



**Principio de no discriminación e igualdad de trato: re significación de la presunción del artículo 181 LCT y equiparación de la tutela legal**

**Fallo:** Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A s/ despido  
(CNT57589/2012/1/RH1)

**Carrera:** Abogacía

**Alumno:** Roig, Lucia Anahí

**Legajo:** VABG79357

**DNI:** 34.125.927

**Producto:** Nota a fallo

**Temática:** Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y Presente del derecho del trabajo

**Tutor:** Lozano Bosch, Mirna

**Entrega n°4**

## **Sumario**

I. Introducción II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal III. Identificación y reconstrucción de la Ratio Decidendi de la sentencia IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales V. Postura del Autor. VI. Conclusión. VII. Referencias

### **I. Introducción**

Con el nacimiento de la llamada legislación industrial u obrera, y como consecuencia de la misma, aparece en nuestro país regulado el trabajo dependiente, con medidas netamente protectoras, como la limitación de la jornada de trabajo, la regulación del trabajo de mujeres y niños, y la protección contra los accidentes del trabajo, entre otras. En simultáneo, aparecen también, diferentes principios que conforman reglas inmutables sobre las que se asienta todo el ordenamiento jurídico laboral, entre los cuales están: el principio protectorio, continuidad de la relación laboral, buena fe, equidad, justicia social, progresividad, y los que interesan aquí: no discriminación e igualdad de trato.

Principio que encuentra resguardo en nuestra Constitución Nacional, a través del art 16, al establecer igualdad ante la ley; art 14 bis, en el plano salarial al establecer el principio de igual remuneración por igual tarea, la protección contra el despido arbitrario, y la protección integral de la familia; y junto al art 75 inc. 22 que, incorporando un bloque de tratados internacionales, vienen a hacer de los derechos laborales un campo ampliamente tutelado.

Por su parte, en lo que a leyes especiales se refiere, se encuentra la ley 20.744, que reglamenta el Régimen de Contrato de Trabajo. Ley que contiene específicamente en sus artículos la regulación de la prohibición de despido por causa de matrimonio, la cual se desarrolla mediante una nulidad, una presunción y una indemnización especial. Instituto que siempre ha sabido ser protectorio, por defecto, de la mujer, la cual detentaba una posición desigual en cuanto a relaciones laborales y por ello era merecedora de tutela, pero que, para

los tiempos actuales, donde la familia posee otras formas de composición, en cuanto al sexo de los cónyuges se refiere, y no se invierten ya los mismos roles, porque no es solo el hombre quien sale de su hogar a trabajar ni la mujer quien realiza tareas de cuidado exclusivamente, sino que esas funciones son compartidas, deviene en una regulación que debe tener la capacidad de poder adaptarse a los nuevos paradigmas, y poder brindar así protección tanto a hombres como mujeres.

Todos estos temas convergen, y es aquí donde radica su importancia de analizarlos, en un fallo de la Corte Suprema de Justicia de La Nación de nuestro país denominado: “Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A. s/despido”.

Lo que primeramente se referencia en el fallo es que posee diversos problemas jurídicos, que son aquellos que implican una indeterminación de las premisas normativas o fácticas, en donde sería necesaria una justificación adicional de determinación de cada una de las premisas. Esta se denomina justificación externa, e implica la necesidad de identificar una solución para estos problemas y realizar la exposición de las razones de hecho y derecho que justifica la elección. Dentro de los problemas jurídicos, vamos a encontrarnos con diversas clasificaciones, particularmente, la que los secciona en: relevancia, lingüísticos, lógicos, de prueba y axiológicos.

El primero de ellos que se presenta en el fallo analizado es axiológico, que son aquellos que se dan respecto de una regla de derecho y la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto. Prieto Sanchis (1985), citando a Dworkin establece que existe una realidad jurídica compuesta por reglas, normas específicas, y también por principios, que, si bien no pueden identificarse mediante la regla de reconocimiento u otro proceso análogo, deben ser y de hecho son ponderados por el juez a la hora de decidir un determinado conflicto o supuesto de hecho.

La sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, rechazando el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio (art 182 LCT), por tratarse de un trabajador varón, pone en juego el problema axiológico que abarca por un lado la normativa que prevén los arts. 181 y 182, y por otro lado los principios y directivas constitucionales, como así tratados internacionales, y los principios de igualdad y no discriminación.

En concordancia con este problema, se encuentra también uno de Relevancia, que es aquel que implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad a un caso. Moreno y Vilajosana (2004), sitúan a este tipo de problemas en aquellas normas jurídicas que pertenecen al sistema y no son aplicables.

Específicamente, en aquellos problemas que plantean la interpretación de los textos normativos que expresan principios y su aplicación en caso de conflictos, -los cuales también, conviene clasificarlos dentro de los problemas axiológicos según los autores-. Y, donde se establece que los principios se aplicaran según su dimensión de peso en la argumentación, mediante la llamada “ponderación de principios”, actividad que debe estar debidamente fundada en las premisas normativas y fácticas para no devenir en arbitraria.

La corte suprema, considera que los tribunales inferiores, al momento de juzgar, - quienes rechazan el reclamo de la indemnización especial por despido por causa de matrimonio-, dan alcances irrazonables a los preceptos, lo cual provoca una colisión con las normas constitucionales y tratados internacionales. Ya que no hay elemento alguno, que autorice a excluir al trabajador varón de las disposiciones, por lo que son aplicables indistintamente a hombres y mujeres.

Como se desprende de la exposición de argumentos del recurso, la decisión de la Cámara, vulnera la garantía de igualdad y no discriminación, la protección de la familia que posee tutela constitucional y supraconstitucional con los diversos tratados internacionales de derechos humanos.

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

Premisa fáctica:

El actor, inicia acciones contra su ex empleadora Minera Santa Cruz S.A, por haber sido despedido sin expresión de motivos el 25 de junio de 2010, tres meses y una semana después de haber contraído matrimonio, hecho del cual la demandada toma conocimiento. El reclamo que persigue el requirente, es la indemnización especial por despido por causa de matrimonio que otorga el art 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, cuando los despidos se

producen dentro del plazo que estipula la ley – 3 (tres) meses anteriores y 6(seis) meses posteriores al matrimonio- y sin invocación de motivos, como sucedía en el caso.

#### Historia procesal:

La sentencia de primera instancia, desestima la acción porque considera que, aunque se había acreditado que la empleadora tomo conocimiento del matrimonio, el actor no había logrado probar que su despido se había producido por dicha causa. Ante este pronunciamiento, se interpone recurso ante la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la cual, confirma la sentencia de primera instancia, rechazando el reclamo de la indemnización especial. Y marca la pauta, dentro de sus argumentos, que, en estos casos, es necesario que el trabajador varón acredite que tal circunstancia fue la que causo el despido, porque las normas establecen la presunción de que la protección especial se da para la trabajadora mujer, según establece el art 181 LCT.

El fallo de la Cámara, llega a instancias de la Corte Suprema de Justicia de la Nación mediante una queja por denegación de recurso extraordinario, la cual, alega que la decisión del a quo vulnera las garantías de igualdad y no discriminación, junto con la protección de la familia. También se manifiesta acerca de la arbitrariedad en el fallo por carecer de la debida fundamentación y que el mismo no aplica el principio de equidad en cuanto a distribución de carga de la prueba.

#### Decisión del tribunal:

La corte, realiza la aclaración de que si bien la interpretación del art 181 –norma común- es una cuestión en principio ajena a las instancias del art 14 de la ley 48, es oportuno hacer una excepción a la regla en la medida que la Cámara no hace un alcance razonable al precepto, colisionando con las directivas de la Constitución Nacional y tratados internacionales de derechos humanos. El máximo tribunal, votando en mayoría, decide hacer lugar a la queja y revocar el fallo apelado, con los dictámenes de los doctores Rosenkrantz y Rosatti.

### **III. Identificación y reconstrucción de la Ratio Decidendi de la sentencia**

El máximo tribunal, al momento de resolver, dentro de sus argumentos da solución a los problemas jurídicos que se han planteado, estableciendo que tras el análisis de los artículos y específicamente el 181, puede desprenderse que la ley no limita su protección solo a las hipótesis de los despidos de trabajadoras mujeres.

Claramente se evidencia como la restricción que se consagra en el fallo que se apela, demuestra una inteligencia regresiva que contrasta con la orientación que postula la corte cuando señala que “las leyes no pueden ser interpretadas solo históricamente, sin consideración de las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, y esta predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción”.

Los artículos traídos a discusión conforman un sistema de protección mediante el cual el legislador busco desalentar medidas extintivas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden unirse en matrimonio y conformar una familia. En ese contexto, la presunción del artículo 181 LCT es una pieza fundamental de dicho sistema, pues permite superar las dificultades que se presentan a la hora de probar la real motivación discriminatoria de un despido.

Tal es así, que puede establecerse que la decisión de la cámara, en esas condiciones prescinde de los principios y directivas constitucionales e internacionales que privilegian la protección del matrimonio y la vida familiar (Art 14 Bis Constitución Nacional, 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 3 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) . Como así también lo que prescribe el convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, donde se prevé expresamente que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por si una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo” (art. 8). Agregando, además, cuanto a derecho interno se refiere, lo que se desprende del artículo 402 del Código civil y comercial en el cual se veda el otorgamiento

de un trato diferencial a los integrantes del matrimonio, ya sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo.

Es por ello, que la única inteligencia que puede darse ante el artículo 181 es la de equiparar a varones y mujeres para acceder a la protección especial en caso de despido por matrimonio y asegurar la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas de nuestro ordenamiento. 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 Constitución Nacional-

#### **IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Se encontraron dentro del fallo, conceptos que son centrales y sumamente relevantes de análisis: la no discriminación y la igualdad de trato, que juntamente con la protección de la familia conforman las aristas de la discusión traída al tribunal. Nociones que, componen las bases sobre la cual se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral y tienen como finalidad proteger la dignidad del trabajador.

Bajo este lineamiento, establece Grisolia (2016) que los mismos, son principios contenidos y enumerados en nuestra Constitución Nacional. El art 16, consagra el principio de igualdad ante la ley y hace alusión a “la igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones”. Además, en diferentes artículos de la ley de contrato de trabajo se hace referencia a este principio que comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, etc. (art 17, 70,72,73,81,172 y 187 LCT). Tras la reforma del año 1994, y con la incorporación del art 75 inc. 22, adquieren diversos tratados internacionales jerarquía constitucional, entre ellos, el Pacto de San José de Costa Rica, el cual su artículo 1.1 hace referencia a la prohibición de discriminación por raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra condición social.

La Organización Internacional del Trabajo, por su parte, puso en marcha una política activa para combatir la discriminación y la desigualdad en materia laboral, como ejemplos cabe citar el convenio 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, y el convenio 100, sobre igualdad en la remuneración.

En el mismo orden de ideas, Samuel (2017), hace referencia a que la Declaración Socio Laboral del Mercosur, establece en el apartado correspondiente a los derechos individuales que todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión por motivo de raza, origen nacional, color, sexo y orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideológica, posición económica o cualquier otra condición social o familiar (art1). Esta, es la que considera Samuel (2017), la definición más amplia del derecho a no ser discriminado en el ámbito laboral, sin perjuicio de las propias definiciones que establecen en el denominado bloque federal constitucional.

Es importante también referenciar que según Samuel (2017), el despido discriminatorio es aquel cuyo motivo no está vinculado a la funcionalidad de la empresa, ni a la laboriosidad o eficiencia del trabajador, sino que su móvil son prejuicios irracionales sobre ciertos grupos específicamente protegidos, o categorías de situaciones que el sistema legal antidiscriminatorio protege para evitar que se vulnere el derecho a la igualdad de trato u oportunidades.

Ciappino (2020), menciona que el principio de igualdad se desprende del principio de dignidad de la persona y del derecho a la libertad reconocido por nuestra Constitución Nacional y por diversos tratados internacionales. La igualdad, consiste en eliminar discriminaciones arbitrarias entre las personas. Importa un grado suficiente de razonabilidad y de justicia en el trato que se depara a los hombres. El principio de igualdad de trato obliga a tratar de igual forma a los que están en igualdad de condiciones, salvo que pueda justificarse un trato desigual por razones objetivas o razonables. Y son los estados quienes deben llevar a cabo políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación.

Establece, además, el concepto de discriminación jurídicamente relevante, haciendo referencia a aquella en que se requiere para su debida tipificación la existencia de grupos



sociales minoritarios o débiles, que poseen costumbres, características o idiosincrasias no acordes a los supuestos estándares de “normalidad” impuestos por sectores mayoritarios de la sociedad por un lado, y paralelamente la imposición de una diferenciación injustificada y arbitraria efectuada por quien tenga el poder de hacerla, la que se presenta como divorciada de toda pauta de razonabilidad que la pueda explicar o justificar desde la funcionalidad, todo lo que tiene como resultado final la privación, al grupo perjudicado, del ejercicio de un derecho fundamental.

Por su parte, Uriarte (2011), menciona que en cuanto a igualdad se refiere, es el valor inicial que da fundamento a todo el derecho del trabajo y al resto de sus principios. Lo que sucede es que la igualdad que orienta al derecho laboral, no es la igualdad formal y abstracta del liberalismo, según la cual “todos somos iguales ante la ley”, sino la igualdad real o material, que intenta corregir aquellas diferencias. Por lo tanto, la igualdad del derecho del trabajo es la igualdad material, igualdad compensatoria o “igualación”. Y dentro de este principio de igualdad, se encuentra incluido el de no discriminación. Uriarte (2011), establece que la igualdad es el género y la no discriminación es una de sus especies, un instrumento de la igualdad. Se trata de una prohibición (no discriminar) en el marco objetivo de la igualdad.

De diego (2012), al exponer su postura, y analizar el caso, admite que un derecho clara y exclusivamente consagrado para la mujer, en donde no se incluye al varón con el beneficio de la presunción iuris tantum, importa una reformulación de la ley de fondo, donde el texto no resulta a todas luces aplicable al varón igual que a la mujer. Y donde la violación del principio de igualdad en igualdad de circunstancias también encuentra en el fallo una excepción a la regla creada por la jurisprudencia de la Corte

Lobato (2021), por su parte, y haciendo referencia a otro de los temas traídos a debate, menciona que, en la Ley de Contrato de Trabajo, uno de los ejes más controversiales que se presentan es la protección al matrimonio. La ley, establece la prohibición de despido por dicha causa (art 180), una presunción que opera sobre las desvinculaciones que se produzcan en un plazo de tres meses anteriores y seis meses posteriores a la fecha de matrimonio notificada por medio fehaciente (art 181) y, finalmente una indemnización especial para el caso de violación de la prohibición (art 182). Sucesos que se dan a lo largo de la contienda

judicial, ya que el actor había cumplido con el requisito de la notificación, hecho que en la causa no habría quedado “probado”, por lo cual las instancias inferiores entendieron que, al ser un trabajador varón, no estaba alcanzado por la presunción del art 181 LCT.

Argumentos, que según Lobato (2021) son endeble, porque la presunción del artículo 181 no puede ser concebida como una medida de acción positiva en favor de las mujeres, porque limitar esa presunción únicamente a las mujeres, además de resultar discriminatorio en relación con personas con identidades sexo-genéricas diversas, petrifica la distribución desigual del trabajo de cuidados.

En este mismo orden de ideas, Vilaplana (2021), establece que teniendo en cuenta la sanción de la ley de matrimonio igualitario y el nuevo código civil y comercial y la protección integral de la familia como institución fundamental, la doctrina plenaria dictada dentro del ámbito de la provincia de buenos aires -donde se afirma que la ubicación metodológica de las normas que amparan el matrimonio no constituyen un argumento valedero para excluir al trabajador varón de la protección legal y el fallo “Drewes” donde se establece que la indemnización solo precedería en caso de acreditarse que el despido obedeció esa causa, sino que debería acreditarse en cada caso concreto- ha perdido vigencia por lo que la presunción debe ser aplicable tanto al trabajador varón como a la mujer, colocando en un plano de igualdad a los cónyuges contrayentes sin importar su sexo, caso contrario, se ingresaría en el terreno de la discriminación irracional no admitida por nuestro ordenamiento jurídico.

Caamaño (2011), por su parte, haciendo un profundo análisis de la situación laboral vigente de hombres y mujeres, menciona que no se puede perder de vista que la demanda por alcanzar mayores grados de armonización de trabajo y vida familiar no se limita solo a promover una mayor participación laboral femenina, sino que busca también reivindicar el derecho de los trabajadores varones a vivir más intensamente el cuidado de sus familias, permitiendo que puedan conciliar efectivamente sus responsabilidades laborales y familiares. Esto debe entenderse antes que nada como una materia de política de familia, desarrollada tanto en el marco del mercado de trabajo, como de la protección social. Medidas, que representan una clara consecuencia de la concreción del principio de igualdad de trato y no discriminación y la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el plano laboral.

## V. Postura del autor

Nuestro máximo tribunal jurisdiccional, marca, en Puig un precedente netamente ampliatorio de derechos para quien hasta el momento solo percibía una protección legal de manera parcial, por parte de la triada que componen los artículos 180, 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, tal como se venía marcando jurisprudencialmente a través del fallo Drewes,

Se analiza, también, la ubicación del artículo que se trae a discusión, donde según la Corte Suprema no es la adecuada, ya que está inserto en el título VII que se refiere al trabajo de mujeres, y ninguna de las tres normas hace alusión expresa a la mujer como exclusiva destinataria de su protección, como si sucede en otros artículos.

Por otra parte, la corte da solución al problema axiológico planteado, inclinándose por la aplicación del principio de no discriminación e igualdad de trato, como así también la protección de la familia al revocar a sentencia de cámara.

El caso marca la pauta de que los modelos sociales y culturales de familia a lo largo de los años han cambiado en cuanto a su composición y su forma de desenvolverse, lo que hace, la imperiosa necesidad de que las leyes, se adapten también a ello y brinden una tutela a quien ostente esa forma de vida, ya sea desarrollando tareas de cuidado dentro del hogar, como quien trabaja fuera del mismo y es sustento

No debe ser la celebración del matrimonio, como la decisión de vivir en familia, un impedimento a la hora de recibir tutela legal, como así tampoco deben ser hechos que den origen a medidas discriminatorias. Se debe brindar una tutela plena, y sin impedimentos, estableciendo la verdadera igualdad compensatoria o de igualación que pregonan el derecho laboral, situación que no ocurría, ya que, vulnerando también el principio de equidad en cuanto a distribución de la carga de la prueba, el trabajador, quien posee además desventajosas condiciones para probar su despido, debía someterse a ese rigorismo y lograr así la compensación reclamada.

Nuestro máximo tribunal, tiene en cuenta todas estas estas pautas, haciendo un amplio análisis de lo que sienta la legislación nacional e internacional, en cuanto a protección de la dignidad, de la igualdad de trato y protección familiar se refiere, – art 14 bis de la Constitución Nacional, y 11.2 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 3 y 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales- y es en ello en lo que hace especial hincapié a la hora de dictaminar.

Es de especial importancia, que, además, se mencione en este fallo el convenio 156 de la OIT sobre “trabajadores con responsabilidades familiares”, convenio que pone en cabeza de los Estados miembros la obligación de incluir dentro de sus políticas nacionales que las personas con responsabilidades familiares ejerzan su derecho a desempeñar sus empleos sin ser objeto de discriminaciones y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, para crear la verdadera igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras.

No se debe encontrar en la responsabilidad familiar una causa que de origen a la discriminación y la desigualdad de trato en cuanto a relaciones laborales se refiere, sino que hay que facilitar, incentivar y apoyar estas decisiones, para así poder romper con el viejo paradigma de mujer como criadora, cuidadora y hombre como quien es el que sustenta el hogar. Y poner este binomio en un verdadero pie de igualdad.

El hito más importante, quizá, también está en que la corte incluye en su fundamentación el artículo 402 del Código Civil y Comercial de la nación, que establece 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 personas de distinto o igual sexo”, sentando las bases, para que en posibles casos futuros y sin tener en cuenta el sexo de los cónyuges, se elimine todo trato diferencial.

Se considera que la interpretación que realiza la corte es acertada, además de progresiva y superadora de los alcances que se les otorgaban a los artículos sometidos a discusión hasta el momento. Artículos, que conforman una ley, que tras la discusión

demuestra que debe someterse a ciertas reformas, puntualmente sobre la base de la presunción que establece el artículo 181 para así lograr una verdadera igualdad de trato de los trabajadores sin distinción de sexo. Porque la misma, no puede ser concebida solo como una medida de acción positiva en favor de la mujer, ya que resulta discriminatoria de quienes poseen identidades sexo-genéricas distintas. Y debe constituir, además, un avance en pos de que no solo se incluyan en dicha tutela quienes se unen en matrimonio, sino quienes además optan por otras formas de convivencia ostentando vida familiar, como lo son, por ejemplo, las uniones convivenciales.

## **VI. Conclusión**

A lo largo del fallo Puig, y de la nota a fallo se ha realizado un camino que marca todo el desandar para darle al Principio de no discriminación e Igualdad de Trato, -aplicados a un caso de despido por causa de matrimonio- una re significación de los mismos, y así lograr con el cometido de la parte actora: hombres y mujeres trabajadores en pie de igualdad.

Es un fallo, que por un lado resuelve el problema jurídico que confrontaba la regla de derecho que establecen los artículos 181 y 182 de la Ley de Contrato de Trabajo y el principio de igualdad y no discriminación. Artículos que aplicaban para el trabajador varón, siempre y cuando el mismo probara que su despido tenía como causa su matrimonio, medida que significaba discriminadora, inequitativa, incomprensiva del espíritu de la ley, ya que la misma, desde su nacimiento no limitó su protección solo a los despidos de mujeres.

Lo que se busca a través de Puig, es desalentar medidas extintivas claramente discriminatorias, poniendo en un verdadero pie de igualdad al equiparar a varones y mujeres al momento de acceder a la protección especial que consagran los artículos de la ley de contrato de trabajo traídos a debate.

Es importante también, resaltar que los modelos sociales y culturales familiares han cambiado con el correr de los años y las leyes deben tener la capacidad de adaptarse a ello, de la manera que lo han hecho en Puig: ampliando la tutela de derechos, sentando bases para que en posibles casos futuros se elimine todo trato diferencial. Facilitando, incentivando y apoyando, además, la decisión de cada individuo de llevar adelante una vida familiar y las responsabilidades que ello conlleva.

## VII. Referencias

- Caamaño, E. (2011). La Armonización de Responsabilidades Laborales y Familiares: un nuevo fin para el derecho del trabajo. *Revista del Master y Doctorado en Derecho*. Vol. 4 Pág. 133-144
- Ciappino, Ángel L. (2020) Protecciones e Indemnizaciones en Casos de Despido Discriminatorio. *Cuadernos de Derecho Público*. Volumen 8. Universidad Católica de Córdoba
- Convenio 156 OIT sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2020) CNT57589/2012/1RH1 Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido (csjn.gov.ar)
- De Diego, Julián (2021). La Corte Suprema Equiparo al Hombre y a la Mujer en las Presunciones del Despido. *Revista Derecho del Trabajo*. Ed. Infojus
- Estudio Vilaplana. (2021) Despido por Matrimonio. Recuperado de <https://estudiovilaplana.com.ar/despido-por-matrimonio/>
- Gascón Abellán, M. y García Figueroa, A. (2003). Interpretación y Argumentación Jurídica. 1er Edición. San Salvador, El salv: consejo Nacional de la Judicatura, Escuela de Capacitación Judicial
- Grisolia, Julio Armando (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Abeledo Perrot
- Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial. 13 de mayo de 1976. Congreso de La Nación
- Lobato, Julieta (2021). Despido. Discriminación Basada en el Género. *Revista Debate sobre Derechos Humanos* N°5. Ed. EDUNPAZ
- Moreso, J. J y Vilajosana, J.M (2004). *Introducción a la Teoría del Derecho*. Madrid. Marcial Pons.

Prieto Sanchiz, L. (1985). Teoría del Derecho y Filosofía Política en Ronald Dworkin: comentario al libro de R. Dworkin “Los Derechos en Serio”. Revista Española de Derecho Constitucional.

Samuel, Osvaldo M. (2017). Discriminación Laboral. Ed. Astrea

Uriarte, Oscar Ermida (2011). Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación. Revista Derecho y Sociedad. Dialnet