



NOTA A FALLO

DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO

Un análisis sobre la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT y la influencia de los estereotipos de género

Carrera: Abogacía

Nombre y Apellido: Lenardon María Emilia

Legajo: VABG112600

DNI: 38110281

Tutora: María Belén Gulli

AÑO 2022

Autos: “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minería Santa Cruz S.A. s/ despido.”

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación

Fecha de sentencia: 24/09/2020

SUMARIO: I. Introducción; II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución; III. La *ratio decidendi* de la sentencia; IV. Antecedentes legislativos, doctrinario y jurisprudenciales; V. Postura de la autora; VI. Conclusión; VII. Bibliografía.

I. Introducción

El derecho laboral surge con la finalidad de proteger a los trabajadores. A lo largo de la evolución de las leyes que rigen en materia laboral han ido apareciendo diversos principios que conforman reglas inmutables sobre las que se asienta todo el ordenamiento jurídico laboral. Entre ellos es necesario destacar para este análisis, los de no discriminación e igualdad de trato, el principio protectorio, el de continuidad de la relación laboral y equidad (Grisolia, 2016).

Para adentrarse en la problemática a desarrollar importa destacar cuáles son los roles que los hombres y mujeres cumplen dentro de la familia para poder analizar de qué manera los estereotipos de género influyen negativamente en el ámbito judicial, específicamente en las interpretaciones de las normas. Asimismo, es menester mencionar que en virtud de la protección constitucional de la que goza la familia, consagrada en los artículos 14 bis de la Constitución Nacional (CN) y en tratados internacionales de derechos humanos suscriptos por la República Argentina – art. 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y art. 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos-, el legislador ha previsto dentro de la ley de contrato de trabajo n° 20.744 (en adelante LCT) una protección especial contra despidos arbitrarios del empleador que vulneren la institución familiar. En efecto, se destaca la protección de los empleados que contraen matrimonio. La LCT en su art. 181 reza 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 (art.181, CN).

En este orden de ideas, se analizará el tratamiento que la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) dio a los autos caratulados “**Puig, Fernando Rodolfo c/ Minería Santa Cruz S.A. s/ despido**” con fecha 24/09/2020, en el cual un empleado varón sufrió un despido discriminatorio a raíz de la celebración de su matrimonio. Ello como consecuencia de una interpretación de los artículos 180, 181 y 182 la LCT que realizaron los tribunales inferiores intervinientes la cual resultó violatoria de los derechos fundamentales reconocidos por la CN y los tratados internacionales en materia de derechos humanos. En razón de ello, quedó expuesto un problema jurídico de relevancia, ya que en los autos se discrepó acerca de si la norma expresada era o no aplicable a un determinado caso (Moreso y Vilajosana, 2004). Como bien se mencionó la cuestión que debió decidirse fue si la presunción consagrada en el art. 181 de la LCT se aplicaba únicamente a la mujer trabajadora o si, por el contrario, se aplicaba también al trabajador varón.

Este análisis reviste importancia jurídica ya que la CSJN realizó una interpretación de la legislación en concordancia con esta época de múltiples y efímeros cambios socio-culturales que se ha ido contemplando en las obligaciones internacionales y que atiende el cambio de paradigma acerca de los roles asignados dentro de la familia. Así en miras de hacer una realidad la no discriminación e igualdad de género, el Máximo Tribunal sentó un precedente judicial respecto a la extensión de la presunción del artículo en crisis delimitando la obligación futura de fallar sin distinción de género para una igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres.

En lo que sigue, se hará un repaso por la premisa fáctica, es decir, el hecho que originó la causa, junto a la historia procesal y resolución de la CSJN; a continuación, se expondrá un análisis de la *ratio decidendi*, con los principales argumentos que fundamentaron el decisorio; luego, se presentarán antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales; la postura de la autora y; por último, la conclusión.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución del tribunal

El punto de partida de esta controversia tuvo lugar cuando el trabajador, Sr. Fernando Rodolfo Puig, celebró su matrimonio el día 18 de marzo de 2010 y amén de haber comunicado fehacientemente a su empleadora sobre el futuro matrimonio, ésta lo despidió a los tres meses de la celebración sin invocación de causa. Este hecho motivó a Puig a demandar a la empresa minera Santa Cruz S.A frente al Juzgado Nacional de Primera

Instancia del Trabajo n°11. Exigió que se le pagara una indemnización especial reconocida en el artículo 182 de la LCT, por estar comprendido el despido dentro de los plazos que determina el artículo 181.

En esta primera etapa el *a quo* rechazó la demanda esgrimiendo que el trabajador no pudo probar que el despido había sido motivado en el matrimonio por el contraído, asimismo agregó que esa presunción que establece la ley regía para las trabajadoras mujeres. Sostuvo que para el caso de los trabajadores varones para que procediera la presunción era necesario probar la relación entre el despido incausado y dicho acto.

Ante lo sucedido en primera instancia el vencido decidió apelar la sentencia para ser una vez más valorada la cuestión por la sala VI de la Cámara Nacional del Trabajo (en adelante CNAT). No obstante, la Cámara confirmó la sentencia del inferior rechazando la pretensión del trabajador bajo los mismos argumentos e incluso añadió que tampoco surgía de sus declaraciones que la empresa llevara adelante una práctica discriminatoria de acuerdo a lo dispuesto en el art. 1° de la ley 23.592 de penalización de actos discriminatorios, y no halló elementos que permitiesen tener por configurado un despido discriminatorio que autorizase a aplicar las pautas en materia de prueba establecidas por la CSJN en los precedentes sobre la materia, “Pellicori” y “Sisnero”. Sostuvo que, en acuerdo con la jurisprudencia, si bien conforme a la protección contra el despido por matrimonio se extiende al dependiente, ya que de lo contrario se afectaría el principio de prohibición de discriminación, de igual manera era necesario que éste acredite que tal circunstancia fue la que causó el despido. Refirió que a diferencia de lo que ocurre con la trabajadora mujer, no opera la presunción “*iuris tantum*” que establece el art. 181 de la LCT. Por consiguiente, el actor interpuso un recurso extraordinario federal frente a la sentencia de la CNAT, el cual fue rechazado. No conforme con lo sucedido, presentó un recurso directo ante la CSJN.

A su turno, la Corte hizo lugar a la queja. Sostuvo dentro de los fundamentos que se analizarán en breve que, la interpretación que realizó la Cámara de los art 180; 181 y 182 de la LCT colisionaban con los principios emanados de la CN y los tratados internacionales de Derechos Humanos en materia de igualdad, no discriminación y protección integral de la familia. En consecuencia, remitió los autos al tribunal de origen para que dictamine una nueva sentencia con arreglo de la doctrina expuesta.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia.

La CSJN resolvió por unanimidad declarar procedente el reclamo del trabajador. Para decidir acerca de la problemática de relevancia, consideró fundamentalmente que ninguno de los artículos 180,181 y 182 de LCT se refiere exclusivamente a las mujeres trabajadoras como destinatarias únicas de esta protección de la ley más allá de que la misma se encontrara bajo el título VII del capítulo III “Trabajo de mujeres”, remarcó entonces que dicho capítulo prohíbe el despido por causa del matrimonio por lo tanto protege a esta institución abarcando en esta presunción a ambos cónyuges independientemente de su sexo. Como señaló el juez Rosenkrantz con respaldo en la doctrina del caso “A., M. G”, se debía atender a la literalidad de estos preceptos ya que esta es la primera regla de la interpretación. Refirió luego de un análisis de las tres normas de la LCT, art. 180, 181 y 182 que ninguna se refería expresamente a la mujer trabajadora como exclusiva destinataria de la protección especial. Puso el énfasis en que el art. 180, determinaba la nulidad de los negocios jurídicos y de las reglamentaciones internas de una empresa que “establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio”, añadiendo el énfasis en la palabra personal. Concluyó que dicha expresión era comprensiva tanto de los trabajadores varones como de las mujeres.

Asimismo, puso el énfasis en que la finalidad de la ley es la protección de la familia y que en la actualidad tanto el hombre como la mujer se ocupan de las tareas domésticas y del cuidado de la misma. Estos argumentos fueron fundamentados también en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Puntualiza. Destacó que este conjunto de normas exige que la legislación nacional sea aplicada sin distinciones en razón del género. Resaltaron que, por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 156 de la tutela a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares condena la discriminación contra las personas con responsabilidades familiares (arts. 3 y 4) y prevé específicamente que "la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo" (art.8).

Los magistrados sostuvieron que su interpretación del artículo era lógica, dado el espíritu mismo de la LCT que reza que “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre trabajadores, entre otros, por motivo de sexo” (art.17), sostienen además que la misma ley en su artículo 81 establece “trato igualitario” al otorgado para los trabajadores por ese mismo motivo. Destacaron que las previsiones que contempla el derecho civil del ordenamiento jurídico, concretamente en el Código Civil y Comercial de la Nación expresa que “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 este produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo” (art.402).

Finalmente pusieron el acento en lo relevante que se vuelve la protección de la familia y que en pos 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 misma, limitar a la trabajadora mujer la presunción de despido por causa de matrimonio supone desconocer la igualdad de condiciones de los integrantes del núcleo familiar en el ejercicio de las responsabilidades y deberes dentro de la misma. Por ello, la CSJN puso de relieve que en la actualidad resultaba imperativa una lectura dinámica y progresiva de la norma que, superara los estereotipos culturales con tintes discriminatorios sobre los roles de los varones y mujeres dentro de la familia. De tal modo, sostuvo que la protección de los artículos debía extenderse a todos los trabajadores, con una hermenéutica de equidad de género.

Por todos los motivos mencionados *ut supra* la CSJN consideró que la interpretación realizada por el *a qua* respecto del artículo 181 de la LCT era violatoria de garantías constitucionales, en particular, de los derechos a la protección de la familia y a la igualdad. En este orden de ideas y en virtud de que las normas puestas en estudio reglamentaban directamente el art. 14 bis de la CN, en cuanto estipulaban la protección integral de la familia, decidió que correspondía ser aplicada sin distinción de género.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

La familia como institución jurídica se ha visto ampliamente beneficiada con la incorporación al ordenamiento jurídico nacional de los instrumentos internacionales de derechos humanos que modificaron sustancialmente la noción del Derecho de Familia. En razón de estos tratados, que algunos poseen jerarquía constitucional, se puso la atención en la protección jurídica de la persona como integrante de una organización familiar y no a la “familia” como universalidad a ser resguardada. Este cambio de paradigma se conoció como el proceso del constitucionalismo del Derecho de Familia (Gil Domínguez, Famá y Herrera, 2006).

Partiendo de esa base la doctrina destaca el rol de las mujeres dentro de esa institución, refiriendo que las tareas que hacen al funcionamiento de una familia en la

cotidianidad suelen evidenciar un escenario de injusticia para ellas, pues dado el uso de ciertos prejuicios y estereotipos, hay un reparto social de funciones que hace que se asignen a las mujeres determinadas tareas, generalmente sobre el cuidado de la casa, la atención de la alimentación de la familia y la crianza de los hijos; y de los hombres se espera que sean los principales proveedores del hogar y asuman un rol protector dentro de la familia (Lopes, 2021). Al respecto se concluye que, la idea de que son las mujeres quienes deben encargarse del cuidado de los roles de cuidado hunde sus raíces en la construcción social del carácter patriarcal, que cimienta relaciones asimétricas entre los sexos (Medina, 2021; Vázquez, 2020; Cusack y Cook, 2010; Schiro, 2017).

En virtud de lo mencionado Arena (2012) acentúa la necesidad de erradicar los estereotipos de género del razonamiento jurídico tal como resaltó la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los casos Campo “Algodonero vs. México”, “Rosendo Cantú vs. México”, entre otros, en los cuales se “explicitan cómo los estereotipos de sexo, sexuales y de roles de género pueden incidir negativamente en las decisiones de los tribunales locales” (Arena, 2021, p.333). De tal modo, en palabras de Saba (2016) “la prohibición de discriminación por sexo aspira a eliminar la inferioridad social de un sexo respecto del otro, y a dismantelar la estructura social que sostiene una serie de prácticas que, se acumulan sobre las mujeres ‘desaventajadas’” (p.63).

De lo mencionado hasta acá se desprende la relevancia de hacer valer los principios constitucionales de igualdad y no discriminación especialmente en lo que refiere al género dentro del ámbito laboral y a los roles que se le asignan a los varones y mujeres dentro del grupo familiar, bajo riesgo de privarlos de sus derechos fundamentales. Pues como señala Bidart Campos (2006) “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” (p. 219). Asimismo, en el paradigma sociocultural actual los cónyuges asumen por igual las responsabilidades familiares por lo que las decisiones de los magistrados deben realizarse sin prescindir de los principios constitucionales e internacionales que protegen la institución matrimonial y la vida familiar.

Específicamente en un análisis del caso puesto en crisis se deja de relevancia que la LCT fue sancionada en 1974, en un contexto sociocultural diferente en el cual se le asignaba a la mujer las tareas de cuidado del hogar y la crianza de los hijos. En consecuencia, la ley procuraba proteger a las mujeres de ser despedidas ante el temor de sus empleadores de que

el matrimonio y las consecuentes responsabilidades familiares afectaran su desempeño en el trabajo. Sin embargo, se destaca en el análisis, que las normativas deben ser reinterpretada a la luz del nuevo paradigma familiar, en el cual ambos cónyuges se hacen cargo indistintamente de las tareas domésticas (Ferrari y Mehle, 2021).

Esta temática puntual tiene un antecedente estrechamente ligado a la resolución del fallo “Puig”, el caso "Drewes, Luis d Coselia SA". En el mismo se le reconoció al trabajador varón su derecho a percibir la indemnización especial del artículo 182 de la LCT cuando éste acredite que el despido del que fue objeto obedezca a su matrimonio. No obstante, sobre la acreditación de la discriminación, también es necesario destacar los estándares probatorios en despidos discriminatorios dispuestos por la CSJN, en los casos “Pellicori” y “Sisnero”. En los cuales se dispuso que resultará suficiente, para la parte que afirma que el despido fue discriminatorio

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 (Considerando 5°).

Al margen de los antecedentes expuesto hasta aquí, en el polo opuesto, la Cámara Nacional de apelación del trabajo (en adelante CNAT) se ha pronunciado a favor de la inaplicabilidad de la LCT del art. 181 de la presunción al trabajador varón en los autos "Bustamante, Damián c/ Interbaires S.A. s/ despido" (22/08/2014); "Vega Giménez, Juan c/ Yell Argentina s/ despido (30/05/2014); “Carrasco, Diego Walter C/Compañía General de Comercio e Industria S.A. S/Despido” (16/12/2013), entre otros. Algunos de los argumentos para arribar al decisorio también consistieron -al igual que ocurrió en las instancias procesales inferiores del caso bajo análisis- en que el art. 181 se encontraba inserto dentro del Título VII de la LCT que, como su nombre lo indica, regula todo lo referente al trabajo de mujeres.

Empero, interpretando a Grisolia (2015) el objetivo final de la regulación brindada por la LCT al matrimonio es la protección integral de la familia, así posibilita por medio de recursos la formación responsable de la constitución de la misma. En este sentido, “el derecho a trabajar y el del matrimonio están ligados en forma sustancial a la naturaleza humana, de tal manera que el ejercicio de uno no puede perjudicar al otro” (p. 459).

En este orden de ideas, se cerrará este apartado con una reflexión de Cusack y Cook (2010) acerca de cómo influyen los estereotipos de género en los roles de los varones y las mujeres, pues como describen los autores, en muchas oportunidades ocurre que en virtud de los prejuicios los empleadores despojan a las personas de la posibilidad de decidir acerca de cómo distribuir los cuidados de la familia. En consecuencia, los estereotipos excluyen cualquier consideración de las necesidades, capacidades, deseos e intereses de un individuo y reducen las expectativas que se tienen de las personas sólo porque pertenecen a un grupo específico, sin tener en cuenta sus intereses particulares.

V. Postura de la autora

A lo largo de este análisis ha quedado de relieve que los estereotipos de género influyen dentro de la impartición de la justicia. Como pudo observarse en las instancias procesales previas los magistrados realizaron una errónea interpretación de la ley excluyendo al trabajador varón de una prerrogativa que le correspondía en virtud de la normativa vigente en igualdad y no discriminación. Pues, los jueces intervinientes omitieron evaluar las normas dentro del actual contexto cultural en el cual se atraviesa un cambio de paradigma en los roles dentro de la familia, las mujeres ya no son las únicas responsables del cuidado de los hijos y de los que haceres domésticos, sino que ambos cónyuges -sean dos varones, dos mujeres o una mujer y un varón- se ocupan de estas tareas de manera indistinta.

Entonces se arriba a la primera reflexión, la interpretación realizada por la CNAT denota un tratamiento discriminatorio en razón de género que se encontró fundada en estereotipos de género. Pues, como bien señala la propia sentencia, actualmente se considera que las presunciones sobre las capacidades de las personas o sobre el rol que éstas deben cumplir, “no pueden ser admisibles como factores determinantes para la restricción de derechos” (Considerando 9º). Creo firmemente que, para una justa interpretación del caso, los juzgadores deben despojarse de prejuicios y estereotipos de género discriminatorios que relacionan los cuidados de la familia estrechamente con el género femenino y, de tal modo, entender que las normas jurídicas deben proteger a todos los trabajadores sin distinción alguna para arribar una equidad de género.

En efecto, la resolución que la CSJN brindó al problema jurídico de relevancia se apartó de una aplicación sistemática del derecho y contemplo el paradigma actual acerca del concepto y los roles en la familia. No obstante, se resaltó que la propia LCT no hace

distinción de género, ya que en su art. 180 refiere a los empleados utilizando el termino de “personal”. En efecto, no alude de manera expresa a la mujer trabajadora como la única destinataria de la protección puesta en crisis. Asimismo, se considera en la resolución del fallo también contempló la dificultad de demostrar que un despido respondió a una cuestión discriminatoria, en consecuencia, se contemplaron los estándares probatorios determinados por la propia CSJN a tal fin.

Entonces se concluye que la interpretación de la normativa vigente debe ser en armonía con los principios constitucionales y los derechos fundamentales del trabajo. Con esta sentencia se busca hacer efectiva la protección de la familia y los principios de igualdad y no discriminación. Pues, la protección contra el despido por matrimonio tiene por objetivo garantizar la protección de la vida en familia reconocida no solo en nuestra CN sino también en tratados internacionales de Derechos Humanos suscriptos por la República Argentina.

VI. Conclusión

En síntesis, en el caso “Puig” se resolvió una problemática de relevancia acerca de si la presunción del art. 181 de la LCT que considera que un despido fue motivado en el matrimonio si este 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 meses anteriores o seis meses posteriores a la celebración del mismo; es aplicable al despido de un trabajador varón. Pues, en el caso, un hombre fue despedido a los tres meses de la celebración de su matrimonio sin invocación de causa. Ello motivó a Puig a demandar a la empresa minera Santa Cruz S.A y reclamó una indemnización especial reconocida en el artículo 182 de la LCT, ya que consideró que el despido estaba comprendido dentro de los plazos recientemente mencionados sobre el art. 181.

En una primera instancia se rechazó la petición del actor, decisión que fue confirmada por la CNAT. No obstante, la CSJN conoció en el caso por vía de recurso extraordinario e hizo lugar a lo requerido por Puig. Dentro de los argumentos exhibidos por la CSJN se destaca que la norma no refiere de manera expresa a la mujer trabajadora, que en la actualidad es menester una lectura dinámica y progresiva de la norma que supere los estereotipos culturales con tintes discriminatorios sobre los roles de los varones y mujeres dentro de la familia, y que la interpretación realizada en instancias anteriores era violatoria de garantías constitucionales.

Finalmente vale de resalto que la presunción del art. 181 de la LCT debe interpretarse superando los estereotipos de género y en miras de los principios constitucionales para generar condiciones de igualdad entre los cónyuges acerca de los cuidadosos y responsabilidades familiares.

VII. Referencias bibliográficas

Legislación

Constitución de la Nación Argentina [Const.] (22 de agosto de 1994) Artículo 75 inc. 22 1° ed. Editorial legislativa.

Congreso de la Nación Argentina (13 de mayo de 1976) Ley de Contrato de Trabajo [Ley N° 20.744] Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> (consultado el 16/11/2022)

Doctrina

Arena, F. (2021) *Manual sobre los efectos de los estereotipos en la impartición de justicia* Suprema Corte de Justicia de la Nación Avenida José María Pino Suárez núm. 2 Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06060, Ciudad de México, México.

Bidart Campos, G. (2006) *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino* Editorial Ediar, Buenos Aires, Tomo I B

Cook, R. J y Cusack, S (2010) *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales.* Recuperado de <http://187.216.193.232/biblos-imdf/sites/default/files/archivos/00312Estereotperspleg.pdf> (consultado el 16/11/2022)

Ferrari, G. y Mehle, G. (2021) *El caso Puig, Un homenaje de la Corte Suprema argentina a Ruth Bader Ginsburg?* Recuperado de [El caso Puig, ¿un homenaje de la Corte Suprema argentina a Ruth Bader Ginsburg? - Agenda Estado de Derecho](#) (consultado el 16/11/2022)

Gil Domínguez, A., Famá, M. V. y Herrera, M. (2006). *Derecho Constitucional de Familia.* Buenos Aires: Ed

Grisolia, J. (2015) *Manual de derecho laboral.* Bs. As. AbeledoPerrot

Grisolia, J. (2016) *Manual de derecho laboral.* Bs. As. Ed: Fedye.

Lopes, C. (2021) *El Código Civil y Comercial y la perspectiva de género aplicada al derecho alimentario de hijos.* Número V Extraordinario de Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de La Plata, UNLP. Año 2021. ISSN 0075-7411

Medina y otros (2021) *Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral, Perspectiva de género y derecho laboral. Cap I La discriminación en la contratación, promoción y despido.* Suprema Corte de Justicia de la Nación Avenida José María

Pino Suárez núm. 2 Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06060, Ciudad de México, México

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.

Saba, R. (2016) *Más allá de la igualdad formal ante la ley ¿Qué les debe el Estado a los grupos desventajados?*, Buenos Aires: ed. Siglo XXI.

Vázquez, G. (2020) *Juzgar con perspectiva de género. la ley 26.485 como herramienta potenciadora de buenas prácticas*. Corte Suprema Biblioteca central. RUBINZAL - CULZONI EDITORES. Buenos Aires, Santa Fe.

Jurisprudencia

C.S.J.N “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (2011)

C.S.J.N “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Taldelva SRL y otros si amparo” (2014)

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

CNac. Apelación del Trabajo, Sala II “Carrasco” (2013)

CNac. Apelación del Trabajo "Drewes" (1990)

CNac. Apelación del Trabajo, Sala II “Bustamante” (2014)

CNac. Apelación del Trabajo, Sala IX "Vega" (2014)