



Igualdad Conyugal: “El alcance de la presunción del 181 LCT”

Abogacía

Alvaro Miguel Rodriguez

DNI:40250086

Legajo: ABG09239

Tutor: Dr. Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Derechos Fundamentales en el mundo del trabajo

Indicación del Fallo seleccionado:

"Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz SA s/ despido. Expediente. N. ° CNT 57589/2012/1/RH1. 24/09/2020. Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). [https://jurisprudencia.mpd.gov.ar/Jurisprudencia/Puig%20\(causa%20N%C2%B0%2057589\).pdf](https://jurisprudencia.mpd.gov.ar/Jurisprudencia/Puig%20(causa%20N%C2%B0%2057589).pdf)

SUMARIO: I.- Introducción. II.-Aspectos Procesales. A) Reconstrucción de la premisa fáctica. B) Historia procesal. C) Decisión del Tribunal. - III. Ratio decidendi de la sentencia. IV.Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del Autor. VI. Conclusión. VII. Referencias Bibliográficas.

I.- Introducción

La ley 20.744 de Contrato de trabajo en adelante (LCT), establece en su capítulo III, Título VII, la prohibición de despido por causa de matrimonio, dicho bloque normativo, compuesto en este caso por los art 180, 181 y 182, encuentran su génesis en la protección integral de la familia, más precisamente en este caso la defensa de la institución matrimonial, la cual encuentra raigambre constitucional en el art 14 bis y en los tratados internacionales del artículo 75 inc. 22 que conforman el bloque de la Constitucionalidad Federal.

Los arts. 180, 181 y 182 de L.C.T., tienen como objetivo primordial, desalentar todo tipo de prácticas extintivas de la relación laboral por parte del empleador que tengan como causa la unión matrimonial, siendo a todas luces dichas prácticas, injerencias abusivas y discriminatorias por parte del empleador conducentes a limitar la proyección familiar, que se encuentra en el ámbito de la autonomía personal y la faz íntima de las personas.

Creemos que el fallo es relevante ya que en concordancia con lo que prescribe la CSJN en referencia a la decisión de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), respecto a la inteligencia del art 181 de la Ley 20.744 (LCT) resulta ostensiblemente violatoria al Principio de igualdad ante la ley (Art. 16 C.N.) y la

protección integral de la familia (Art. 14 bis C.N.) ya que no se puede limitar la igualdad de derechos en razón del género en el ámbito laboral, ni tampoco, que la asunción de responsabilidades familiares por parte del trabajador constituya en sí misma una causal de extinción de la relación laboral.

En la causa se infiere un problema axiológico valorativo enmarcado por la tensión producto de la interpretación del artículo 181 de la ley 20.744 (LCT) regla inferior en contraposición con lo que señala la Constitución Nacional en sus artículos 14 bis (Principio Protectorio) y 16 (Principio de Igualdad), las diversas normas de tratados internacionales incorporados por vía del Art 75 inc. 22 que conforman el Bloque de la Constitucionalidad Federal

II A). - Reconstrucción de la Premisa fáctica

Los hechos que son materia litigiosa resultan de la decisión de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), en la cual determina que no es aplicable la presunción iuris tantum de despido por causa de matrimonio (art 181 LCT) al trabajador varón, argumentando que, dicho despido, no se encuadraba en una conducta discriminatoria por parte del empleador, ya que considera que no se trata de una distinción arbitraria en razón del género, produciéndole al trabajador en este caso un onus probandi de una excesiva dificultad.

El apelante sostiene que dicha interpretación del art. 181 LCT, en la que restringe al género masculino de la protección normativa del mismo, menoscaba los principios de igualdad (art. 16 CN), Principio Protectorio (art.14 bis CN), afectando más concretamente en esta casuística, el derecho a la protección integral de la familia el cual goza de protección constitucional en el art 14 bis, como así también en los tratados que componen el bloque de constitucionalidad federal.

En los sucesivos tratados de Derechos Humanos con rango constitucional (arts. 17 CADH; 16 DUDH; 23 PIDCP), prescriben que los estados deben tomar medidas tendientes a asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges y consagrando a la familia como el elemento fundamental y natural de la sociedad, lo que la hace acreedora de protección estatal.

II B). - Historia Procesal

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 11 rechazó el reclamo promovido por el actor, destinado a obtener la indemnización agravada, establecida en el art (182 LCT), La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) confirma la sentencia de primera instancia, resolviendo en idéntico sentido, rechazando la demanda incoada por el actor, contra dicho pronunciamiento el actor interpuso recurso extraordinario cuya denegación dio origen a este recurso de queja, admitiendo la vía procesal intentada ya que contraría la inteligencia de las directivas emanadas de nuestra Constitución Nacional y de los Tratados Internacionales de DD.HH.

II C). - Decisión del Tribunal

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), resuelve declarando procedente la queja, y en consecuencia el recurso extraordinario, dejando sin efecto la sentencia apelada, encargando remitir los autos al tribunal de origen para que dicte un nuevo fallo conforme a derecho.

III.-Análisis e identificación de la Ratio Decidendi

El Dr. Rosenkratz sostiene en su voto concurrente, que en base a una interpretación literal de los artículos 180, 181 y 182 de la ley 20.744 (LCT), que consagran la protección contra el despido por causa de matrimonio, se entiende que no hay elemento alguno para excluir de la protección normativa de los mismos al trabajador varón, ya que de la letra del art (180 LCT) se deriva que son nulos y sin valor los actos y contratos que se celebren entre las partes o reglamentaciones internas que se dicten que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Y continúa diciendo que el legislador al incluir la palabra “Personal” en la redacción de este artículo, entendió que dicha protección normativa que emana del mismo es abarcativa tanto para la trabajadora mujer como para el trabajador varón. Así también, el presidente de la corte arguye que en el mismo texto normativo, se prohíbe al empleador realizar cualquier tipo de prácticas discriminatorias en razón del sexo (art 17 LCT) y de dispensar un trato desigual a los trabajadores en igualdad de situaciones (art 81 LCT), entendiendo como arbitraria a dicha exclusión de la presunción consagrada en el art (181 LCT), ya que la rigurosa carga probatoria que se requiere para enervar la aplicación del art (182 LCT) no presenta distinción en base al género.

En el voto del ministro Rossatti se sostiene que el artículo (181 LCT), ubicado en el Capítulo III , Título VII de la ley 20.744, constituyó una herramienta tuitiva, carácter propio y fundamental del derecho laboral, en miras de equilibrar las asimetrías existentes, producto de la hiposuficiencia del trabajador, dándole una especial protección a la parte más desprotegida de la relación de trabajo, en este caso la mujer vista como un colectivo históricamente segregado y vulnerable en el ámbito laboral.

Del mismo modo, el voto que analizamos enuncia las previsiones establecidas en el Convenio N°156 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), Ley 23.451, que forma parte del bloque de constitucionalidad federal (75 inc. 22 CN), las cuales establecen que la asunción de responsabilidades familiares por parte de los trabajadores y las trabajadoras no puede constituir per se una causal de distracto de la relación laboral.

Concluye que todo tipo de discriminación tendiente a coartar la planificación familiar, importa acentuar paradigmas que perpetúan estereotipos de carácter regresivos y discriminatorios que no encuentran acogida en una sociedad tendiente a la igualdad de género y a una mayor inclusión.

En idéntico sentido, los ministros Lorenzetti, Highton de Nolasco y Maqueda, sostienen que los paradigmas familiares han sufrido importantes modificaciones, los cuales conceptualizan a la familia , como un núcleo de relaciones basadas en el afecto, siendo indistinto si los integrantes de la misma son del mismo o distinto sexo, concluyendo que en base a estos lineamientos que encuentran acogida en nuestra legislación infraconstitucional (arts. 402 , 431 , 651 y 658 CCCN), al estar ante dichos paradigmas socioculturales que propugnan una igualdad de derechos y responsabilidades de los cónyuges para la realización de la vida familiar, siendo indistinto quien realiza las tareas domésticas y el cuidado de sus hijos, no puede considerarse que dicha presunción consagrada en el Capítulo III , Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo, circunscriba a la mujer como la única que puede ser pasible de ser despedida a causa de la unión conyugal, ni como la exclusiva receptora de la protección normativa establecida en la (LCT arts. 180 ,181 ,182).-

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Para profundizar el tema que será análisis fundamental de este fallo, es menester ahondar en la opinión de diversos autores acerca de la génesis de dicha batería

normativa consagrada en los arts. 180,181,182 de LCT y sus diversas aristas, para lograr una mayor comprensión en el lector.

La legislación laboral inhibe todo tipo de práctica discriminatoria que tenga como origen el sexo y el estado civil, con prescindencia de si este último sufre modificaciones en el curso de la relación laboral. Es valioso recordar que existieron actividades que prohibían de forma explícita a la mujer unirse en matrimonio, tal es así, en el caso de las azafatas o auxiliares a bordo y las actrices de espectáculo (De Diego, 2011).

En similar sentido acerca de la génesis de dicho bloque normativo, Ackerman sostiene que la ley establece la nulidad de los acuerdos de parte o normas internas de las empresas, de manera que establezcan el despido por causa de matrimonio, con respecto a esta nulidad, la misma supone que no podrá invocarse como móvil que justifique el despido un acuerdo o norma interna de tal naturaleza, sin perjuicio de lo cual el despido producirá su efecto extintivo del vínculo y va a conceder derecho al trabajador a ser acreedor de las indemnizaciones por despido sin causa y la agravada prevista en el art.182. (Ackerman, Mazza, 2017).

Tal es así, que la intención del legislador por inhibir todo tipo de práctica discriminatoria fundada en el estado civil que se produzca en el ámbito laboral, en este caso siendo la extinción del vínculo laboral del trabajador/a que ha integrado una familia, se ve reflejada en este caso en la sanción de diversos textos normativos, como en este caso la ley 25.212 (Ley Nacional del Empleo), que califica en su art. 4 inc. 1 como infracciones muy graves las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de raza, religión, sexo, responsabilidades familiares, entre otras. Dichos actos discriminatorios y arbitrarios tendientes a coartar la planificación familiar, son a prima facie violatorios de preceptos con raigambre constitucional y convencional, siendo el más afectado el art 14 bis, que consagra la protección integral de la familia, en razón de lo precedentemente analizado, es destacable la opinión de estos autores que explicita los alcances del bien jurídico destinado a proteger:

La protección contra el despido por causa de matrimonio tiene como propósito el amparo de las personas que conforman el grupo familiar, este es el bien

jurídico protegido, y lo es en un ámbito en el que ambos cónyuges atienden o propenden a asumir de igual manera las responsabilidades que surgen de la vida familiar. (Fandos, 2021).

En definitiva, el propósito definitivo de la regulación brindada por la LCT, es la protección integral de la familia, lo que además se encuentra consagrado por el art 14 bis de la Constitución Nacional, en la medida que ampara la posibilidad de asumir en forma prudente, la conformación de una familia, lo que no puede llevarse a cabo si no existe una fuente de medios y bienes que permita no solo la provisión, sino la conservación del núcleo familiar. (Grisolia, 2016).

Retomando el aspecto de la génesis de dicha batería normativa, Toselli, afirma que dicha protección normativa tiene una específica trascendencia en aquellas actividades que se requiere una extensa disponibilidad de la trabajadora para viajes o actividades (modelos, secretarias, ejecutivas, azafatas), y con ello se pretende vedar que, por el hecho de haber variado su estado civil, la mujer se vea impedida de proseguir con su relación laboral. (Toselli, Grassis, Ferrer, 2007).

Autores como el recientemente mencionado, hace presumir que dicho bloque normativo tiene como única destinataria a la trabajadora mujer, ya que en los albores del siglo pasado se justificó una mayor protección a la trabajadora mujer en razón de las prácticas que la segregaban del ámbito laboral ,siendo el derecho laboral puramente tuitivo, dicha posición encuentra acogida en textos normativos de la últimas décadas del siglo pasado, los cuales no eran interpretados a la luz de los nuevos paradigmas sobre conformación familiar, La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer (Ley 23.179), sancionada en mayo de 1985, manifiesta en su art 11 inc. 2, que con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad o matrimonio y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, prohíbe so pena de sanciones el despido por motivo embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

El art 180 de la ley 20.744 (LCT), tiene enormes implicancias para comprender como funciona el bloque normativo que venimos tratando que propugna una protección integral del núcleo familiar, el mismo actúa como una suerte mecanismo

protector en el que el empleador debe abstenerse de incluir en su orden interno empresarial disposiciones que permitan la ruptura del vínculo laboral por las responsabilidades familiares que asuman los trabajadores, aquí los criterios de autores acerca del nombrado artículo: Teniendo en consideración los casos acaecidos, se ha tenido conocimiento de vastas reglamentaciones empresariales que vedan a sus empleados establecer vínculos sentimentales entre sí o unirse en matrimonio, obligándolos a someterse a un aparente celibato. (Grisolia, Ahuad, 2014).

Lo que la norma impide es la existencia de una disposición precontractual de tal magnitud que se constituya en causal de justificación del despido ordenado. (Toselli et al, 2007). Se aspira a desalentar que las partes estipulen cláusulas o que el empleador aspire a imponer reglamentos de empresa que sean violatorios del principio de no discriminación (en esta ocasión, una segregación de la relación laboral a causa del estado civil). (Grisolia, 2016). En concordancia con el (art. 180 LCT), el Convenio N°156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), enuncia previsiones muy similares ya que prescribe en su art.8, que la responsabilidad familiar no puede constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación laboral.

Un matiz muy importante del despido por causa de matrimonio es su conexión con la Ley 23.592 (Ley de Actos Discriminatorios), en el cual se explayan dichos autores sobre la que, si resulta aplicable la Ley 23.592, que tiene como objetivo primordial penalizar todo tipo de prácticas que menoscaban la igualdad. Inexorablemente, el hecho del enlace nupcial encuadra en la mención de la «condición social» de la persona que ha sufrido el acto discriminatorio. Por lo que a un trabajador varón que fue despedido porque fue discriminado a causa de la unión conyugal (o estar por contraer matrimonio), le es aplicable la protección del art. 1 de la Ley 23.592. (Pérez del Viso, 2013). Por lo tanto, de no aceptarse la aplicación de la Ley 23.592, que provenga de un trabajador despedido a causa de su unión conyugal, se estaría consagrando una discriminación jurídica intolerable. (Serrano Alou ,2009).

Es imprescindible mencionar el fallo “Pellicori ,Lilliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de Capital Federal s/ Amparo”¹ cuando nos referimos a despidos

¹ “Pellicori, Lilliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de Capital Federal s/Amparo”; Corte Suprema de Justicia de la Nación-15/11/2011 -Fallos 334:1387.

discriminatorios, ya que dicho antecedente jurisprudencial, dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), establece los lineamientos y/o pautas generales que deben seguir los ya mencionados despidos discriminatorios en materia de carga de la prueba, en el cual la Corte sostuvo que una vez que se verifiquen los hechos que a prima facie, resulten convincentes para determinar la existencia de un acto discriminatorio, el esfuerzo probatorio le corresponderá a la demandada a quien se le adjudica la comisión del trato controvertido.

También, es necesario remitirnos al fallo plenario “Drewes Luis Alberto c/ Coselec S.A.C s/ Cobro de pesos”² en el cual la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), no incluyó en la discusión la extensión de la regla presuntiva consagrada en el art 181 LCT, sino que declaró procedente la indemnización agravada prevista en el art 182 LCT al trabajador varón, pero invirtiendo la carga de la prueba, es decir para lograr enervar la aplicación del 182 LCT, el trabajador varón debe demostrar que el distracto obedeció al enlace celebrado, siendo esto un onus probandi excesivamente riguroso para el trabajador varón.

Considerando la temática desde una óptica más moderna y bajo la luz de paradigmas modernos relativos a la igualdad de los cónyuges en el plano doméstico, Pérez del Viso sostuvo que, en los tiempos presentes, en una familia ambos progenitores deben encargarse del cuidado de sus hijos. No solo en las decisiones de gran trascendencia para el desarrollo pleno de sus hijos, sino los aspectos cotidianos de los mismos (lugar de nacimiento, situación de salud, decisiones escolares, control de la educación, el esparcimiento).

No debe constituir una excepción el padre que se encargue sin la asistencia de la madre o más bien la situación en la que un padre se encuentre en el hogar y la madre en un puesto laboral, como así también existe la concreta posibilidad de que existan familias homoparentales, a raíz de la sanción del matrimonio igualitario, por lo tanto dicha autora afirma que con fundamento en los nuevos criterios, se respalda la aplicación de la equidad del hombre y la mujer en el ámbito laboral , no solo en lo relativo al

² “Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C s/Cobro de pesos”; Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II-23/03/1990 – “Fallo Plenario 272”

matrimonio, sino también para preceptos normativos antidiscriminatorios en materia de nacimiento y paternidad. (Pérez del Viso, 2013).

En este sentido el precedente “Pulen, Gabriel Alejandro y otro c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. y otro s/ despido”³, encuentra acogida en las nuevos criterios acerca de la prohibición de la discriminación y de una interpretación más amplia y sin restricciones acerca de la aplicación de la regla presuntiva del 181 LCT , haciéndola extensible al dependiente varón ya que la CNAT arguye que la restricción de la aplicación del art.181 a las hipótesis de despido del trabajador varón es discriminatoria.

La disparidad de trato con respecto a la mujer no se encuentra justificada con criterios razonables y objetivos , diseñados a raíz de una interpretación dinámica y evolutiva ,como así en el contexto socio cultural que vivimos tendiente a una mayor igualdad de género y mayor diversidad, no se logra detectar cual sería la finalidad legítima del mantenimiento de la restricción a los supuestos del trabajador varón ,ni tampoco se puede advertir la relación de proporcionalidad entre dicha segregación y la finalidad que persigue la norma.

En razón de la opinión vertida por la autora precedentemente mencionada, es dable destacar el criterio de otro reconocido autor en la materia en lo relativo a aplicabilidad de la protección normativa que emana de los (arts. 180,181 ,182 LCT), en los matrimonios celebrados por personas del mismo sexo para así lograr un cabal entendimiento acerca de la aplicación de dicho bloque normativo en las hipótesis de matrimonios homosexuales, contemplado bajo las directivas de la ley 26.618 de matrimonio igualitario:

Desde esta óptica, parece lógico comprender que la presunción debe extenderse tanto al varón como a la mujer, en equidad de condiciones; parece incoherente que el trabajador varón que contrajo nupcias con otra persona de su mismo sexo sea amparado por el mecanismo presuntivo, y el contrayente heterosexual varón no. (Grisolia ,2016).

³ “Pulen, Gabriel Alejandro y otro c /Correo Oficial de la República Argentina y otro s/despido” - Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V – 22/12/2016 -Sent def N°79517.

V. Posición del autor.

Desde mi perspectiva , se trata de un fallo trascendental en lo relativo al despido por causa de matrimonio, considerando correcta la decisión de la CSJN, ya que este decisorio contribuye a equiparar los roles de los cónyuges para la realización del núcleo familiar, de modo que debe haber una equitativa equivalencia de las obligaciones y una igualdad de derechos entre los mismos, como así también dejar de lado paradigmas vetustos que nada se condicen con el contexto sociocultural en el que impera una mayor igualdad de género y erradicación de prácticas machistas.

El bloque de constitucionalidad federal prescribe que “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad”, para el idóneo desarrollo y asegurar el correcto sustento del grupo familiar es algo imprescindible la estabilidad laboral de los cónyuges, ya que los mismos al diseñar un proyecto de vida que trae aparejado una mayor carga de responsabilidades familiares, se verá reflejado en mayores obligaciones económicas para los mismos, por lo tanto considero irrazonable la exclusión de la presunción contenida en el art.181 LCT, ya que la ruptura de la relación laboral no solo afecta al hombre como a la mujer sino al núcleo familiar en su completitud.

La pérdida de empleo de la que puede llegar a ser pasible el hombre o la mujer, va a poner en jaque de idéntica manera el sustento del grupo familiar, por lo tanto, dichas distinciones arbitrarias y lesivas al principio de igualdad, terminan siendo atentatorias contra la institución familiar, la cual es acreedora de protección estatal y goza en nuestra República de consagración constitucional.

En base a preceptos normativos de derecho interno de carácter infraconstitucional, como lo es en este caso el Código Civil y Comercial (CCCN) en su art. 402, se infiere que la interpretación realizada por la cámara resulta ser ostensiblemente restrictiva acerca de la extensión de derechos de los cónyuges, ya que se le está vedando al trabajador varón en este caso, la aplicabilidad de derechos que propenden a asegurar la estabilidad laboral que se encuentran consagrados en la ley 20.744 (LCT).

Resulta incoherente obstaculizar mediante una distinción arbitraria en razón del género el fin que dichos artículos tienen como objetivo fundamental, cuando en

ejercicio de un derecho inmanente a la faz íntima de la persona, decide integrar una familia, por lo que considero que es una práctica reprochable y a todas luces violatoria de la autonomía personal que los empleadores vean en la asunción de cargas familiares una causal de distracto de la relación laboral, debido a que una causal justa de despido debe ser la indisciplina del trabajador, su bajo rendimiento productivo, de ninguna manera puede serlo que el mismo mediante la construcción de su proyecto de vida, modifique su estado civil.

También añadir que las interpretaciones restrictivas acerca de la aplicación de la regla presuntiva, se han debido a que no se han comprendido acorde a una lectura armónica de los Tratados Internacionales introducidos vía el 75 inc. 22 CN, ni de las nuevas necesidades de la sociedad que vislumbraban un cambio en la conformación de los núcleos familiares, dejando de lado ideas reduccionistas de que un cónyuge u otro debía encargarse de la totalidad de las tareas domésticas, para abrir paso a una actuación mancomunada de ambos cónyuges en el sostenimiento de su grupo familiar.

VI. Conclusión

Luego del estudio del fallo que analizamos y del análisis crítico y valorativo sobre la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se puede inferir que:

Habiendo analizado la problemática jurídica y remitiéndonos a todo lo dicho ut supra, coincido con los argumentos en que los jueces sustentan el fallo, ya que se vislumbra una interpretación tendiente a comprender los nuevos modelos de conformación familiar y el inhibir la discriminación por la asunción de responsabilidades familiares, evitando todo tipo de prácticas discriminatorias abusivas que colisionen con nuestros principios constitucionales y nuestro bloque de constitucionalidad federal. Vale aclarar también, que de la letra de los artículos que conforman la batería normativa establecida en el capítulo III, Título VII, no se verifica ningún distingo razonable que permita tolerar la exclusión del amparo de dichas normas al trabajador varón.

VII. Referencias Bibliográficas

Doctrina:

-Ackerman, Mario Eduardo et al. (2017), *“Manual de elementos de derecho del trabajo y seguridad social”* Primera edición revisada. Provincia de Santa Fe. Editorial Rubinzal Culzoni.

-De Diego, Julián Arturo (2011), *“Manual de derecho del trabajo y la seguridad social”* Quinta edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Abeledo Perrot.

-Fandos, Maricel (2021), “Despido por matrimonio del trabajador varón. Comentario al fallo "Puig" de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y análisis del criterio de la Corte Suprema santafesina en el reciente fallo "Ledezma". *Revista Jurídica “La Ley”* AR/DOC/2469/2021. Recuperado de: <http://www.laley.thomsonreuters.com/>

-Grisolia, Julio Armando (2016), *“Manual de derecho laboral”*. Séptima edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Abeledo Perrot.

-Grisolia, Julio Armando - Ahuad, Ernesto Jorge (2014), *“Ley de contrato de trabajo comentada”*. Quinta edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial Estudio.

-Pérez del Viso, Adela (2013), “Poner a los hombres en un pie de igualdad con las mujeres. Interpretación progresiva de las normas de la LCT en materia de discriminación para contraer matrimonio”. *Revista Jurídica “Microjuris”* MJ-DOC-6511-AR-MJD6511 Recuperado de: <https://ar.microjuris.com/>

-Serrano Alou, Sebastián (2009), “La Discriminación por matrimonio y/o embarazo y los cambios culturales y legales”. *Revista Jurídica “La Ley”*. Recuperado el 10/10/2021 de: <http://trabajoderechohumano.blogspot.com/2010/01/la-discriminacion-por-matrimonio-yo.html>

-Toselli, Carlos Alberto - Grassis, Pablo Martín y Ferrer, Juan Ignacio (2007), *“Violencia en las relaciones laborales (Discriminación -Mobbing-Acoso sexual)”*. Primera edición. Ciudad de Córdoba. Alveroni Ediciones.

Jurisprudencia:

-Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo (CNAT), “Drewes, Luis Alberto c/Coselec S.A.C s/cobro de pesos ,23/03/1990, “Fallo Plenario 272”. Recuperado de: <http://www.sajj.gob.ar/camara-nacionalapelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma->

[buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-saccobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf](https://www.boletinoficial.gob.ar/#!DetalleNorma/23123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf)

“Pellicori, Lilliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”, 15/11/2011. Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=11116&cache=1636397806031>

-Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo (CNAT), Pulen, Gabriel Alejandro y otro c/ Correo oficial de la República Argentina S.A y otro s/ despido. 22/12/2016. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2017/05/30/el-trabajador-varon-tiene-derecho-a-percibir-la-indemnizacion-agravada-por-despido-por-causa-de-matrimonio/>

Legislación

-Ley 24.430, Constitución de la Nación Argentina, B.O. 10/01/1995.- Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

-Ley N° 23.054, Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), B.O. 19/03/1984.- Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

-Ley 23.179, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, B.O. 03/06/1985. Recuperado de <https://bit.ly/3hUUpbW>

-Ley 23.451, Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), B.O. 01/12/1986. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/22030/norma.htm>

-Ley 26.994, Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN), B.O. 07/10/2014. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>

-Ley 25.212, Pacto federal del trabajo, B.O. 23/12/1999. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61876/texact.htm>