino que existiendo normas de raigambre constitucional y tratados internacionales, fundó su postura y marcó un camino que es sumamente importante para las cuestiones que se presenten de aquí en adelante, selló la discusión sobre si el trabajador varón cuenta con la misma protección que tienen las mujeres trabajadoras contra el despido por causa del matrimonio. Terminar con las diferencias contribuye a generar una igualdad de género y permite lograr un gran avance social, cultural y político.

A partir de lo expresado recientemente, se comenzará a detallar los hechos de la causa, las partes litigantes, la historia procesal y la decisión del máximo tribunal, para luego profundizar en la ratio decidendi, el problema jurídico del fallo, el análisis conceptual de antecedentes doctrinales y jurisprudenciales que hacen a la temática de la sentencia, una postura personal, y finalizar con la conclusión de la nota a fallo, y el listado bibliográfico utilizado.

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

El Sr. Puig Fernando Rodolfo es despedido de su trabajo el día 25 de junio del año 2010, sin motivo alguno por parte de la empresa Minera Santa Cruz Sociedad Anónima, habiendo contraído matrimonio el día 18 de marzo de ese mismo año. Si bien la empleadora había tomado conocimiento de la boda celebrada, procedió a desvincularlo a los tres meses posteriores de dicho evento.

El trabajador representado por el Dr. Lucero Ariel Gustavo, inició una demanda por despido en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n°11, contra la empresa Minera Santa Cruz S.A. Reclamó una indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art. 182 LCT), tras haber sido desvinculado sin expresión de motivos por la empresa demandada. Pese, a que la desvinculación había ocurrido dentro de los seis meses posteriores a su casamiento, es decir dentro del plazo que corresponde

presumir que el mismo sin invocarse motivos tiene por causa el matrimonio, según el art. 181 LCT.

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, rechazó la petición del actor y confirmó la sentencia del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n°11, considerando que aunque se había acreditado que la empleadora tomó conocimiento del matrimonio celebrado dentro del plazo del art. 181 LCT, el actor no había logrado probar que el distracto se hubiera producido por dicha razón. Añadió que, tampoco la empresa llevara adelante una práctica discriminatoria. Para así decidir, señaló que el varón a diferencia de la mujer, debe acreditar que tal circunstancia fue la que causó el despido, ya que no opera la presunción 'iuris tantum' que establece el art. 181 LCT.

Por último respaldó su decisión por disposiciones de la Constitución Nacional y por Tratados Internacionales que consagran una protección especial para la mujer, por aquellas prácticas que agravan la posición de subordinación de grupos desventajados, sobre todo en el mundo del trabajo.

Antes las desfavorables resoluciones tanto del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n°11, como de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, el actor interpuso un recurso extraordinario que al ser denegado, originó la queja en examen ante el Máximo Tribunal.

La Corte Suprema de Justicia de Nación haciendo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y con una votación en conjunto resolvió aplicar los principios de igualdad ante la Ley y de no discriminación arbitraria, ambos con bases constitucionales y convencionales, a la cuestión de género presentada en el campo del trabajo. Descalificó el fallo apelado por vulnerar garantías constitucionales y dejó sin efecto la sentencia de la Sala VI de la Cámara, remitiendo los autos al tribunal de origen a fin de que se dicte un nuevo fallo.

A continuación, se detallarán los argumentos más importantes esgrimidos por el máximo tribunal en el fallo analizado.

III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia

De común acuerdo por parte de los Dres. Highton Elena Inés, Maqueda Juan Carlos, y Lorenzetti Ricardo Luis en voto conjunto, sumado a los votos individuales de

los Dres. Rosenkrantz Carlos Fernando y Rosatti Horacio Daniel, y en concordancia con lo dictaminado por la Procuración General de la Nación, la Corte Suprema de Justicia Nacional haciendo lugar a la queja en el marco del recurso extraordinario apelado, argumentó el alcance irrazonable que la Cámara de Apelaciones le había dado al art. 181 de la LCT, no sólo por prescindir de sus propios términos sino que, además, por colisionar abiertamente con las directivas que fluyen de la Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

La Corte Suprema de Justicia de Nación señaló que, la disposición legal en cuestión, integra junto a otros dos artículos el capítulo III ‘De la prohibición de despido por causa de matrimonio’, inserto en el título VII referido al ‘Trabajo de Mujeres’, que ninguna de esas normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial que consagran y que no existe en la literalidad de los art. 180, 181 y 182 de la LCT, elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. La misma LCT “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo” en su art. 17, y considera “trato desigual” al dispensado a los trabajadores por esa misma razón, en su art. 81.

El máximo tribunal añadió que “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”.

Consideró que, si en el nuevo paradigma sociocultural los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio se suscitan solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT.

Destacó que la decisión de la Cámara colisiona con las directivas que emanan del art. 14 bis de la Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia. Estos instrumentos internacionales consagran innegablemente la igualdad de derechos de hombres y mujeres frente al matrimonio y las responsabilidades familiares. Es el

Estado, quien debe protegerlos de la discriminación laboral que pueda llegar a ser objeto a la hora de contraer enlace matrimonial.

En concordancia con dichos principios internacionales, citó el art. 402 del CCCN³ ‘Interpretación y Aplicación de las normas’, que determina expresamente:

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.

Por último remarcó que, “la única inteligencia posible que cabe asignar al art. 181 de la LCT es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial, en caso de despido por matrimonio”.

A su turno en voto individual el Dr. Rosenkrantz Carlos Fernando, descalificó el fallo apelado, explicando que los antecedentes de la norma examinada demostraban que la intención del legislador no había sido, restringir la aplicación del régimen protectorio del despido por causa de matrimonio a los trabajadores en función de su sexo, y señaló, que de la literalidad de la ley no se advertía la referencia expresa a la mujer trabajadora como destinataria de la protección especial.

Por su voto el Dr. Rosatti Horacio Daniel, también en voto concurrente descalificó el fallo apelado, destacando que era evidente que las normas en estudio reglamentaban de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto estipula la protección integral de la familia. Destacó que para respetar la validez constitucional, la lectura y/o interpretación del art. 181 de la LCT debía ser dinámica y progresiva, toda vez que lo contrario suponía desconocer la igualdad de las condiciones de los integrantes del núcleo familiar.

A su vez, la Procuración General de la Nación, emitió su opinión que debía revocarse la sentencia apelada, e interpretó que la presunción establecida en el artículo 181 de la LCT rige para todos los trabajadores sin distinción de género, de modo de asegurar a todos los trabajadores la protección especial de la vida familiar otorgada por la ley laboral.

³ Código Civil y Comercial de la Nación. (2015). Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En este apartado de la nota a fallo analizaremos los conceptos centrales de la sentencia, junto con los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, vinculados a la importancia de juzgar con perspectiva de género, la igualdad ante la ley y la no discriminación.

En primera medida podemos afirmar que el género es una categoría relacional que refiere a “una construcción cultural que, a partir del sexo biológico, determina roles, identidades y espacios de acción, de manera diferenciada” (Benavente, 2007, p. 75).

Cuando nos referimos a perspectiva de género, hacemos alusión a “una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos” (Sosa, 2021), con el objeto de tenerlos en cuenta a la hora de analizar alguna situación en particular.

La propuesta es trabajar la perspectiva de género desde una óptica compleja bajo la premisa ‘juzgar con perspectiva de género’, esto es, analizar si las decisiones jurisdiccionales se erigen en auténticas medidas estatales que contribuyen a prevenir y erradicar toda forma de discriminación, “...es la única forma de lograr que las previsiones legislativas se concreten en respuestas judiciales justas” (V. A. B. y otros- solicita Homologación, 2019)⁴.

“Para lograr juzgar con perspectiva de género se requiere reconocer que existen patrones socio culturales que promueven y sostienen la desigualdad de género, son necesarios conocer y aceptar su existencia al momento de juzgar” (Medina, s.f.).

Si bien los derechos a la igualdad y la no discriminación están reconocidos en nuestra Carta Magna y en Tratados Internacionales de Derechos Humanos, tal es la importancia del deber estatal de juzgar con perspectiva de género, ya que en el plano material, persisten ciertas prácticas que, invisibilizadas por el velo de la igualdad

⁴ Juzgado de Familia de 5° Nominación de la ciudad de Córdoba, “V. A. B. y otros- solicita Homologación” (2019). Recuperado de <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicade-genero/files/2020/02/1-CON-PERS-B-1-TRHA-V.-A.-B.-y-OTROS-SOLICITAHOMOLOGACI%C3%93N.pdf>

formal, impiden o al menos dificultan el goce de derechos reconocidos tanto a nivel nacional como internacional (Catuogno, 2020).

Por su actualidad, por su complejidad, por resistencias lógicas a cuestiones novedosas, en los últimos años se han ido incorporando normas a la legislación del derecho Argentino provocando un nuevo modelo respecto a la desigualdad de género, debido a que “la inclusión de la perspectiva de género en nuestro ordenamiento jurídico es algo nuevo, que se ha ido gestando paulatinamente” (Caeiro, 2020).

En lo que respecta a la igualdad ante la ley que todo habitante debe gozar, y la importancia del amparo legal a nivel nacional e internacional, Gherardi (2017) señala que: “desde la fundación misma de las Naciones Unidas, la igualdad entre varones y mujeres estuvo incluida entre las garantías fundamentales”.

Basándonos en principios y directivas constitucionales e internacionales que no sólo pregonan el especial resguardo de la mujer, sino que privilegian también la protección del matrimonio y de la vida familiar, debemos realzar la innegable igualdad de derechos que varones y mujeres deben tener ante la ley, frente a responsabilidades familiares y del matrimonio.

Particularizando el análisis en el ámbito laboral nos encontramos con el art. 8 del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo el cual expresa que, “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

Respetando el principio de prohibición de discriminación en el campo del trabajo, la Excma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, estableció en el fallo n° 272 dictado en autos: “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos (1990)”⁵, que debe entenderse “en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 LCT”.

En cuanto al alcance de las responsabilidades en la familia, la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén, en el fallo “Lisi

⁵ C.N. Apel. Trab., “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos” (1990). Fallo plenario n° 272. Recuperado de <http://www.sajj.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-sac-cobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf>

Sergio Ceferino c/ CIAR S.A. s/ despido directo por otras causales (2012)”⁶, recuerda que:

La Ley 26.618⁷ al sustituir el art. 172 del Código Civil ha modificado el régimen del matrimonio habilitando la celebración entre personas del mismo sexo, trascendiendo el ámbito de la familia con alcances en la regulación del contrato de trabajo, [...] en la materia analizada ciertamente adquiere relevancia esta modificación porque, a su respecto, la posición amplia que se postula resultaría neutra, en tanto no excluiría a ninguno de los cónyuges del derecho a gozar de la indemnización del art. 182 ni limitaría la aplicación de la presunción del art. 181 de la LCT. Que sin embargo, en la hipótesis de adoptar la postura restrictiva, tratándose de un matrimonio celebrado entre hombres, ninguno de los dos accedería a la tutela, mientras que en el integrado por dos mujeres, a ambas la ley les otorga la protección, evidenciándose un tratamiento desigual y efectos discriminatorios.

El art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional menciona que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador protección contra el despido arbitrario. El Estado otorgará los beneficios de seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable, deberá asegurar la protección integral de la familia.

El Estado y la sociedad protegen a la familia mediante las leyes que se enfocan en el patrimonio matrimonial, la sociedad establece normas éticas y morales, y “los estados parte deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio” (Mele, 2013, p. 283).

Respecto de las obligaciones del Estado en relación al derecho a la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral fundada en razones de género, la Corte Suprema de Justicia de Nación se pronunció ratificando que “los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico

⁶ CApel. Civ. Com. Lab. y Minería de Neuquén, “Lisi Sergio Ceferino c/ CIAR S.A. s/ despido directo por otras causales” (2012) (exp. n° 378310/8). Recuperado de <http://200.70.33.133/cmoeext.nsf/3f6fb177937e2777032579df0053d005/7047cf482c9647a2032579ff003f621d?OpenDocument>

⁷ Ley 26.618. Matrimonio Civil. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

constitucional argentino e internacional”, (Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ El Taldelva SRL y otro s/ Amparo, 2014)⁸.

Nos encontramos con opiniones como la de Diaz (2017), donde señala que “la igualdad formal es la interpretación tradicional que se considera como igualdad ante la ley. Todos los que pertenecen a una misma categoría, establecida por el legislador deben ser tratados de la misma forma” (p. 172). Para Grillo (2007) “...la igualdad ante la ley así reconocida significa que todos los habitantes de la Nación que se encuentran en similares circunstancias tienen derecho a recibir el mismo tratamiento legal, sin sufrir discriminaciones arbitrarias”.

La Corte Suprema de Justicia de Nación ha manifestado, que:

El principio de la igualdad de todas las personas ante la ley, según la ciencia y el espíritu de nuestra Constitución, no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias, de donde se sigue forzosamente que la verdadera igualdad consiste en aplicar en los casos ocurrentes la ley según las diferencias constitutivas de ellos y que cualquiera otra inteligencia o acepción de este derecho es contraria a su propia naturaleza e interés social.

Nuestra constitución Nacional en su artículo 16 indica que- 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.

IV.I Postura del autor

Luego de haber analizado la sentencia, e investigado sobre doctrina y jurisprudencia de los conceptos centrales, nos encontramos en conformidad con lo resuelto por el Máximo Tribunal, frente a la disyuntiva planteada. Esta tendencia de tutela jurídica de la Corte Suprema de Justicia de Nación da mucha esperanza para

⁸ C.S.J.N., “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ El Taldelva SRL y otro s/ Amparo” Fallo 337:611 (2014). Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=711378&cache=1623375159586>

quienes luchan desenfrenadamente por hacer respetar los derechos de las personas y el principio de igualdad ante la Ley.

En primer lugar, estimamos que la decisión es acertada en el marco normativo actual tanto a nivel nacional como internacional y que sienta jurisprudencia frente a casos análogos. En ningún plano de la vida, la discriminación, diferenciación, desigualdad, exclusión, conducen a buen camino.

Si apoyáramos la postura de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, nos encontraríamos ante un constante problema que alimentaría y provocaría conflictos en la sociedad, entender que ciertas normas sean aplicadas solamente a la mujer, haría que inclinemos la balanza desigualmente hacia el hombre, ya que por ejemplo en este fallo en particular, impulsaría al empleador a contratar siempre un trabajador varón antes que seleccionar a una mujer.

No debemos perder de vista que, si como ocurre en el caso en análisis, encontramos una norma particular como el art. 181 LCT, que presenta una confusión respecto a su alcance, tenemos la posibilidad de contar con nuestras leyes de raigambre constitucional e internacional que pregonan el principio de igualdad y no discriminación.

Tal como señala Lupinacci (2020), compartimos que debería analizarse la opción de una modificación del acápite de ‘Trabajo de Mujeres’ en nuestra Ley de Contrato de Trabajo, ya que aunque parezca beneficioso tener un apartado dentro de la ley sobre el trabajo de la mujer, en el fondo lo que se está logrando es una diferenciación innecesaria entre trabajadores, pudiendo entenderse esto como discriminatorio.

Nuestra postura se adhiere firmemente con la mención de la Corte Suprema al indicar que, sin importar el género, todos los trabajadores se encuentran protegidos ante el despido por causa del matrimonio en los términos establecidos por los arts. 180/183 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A modo de cierre, no podemos dejar de lado que más allá de los avances legislativos, la igualdad de derechos entre varones y mujeres es un gran logro, pero no es suficiente. Falta mucho camino por recorrer a nivel judicial, cultural y social. Esto se lograría con mayor difusión de la problemática, capacitaciones a nivel escolar, universitario y laboral, deshacernos de los estereotipos vigentes de otros tiempos ayornándonos a la actualidad socio-cultural, y para finalizar, como abordamos a lo largo

de este trabajo, la responsabilidad de nuestros jueces de juzgar con perspectiva de género.

V. Conclusión

En esta nota fallo se ha analizado la sentencia “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido”, en el cual encontramos como problema jurídico axiológico, la colisión entre los artículos 181 y 182 del capítulo III de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) ‘De la prohibición de despido por causa de matrimonio’, y las directivas que emanan del art. 14 bis de la Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

La Corte Suprema de Justicia de Nación selló la discusión sobre si el trabajador varón cuenta con la misma protección que tienen las mujeres trabajadoras contra el despido por causa del matrimonio, argumentando el alcance irrazonable que la Cámara de Apelaciones le había dado al art. 181 de la LCT, considerando que, si en el nuevo paradigma sociocultural los cónyuges ya asumen o tienden a asumir por igual las responsabilidades familiares, no puede interpretarse que los estímulos del empleador para despedir a quienes contraen matrimonio, se suscitan solamente en el caso de las mujeres trabajadoras, y que solamente ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT. La única inteligencia posible que cabe asignar es la que equipara a varones y mujeres para acceder a la protección especial, en caso de despido por matrimonio

Los principios y reglas deben ser abordados por los intérpretes judiciales con criterio evolutivo, progresivo y dinámico. El mensaje que aportan debe ser claro, destacar y establecer el principio de igualdad de trato entre mujeres y varones, lo que supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del matrimonio, la asunción de obligaciones familiares, tareas domésticas, y la crianza de hijos. Por tal motivo, son de suma consideraciones estas decisiones judiciales, ya que no sólo invitan a la reflexión, sino que además aportan un gran porcentaje de efectivización a los innumerables esfuerzos legislativos que pretenden alejarse de estereotipos vigentes por las sociedades en otros tiempos, equilibrando de algún modo la balanza en la igualdad de género, resaltando el grado de desarrollo y reconocimiento que hoy ha logrado esta equidad en la actualidad, tanto a nivel nacional como internacional.

VI. Referencias

Universidad Siglo XXI (2021). Modelo de caso.

VI.1 Doctrina.

Benavente. (2007). Hacia un feminismo popular: los legados de Rodolfo Kusch y Domitila Barrios. Obtenido de <http://www.centrocultural.coop/revista/1415/hacia-un-feminismo-popular-los-legados-de-rodolfo-kusch-y-domitila-barrios>.

Caeiro, P. d. (2020). Mujeres y su integración en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En LA LEY. Cita Online: AR/DOC/3058/2020.

Catuogno, M. (2020). Reflexiones en torno al deber de juzgar con perspectiva de género. Obtenido de <https://www.errei.us.com/actualidad/12/penal-y-procesal-penal/Nota/852/reflexiones-en-torno-al-deber-de-juzgar-con-perspectiva-de-genero>

Díaz, S. R. (2017). El fin del principio de igualdad en el ordenamiento jurídico argentino. La transición entre el juicio a prueba y el principio de igualdad. Obtenido de <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/10/el-fin-del-principio-de-igualdad-en-el-ordenamiento-juridico-argentino.pdf>

Gherardi, N. (2017). La mujer y el derecho internacional: conferencias internacionales. Obtenido de <https://salud.gob.ar/dels/entradas/la-mujer-y-el-derecho-internacional-conferencias-internacionales>

Grillo, I. I. (2007). La igualdad de condiciones. Obtenido de http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf070004-grillo-igualdad_condiciones.htm

Lupinacci, I. G. (2020). #Doctrina La necesaria modificación del acápite de «trabajo de mujeres» en nuestra ley de contrato de trabajo. Obtenido de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/10/27/doctrina-la-necesaria-modificacion-del-acapite-de-trabajo-de-mujeres-en-nuestra-ley-de-contrato-de-trabajo/>

Medina. (s.f.). Juzgar con Perspectiva de Género ¿Por qué juzgar con perspectiva de género? Y ¿Cómo juzgar con perspectiva de género? En Pensamiento Civil.

Obtenido de
<https://pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>

Mele, G. (2013). Artículo 17. Protección a la Familia. Obtenido de
<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/libros/pdf/la-cadh-y-su-proyeccion-en-el-derecho-argentino/017-mele-familia-la-cadh-y-su-proyeccion-en-el-da.pdf>

Sosa, M. J. (2021). Investigar y Juzgar con perspectiva de género. Obtenido de
<https://www.amfjn.org.ar/2021/04/05/investigar-y-juzgar-con-perspectiva-de-genero/>

VI.2 *Legislación.*

Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo (1974). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Constitución Nacional.

Tratado Internacional de Derechos Humanos en materia de no discriminación y protección integral de la familia.

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

Convenio 156 Organización Internacional del Trabajo.

Código Civil y Comercial de la Nación (2015). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

VII.3 *Jurisprudencia.*

C.S.J.N., “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” Fallo 343:1037 (2020). Recuperado de:
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=760721&cache=1619737530524>

Juzgado de Familia de 5° Nominación de la ciudad de Córdoba, “V. A. B. y otros- solicita Homologación” (2019). Recuperado de
<https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicasde-genero/files/2020/02/1-CON-PERS-B-1-TRHA-V.-A.-B.-y-OTROS-SOLICITAHOMOLOGACI%C3%93N.pdf>

C.N. Apel. Trab., “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. s/ cobro de pesos” (1990). Fallo plenario n° 272. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-drewes-luis-alberto->

coselec-sac-cobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf

C.S.J.N., “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ El Taldelva SRL y otro s/ Amparo” Fallo 337:611 (2014). Recuperado de <https://sjconsulta.esjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=711378&cache=1623375159586>

CApel. Civ. Com. Lab. y Minería de Neuquén, “Lisi Sergio Ceferino c/ CIAR S.A. s/ despido directo por otras causales” (2012) (exp. n° 378310/8). Recuperado de <http://200.70.33.133/cmoeext.nsf/3f6fb177937e2777032579df0053d005/7047cf482e9647a2032579ff003f621d?OpenDocument>