



Carrera: Abogacía

Modelo de caso

Derecho Laboral

Protección a la Maternidad:

La importancia de principios protectorios y derechos fundamentales.

SEMINARIO FINAL DE LA ABOGACÍA

Alumno: Montenegro Lautaro

Legajo: VABG94480

DNI: 34.857.724

Módulo IV

Fecha de entrega: 26 de junio de 2022

Tutora: Sofía Díaz Pucheta

Año: 2022

Sumario: I. Introducción. II Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Listado de revisión bibliográfica.

I. Introducción.

Es indiscutible que la mujer gestante necesita una protección integral y diferencial que la resguarde en el ámbito laboral, permitiendo que goce de estabilidad económica y seguridad social en el empleo. Tal como afirma la Dra. Litterio,

La protección de la mujer en razón de su maternidad de ninguna manera es una elección, es una necesidad que no se discute, y que no sólo apunta a la tutela de la madre por su especial estado, sino también a la de alguien mucho más vulnerable todavía, el niño por nacer o recién nacido. (Litterio, 2017, p.162)

Esto ha sido receptado en el derecho internacional canalizado en diversos tratados de Derechos Humanos, con anclaje en nuestra Constitución Nacional (en adelante CN) en su artículo 75 inc. 22. Conforme a este lineamiento, la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) determina en su capítulo segundo, artículos 177 a 179, la protección integral del empleo femenino durante el embarazo y lactancia.

Para efectivizar dicha protección la LCT prevé que la trabajadora gestante debe notificar el embarazo de manera “fehaciente” a su empleador. Cumplido esto, se genera una presunción iuris tantum de que el distracto laboral se produce a raíz del embarazo, colocando en cabeza del empleador el pago de la indemnización agravada prevista en el artículo 182.

Como sucede en el caso a analizar, tramitado ante la Suprema Corte de Justicia de Mendoza (en adelante SCJMZA) en autos “Farías Romero Nadia Soledad En Juicio N° 159856 "Farías Romero Nadia Soledad C/ Solución Eventual S.A. Y Ot. P/ Despido" P/ Recurso Extraordinario Provincial”, se revoca la sentencia de la Cámara del Trabajo

ya que responde a una interpretación particular del caso, dando lugar al Recurso Extraordinario Provincial presentado por la actora ante la SCJMZA.

Teniendo en cuenta la perspectiva de análisis del modelo de caso del presente trabajo, se vislumbra la existencia de un problema jurídico de tipo axiológico, siendo éstos los que “*se suscitan respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto*”. (Siglo 21, 2022, p. 22). Tal como los define Dworkin, los principios jurídicos son estándares jurídicos que funcionan de una manera diferente a las reglas y que también son utilizadas por el juez al momento de justificar sus decisiones (Siglo 21, 2022). En el caso analizado, este problema se ve reflejado en la controversia que suscita el principio fundamental que protege los derechos de las trabajadoras gestantes, el que se ve desvirtuado por el incumplimiento de la comunicación fehaciente del embarazo (según la Cámara del trabajo dicha comunicación no fue probada) tal como lo exige la LCT sobreponiendo un excesivo formalismo por encima de la protección de la maternidad.

En opinión de la Tercera Cámara del Trabajo, la actora no acreditó de manera fehaciente el embarazo al empleador antes del distracto laboral, por lo que no hace lugar a la indemnización agravada del art. 182. El análisis de dicha resolución resulta fundamental, teniendo en cuenta la gravedad que deviene de una sentencia arbitraria que descuida principios jurídicos fundamentales, llevando a un trato discriminatorio y vejatorio para con la trabajadora gestante.

Es por eso que resulta importante analizar los medios probatorios presentados por las partes, su valoración y los estándares jurídicos en los que se ha basado la decisión del tribunal. Se comenzará con una breve reseña de la premisa fáctica, su historia procesal y la decisión de la SCJMZA, para luego analizar los motivos centrales que llevaron al tribunal a dicho dictamen, previo al análisis final y la postura del autor, se revisarán los aspectos preponderantes de la solución jurídica apoyada en la doctrina y jurisprudencia.

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

En el análisis del presente fallo, como ya se adelantó, la valoración de la prueba y los principios jurídicos puestos en juego resultan de suma importancia, ya que

en el caso planteado determina la protección frente al despido de la actora embarazada y la aplicación de la indemnización agravada.

La trabajadora estaba registrada para el empleador Solución Eventual S.A. quien la deriva a laborar para CMR FALABELLA S.A. en el área de reclamos y solución de conflicto de clientes, desde el 3 de julio de 2017.

En el mes de noviembre de 2017 la señora Farías presenta a su empleador certificado médico que acredita su embarazo y por el cual no se registró su recepción (por ende, esta cuestión no fue considerada probada por la Cámara). Así las cosas, en el mes de enero de 2018 concurre a su puesto de trabajo y verbalmente le comunican su despido, situación que fue constatada por ante escribano público por parte de la actora.

Como consecuencia de ello, la trabajadora comienza con las comunicaciones epistolares y remite el primer telegrama laboral de fecha 16 de enero de 2018 en el que menciona la notificación de certificado de embarazo de noviembre de 2017, frente a esta comunicación, el empleador omite responder sobre este punto y no lo hace hasta la contestación de la demanda.

Ya iniciado el proceso judicial, en las declaraciones testimoniales, los testigos ofrecidos por la Sra. Farías manifestaron que: "...la actora comentó en el lugar de trabajo que estaba embarazada, que los que trabajaban ahí tenían conocimiento del embarazo". (VALERIO, SCJMZA, 2021), como así también que su estado era notorio.

La Tercera Cámara del Trabajo de Mendoza, resolvió el caso mediante sentencia, aceptando parcialmente la demanda, dando lugar al despido sin causa, pero rechazando la indemnización agravada del artículo 182 de la LCT por entender que no existió de parte de la actora una notificación fehaciente de su embarazo al empleador antes del distracto laboral.

Ante esta resolución, la Sra. Farías interpone un Recuso Extraordinario ante la SCJMZA por entender arbitraria la decisión de la Tercera Cámara Laboral (única instancia procesal en materia laboral en la Provincia de Mendoza), vulnerando el derecho que posee la actora frente a lo establecido en el artículo 178 de la LCT, realizando una valoración errónea de la prueba y sobre todo desatendiendo el principio protectorio que rige en materia laboral.

El Supremo tribunal provincial dispuso de manera unánime que asiste razón al recurso planteado y modificó parcialmente la sentencia de la Cámara del Trabajo condenando solidariamente a los demandados a abonar los rubros de despido, SAC, días

de enero 2018, indemnización por despido, preaviso, integración y multa del artículo 2 de la ley 25.323, indemnización arts. 178 y 182 de la LCT más los intereses.

III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

Tal como establece el artículo 178 de la LCT la presunción IURIS TANTUM, de que el despido obedece a razones de maternidad, opera una vez notificado fehacientemente el embarazo al empleador, punto que se encuentra controvertido en el presente caso. Para la SCJMZA la valoración de la prueba realizada por la Tercera Cámara del Trabajo resulta inválida y de escasa sustanciación y sus fundamentos se exponen a continuación:

Respecto a la naturaleza del contrato de trabajo, el Dr. Valerio concuerda con la decisión de la Cámara del Trabajo en que no existe contrato de trabajo eventual (art. 99 LCT), aducido por la demandada (fraude), sino que se encuentra regulado por el artículo 90 de la LCT. Por tanto, el despido no puede encontrar causa en el cumplimiento de resultados concretos o servicios extraordinarios.

No obstante, el magistrado expone en su voto que el recurso procede contra la decisión de la Tercera Cámara del Trabajo, porque entiende que los testigos ofrecidos declaran que la actora recurrente comentó en el lugar de trabajo que estaba embarazada, y que el mismo era notorio, omitiendo la Cámara toda valoración sobre este punto. Al entender el Tribunal Laboral que la fecha de extinción del contrato de trabajo queda constatada en el acta notarial, no analiza nada más y entiende que la comunicación del embarazo se produce con posterioridad al despido.

Además, el vocal entiende que cobra especial relevancia el silencio de la demandada frente a las comunicaciones de la trabajadora posteriores al distracto, en las que indica que, con anterioridad al mismo, el embarazo fue notificado.

El empleador nunca responde negando tal situación, incluso recibió de la parte trabajadora otras comunicaciones telegráficas, siendo contestadas, pero omitiendo dar respuesta sobre la situación del embarazo.

Entiende el Dr. Valerio, que la protección de la mujer embarazada debe ser custodiada necesariamente, no sólo teniendo en cuenta uno de los principios fundamentales del derecho laboral como lo es el principio protectorio, sino también derechos humanos fundamentales, resultando imprescindible “desalentar medidas extintivas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden, como en el caso de

autos, conformar una familia” (VALERIO, SCJMZA, 2022), siendo esta premisa sustanciada por art. 75 inc. 22 CN, art. 25, apartado 2 DUDH; art. 17, 19 CADH; art. VII PIDESC; art. 10 apartado 2, art. 23 PIDESC; art. 11.2.a, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; C 3 OIT protección de la maternidad; Recomendación de la OIT N° 67; C 103 de la OIT; C 153 OIT sobre responsabilidades familiares; Ley 23592; art. 6.c Ley 26485; art. 19 CCCN.

Por tales motivos, para el máximo Tribunal Provincial, queda acreditado el conocimiento de la situación de maternidad y así la presunción iuris tantum prevista por el artículo 178 no ha sido desvirtuada por el empleador, quien mantuvo la postura de que se trataba de un trabajo eventual, lo que nunca fue acreditado.

Cabe aclarar que el vocal Dr. Palermo adhiere a los fundamentos expuestos por magistrado anterior, mientras que se deja constancia en autos que el Dr. Adaro se encontraba de licencia por lo cual no se expone su voto.

De esta manera la SCJMZA decidió modificar la sentencia emitida por la Tercera Cámara del Trabajo haciendo lugar al recurso extraordinario planteado. Considerando que el mismo contiene razones suficientes que justifican una solución diferente, a la luz de los principios protectorios del derecho laboral y más aun teniendo en cuenta la situación particular de la trabajadora, resultando así la sentencia arribada por el tribunal de grado, violatoria además de derechos humanos fundamentales.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Es notable destacar que la noticia del embarazo no resulta bien recibida en el ámbito laboral por parte de algunos empleadores, quienes han implantado en la sociedad una idea negativa de dicho estado. Se instala la premisa que el embarazo y maternidad, importan una “carga para el empleador”, a raíz de la ausencia de la dependiente por al menos 90 días, periodo que puede extenderse si la trabajadora opta por quedar en situación de excedencia o si excepcionalmente, se encuentra imposibilitada de prestar tareas por enfermedad con motivo del embarazo o parto, entre otros.

Más allá de esta idea social formada en relación al embarazo en el ámbito laboral, no debe desatenderse la situación particular a la que se enfrenta la mujer gestante, tanto frente a la incertidumbre que genera la maternidad como a las cargas económicas,

sociales y emocionales que resultan de ella, que marcan definitivamente la necesidad de estabilidad y protección. Así, las normas que protegen a las embarazadas “están dirigidas a resguardar a la mujer en cuanto madre, así como también a sus hijos, a quienes la sociedad debe asegurarles un advenimiento adecuado y un desarrollo normal” (Livellara, 2013, p. 425).

Esta realidad obliga a que la mujer embarazada sea considerada de manera integral ligándola con la creación, desarrollo y cuidado de la prole, de integrar al grupo familiar, de convertirlo en la célula en la cual se fundamenta la sociedad y en donde surgen los primeros lazos de control social, todo lo que lleva a afirmar que la maternidad cumple una función social básica e indispensable (Solano, 2015).

Es indiscutible entonces, que la trabajadora embarazada y madre se encuentra en un estado de vulnerabilidad y la reparación frente a un eventual despido, mediante la sola indemnización por antigüedad del artículo 245 LCT, acentuaría esta fragilidad, descuidando principios fundamentales del derecho y colocaría a la dependiente en un plano de desigualdad frente a otros trabajadores que no posean tal estado de vulnerabilidad.

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, receptado por nuestra Carta Magna en el art. 75 inc. 22, establece que:

2. Con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y, asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.

Es así que la LCT ha receptado esta protección integral de la relación laboral, mediante el agravamiento de la indemnización (en el supuesto de que el despido se deba al embarazo o maternidad) con el fin de desalentar dicha acción discriminatoria por parte del empleador.

El art. 182 de la LCT prevé una sanción frente al despido por embarazo o maternidad, se trata de una indemnización especial tarifada, consistente en un año de remuneraciones que, asimismo, intenta compensar el perjuicio que implica un despido en tales términos.

Para poder gozar la trabajadora de la protección que le brinda el art. 178 de LCT se deben cumplir tres requisitos: notificación fehaciente a su empleador del estado de embarazo o del hecho del nacimiento con fecha cierta; acreditación del embarazo o del nacimiento y producción del despido dentro de los siete meses y medio anteriores al parto o siete meses y medio posteriores al nacimiento.

A partir del momento mismo de la comunicación del embarazo nace una garantía de estabilidad (art. 177, LCT) cuya vigencia no está condicionada a la operatividad de la presunción que establece el art. 178, LCT, la que fue creada, precisamente, para evitar que se discrimine a la mujer en razón de su gravidez. (Grisolía, 2011, p. 314)

Resulta indistinto el medio que utiliza la parte dependiente para notificar su estado, siendo importante a los fines de que el empleador tenga un acabado conocimiento del estado de la madre gestante, pero sí resulta necesario que el medio utilizado sea útil para que, eventualmente, la trabajadora pueda acreditar haber cumplido con el recaudo legal en tiempo y forma.

Es importante además destacar que, este “principio tiene su límite en la buena fe: si de las circunstancias del caso resultare que el empleador ha aprovechado maliciosamente la falta de comunicación formal, el indubitable conocimiento patronal del embarazo podría excepcionalmente ser asimilado a la notificación” (Grisolía, 2011, p. 538). Así se expidió nuestro Tribunal Supremo Nacional en la causa "Recurso de hecho Caliva, Anabela Soledad c/ Projection S.A. s/ cobro de pesos" en la que entiende: “no está de más recordar que es jurisprudencia del Tribunal que el ejercicio de la prudencia en la apreciación de las constancias de la causa es particularmente exigible frente la especial tutela que dispensa el ordenamiento jurídico a la maternidad” (LORENZETTI, CSJN, 2018)

Es interesante destacar también que en el derecho laboral rige el principio protectorio. El que como su nombre lo indica, garantiza una protección integral y se manifiesta, como lo señala Grisolía (2011, pp. 62-64), en tres subprincipios:

a) in dubio pro operario: Es una regla de interpretación dirigida a los jueces para que en caso de que exista alguna duda razonable sobre su interpretación deben resolver a favor del trabajador. Extendiéndose el mismo a la apreciación de la prueba tal

como lo estipula el art. 9 de la LCT que establece: “Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”.

b) la norma más favorable: Se trata de una regla de aplicación, existiendo dos o más normas aplicables al caso y siendo una de ellas más beneficiosa para el trabajador el juez debe inclinarse por ésta aun cuando sea de inferior jerarquía. Esto también se encuentra regulado por el art. 9 de la LCT en su 1er párrafo que reza: “en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo”.

c) condición más beneficiosa: En este caso se trata de una regla que dispone que, si una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador, se deberá respetar ésta ya que toda modificación que se realice siempre deberá ser hecha para ampliar derechos y no para disminuirlos.

Estos tres pilares del Derecho Laboral, deben estar presentes en las decisiones jurisdiccionales, para evitar decisiones arbitrarias, que violen derechos fundamentales y, por ende, deriven en sentencias injustas.

Resulta interesante destacar que en el artículo 178 se establece una presunción *iuris tantum* que para desvirtuarla, el empleador debe probar que la causa del despido no radica en el nacimiento o embarazo como así también debe acreditar cual fue la causa real que motivo la extinción del contrato, así “la justa causa que puede invocar el empleador, como fundamento de despido, debe ser exhaustivamente acreditada y no dejar en manera alguna, en el ánimo del juzgador, la más leve duda sobre la veracidad de lo invocado” (Livellara, 2013, p.429). En este sentido, el artículo 8 del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo dispone con claridad que: “*La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.*”

Como indica Grisolia, “cuando se notifica el estado de embarazo, el empleador debe expresar y justificar objetivamente los motivos de la decisión rupturista” (Grisolia, 2011, p. 270). Si el distracto de la mujer embarazada o en estado de maternidad carece de causa, o la misma no resulta sustanciada, el despido se encuadrará dentro de lo previsto por el art. 178° generando el derecho al cobro de la indemnización especial agravada del art. 182° de la LCT a la luz del principio protectorio que rige el derecho laboral.

V. Postura del autor

Durante el desarrollo del presente trabajo se ha desarrollado la necesidad de protección de la trabajadora gestante y se han analizado las herramientas jurídicas con las que cuenta para efectivizar dicha tutela.

El Derecho Laboral argentino se ha nutrido de distintos principios y normativa internacional tal como la Convención sobre la Eliminación de toda Forma de Discriminación Contra La Mujer, las Recomendaciones de la OIT sobre protección a la maternidad, todos ellos receptados en nuestra Constitución Nacional.

Es bien sabido que, en nuestro Derecho Laboral, el principio protectorio es una piedra angular, que intenta cubrir una desigualdad jurídica en favor del trabajador y por esto resulta obligatorio para “equilibrar” las desventajas propias de una relación laboral. Tal como indica Livellara, “si hemos justificado en ciertas situaciones la legislación protectora, más plenamente justificada está todavía cuando se halla encinta o con motivo de un alumbramiento y tiempo inmediato” (Livellara, 2013, p. 425)

En el caso analizado, las características particulares de la actora, hacen que resulte imposible una resolución exenta de contemplar principios inherentes al Derecho Laboral como lo es el principio protectorio, y menos aún desatender los derechos humanos fundamentales, incurriendo en un trato discriminatorio ante una mujer embarazada. Nuestro ordenamiento jurídico resguarda estos principios receptados en la CN y así se advierte que el espíritu de las leyes laborales no se limita a proteger sólo al embarazo o a la mujer embarazada, sino a la institución de la familia. (Solano, 2015).

Prueba de ello son los artículos 178 y 182 de la LCT, verdadera protección para la trabajadora gestante. En estos artículos se impone a la trabajadora el cumplimiento de la obligación de comunicar en forma, su estado de gravidez pero sólo a los fines de que el empleador conozca la circunstancia y así evitar que, de llegar al conocimiento de la situación por otra vía como puede ser algún comentario de otros empleados, adopte medidas que conduzcan a la extinción de la relación contractual sin invocar la verdadera causa, allanándose a indemnizar en los términos del artículo 245 de la LCT pero eximiéndose de la indemnización especial del art. 182 de la misma norma (Livellara,

2017). Es decir, que lejos de ser una obligación, resulta un resguardo, una herramienta para hacer valer sus derechos frente a posibles abusos o tratos discriminatorios.

En definitiva, la postura del autor del presente trabajo considera que el normal desenvolvimiento de la relación laboral, conlleva necesariamente la protección integral de los derechos laborales, en la búsqueda de estabilidad para la parte trabajadora, resguardándola de abusos y tratos discriminatorios. Esto se vislumbra en la búsqueda constante del legislador y los magistrados de herramientas protectoras para la mujer embarazada y madre, núcleo de nuestra sociedad.

En relación al problema jurídico analizado en el presente trabajo resulta de suma importancia que los principios fundamentales del derecho no sean conculcados frente a un excesivo formalismo que termine afectando, en definitiva, a la parte más vulnerable de la relación laboral.

La decisión de la SCJMZA en el fallo analizado coincide con esta postura y en sus fundamentos se vislumbra que busca respetar y proteger tanto los principios del derecho laboral como también los derechos fundamentales de la mujer embarazada para mantener la seguridad jurídica de nuestro ordenamiento positivo frente a cualquier tipo de abuso o discriminación.

Por último, es notable destacar la decisión del Supremo Tribunal provincial de aplicar el artículo 29 bis de la LCT, condenando solidariamente tanto a la empresa empleadora (principal) como así también a la empresa de servicios eventuales, para garantizar el efectivo cumplimiento de las obligaciones generadas en la sentencia, herramienta útil frente a un escenario de insolvencia del empleador.

VI. Conclusión

Como ya se ha analizado, la situación de gravidez de la mujer trabajadora obliga a interpretar la normativa vigente con una visión amplia. El caso “Farías Romero Nadia Soledad En Juicio N° 159856 "Farías Romero Nadia Soledad C/ Solución Eventual S.A. Y Ot. P/ Despido" P/ Recurso Extraordinario Provincial” resulta relevante ya desde la decisión emitida por la Cámara del Trabajo de Mendoza, por sobrevalorar una exigencia formal, como lo es la notificación fehaciente por encima de principios fundamentales del derecho, que buscan proteger a la mujer embarazada frente a actos discriminatorios. Así, con una sentencia irruptiva respecto a la interpretación de la prueba

ofrecida en autos, la Cámara no admite el derecho de la trabajadora a la protección especial contenida en la LCT rechazando la indemnización agravada por no considerar probada la comunicación del embarazo, pero tampoco reconoce una causa diferente que justifique el despido por parte del empleador.

Destacando que la actora es únicamente quien interpone recurso extraordinario provincial ante esta sentencia, por considerar que su derecho ha sido vulnerado de manera arbitraria, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza decide (por unanimidad) asistir razón al recurso planteado y modificar parcialmente la sentencia de la Cámara, exponiendo su postura frente al problema jurídico.

Por un lado y respecto a la naturaleza del contrato de trabajo, el Supremo Tribunal Provincial concuerda con la decisión de la Cámara del Trabajo en que no existe contrato de trabajo eventual, y así el despido no puede encontrar causa en el cumplimiento de dicha modalidad.

Por otro lado, los magistrados consideraron que la cámara a quo, en la valoración de la prueba no tuvo en cuenta tanto la declaración de los testigos ofrecidos quienes indican que la Sra. Farias comentó en el lugar de trabajo que estaba embarazada, y que el mismo era notorio, como tampoco ponderó el silencio de la demandada frente a las comunicaciones epistolares de la trabajadora posteriores al distracto, en las que indica que con anterioridad al mismo, la actora presentó ante el empleador el certificado médico que acredita el embarazo.

El máximo tribunal provincial consideró así que la protección de la mujer embarazada no puede ser relegada ante el incumplimiento de las formalidades establecidas por el art 178 de la LCT, no sólo a la luz del principio protectorio que rige el derecho laboral, sino también frente a los derechos humanos fundamentales receptados por el art 75 inc. 22 de nuestra Carta Magna.

El análisis del presente fallo resulta interesante ya que pone de manifiesto la necesidad de que los magistrados reinterpreten el ordenamiento positivo en situaciones especiales, tal como la que se planteó en el fallo analizado, en pos de resguardar y custodiar la supremacía de los derechos, principios y garantías contenidos en la Constitución Nacional.

A modo de cierre, resulta interesante destacar la imperiosa necesidad de que el ejercicio jurisdiccional no pierda de vista el espíritu de las normas evitando caer en formalismos que destruyan la verdadera finalidad del ordenamiento jurídico, en este caso, de la protección a las mujeres trabajadoras y su familia.

VII. Listado de revisión bibliográfica.

a) Legislación

Ley N° 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo - (13 de mayo de 1976). Infoleg. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 23.179 - Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- Infoleg. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Convenio C183 – Organización Internacional del Trabajo (2000). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO

b) Doctrina

Grisolía, J.A. (2011). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

Litterio, L.H. (2017) “*Trabajo de Mujeres*”, Ed. Rubinzal Culzoni, p. 162.

Livellara, C. A. (2017). *Notificación fehaciente del embarazo como presupuesto para la viabilidad de la protección especial*. Buenos Aires: Microjuris. Recuperado de <https://ar.microjuris.com/docDetail?Idx=MJ-DOC-4022-AR&links=null>

Livellara, C. A. (2013). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: La Ley.

Siglo 21 (2022) “*Lectura 1: La identificación del fallo y del problema*” Indeterminación del derecho y principales problemas jurídicos. Análisis de los problemas jurídicos p.12.

Solano, M. (2015). *Protección contra el despido por causa de maternidad. ¿Aplicable a la mujer adoptante?*. Buenos Aires: Microjuris. Recuperado de <https://ar.microjuris.com/docDetail?Idx=MJ-DOC-7474-AR&links=null>

c) *Jurisprudencia*

SCJMZA, “Farias Romero Nadia Soledad En Juicio N° 159856 "Farías Romero Nadia Soledad C/ Solucion Eventual S.A. Y Ot. P/ Despido" P/ Recurso Extraordinario Provincial” (2021). Fallo recuperado de <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=8412885569>

CSJN, “Caliva, Anabela Soledad e/ Proyection S.A. 5/ cobro de pesos.” (2018). Fallo recuperado de <http://www.sajj.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-caliva-anabela-soledad-proyection-sa-cobro-pesos-fa18000005-2018-02-20/123456789-500-0008-1ots-eupmocsollaf?>