



El fallo Puig: un cambio de paradigma, la igualdad en el matrimonio moderno y un adiós a la presunción “iuris tantum”

Carera: Abogacía.

Alumno: Bufe, Jorge Martín

Número de Documento: 33.758.792

Legajo: VABG106317

Tutor: Vittar Romina

Tipo de Trabajo Final de Graduación: Modelo de Caso

Año: 2022

Fallo: “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”

SUMARIO: **I.** Introducción. **II.** Hechos de la causa, historia procesal y resolución del tribunal. **III.** Ratio Decidendi. **IV.** Análisis conceptual y comentarios del autor. **IV. I** La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales **IV. II** Postura del Autor **V.** Conclusión. **VI.** Referencias Bibliográficas. **VI. I** Doctrina. **VI.II** Jurisprudencia **VI. III** Legislación.

I. Introducción

La nota a fallo tiene como objeto el análisis de la sentencia dictada por la Corte Suprema de justicia de la nación, con fecha 24 de Septiembre del año 2020, en autos “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” por el cual se le había negado a un hombre por el hecho de ser varón el reclamo de la indemnización especial que protege contra el despido arbitrario por causa del matrimonio.

Cuando se sanciona la ley de contrato de trabajo el contexto sociocultural era distinto donde siguiendo un estereotipo patriarcal se asignaba a la mujer las tareas de cuidado del hogar y la crianza de los hijos. Es entonces que la ratio legis del bloque protectorio que regula el despido arbitrario por razones del matrimonio era para proteger ese género, y es ahí donde se suscita el conflicto, que se analiza en este trabajo cuando el que se quiere casar es un varón. Dicho de otro modo la ley procuraba, entonces, proteger a las mujeres de ser despedidas ante el temor de sus empleadores de que el matrimonio y las consecuentes responsabilidades familiares afectarían su desempeño en el trabajo.

Las normas cuestionadas promueven que la mujer pueda asumir mayores responsabilidades dentro de la familia, pero no lo hacen en el caso de los hombres, perpetuando de este modo, el estereotipo del hombre como proveedor y de la mujer como dependiente.

Este fallo alcanza relevancia debido a la importancia institucional del órgano que dicta la sentencia, que al ser la Corte Suprema de Justicia, sienta doctrina

judicial a seguir para los tribunales inferiores referido a un tema de gran resonancia como un despido arbitrario por razones de matrimonio.

Dicho de este modo, el fallo es relevante porque viene a decidir con una perspectiva de no discriminación, tomando como estándares de valoración, pruebas más flexibles, conforme lo ha establecido en sentencias de casos análogos.

Hay un cambio de paradigma cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de una relación de empleo, esto a futuro deberá ser aplicado ante toda cuestión litigiosa en donde se introduzca un acto discriminatorio en una relación laboral, para que los jueces puedan valorar la prueba a la luz de los nuevos estándares probatorios con perspectiva de una protección a la dignidad humana, a la nueva conformación de familias y la asunción de responsabilidades familiares conforme lo establece el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT).

Los tribunales inferiores en el caso Puig, se olvidaron de introducir dichos estándares valorativos, que posterior al fallo Caminos, se debe aplicar a todo fallo en el cual se introduzca un hecho discriminatorio.

Por lo tanto, si se ignoran los elementos probatorios que brinden indicios de discriminación y no ahondan en las causas del despido, los magistrados incurrirán en una sentencia arbitraria.

Este fallo también es relevante porque marca un precedente y directivas muy claras en la interpretación, que en el futuro debe dársele a la Ley de Contrato de Trabajo específicamente en lo que refiere al bloque protectorio de despido por matrimonio, en lo que a la extensión de la presunción del artículo 181 se refiere, en cuanto a la extensión o no al género varón. Dicho fallo sienta una directriz en doctrina judicial de la CSJN, que en las últimas décadas, ha avanzado en materia de igualdad de género.

De lo dicho se desprende que el primer problema jurídico que se encuentra en la sentencia es la dicotomía que surge si el distracto que se produjo al despedirse a Puig se debe analizar solo a la luz de la ley de contrato de trabajo, o si esa interpretación restrictiva de la presunción del artículo que solo hasta ahora fue aplicado

a las mujeres debe interpretarse siguiendo la inteligencia de una armonización con un contexto jurídico mayor de protección incluso a la persona humana en su dignidad. Es decir, si no se activa la presunción para el género varón ante una notificación de un matrimonio por el varón, estaría en situación de poner en colisión una regla con principios fundamentales de la Constitución nacional en materia de Derechos Humanos, igualdad de trato y de oportunidades, por motivos de raza, género y religión.

Se puede llamar a este conflicto o colisión un problema, ya que ésta interpretación restrictiva de la Ley de Contrato de Trabajo que los tribunales tuvieron para aplicar únicamente a mujeres, generó una colisión de derechos fundamentales que como dijimos emergen del bloque constitucional supra nacional de Derechos humanos fundamentales, tales como la responsabilidad familiar, la protección integral de la familia, la no discriminación y el nuevo paradigma familiar, que en los últimos años se ha orientado hacia un modelo en el cual ambos cónyuges se hacen cargo indistintamente de las tareas domésticas.

Así lo define al problema Axiológico Robert Alexy (2017) cuando dice “que una regla vale y es aplicable a un caso significa que vale también su consecuencia jurídica. Cualquiera que sea la forma cómo se los fundamente, no puede ser el caso que valgan dos juicios concretos de deber ser recíprocamente contradictorios.” (p.88).

El segundo problema que se detecta en el fallo pero que de manera discrecional, y sólo a los fines de que se comprendió la sentencia, está vinculado con el contexto lingüístico de interpretación, en el sub lite cuando, la extensión de un significado o noción jurídica de una norma, en el caso la presunción del artículo 181, no es posible, debido a una zona de penumbra, extenderla más allá de su núcleo de certeza, el género mujeres, estamos ante un problema de vaguedad de conceptos. Se crea por ello, una duda, si se puede extender su significado a un grupo de personas, en el caso bajo examen, al varón como género.

En sentido estricto, sostiene la doctrina que la vaguedad se predica del significado de los términos o expresiones lingüísticas. Que un término o concepto es vago quiere decir que su significado es indeterminado o impreciso, de manera que podemos delimitar los casos claramente incluidos y excluidos (núcleo de certeza), pero

entre ambas esferas se mantendrá también una zona de penumbra donde es dudoso si resulta o no predicable. (Gascón y Abellán, 2003)

II. Hechos de la causa, historia procesal y resolución del Tribunal

El señor Fernando Rodolfo Puig, trabajaba en la empresa Minera Santa Cruz S.A, el cual contrajo matrimonio un 18 de Marzo de 2010, y se lo comunicó a la empleadora. Dicha empresa procedió a despedirlo sin justa causa con fecha 25 de Junio de 2010, entre estas fechas no habían pasado seis meses de diferencia, por lo que el Sr Puig decidió reclamar la indemnización especial reglada en los art 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Por lo que realiza la demanda en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°11, el cual rechaza la demanda.

El Sr Puig apela ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la cual confirma la sentencia del juzgado de primera instancia, rechazando de esta manera la indemnización especial por despido por causa de matrimonio.

Contra este pronunciamiento, el Sr Puig interpuso un recurso extraordinario, el cual fue denegado, lo que origina el recurso de queja ante la CSJN la cual lo recepta, ya que amerita su recepción, por haber una colisión de principios fundamentales receptados en la Constitución Nacional y en los Tratados de derecho internacional con jerarquía constitucional que versan sobre derechos humanos.

Los tribunales inferiores desestimaron la pretensión del actor, porque no había logrado probar que el despido se produjo motivado del matrimonio.

La presunción iuris tantum contemplada en los art. 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo sólo opera para la trabajadora mujer, por lo que si se trata de un trabajador hombre, este debe probarlo.

Por último La Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró admisible el recurso de queja, hizo lugar al recurso extraordinario federal y revocó la sentencia apelada a favor del Sr Puig con la firma de Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos

Maqueda y Ricardo Lorenzetti y los votos concurrentes de Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti.

III. Ratio Decidendi

Como primera línea argumental, La Corte Suprema de Justicia de la Nación para resolver el problema jurídico que se le planteó es argumentando que la ley de Contrato de Trabajo no restringe su protección a las hipótesis de despido de trabajadoras mujeres, que no hay en la literalidad de los arts. 180, 181 y 182 elemento alguno que autorice a excluir de sus disposiciones al trabajador varón. Que la propia LCT, además, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo (Ley 20.744, 1976, art. 17) y en su artículo 81 considera trato desigual al dispensado a los trabajadores por esa misma razón. La corte establece que, la única interpretación que cabe efectuar de los artículos en cuestión es que sus disposiciones son aplicables indistintamente a hombres y mujeres; sin que obste a tal conclusión la circunstancia de que el capítulo en el que se ubican estas normas de modo inadecuado integre el título VII de la ley referente al “Trabajo de Mujeres”, formando una armonización contextual con el conjunto de normas internacionales que consagran principios rectores en protección de la dignidad del trabajador.

La CSJN, como segunda línea argumental, considera 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, por lo tanto esta restricción se revela como producto de una inteligencia regresiva al aplicar la presunción del artículo 181 solo para las trabajadoras mujeres.

Como tercera línea argumental, el máximo tribunal expresa que el paradigma familiar ha experimentado profundas modificaciones en los últimos años orientándose hacia un nuevo modelo en el cual ambos cónyuges entre los cuales, inclusive, puede no haber diferencia de sexo se hacen cargo indistintamente de las tareas y obligaciones domésticas y familiares, no pudiendo interpretar 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 Ley de Contrato de Trabajo.

Este máximo tribunal sostiene que la interpretación realizada respecto del art. 181 de la LCT es violatoria de garantías constitucionales, en particular de los derechos a la protección de la familia y a la igualdad del art. 14 de la Constitución Nacional y la decisión apelada ha sido contraria al derecho fundado en ella.

Nuestro tribunal cimero expresó la evidencia que los arts. 180,181 y 182 de la LCT referidos a la tutela contra el despido por causa de matrimonio, van a reglamentar de manera directa el art. 14 bis de la Constitución Nacional, el cual estipula la “protección integral de la familia”, puesto que los beneficios allí mencionados por el constituyente son meramente enunciativos dando lugar a otros beneficios que tengan el mismo fin. De la cláusula constitucional relativa a la protección integral de la familia se desprende el principio de trato igualitario de los integrantes primarios de dicho núcleo social, que recibe reconocimiento expreso en un conjunto de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, conforme lo dispuesto por el art. 75, inciso 22, de la Norma Fundamental nacional.

En su voto concurrente, el juez 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. No existe en la literalidad de estos artículos argumento alguno que autorice a excluir al trabajador varón de sus disposiciones, ya que la finalidad perseguida por la norma, entiéndase protección del matrimonio, lo deja en manifiesto. El juez Rosenkrantz agrega con su voto, la importancia de seguir siempre la línea de la interpretación literal de una norma como la reina de la exégesis.

IV. Descripción del análisis conceptual

IV. I La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Los argumentos esbozados por la CSJN para resolver el hecho controvertido y para dar solución al problema jurídico planteado, son un argumento de armonización contextual del ordenamiento interno con los derechos fundamentales protegidos y los principios de igualdad y no discriminación consagrados en el bloque constitucional y convencional en materia de Derechos Humanos. Así lo establece el instrumento internacional Convención Americana sobre Derechos Humanos:

Los estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Ley 23.054, 1984, art. 1).

La CSJN hecha manos a la fuente interna para poder ampliar la interpretación de cuándo un despido adquiere ribetes discriminatorios y lo hace en un análisis de los deberes que le competen al empleador en materia de la dispensa que debe darse al trabajador en el marco de un contrato de trabajo. La ley prohíbe cualquier tipo de discriminación, ya sea por motivo de sexo, raza, nacionalidad y también consagra el deber de no discriminar e igualdad de trato. En este sentido Ackerman (2017) afirma: “Si bien la prohibición (...) haga extensiva a los varones pues se trata de una protección a la familia y a la esencia misma de la sociedad, y por otra parte resulta una interpretación acorde con el principio de no discriminación” (p.285).

El tribunal cimero deja plasmado en su criterio decisorio que el despido como facultad rescisoria puede camuflar una motivación que no responda a la funcionalidad o cuestiones objetivas de la empresa, es por eso que ese trato igual que merece todo trabajador debe observarse minuciosamente. Y así lo sostiene parte de la doctrina que abona que debe aplicar el derecho no discriminatorio en el ámbito laboral.

Como sostiene parte de la doctrina, “Básicamente, “discriminar” implica ser tratado de manera distinta. (...), la discriminación sería ilegal cuando el tratamiento diferenciado sea además, injusto. (...). La discriminación puede tomar distintas formas, (...)” (Grisolia & Ahuad, 2014, pág. 52).

La corte, se vio en la necesidad de hacer una nueva interpretación de la normativa vigente en lo que a discriminación laboral se refiere, y sobre todo en lo que respecta a la prueba. En ese punto, la jurisprudencia, con el plenario Drewes, intentó dar una solución a la cuestión controvertida que se analiza en este trabajo, cuando el empleado varón notifica a su empleador el hecho de un matrimonio. Y en ese contexto se decidió que debía probar que el despido había sido motivado por ese hecho para ser considerado discriminatorio, así se reflejó en el fallo “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro de pesos” de fecha 23 de Marzo de 1990. Pero la Corte a luz del derecho protectorio a los derechos fundamentales en el plano consticonvencional tuvo que ir más allá permeado por el humus del buen derecho en materia de Derechos Humanos, es por ello que necesitó fallas dando una interpretación laxa al bloque protectorio del art 180 181 y 182 de la LCT.

En este contexto, la CSJN entendió que esta interpretación debe ser aplicada tanto a trabajadoras mujeres como trabajadores hombres, encontrando su relevancia además del art 14 bis de la constitución nacional en lo que se refiere al derecho de protección familiar, sino también en lo dispuesto en el art. 42 de la ley 26.618 de matrimonio igualitario.

Nuestro tribunal cimero considero que el art 181 de la LCT debe ser visto como un todo con el ordenamiento jurídico en la tutela de principios y derechos universales de derechos humanos consagrados tanto en la constitución nacional en el art 14 ya mencionado anteriormente, como así también en los tratados de derecho internacional como ser los art 11.2 y 17.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; art 23 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales y del convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo que prevé específicamente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. (OIT, 1981)

En cuanto a la jurisprudencia, nos encontramos con fallos que receptaron esta doctrina antidiscriminatoria que a lo largo de la historia tuvieron la misma problemática, entre ellos nos encontramos con el fallo "Maslowski, Hernan y otro c/ Whynet Euro RSCG Interaction S.A" de fecha 11 de febrero de 2008, de sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, también el fallo denominado “Lisi Sergio Ceferino c/ Ciar S.A. s/ despido directo por otras causales" de fecha 24 de abril de 2012,

de la cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería, Sala I de la Provincia de Neuquén, en los cuales se extendió la presunción del art 181 al trabajador varón.

Aún más actuales, la corte basó su fundamento en el fallo Sisnero, en el cual en su considerando 5 se expresó que si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia. Este fallo se caratula “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo” de fecha 20 de mayo de 2014.

Y también en el fallo Caminos donde se ve afectado el derecho de antidiscriminación ante un despido discriminatorio en el cual se afirma un motivo discriminatorio. De autos “Caminos, Graciela Edith c/Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/Despido” de fecha 10 de junio de 2021.

En cuanto a la carga de la prueba, la CSJN sentó doctrina expresa acerca del régimen probatorio y carga de la prueba en controversias originadas en la invocación de la ley 23592, este fallo es “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Amparo” de fecha 15 de noviembre de 2011, aquí se hace referencia a las serias dificultades probatorias que se enfrenta la víctima en un acto discriminatorio. En definitiva con el precedente Pellicori, el empleador es quien debe probar que su decisión no se encuentra excitada por una causa discriminatoria. En la teoría de la carga dinámica de la prueba, que sentó doctrina por medio de este fallo, en el cual un trabajador que se sienta afectado en razón de alguna de las causales del art 1 de la ley sobre Actos Discriminatorios (23.592) debe demostrar los elementos de hecho o una suma de indicios de carácter objetivo en los que funda la ilicitud del acto, quedando a cargo del empleador acreditar que el despido tuvo por causa una distinta a la del acto discriminatorio alegado por el dependiente. De este modo se expresa cuando dice: “La doctrina de las cargas probatorias dinámicas consiste en imponer el peso de la prueba en cabeza de aquella parte que por su situación se halla en mejores condiciones de acercar prueba a la causa, sin importar si es actor o demandado” (López Mesa, 1998).

Un fallo actual, en el cual afirmando las argumentaciones acerca de la igualdad entre sexos, la no discriminación y otras concepciones modernas, se aplica la presunción del artículo 181, otorgando a favor del actor, la indemnización agravada del

art 182 de la Ley de Contrato de Trabajo. “Cabezas, Raúl Edgardo vs. Grupo Peñaflor S.A. s. Recurso de inconstitucionalidad” de la corte de justicia de la provincia de Salta, de fecha 2 de febrero de 2021.

IV. II Postura del autor

Considero que la corte interpretó de manera positiva su fundamentación, primero teniendo en cuenta este nuevo cambio de paradigma sobre la familia, la cual veo con muy buenos ojos para el futuro, también en una correcta línea argumentativa que viene sosteniendo a lo largo de sus sentencias en sus diversos fallos y marcando una directiva clara a seguir en cuanto a donde apunta la sociedad en materia de no discriminación, principio de igualdad y despido discriminatorio.

La Corte también destacó el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 156 que prescribe la obligación de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores independientemente de su género, y de evitar conflictos entre sus responsabilidades personales y laborales. (OIT, 1986).

En este punto voy a compartir con la Corte, que la interpretación que debemos hacer a los artículos 180,181 y 182 de la LCT es la de aplicar indistintamente a hombres y mujeres, y además no es posible otra interpretación ya que la literalidad de la norma no distingue entre géneros por tal no podemos hacerle distinguir a la norma algo donde no se distingue, teniendo en cuenta el nuevo paradigma familiar, que en estos últimos años se orientó hacia un modelo en el cual ambos cónyuges se hacían cargo indistintamente de las tareas domésticas, esto tiene su fundamento en el derecho a la igualdad, a la no discriminación y trato igualitario, tutelados en los tratados internacionales de jerarquía constitucional, en el artículo 17 de esta misma ley que prohíbe cualquier clase de discriminación entre los trabajadores, entre otros, por motivo de sexo, y en el art 1 de la ley 23.592 de actos discriminatorios, la cual resulta aplicable a las relaciones laborales.

Se hará una crítica a la corte diciendo que podría haber sido una oportunidad para abordar consecuencias de la anterior interpretación de la ley de contrato de trabajo, en el tema de matrimonios del mismo sexo, que fueron permitidos en nuestro país desde 2010. La norma impactaba de modo desigual en estos matrimonios según su integración, ya que los dos o ningún contrayente eran

beneficiados por la presunción. La Corte Americana de Derechos Humanos ha considerado que el derecho a la protección de la familia y de la vida familiar incluye también el vínculo derivado de parejas del mismo sexo, y que todas las personas tienen derecho a medidas de protección laboral sin discriminación en virtud de su orientación sexual. Este era otro motivo para sostener la nueva interpretación de la LCT que propiciaba la Corte, pero es poco explorado en esta sentencia.

V. Conclusión

En el fallo se controvierte la extinción de un vínculo, debido a que un trabajador varón notifica de su matrimonio y meses después es despedido. Ello motivó un reclamo por parte del señor Puig, reclamando el cobro de los rubros indemnizatorios que emergen del bloque protectorio que protege a las mujeres, por considerar que esa indemnización especial era aplicable también a dicho género. La CSJN al resolver, decide que tal distracto es un despido discriminatorio y con ello resuelve un problema de interpretación restrictiva esbozando argumentos jurídicos que marcaron un antes y un después en la vida judicial. Lo importantes es que para argumentar su decisión tomo en perspectiva y consideró a los derechos laborales como derechos humanos, por tal la resolución estuvo iluminada por los tratados internacionales que protegen los derechos fundamentales de los nuevos paradigmas de constitución familiar.

IV. BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

Doctrina:

Ackerman, M. E., Maza, M. Á., Sudera, J. A., & Tula, D. J. (2017). Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social. Rubinzal-Culzoni Editores.

Alexy, R., & Pulido, C. B. (2007). Teoría de los derechos fundamentales. Recuperado de <http://arquimedes.adv.br/livros100/Teoria%20de%20los%20Derechos%20Fundamentales-Robert%20Alexy.pdf>

Gascón Abellan, M. y García Figueroa, A. (2003). Interpretación y Argumentación Jurídica. Consejo Nacional de la Judicatura. Escuela de Capacitación Judicial. San Salvador. El Salvador, 120.

Grisolia, J., & Ahuad, E. (2014). Ley de Contrato de Trabajo Comentada (5ta ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudio S.A.

Madrid, J. C. F. (2007). Tratado práctico de derecho del trabajo. 3ª edición. Buenos Aires. La Ley.

Jurisprudencia:

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (23 de Marzo de 1990) “Drewes, Luis Alberto C/ Coselec S.A.C. S/ Cobro de pesos”, recuperado de <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma%20buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-sac-cobro-pesos-fa90040001-1990-03-%2023/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf>

Cámara de Apelaciones lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén. (24 de Abril de 2012) “Lisi Sergio Ceferino c/ CIAR S.A. s/ despido directo por otras causales”, recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/10/28/despido-por-causa-de-matrimonio-rige-respecto-del-trabajador-varon-estando-a-cargo-del-empleador-desvirtuar-la-misma>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (10 de junio de 2021) “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-actora-causa-caminos-graciela-edith-colegio-instituto-nuestra-senora-loreto-despido-fa21000134-2021-06-10/123456789-431-0001-2ots-eupmocsollaf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (28 de marzo de 2008) "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Acción de Amparo" - Juzgado N° 14. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (24 de septiembre de 2020)
“Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido” recuperado de
<http://www.sajj.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-puig-fernando-rodolfo-minera-santa-cruz-sa-despido-fa20000114-2020-09-24/123456789-411-0000-2ots-eupmocsollaf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (20 de Mayo de 2014)
“Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”, recuperado de
<http://www.sajj.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>

Legislación:

Convención Americana de los Derechos Humanos. Recuperado de
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

Ley 20.744 (1976). Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

ONU, A. G. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. *ONU, A/RES/34/180*. Recuperado de
https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf.

Vásconez, A. (2010). Convenio N° 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Recuperado de
<https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4374/CoNvenio%20156%20OIT.pdf;jsessionid=54B965343A7DB61911766519102EB912?sequence=1>