

El fallo “Puig” de la corte suprema: El progreso de la familia en el despido por matrimonio.

- Alumno: Augusto Alejandro Bianco Mariani
- D.N.I: 34.319.609
- Legajo: VABG90892
- Tutora: Sofía Díaz Pucheta
- Carrera: Abogacía
- Institución Académica: Universidad Empresarial Siglo 21

Año 2022

“Sumario: I. Introducción. —II. El matrimonio, la familia y la ley de contrato de trabajo. —II. El problema jurídico. —IV. Padre de familia. —V. Puig y el despido por matrimonio. —VI. Del proceso al el cambio. —VII. Los derechos humanos en el despido por matrimonio. —VIII. Postura del autor. —IX. Conclusión. —X. Referencias Bibliográficas.”

I. Introducción

El tema elegido para la elaboración de esta nota a fallo es “*Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo*”. La elección del fallo, está dada por la suma importancia que tiene el principio protectorio de la familia en el derecho de trabajo y el impacto que genera sobre la familia en la sociedad. Además de ser un tema con mucha información para investigación, genera una gran influencia en el desarrollo de las familias que es importante analizar. En el caso mencionado el damnificado Fernando Puig es despedido por su empleador “Minera Santa Cruz S.A” en el tiempo que la ley ampara al trabajador por despido con causal de matrimonio. El proceso iniciado con la demanda, llega hasta la sala VI de la cámara nacional de apelaciones del trabajo. Esta rechaza el pedido de indemnización mencionando de forma estricta que el art.181 de la ley de contrato de trabajo por la ubicación de la misma en la ley, solo ampara a las mujeres. En cambio el hombre al estar fuera, debe probar que el despido fue por matrimonio y no genera presunción. Esto genera una clara contradicción con los principios y derechos jurídicos laborales, de protección de familia y constitucionales.

El propósito de la nota a fallo es comprender lo importante que es la familia en la sociedad y la protección constitucional que tiene. La familia es una institución que siempre debe ser cuidada. Cuando hablamos de ello no hacemos referencia estrictamente a un hombre o una mujer, sino a la persona ideal que es la familia. Dentro de la doctrina encontramos distintos autores. Entre ellos Julio J. Martínez Vivot, que en “Destinatario de la protección legal en los casos por despido” (Vivot, 1987, pag598), resalta lo importante que es para la familia que la ley extienda la interpretación de la norma, al trabajador varón. La mala interpretación de la norma en la ley de contrato de trabajo, genero un retroceso en la sociedad que con este fallo empieza a ser solucionada. Las familias son la base del futuro del país y nuestro origen. El fallo remarca la posición del hombre como cónyuge y padre, donde el beneficio es para la familia. Socialmente, el fallo genera impacto y ayuda a avanzar y progresar en la protección de los derechos de todos los trabajadores. Estos, se encuentran protegidos por los derechos fundamentales del trabajo y los derechos amparados en la constitución, como la protección de la familia y la igualdad laboral. La sociedad se ve beneficiada con esta resolución, los trabajadores y padres de familia se encuentran protegidos por la ley y hoy en día es un complemento de la ley de contrato de trabajo que todo laboralista debe

conocer. Este fallo tiene un valor social muy elevado, ya que pone al día de forma clara en materia de despidos la correcta interpretación de la ley de contrato de trabajo promulgada en el año 1974. Las cosas que han pasado en este tiempo no van a poder ser cambiadas, pero después de tanto tiempo se logra equiparar y brindar claridad a la situación. Esto da un gran beneficio a todos los trabajadores para el presente y futuro laboral. Dogmáticamente el fallo es de suma importancia. Todos los profesionales en el área se ven beneficiados con esta resolución, ya que destraba los conflictos que había por la confusión en la interpretación de los art 180, 181, 182 de la ley de contrato de trabajo. Que en principio podría suponerse mal reubicados en el título VII de trabajo de mujeres, pero que igualmente con el análisis jurídico de la evolución de la ley, tiene una lógica que nos lleva a la solución del fallo. Esta será comentada y explicada más adelante. Además, genera una fuente firme de resolución de conflictos en materia de despido por matrimonio.

II. El matrimonio, la familia y la ley de contrato de trabajo.

Debemos entender que la sociedad argentina no es la misma que cuando se sanciono la ley de contrato de trabajo 20.744, el 11 de septiembre de 1974. La cual se promulgo el 20 de septiembre de 1974. Esa ley fue pensada y elaborada en un contexto totalmente diferente al de hoy en día. En aquel momento se trató de brindar mayor seguridad y protección de los derechos de la mujer, en el trabajo. Por este motivo, se genera el proyecto de la ley de contrato de trabajo en 1974 de brindar mayor defensa a la mujer trabajadora. Que es bueno recordar, que en esa ley laboral antes de la reforma producida con la ley 21.297, que surge en el año 1976, al igual que en la ley 12.383 sancionada en 1938 daban la misma protección al hombre que a la mujer. La reforma de 1976 deroga el art.299 y los legisladores reubican el contenido del capítulo III del título VII modificando el orden numérico de los preceptos. Esa reforma nos da la problemática en la interpretación, que es resuelta con este fallo. Según lo dicho, destaco:

El matrimonio y la familia constituyen instituciones básicas de la sociedad que los constituyentes de 1853 tuvieron en vista a los efectos de la organización política de la Nación, a punto tal que se ha entendido en

todo tiempo que la defensa y el progreso de esas instituciones traducen una exigencia del bien común. (Grisolia, 2019, p. 566).

En la actualidad la mujer ha avanzado bastante en conseguir el trato igualitario que necesitaba en sociedad. El hombre hoy en día cumple el mismo rol que su cónyuge en la familia y en el hogar, el cual antes la mujer cumplía por obligación u opresión. No debemos olvidar que la familia está integrada por dos cónyuges los cuales conforman un todo. Por ende deben estar amparados por la misma ley. Algo que es importante también recalcar, es que esto ayuda e incluye en materia de género al matrimonio igualitario y todos los nuevos tipos de familia que surgieron a partir de la ley 26.618. Donde, por ejemplo, dos hombres y padres de familia hubieran sufrido el mismo despido injusto y arbitrario vulnerando los principios protectorios de la familia.

III. El problema jurídico

Al analizar y estudiar en profundidad el caso, se visualiza un claro problema axiológico de contradicción y relevancia por conflicto de principios pertinente al fuero laboral. Un problema axiológico es la contradicción de una regla de derecho con un principio superior. En este caso la problemática jurídica muestra una norma dispuesta en la ley de contrato de trabajo (arts.180, 181, 182) que se contradice con principios constitucionales como el arts.14bis y 16. La razón de este problema es la mal interpretación de la norma. Es el trato desigualitario que viola el principio protectorio de familia y el principio jurídico de igualdad, generando una inadecuación entre el art.181 de la ley de contrato de trabajo con un derecho fundamental. Además, atenta directamente contra la protección de los derechos de familia. La ley de contrato de trabajo en “trabajo de mujeres” título VII capítulo III en el art 181 estipula que, 3 meses antes y 6 meses después de contraído matrimonio, no debe ser probado el despido por las mujeres ya que se presume directamente que fue por esa causa. En caso de incumplimiento (art.182 LCT), el empleador deberá abonar un año de remuneraciones más lo que estipula el art.245 de la ley laboral. En el caso de los hombres, estos si deben probar la materialidad del hecho y luchar contra el sistema en el caso de sufrir el despido injusto y arbitrario por causal de matrimonio.

IV. Padre de familia.

En este fallo, en base a los hechos del caso Puig, se visualiza de forma clara y evidente la vulneración de los derechos que padecía la familia, en este caso el cónyuge hombre. En primer lugar, el mismo debía probar que el despido injusto y arbitrario que sufría era por la concreción de la unión en matrimonio. Esto venía dado por el problema factico de la mal interpretación del art.180 que comenta, serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio. A su vez el art.181, dispone que se considera 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 (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados. Por último, el art.182 estipula, en caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245- de la ley de contrato de trabajo. El acto lesivo hacia el padre de familia, que debía ser tratado judicialmente, era no tener un trato justo e igualitario. Por lo cual esto conllevaba a la vulneración de la protección de los derechos de familia. La cual está conformada por ambos conyugues.

V. Puig y el despido por matrimonio.

Fernando Puig decide formar una familia en el año 2010 y decide unirse en matrimonio con su esposa. A los tres meses de contraído el vínculo, la empresa Minera Santa Cruz S.A decide despedirlo sin motivos. A lo que frente a ello, decide realizar una demanda junto a su abogado para obtener el resarcimiento correcto que merecía por ese despido injusto. Desde un primer momento, el intento del sr. Puig de hacer valer sus derechos fue rechazado. La demanda que impuso en el año 2010 ante el juzgado nacional de primera instancia N°11, corrió con ese destino por no satisfacer la carga

procesal requerida. Esto significa que frente al despido, el trabajador debía probar que fue por tal motivo sin correr con la suerte de la presunción que si avalaba a la mujer (art.181 LCT). Esta resolución de primera instancia, no genera la justicia que se buscaba y el abogado del sr Puig decide apelar el rechazo. Ante esto, la demanda pasa a la sala VI de la cámara nacional de apelaciones del trabajo. En el año 2015, los jueces utilizan el mismo criterio y dan un nuevo rechazo al pedido del trabajador. La resolución en esta segunda instancia rechaza nuevamente el pedido del demandante por los mismos motivos, el sr. Puig no logra probar el hecho y los jueces del tribunal remarcan que el despido por matrimonio solamente alcanza la presunción a la trabajadora mujer. Otra vez el abogado del sr. Puig utilizando un nuevo recurso impugnatorio, en esta ocasión un recurso de queja frente al rechazo del recurso extraordinario federal, logra volver a reclamar por justicia. En el año 2017 es aceptado por el Procurador Fiscal Dr. Víctor Abramovich y llega hasta la Corte Suprema de Justicia de la Nación. La Corte acepta el recurso y en septiembre del año 2020 decide y entiende que en el fallo expuesto no hay literalidad en los arts. 180, 181 y 182 para atenerse a que son impuestos solo al personal femenino y que la norma ampara tanto al hombre como a la mujer. Esta resolución de la corte promueve que vuelvan los autos al tribunal de origen y se traslada a la sala VIII de la cámara nacional de apelaciones del trabajo para que se dicte el pronunciamiento con arreglo a la resolución dada. El tribunal resuelve revocar el pronunciamiento de grado y hacer a lugar a la demanda interpuesta por el sr. Puig contra Minera Santa Cruz S.A y condena a la anterior a abonar la indemnización reclamada. En segundo lugar, decide dejar sin efecto lo resuelto en materia de costas y honorarios. Y por último, le impone a la demandada vencida las costas de ambas instancias. En diciembre del mismo año se aplica en la sociedad el nuevo tratamiento judicial.

VI. Del proceso al cambio.

La decisión del fallo dada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se da de forma unánime. El tribunal con los votos concurrentes de los Dres. Horacio Daniel Rosatti y Carlos Fernando Rosenkrantz en conjunto con las firmas del Dr. Juan Carlos Maqueda, el Dr. Ricardo Luis Lorenzetti y la Dra. Elena Inés Highton deciden hacer a lugar la queja, procedente del recurso extraordinario interpuesto y que se revoque la sentencia apelada.

En primer lugar, en base al control constitucional para entender el porqué del fallo, la corte suprema explica que en los casos sometidos a su conocimiento en una causa judicial, las leyes no se interpretan de forma negativa. Estas deben ser interpretadas con un sentido constitucional lógico y positivo. La Corte argumenta, en su posición más sólida y definitiva, que en primer lugar si nos atenemos a la literalidad de los preceptos de los artículos en cuestión, ninguna de las normas especifica que es estrictamente vinculable solo a la mujer como beneficiada de la protección especial. Para fundamentar esta posición utilizan jurisprudencia y doctrina como primera regla de la interpretación según la doctrina de fallos: 340:644 y causa –A., M. G. II, fallos: 340:1149. Aparte remarcan que la propia ley de contrato de trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, por motivo de sexo (art.17 LCT). En definitiva los antecedentes de la norma también marcan que no hay motivo para interpretar de otra forma las mismas. Desde 1938 pasando por 1974 y 1976 hasta 2020 la ley siempre tuvo la misma posición y eso no debería haber generado una interpretación incorrecta. La derogación del art.299 en el año 1976 no debería haber generado esta problemática ya que esa decisión no haría otra cosa que ajustar la interpretación al texto original de 1938 donde no se hacía la distinción de sexo. El diseño final de la ley de contrato de trabajo no es argumento válido para malinterpretar la literalidad de las normas. Por ende los arts. 180, 181 y 182 protegen tanto al hombre como a la mujer.

VII. Los derechos humanos en el despido por matrimonio

Los derechos humanos son una pieza fundamental en la construcción de la protección de la familia en el derecho laboral. En el fallo “Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ cobro de pesos” (id SAIJ; DACF140342) siendo todavía muy prematuro, frente al fallo Puig del año 2020, la Dra. Claudia Beatriz Sbdar citaba artículos como el art. 16 inc. 1, de la declaración universal de derechos humanos que mostraban una solución a esta vulneración sufrida por las familias. Esta nos hace mención a que los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivo de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio. Este voto de la jueza da la mayoría

necesaria para lograr que el trabajador despedido logre la presunción del art. 181 LCT y que tanto el hombre como la mujer tengan el mismo trato en protección de la familia. Todos estos tratados cobran mayor relevancia a partir de la reforma constitucional de 1994 con el agregado de los mismos en el art. 75 inc.22 y son de gran importancia para lograr dar fundamento a la posición tomada por los jueces del fallo Puig, en base a la extensión de la literalidad de las normas criticadas frente al despido injusto y arbitrario. “La inclusión de los tratados sobre derechos humanos como fuente de aplicación y de interpretación del Derecho Civil y Comercial implica también un reconocimiento directo de la aplicación horizontal de aquellos derechos” (Arese, 2015, pag.7). La protección de la familia en la ley de contrato de trabajo se especializa en 1974 con el proyecto de agregar a la ley de contrato de trabajo un apartado de mujeres. Internacionalmente en países de Latinoamérica y Europa regidos en conjunto con Argentina por tratados como la declaración universal de derechos humanos o la organización mundial del trabajo (OIT) empiezan a amparar a la mujer y la familia en el mismo sentido. “Las posibilidades de ser objeto de comportamientos discriminatorios ascienden exponencialmente. Es obvio que ésta no es una situación deseada, ya que si no se controlara, la mujer tendría, en algún momento, que elegir entre ser trabajadora, o ser madre” (Chamorro, 2011, p.34). El sentido de la misma es en protección del género, teniendo en cuenta lo expresado por Julieta Marucco en su escrito:

Para hablar de la opresión de la mujer, debemos abordar la relación de la mujer con el trabajo. Sin lugar a dudas, a una mujer sin independencia económica le va a resultar difícil salir de una relación violenta. A su vez, la falta de trabajo hace que las mujeres vivan situaciones violentas, como la prostitución. (Marucco, Guadagnoli. 2013-id SAIJ: DACF130149).

Algo que también es importante remarcar es que hoy la protección a la familia y el trabajo abarca todos los tipos de familia. Mencionamos anteriormente de forma escueta que dos hombres padres de familia hubieran tenido la misma problemática frente a un despido injusto y arbitrario como el que sufrió el sr Puig. Por ello cuando hablamos de la protección familiar englobamos todos los tipos de familia existentes. Los derechos fundamentales del trabajo como la protección contra el desempleo, condiciones equitativas y satisfactorias y la no discriminación son otro pilar importante

en defensa del despido injusto. Los derechos fundamentales del trabajo y el contrato de trabajo dejan en claro que el principio protectorio in dubio pro operario es un claro ejemplo de la función integrativa de igualdad en el trabajador. Julio Armando Grisolia explica:

En lo atinente a la interpretación o alcance de la ley, significa que si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada en varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador. (Grisolia, 2019, pag.64).

Este es un claro ejemplo de protección en igualdad de los trabajadores y trabajadoras. Los principios generales del derecho laboral son muy importantes en la protección de la ley, por ello cito:

La función de integración que cumplen los principios generales del derecho del trabajo se advierte con claridad en el art. 11 L.C.T. que estipula que cuando una cuestión no tenga solución expresamente prevista por las disposiciones que rigen el contrato de trabajo o las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, equidad y la buena fe. Vale decir, el juzgador podrá recurrir a la justicia social, o a los principios generales del derecho del trabajo, a la equidad y a la buena fe para resolver el conflicto. (Dobarro, 2014, pag.5).

Por lo cual toda discriminación, desigualdad y arbitrariedades están combatidas con estos principios protectorios del derecho laboral y protegen al empleado en todo su contrato, desde el inicio del mismo, la finalización, cobro de indemnización, etc. El principio de equidad de género deja en claro la importancia que tiene el principio de no discriminación y la protección de las personas en materia de género vinculado al contrato de trabajo. La discriminación es otro punto en el derecho de trabajo que varios

autores como Ángel Ciappino han desarrollado para dar tratamiento a la desigualdad laboral y protección de la familia, el cual comenta:

La igualdad no es un dato o cualidad que integre per se la realidad humana. Es una aspiración permanente que consiste en una relación entre sujetos que descriptivamente aparece indeterminada, pues en si misma nada dice entre quienes y en qué. (Ciappino, 2020, p.19).

La ley 23.592 de no discriminación aplicada a la relación laboral, da protección en materia civil para todos los trabajadores. Su art 1 comenta, quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. Por ello en materia de despido no puede haber diferencias de trato y todos los empleados deben tener los mismos derechos, esto también está en nuestra constitución en su art. 16. La relación que existe en materia laboral en la temática de despidos y derechos humanos es íntima. Sin ellos la materia carece de sustento de fondo para hacer valer la defensa del trabajador. Los estados deben tomar una posición activa en defensa de la familia y los derechos en materia de trabajo. Más cuando se trata de un despido, donde ese padre o madre de familia está a punto de atravesar un proceso de cambios económicos y sociales problemáticos. Por eso la importancia de tener un estado presente, que pueda proteger y hacer valer los derechos reconocidos constitucionalmente.

VIII. Postura del autor

La familia es la base de todas las personas y esta debe ser cuidada en todos sus aspectos como un todo. El progreso de la sociedad debe estar puesto en la sana evolución de las mismas. La convención americana sobre derechos humanos (OEA) en

su art 17 comenta que, la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el estado. La crítica fundada en la disposición estructural que se tomó en la reforma del año 1976 de la ley de contrato de trabajo es muy recurrente. Además se utilizó la distinción del género sin contemplar la institución del matrimonio como base inquebrantable de la protección de la familia. La sala VI de la Cámara nacional de apelaciones del trabajo con los votos de la Dra. Graciela Lucia Craig y el Dr. Luis. A Raffaghelli sostuvieron esta idea de la protección del género excluyendo los derechos de la familia. La Dra. Graciela Lucia Craig expresa:

No existe, en el caso, una distinción arbitraria por razón del sexo. Por el contrario, existe una realidad sociocultural –difícil de soslayar– y que buscan revertir y contrarrestar las normas legales citadas, conformada por aquéllas prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desaventajados, como lo son las mujeres, sobre todo en el mundo del trabajo. Es un dato innegable, de estos tiempos, que, muchas veces, la trabajadora mujer –a diferencia de lo que ocurre con el trabajador varón–, es segregada de ciertos ámbitos laborales por razón del género, lo que, en mi opinión, justifica el diferente alcance que corresponde darle a la presunción del art. 181 de la L.C.T. Es difícil pensar e imaginar que, históricamente, el hombre hubiera sido objeto de un trato discriminatorio en el trabajo por el sólo hecho de ser tal. (Craig, 2012, expediente Nro.: CNT57589/2012/CA1).

Esta postura fue la que llevo al sr. Puig a continuar con su reclamo en protección de los derechos de su familia. Tal cual como menciona el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en sus considerandos el art. 402 CCYCN *“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”*. Esto nos brinda las primeras claridades a esta

oscuridad. El mismo estipula que las normas no pueden ser interpretadas en forma restrictiva. Cuando uno analiza la norma de la presunción en materia de despido por matrimonio (art.181), se ve claramente que no hay cuestión de especificidad de género y que tiene un sentido general. Está claro que podría haberse tratado en extinción de contrato de trabajo en el título XII y que en su momento la lucha por proteger a la madre trabajadora podía traer confusión, pero no podemos dejar de lado la interpretación real de la norma y la protección de la familia donde la ley debería haber sido interpretada siempre en sentido integral. Por ende mi postura está apoyada principalmente en las bases interpretativas, como menciona el Dr. Horacio Rosatti en el fallo analizado. El control constitucional se ejerce de forma positiva en favor de la constitucionalidad. Por ello la constitución en su art. 14.bis nos da el marco de protección de familia que el fallo defiende. Ante esto es importante definir que más allá de las luchas de género, esto es una cuestión de derechos protectorios de la familia. Esto no quita la rareza de la exclusión del art.299 en 1976 y el posterior retroceso que generó la mal interpretación de la norma, teniendo en cuenta que desde 1938 la ley amparaba al hombre y la mujer en conjunto. Pero este no es el tema a tratar.

IX. Conclusión

Para finalizar, después de haber analizado el fallo Puig (CNT 57589/2012/1/RH1), es importante entender lo importante que es la familia en las sociedades. Estas son formadoras de futuro y marcan en gran parte el desarrollo del país. Tampoco debemos dejar de lado el análisis jurídico del fallo, en donde la interpretación correcta de las normas es esencial, para una justicia coherente y justa para todos. “La Corte Suprema establece que el criterio con que los tribunales ejercen su jurisdicción no puede ser un criterio pétreo, irrazonable y descontextualizado de las necesidades de la sociedad en su conjunto” (Rodríguez, 2020-id SAIJ: DACF200204). No debemos olvidar que después de la reforma que ha tenido la ley de contrato de trabajo, por la mal interpretación de la misma, se ha caído en años de injusticias para las familias. Esto ha dado una regresión en la sociedad que recién hace unos pocos años se ha podido equiparar. Por ello, es que la aplicación de este tratamiento judicial que ha dado la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el año 2020, es de suma importancia

para la sociedad. Se debe cuidar la ley en todas sus formas para poder cuidar las familias y el futuro de la sociedad.

X. Listado de revisión bibliográfica

Libros

-Sola, J.V. (2010). Manual de derecho constitucional. Buenos Aires, Ar: La ley

-Grisolia, J.A. (2019). Manual de derecho laboral. Buenos Aires, Ar: Abeledo-Perrot

-Ley 24.430. (1994). Constitución de la Nación Argentina

-Ley 20.744. (1974). Ley de Contrato de trabajo

Artículos de Internet

-Diario, Judicial (el 24 de septiembre de 2020). El despido por matrimonio es igualitario. Recuperado de <https://www.diariojudicial.com/nota/87485>

-Trigiani, P (el jueves 1 de octubre de 2020). Despido por causa del matrimonio: trascendente fallo de la corte suprema de justicia de la nación. Recuperado de <https://abogados.com.ar/despido-por-causa-del-matrimonio-trascendente-fallo-de-la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nacion/26913>

-Amartino, M., Nuguer, V (Lunes 6 de Diciembre de 2020). Las responsabilidades familiares en la LCT. Análisis a la luz del fallo de la corte suprema “Puig C/Minera santa cruz” recuperado de <https://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-10.-amartino-y-nuguer.html>

Jurisprudencia

- “Gómez Julio David vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro pesos”. (2013) Id SAIJ: DACF140342.

Fallos

-“Puig, Fernando Rodolfo C/ Minera Santa Cruz S.A. S/Despido” (2012) Expediente Nro.: CNT 57589/2012/CA1 (Juzg. N°11)

Doctrina

-Rodríguez, S.O. (2020). La corte Suprema falla en favor de la aplicación igualitaria de la indemnización por causal de matrimonio. Id SAIJ: DACF200204.

-Ciappino, L.A. (2020). Protecciones e indemnizaciones en casos de despido discriminatorio. Cuaderno de Derecho Público N°8, págs. 18-50. Doi:[http://dx.doi.org/10.22529/cdp.2020\(8\)02](http://dx.doi.org/10.22529/cdp.2020(8)02)

-Chamorro, A.M (2011). Investigando en igualdad. Mérida. España. Fundación cultura y estudios de CCOO de Extremadura.

-Arese, C (2015). Derechos humanos y derecho del trabajo. Revista de derecho laboral. RC D 985/2017. Recuperado de <http://derecho1.sociales.uba.ar/doctrina-3/>

-Dobarro, V.M (2014). 40 años de la LCT. Derecho del trabajo N°9, págs. 103-126. Recuperado de <http://derecho1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/40-A%C3%B1os-de-la-L.C.T.1.pdf>

-Camacho, C.S (2017). Evolución y principales manifestaciones del principio de equidad de género en el marco legal laboral colombiano. Revista científica N°49, págs. 239-251. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792347>

-Turnes, A.V (2016). El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo desde un punto de vista constitucional. Mujeres e investigación. Aportaciones interdisciplinarias: VI congreso universitario internacional investigación y género (2016), p778-785)

-Marucco, J. Guadagnoli, R. (2013). Mujer y trabajo. Id SAIJ: DACF130149

-Guadagnoli, R.S (2013). Las desigualdades de género como obstáculo del trabajo decente. Id SAIJ DACF130390

-Vivot, J.M (1987). Destinatario de la protección legal en los casos por despido. Tomo trabajo y seguridad social N°1987, Pag. 598. Universitas S.R.L. Id SAIJ: DACJ880366