



“La igualdad de la presunción del despido por causa de matrimonio del trabajador varón, una interpretación al espíritu tuitivo de la ley”

Seminario Final

Carrera: Abogacía

Alumno: Gaston Federico Avaca

DNI: 23053155

Legajo: VABG80289

Tutora: Fernanda Díaz Peralta

Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Corte Suprema de Justicia de la Nación: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” CNT 57589/2012/1/RH1 (24/09/2020).

Modelo de caso – Entregable N° 4

Fecha: 26/06/22

Sumario: **I.** Introducción. **I.I.** Justificación e importancia del fallo. **I.II.** Descripción del problema jurídico. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **III.** La *ratio decidendi*. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales **IV.I.** La prohibición del despido por matrimonio en la L.C.T. **IV.II.** La discriminación y la interpretación de las normas. **IV.III.** La protección de la vida familiar en el ámbito laboral y la resolución del problema axiológico. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias Bibliográficas **a)** Doctrina. **b)** Jurisprudencia. **c)** Legislación.

I. Introducción

El ser humano se encuentra ligado de manera inalienable al trabajo, puesto que constituye un medio indispensable de vida, en pos de su desarrollo tanto espiritual como material. Se considera un derecho fundamental que, al ser vulnerado o limitado, es considerado como una ofensa a la persona en lo más central de su naturaleza, de ahí radica la implicancia que dicho sustrato posee.

La Ley de Contrato de Trabajo cumple una función tuitiva, que debe interpretarse en base a la pirámide jurídica de Kelsen. Ello implica que por orden de jerarquía hay que estarse a lo regido por nuestra Constitución Nacional y los Tratados Internacionales. Así las cosas, la trascendencia de esta causa implica dejar al descubierto un caso de discriminación sufrido por un trabajador de sexo masculino, cuya presunción de despido por causa de matrimonio no es acogida por la Cámara pese a haber notificado fehacientemente el mismo. La extinción de la relación laboral fue perpetrada dentro del plazo previsto por el art. 181 de la LCT.

I.I. Justificación e importancia del fallo

La Suprema Corte de Justicia en el dictamen de la causa “Puig”¹ sienta precedente al sentenciar la equidad tanto para el hombre como para la mujer en cuanto a la presunción del despido por matrimonio. Su entendimiento y argumentos en cuanto al silogismo planteado en autos, brinda seguridad jurídica a este instituto que merece mayor cuidado. La realidad sociocultural en la que habían sido introducidos los artículos 180; 181 y 182

¹ (C.S.J.N. (2020). "Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido", 2020)

de la LCT, tenían por objeto soslayar la vulnerabilidad de la mujer ante dicho acontecimiento.

En la actualidad el contexto social en que se vive, dista mucho de aquellos tiempos, por lo cual es inadmisibles que el empleado varón que contraiga matrimonio se vea obstaculizado de repeler su despido, ya que ambos se encuentran en pie de igualdad. Brindar una solución contraria a la esgrimida por el Alto Tribunal implicada un retroceso inconmensurable, y una falta de congruencia al plexo normativo plasmado en el art. 14 bis de la Carta Magna, en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (ley 23.451), cuyo nivel supralegal se establece conforme al art. 75, inciso 22 de la C.N. y la Ley del Contrato de Trabajo.

I.II. Descripción de problema jurídico

En el dictamen bajo estudio se advierte un problema jurídico axiológico, el cual se trasluce por la contradicción de una regla de derecho con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto. Así las cosas, Dworkin (2010) esgrime una noción de principio jurídico al entenderlo como un estándar jurídico que opera de manera diferente a las reglas y que también es tomado por los magistrados al momento de justificar sus decisiones.

Aquí el eje de la cuestión versa en ante la incongruencia de la interpretación hecha sobre el art 182 de la LCT, la cual haría referencia únicamente a la presunción protectoria de la trabajadora mujer en contraposición al principio de no discriminación previsto en el art 14 bis de la Constitución Nacional, y los arts. 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo. Asimismo debe tenerse presente el principio de protección integral de la familia con raigambre constitucional establecido en diversos tratados internaciones y convenios de la OIT. A la vista está, que el decisorio vulnera garantías constitucionales, situación que deberá ser nuevamente sopesada y soslayada por la Corte a la luz de brindar el mismo trato equitativo al empleado varón en materia de distribución de la carga de la prueba.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

En el marco de una relación de trabajo, el Sr. Puig promovió una demanda contra su empleadora, Minera Santa Cruz S.A., persiguiendo el cobro de la indemnización especial prevista en el artículo 182 de la LCT. El actor alegó que pasados los tres meses

de haber notificado su matrimonio a patronal, fue despedido sin justa causa dentro de los seis meses posteriores a la fecha, por lo cual estaba bajo el amparo de la presunción del artículo 181, cuyo monto indemnizatorio sería más gravoso.

Su reclamo fue rechazado ante el magistrado del Tribunal Nacional de Primera Instancia N° 11 quien fundamentó dicha resolución al colegir que el actor no había logrado acreditar mediante las testimoniales que el distracto se hubiera producido por la causal mencionada. Como consecuencia de ello, el accionante interpondría un recurso de apelación ante la sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, quien confirmaría la sentencia del *a quo*. La Alzada sostuvo que si bien el actor fue despedido dentro del periodo de seis meses posterior a la fecha de su matrimonio, dicha presunción tutelaba únicamente las trabajadoras mujeres, empero, a los empleados varones se les imponía la carga de la prueba y la fehaciente acreditación de que el despido obedecía a causa de contraer nupcias.

Contra ese resolutorio el Sr. Puig interpuso recurso extraordinario que fue denegado por la Cámara. Luego de ese derrotero presentaría un recurso de queja ante el Máximo Tribunal, que declarararía procedente dicho recurso extraordinario. La Corte Suprema de Justicia de la Nación dejó sin efecto la sentencia apelada y ordenó se dicte un nuevo fallo con los alcances del nuevo pronunciamiento.

III. La ratio decidendi

Los supremos magistrados coligieron de manera favorable al petitorio del Sr. Puig al resolver el silogismo jurídico planteado bajo los estándares previstos tanto en materia nacional como internacional en lo atinente al derecho laboral, lo que concluyó en otorgarle dicha prerrogativa por cumplimentada y la indemnización agravada correspondiente. Para así decidir, interpretaron que la ubicación metodológica del art. 181 bajo el título “Del trabajo de las mujeres” no es óbice para incluir al dependiente de sexo masculino, atento a la clara pauta impuesta en pos de brindar mayor protección a todos los trabajadores.

La Corte manifiesta que la interpretación que hace la Cámara resulta irrazonable por apartarse de lo dispuesto en la norma aplicable, y por ser contraria a nuestra Carta Magna, los Tratados Internacionales y Convenios sobre Derechos Humanos equiparados al bloque constitucional instaurado.

Del análisis de los argumentos vertidos por el juez Dr. Rosenkrantz surge la clarificación de los antecedentes de la sanción de las normas examinadas que incluyen dentro de la tutela al trabajador varón. Hace hincapié a la intención de la supresión de la expresión “de mujeres” por parte de la comisión por entender que esta causal incluye tanto a mujeres como a varones. En el mismo sentido, el magistrado Rosatti coligió acerca del alcance de la presunción del artículo 181 cuyo fundamento si bien era el de proteger a un colectivo vulnerable como lo era el de las trabajadoras, el escenario sobre el que se erigió ha cambiado y ello propende a hacer una lectura dinámica y progresiva de la norma, superando los estereotipos culturales procurando su extensión a todos los trabajadores.

Resulta evidente que en el nuevo paradigma sociocultural los cónyuges ya asumen por igual las responsabilidades familiares, entonces, 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 sólo ellas deben estar íntegramente abarcadas por el sistema protector especial de los arts. 180, 181 y 182 de la LCT.

Manifiestan la inteligencia regresiva que se trasluce en el fallo apelado, lo que implica una restricción que contrasta con la orientación postulada por la Corte al señalar oportunamente 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” (Fallos: 333:2306, considerando 9°).

El despido por matrimonio tiene por objeto garantizar el derecho a la protección de la vida familiar que reconocen los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 11.2 y 17.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 15 y 16 de la Convención para la eliminación de Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Por su parte el Convenio 156 de la OIT tutela a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Constituye un trato violatorio a lo regulado en el art. 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece, en su inciso 1, que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado”. Seguidamente, el inciso 4 agrega que los Estados partes “deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de

responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, y en caso de disolución del mismo”.

Entienden que restringir la exegesis del art 181 LCT al supuesto exclusivo del matrimonio de la trabajadora mujer implicaría privar de tutela al trabajador varón, a quien también corresponde atribuir el ejercicio de tareas de cuidado, conforme al mandato del bloque de constitucionalidad reseñado ut supra (considerando 11°).

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

IV.I. La prohibición del despido por matrimonio en la L.C.T.

La Ley n° 20.744 en el Título VII “Trabajo de mujeres” y más específicamente en el Capítulo III, “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, reguló en los arts. 180 a 182 inclusive, la nulidad de los actos o contratos que establecían para el dependiente el despido por dicha causa, cuya presunción ameritaba cuando fuese dispuesto sin invocación de causa y dentro de los plazos indicados. Asimismo, estableció el monto indemnizatorio que sería acumulable al despido sin causa.

La presunción anteriormente citada se encuentra prevista en el art. 181 LCT:

“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” (Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo, BO 13/05/1976).

La metodología exegética de dicho artículo conlleva a la falta de certeza acerca del alcance que se pretendió dar a la misma, si efectivamente al ser incluido bajo ese título sólo debía atenderse por acreditada dicha presunción únicamente a las mujeres. O, por el contrario, dicha prerrogativa podía aplicarse de manera indistinta.

Cabe destacar, que al verificarse dicha causal, el art 182 dispone una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245 LCT.

El Plenario N° 272 “Drewes” (C.N.A.T.(1990). "Drewes, Luis c/Coselec SAC", 1990) realizó una interpretación restrictiva ya que dispuso que la presunción legal no resultaría aplicable en el caso del trabajador varón, en cuya cabeza recaería la demostración de que el distracto laboral obedeció a causa del matrimonio. El fallo dispone

que a diferencia de la mujer no operaría presunción alguna y que debía acreditarse en cada caso concreto la circunstancia de que el despido fue discriminatorio por matrimonio. Una vez acreditado, podía acceder a dicha indemnización agravada.

IV.II. La discriminación y la interpretación de las normas

La discriminación constituye un flagelo que puede afectar a la persona humana en cualquiera de los ámbitos en que se desempeñe y trae aparejadas numerosas y consecuencias personales, económicas, sociales y morales (Dobarro, 2008).

Fernández Madrid (2000) esgrime que la no discriminación integra una de las reglas emanadas del principio protectorio y que implica la contracara del derecho a la igualdad de trato en las diferentes instancias del contrato de trabajo.

Sostiene que en el derecho internacional existen normas con carácter imperativo (emanadas de la costumbre, del derecho natural o de la política pública internacional), las cuales no pueden ser derogadas sino por otra norma de las mismas características y cuya violación es sancionada con la nulidad. Conforman el orden público internacional (Art. 53 de la Convención de Viena del Derecho de los Tratados, 1969) o *ius cogens*. El “principio de igualdad y no discriminación”, integra dicho carácter.

La Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires se ha expedido a favor del funcionamiento de la presunción del artículo 181 de la LCT respecto de los trabajadores mujeres y varones, sin que exista posibilidad de efectuar una discriminación sobre la base del sexo. En igual sentido han resuelto los tribunales de distintas provincias.

La C.S.J.N. en la causa “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.”, esgrimió en uno de sus considerandos acerca de la supresión de la inaplicabilidad de la Ley n° 23.592 en el ámbito del derecho individual del trabajo al entender que en el texto de la norma general no hay nada que indique lo contrario. Destacó de manera enfática que la garantía de no discriminación contenida en una norma general no puede ser retaceada a quien la padezca so pretexto de la existencia de una relación laboral.

IV.III. La protección de la vida familiar en el ámbito laboral y la resolución del problema axiológico

El Convenio N°156 de la O.I.T. (1981) incorporado a nuestro país a través de la Ley n° 23.451, en el año 1986, específicamente referido a los trabajadores con

responsabilidades familiares establece una tutela especial a repeler la discriminación en el empleo por esta condición. En su art. 3 esgrime que:

(...) con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (B.O. 01/12/1986).

Asimismo, determina en su art. 8 que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. Según el ministro Rosatti, a la luz de la evolución y el desarrollo progresivo y dinámico de los conceptos, principios y pautas constitucionales que definen y gobiernan la garantía de protección integral de la familia, limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio supondría desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes que se derivan de ese especial vínculo social en sus aspectos filiales, domésticos, económicos e interfamiliares.

Atento al problema jurídico de tipo axiológico, definido por Alchourrón y Bulygin (2012) han definido como aquellas circunstancias en las que normas y/o principios colisionan en determinados contextos repercutiendo directamente en la necesidad de que los jueces deban ponderarlos subjetivamente a los fines de resolver respecto de la supremacía de uno de ellos en el caso en concreto. Para brindar sustento a la solución del mismo inicialmente debe traerse a colación la Constitución Nacional, en cuya primera parte del artículo 14 bis reza:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial” (BO 03/11/1995).

Dentro de la pirámide normativa protectoria, se halla a su vez el art. 16, el cual alude a la igualdad, y el art 75 inc. 22, el cual otorga jerarquía constitucional a una serie de instrumentos internacionales como la Convención Americana sobre Derechos

Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Dichos instrumentos internacionales conllevan un deber implícito a los Estados partes en cuanto a la adopción de medidas en pos de erradicar dicho trato discriminatorio.

La C.S.J.N. en la causa “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo” (2011), aludió a las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan dichas víctimas para acreditar, mediante plena prueba, el motivo denunciado, y coligió que resultaría suficiente para la parte que afirma dicha causa, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. Esgrimió a su vez, que la evaluación de uno y otro extremo debían realizarse de conformidad con las reglas de la sana crítica.

Siguiendo la línea jurisprudencial, la C.S.J.N., en la causa “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/amparo” (2014), en relación a las cargas probatorias, señaló que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable, y por ende su prueba resulta compleja. Lo más habitual sería que la discriminación constituya una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor. De manera congruente al fallo anteriormente mencionado esgrimió la inversión de la carga probatoria, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Una vez más, ratifica que los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional.

Como cierre, debe reseñarse lo plasmado en la sentencia “Piñeyro, Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Despido”² ya que dicho resolutorio proclama que el control judicial de constitucionalidad no puede desentenderse de las transformaciones históricas y sociales. La realidad viviente de cada época perfecciona el espíritu de las

² (C.N.A.T., Sala V (2013). “Piñeyro, Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Despido”, 2013)

instituciones de cada país, o descubre nuevos aspectos no contemplados antes, sin que pueda oponerse el concepto medio de una época en que la sociedad actuaba de distinta manera (Fallos: 211:162).

En cuanto al acto discriminatorio, se deberá considerar como tal en el ámbito laboral todo acto u omisión que, cualquiera sea el motivo, tenga el objetivo o el efecto, de impedir, obstruir, anular, limitar o de algún modo menoscabar, arbitrariamente con relación a un trabajador, el reconocimiento pleno, goce o ejercicio sobre bases igualitarias, de los derechos otorgados, o que en virtud de normas legales, deban otorgarse a otro trabajador en una situación laboral similar. (Akerman, 2019).

V. Postura del Autor

En la actualidad pareciera incoherente el planteo del debate acerca del alcance de la norma prescripta. El derecho a la constitución y a la protección de la familia constituye uno de los derechos esenciales garantizados por la normativa y la jurisprudencia nacional como internacional. Se entiende claramente que la tutela ejercida en pos de proteger de manera especial a la mujer, obedeció a un contexto sociocultural que aconteció hace más de treinta años. Dicho amparo no debió vulnerar de ninguna manera el trato equitativo que debía dispensarse hacia el varón en igualdad de condiciones.

El capítulo mencionado prohíbe el despido por causa de matrimonio, lo que supone que la finalidad perseguida consiste en proteger precisamente la institución del matrimonio, y, por consiguiente, garantizar a ambos cónyuges independientemente de su sexo. El régimen protectorio contra el despido por causa de matrimonio, y la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT, abarca tanto a mujeres como a varones, dicha entendimiento es claro.

El despido discriminatorio por matrimonio tiene como obstáculo el bloque constitucional impartido por la Carta Magna, los Tratados Internacionales y los Convenios por la OIT. En el caso analizado, se evidenció un problema jurídico axiológico a la luz de la coalición del principio de no discriminación vulnerado por los camaristas al realizar una interpretación restrictiva del art 181 de la LCT.

En mi humilde entendimiento, una interpretación que restrinja la procedencia de la indemnización agravada prevista en el art. 182 de la LCT únicamente a las situaciones de despido por matrimonio para las trabajadoras mujeres consagraría una inequidad en relación a la tutela de los derechos de los trabajadores masculinos, dado que la LCT, la

Constitución Nacional (art. 14 bis), tratados y convenciones internacionales con jerarquía constitucional y convenios emanados de organizaciones internacionales con jerarquía superior a las leyes, excluyen toda discriminación fundada en razones de sexo.

La línea de pensamiento esgrimida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación es coherente con la afirmación del principio de no discriminación por razón de sexo, que se halla consagrado en los arts. 17 de la LCT y la Ley 23.592. Este principio también resultaría vulnerado si existiría la posibilidad de despedir al hombre por matrimonio sin reconocerle los derechos indemnizatorios del art. 182, sí reconocidos a la mujer.

En el nuevo orden sociocultural permeabiliza la equiparación de la distribución de las cargas de las responsabilidades familiares. La concepción androcéntrica de hace unas décadas sirvió de base a la incorporación del Título VII “trabajo de mujeres” ya que las mismas no gozaban de los derechos adquiridos, ello no debe resultar un óbice para los dependientes masculinos, ya que 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.

Resta simplemente expresar, aunque ya trasluce de lo antedicho, mi adhesión al dictamen resuelto por los supremos,

. Dicha argumentación confirma los gérmenes protectorios laborales esbozados que buscan brindar tutela a la parte más frágil de la relación de trabajo.

VI. Conclusión

La Suprema Corte de Justicia en la resolución de la causa analizada sienta precedente al sentenciar la equidad tanto para el hombre como para la mujer en cuanto a la presunción del despido por matrimonio. La argumentación esgrimida en autos “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” permite clarificar si corresponde incluir dentro de la presunción del despido por matrimonio al trabajador varón o si el art 181 de la LCT meramente otorgaba dicha prerrogativa únicamente a la empleada de sexo femenino.

El magistrado Rosenkrantz subrayó que, si se atiende a la literalidad de los artículos 180, 181 y 182, se advierte que ninguna de las tres normas se refiere expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección

especial. Así las cosas, los argumentos vertidos a lo largo de la causa brindan seguridad jurídica a este instituto que merece mayor cuidado al colegir que 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 la real motivación discriminatoria de un despido.

Por lo demás, y en miras a la resolución del problema axiológico, entendieron que una postura contraria resulta irrazonable porque la dificultad de acreditar que el despido obedece al matrimonio es tan significativa en el caso de la mujer como en el caso del cónyuge varón, con lo que la distinción es irrazonable y discriminatoria (art. 16 de la Constitución Nacional). La citada norma y un razonamiento armónico del espíritu protectorio de la normativa laboral y la inclusión del art 75 inc 22, el cual otorga jerarquía constitucional a una serie de instrumentos internacionales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Dichos instrumentos internacionales conllevan un deber implícito a los Estados partes en cuanto a la adopción de medidas en pos de erradicar dicho trato discriminatorio.

El Convenio N°156 de la OIT constituye una pieza fundamental cuya función específicamente se halla en otorgar una tutela amplificadora a los trabajadores con responsabilidades familiares para repeler la discriminación y el despido dentro de una relación laboral por esta causal.

Los supremos concluyeron: “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”.

VII. Referencias bibliográficas

A) Doctrina

Ackerman, M. (2017). *Ley de Contrato de Trabajo, Comentada Tomo II*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.

Dobarro, V. (2008). "La violencia en las relaciones laborales y el avasallamiento de la dignidad humana (Primera Parte)". *Doctrina Laboral* N° 276, 27.

Dubet, F. (2011). *Repensar la justicia social. Contra el mito de la igualdad de oportunidades*. Madrid: Siglo Veintiuno Editores.

Dworkin, R. (2010). *Los derechos en serio*, 8° ed. Barcelona: Ariel Derecho.

Fernández Madrid, J. C. (2000). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I*. Buenos Aires: Ed. La Ley.

B) Jurisprudencia

C.N.A.T.(1990). "Drewes, Luis c/Coselec SAC", Plenario n° 272 (23 de 03 de 1990).

C.S.J.N. (2011). "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo", P.489. XLIV (15 de 11 de 2011).

C.N.A.T., Sala V (2013). "Piñeyro, Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Despido", Sentencia n° 74.879 (28 de 02 de 2013).

C.S.J.N. (2020). "Puig Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido", Expte. N. ° CNT 57589/2012/1/RH1 (24 de 09 de 2020).

S.C.J.N. (2014). "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo". Fallos 337:611.

C) Legislación

Ley n° 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (B.O 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley n° 23.451, (1986). Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de tratado entre trabajadoras y trabajadores: Trabajadores con responsabilidad familiares" Convenio 156. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 01/12/1986).

Ley n° 24.430, (1994). Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 03/11/1995).