



**PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES: LA
MATERNIDAD Y EL DESPIDO DISCRIMINATORIO EN EL AMBITO
SOCIAL**

Carrera: Abogacía

Alumno: Altamirano Lucero Pilar Daniela

Legajo: ABG09046

DNI: 41.563.446

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Perspectiva de Género

**Fallo: “V., M. F. C/ T.P S.A. – ORDINARIO- OTROS (LABORAL)- (EXPTE. N°
XXX)”**

2022

SUMARIO:

I. Introducción. II. Aspectos Procesales: A.) Premisa fáctica. B.) Historia Procesal. C) Decisión del Tribunal. III. Ratio Decidendi o Argumentos en los que se basó el Tribunal. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Posición del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias bibliográficas. A.) Legislación. B.) Doctrina. C.) Jurisprudencia.

I. INTRODUCCIÓN:

El comentario a fallo presentado es “V., M. F. C/ T.P S.A. – ORDINARIO-OTROS (LABORAL)- (EXPTE. N° XXX)”, que se encuentra resuelto y firme por el Tribunal Unipersonal de la Sala VI de Cámara de Trabajo con fecha del 21 de abril del 2021. En este trabajo seleccionado, se manifiesta una perspectiva de género en lo laboral que conlleva un avance en el proceso constitucional, debido a que se detecta la diferencia o discriminación que nos suelen hacer al sexo femenino en el ambiente de trabajo y en ciertos contextos sociales, por distintos hechos que nos hacen parecer más débiles.

En el presente fallo, se debate si existe o no un acto discriminatorio, el cual es demandado por la actora, en razón de género, a la hora de ser despedida posteriormente de haber comunicado su estado de embarazo. Estas circunstancias acontecen infringiendo el derecho de igualdad, el mismo que se encuentra protegido y es sancionado por ley.

En el caso, reconocemos la existencia de un problema lógico, por el hecho de que el juez debe aplicar una norma convencionalmente de jerarquía superior, debido a que anteriormente solo se habían aplicado normas del derecho interno. Es detectable, un problema de jerarquía de constitucionalidad, por lo que el juez debe recurrir a los tratados internacionales por los actos que no concuerdan con los derechos irrenunciables de las mujeres por la CEDAW y el Convenio 111 de la OIT.

II. CUESTIONES PROCESALES:

A) Premisa Fáctica:

En la provincia de Córdoba, a los veintiún días del mes de abril de 2021, Sra. V, M.F. inició una demanda contra T.P. S.A, debido a un despido por razones de embarazo y problemas de salud, ya que las partes tenían una relación laboral.

La Actora, la Sra. V, M.F., comenzó a prestar servicio trabajando en octubre del año 2003 en la empresa T.A. S.A realizando tareas de venta y atención de reclamos telefónicos, pero en octubre del año 2009 empieza a tener dificultades físicas en la prestación de sus tareas, por lo que goza en reiteradas oportunidades de licencias médicas debido a el sobre esfuerzo de su voz y es atendida por la prestadora de riesgo de trabajo.

En el año 2010 cedió el trabajo con T.A.S.A y empieza a prestar tareas para T.P. S.A con quien conforma un grupo económico, por tal motivo en agosto de 2011 T.A. S.A deja de pagarle los haberes y en su lugar ya son abonados por T.P.S.A, donde realiza tareas de recepcionista y atención al cliente postventa. El traslado esta encuadrado en cesión de personal, sin mediar con aceptación expresa, ni por escrito de la actora.

T.P.S.A modifico el acuerdo de encuadramiento que esta tenía anteriormente para considerarla “Fuera de Convenio”, todo esto con la presencia de un representante de la secretaria de trabajo, la actora y el patrocinio de un letrado. En este contrato le aplicaban, además, un descuento debido a la disminución horaria en su jornada laboral y las horas que esta no trabajaba. Acuerdo en el que presto conformidad y este adquirió valor de Cosa Juzgada”.

Por problemas de salud que la actora tenia, en el año 2013, obrando conforme a sus derechos y por recomendación de “La Caja Seguros” tuvo que solicitar ser reubicada en un puesto que no implicara el excesivo uso de la voz.

La Sra. V, M.F el 26 septiembre de 2014 le comunica a su supervisor, el sr. J.A que se encontraba embarazada, pero sin notificarlo formalmente y en octubre de ese mismo año, este junto con los responsables de ventas A.B y L.P del área de Recursos Humanos, le informan que le habían remitido un telegrama procediendo a su despido, entre una de las razones indicaban su rendimiento.

B) Historia Procesal:

Ante el Juzgado de Conciliación, de primera instancia, las partes dieron lugar a la audiencia de vista causa, conforme a las actas que constan en el Sistema Administrativo de Causas. Por falta de avenimiento de las partes está quedó en estado de dictar sentencia.

La actora interpuso un recurso de casación, se rechaza través de la Sala Laboral, lo resuelto en instancia anterior ya que había quedado sin sustento el planteo defensivo en el Orden de inaplicabilidad de las previsiones.

c) Descripción de la Decisión:

El Juez de grado decide resolver a través del recurso de casación interpuesto y hace lugar a la medida cautelar, para así señalar la conducta asumida por la empleadora en el transcurso laboral. Se le estipuló un comportamiento discriminatorio hacia la actora, la Sra. V, M.F. quien fue degradada laboralmente. La discriminación hacia su persona, resulto en un principio por problemas de salud y posteriormente a raíz de su embarazo, lo que precipitó la extinción de la relación laboral.

III. **RATIO DECIDENDI O ARGUMENTOS EN LOS QUE SE BASÓ EL TRIBUNAL:**

La cuestión planteada, el vocal Dr. Tomas Enrique Sueldo, considera necesario analizar la excepción de la prescripción planteada por la parte demandada y entiende que la excepción no puede ser admitida, expresando las razones entre las cuales destaca que el instituto de la prescripción debe considerarse con una hermenéutica prudente y restrictiva según las circunstancias de cada caso, en los cuales es necesario para determinar la vigencia de los derechos de raigambre constitucional. La parte que opone la defensa plantea que ha transcurrido el plazo bianual prescriptivo, realizando una omisión a lo que se indicaba en el libelo inicial, constituyendo la suspensión de la prescripción. El sr. Vocal con referencia a la intimación para reclamar los rubros demandados reconocida mediante audiencia, debido a la interpelación efectuada de la suspensión, motivo de la prescripción de única vez y en el lapso de un año, que se encontraba vigente. La accionante, como mantenía vivo su derecho a accionar se le reanudó el plazo.

Otra de las excepciones sucede, es por la Cosa juzgada administrativa, defensa que acordada ante la secretaria de Trabajo de la cesión de contrato y el acuerdo entre las partes para que V.M.F sea ingresada como empleada fuera de convenio. La accionada al no diligenciar a la secretaria de Trabajo la informativa, razón por la que solamente se limitó a afirmar que este ya se encontraba presuntamente homologado. Este, al no haberse

incorporado en el proceso administrativo homologatorio, no se puede considerar como cosa Juzgada. En causa a la norma a esta disponer que los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios serán solamente validos cuando se haya establecido la intervención de la autoridad, que mediere una resolución con fundamento en esta para que se acredite con autoridad judicial o administrativa. Por la ausencia de la resolución, se desestima la excepción deducida por la demandada.

En el Sistema de Administrativo de Causas, el Tribunal verificó, la existencia de un reclamo contra la aseguradora en el marco de la ley de Riesgo de Trabajo, que habría culminado con acuerdo homologado. Señalando que en el marco probatorio no se constituyó una “justa composición de los intereses de las partes”, que los hechos sucedidos habrían sido a causa de una imposición patronal y por los años de antigüedad que había adquirido, no era válido que se le disminuya su jornada y remuneración y la calificación que le impusieron de “fuera de convenio”.

Adquiere relevancia, lo que se viene discutiendo conforme a la falta del acto formal para la aprobación del acuerdo que se presentaba entre las partes, debido a que al no estar fundada en respectiva sede administrativa para el control se indica su inexistencia. Los principios propios, protectorios y de los derechos laborales adquiridos, los cuales son irrenunciables, tratan de equiparar la desigualdad negocial, de la parte más débil del contrato, estableciéndose que serán considerados nulos y sin valor las convenciones que los reduzcan, supriman. Estas situaciones, particularmente en la toma de decisiones en las relaciones laborales.

Además, a la cesión de trabajo, el cuerpo normativo se insertó en el título de la Transferencia del Contrato de Trabajo, encabezando la responsabilidad del adquirente de las obligaciones que surgieran del contrato. En las situaciones previstas, cuando el cese no fuera con el establecimiento, sino con el contrato, operado el mismo, la parte trabajadora debe conservar y contar con todos los derechos que está ya tenía. El reconocimiento debe llevarse a cabo por la antigüedad, el encuadramiento convencional, categoría profesional, jornada y remuneración.

La norma, derivo en el ámbito de un proceso judicial, estableciéndose que el invertir la carga de la prueba se debe refutar la presunción legal, la cual está a cargo del empleador.

Finalmente fue factible asumir que hubo un suceso de comportamiento discriminatorio hacia V. M. F. en un principio por los problemas de salud que esta tenía y posteriormente a causa de su embarazo, motivos por los que se precipitaron para extinguir la relación laboral. Estas situaciones se contradicen con los derechos irrenunciables consagrados a favor de las mujeres.

Resueltas todas las cuestiones, por motivos de la discriminación, se expidieron los reclamados en tanto a los rubros laborales e indemnizaciones respecto del pago para la accionante. Rubros e indemnizaciones reclamadas: diferencias de haberes con el básico; retención indebida; adicionales convencionales adeudados; diferencias en SAC, liquidación final e indemnizaciones; indemnización art. 182 LCT. Se considero que la indemnización del art.2, ley 25.323, debe ser desestimada toda vez toda vez que se abonó la indemnización por despido por la empleadora, cuestión que no controvertía en los autos, admitiendo las diferencias en la liquidación final, casos que se encuentran respaldados además en la doctrina sentada por TSJ en varios precedentes.

La Sala Laboral del Máximo Tribunal, sostuvo que el desahucio sin invocación, con posterior intimación conformar el pago, hace operar la sanción prevista en la norma que consiste en un 50% de incremento de las indemnizaciones por antigüedad y preaviso.

Debido a las condiciones, es considerado solamente el rechazo al último rubro de la indemnización del art. 2., por voto a estas cuestiones y que se han valorado todas las pruebas que fueron incorporadas y así resolver las cuestiones planteadas.

IV. **ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES:**

En un principio al hablar de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, se remonta al recorrido de como la mujer fue buscando su camino para así poder posicionarse en la sociedad y a medida que el tiempo fue transcurriendo, está pudo lograr que se aprueben y dicten diversas leyes laborales. En las primeras reglamentaciones que se fueron instituyendo con respecto al trabajo de las mujeres se estableció que esta no podía trabajar más de ocho horas diarias y que se encontraba prohibido despedir a las que se encontraran embarazadas. En la Reforma Constitucional de 1949 comenzaron a surgir los principios de igualdad entre los hombres y las mujeres y que, en 1970, la estructura

del empleo se pudo modificar por lo que el sexo femenino paso a ser desplazado al sector público. En cuanto a las mujeres que se encontraban en situación de parto, se les aprobó la ley de asignación familiar por maternidad que se basa en un pago equivalente al sueldo durante el periodo que este goce de licencia, extendiéndose su periodo y manteniéndose la obligación de conservar su trabajo. A pesar del transcurso del tiempo, la mujer sigue luchando contra la discriminación basada en el género por medio de una construcción social. (Gerbaldo S., 2021).

Según en Q.D.M.E c/ T.P. S.A(2013), una de las cuestiones que se debía resolver para con la trabajadora, era sobre la actividad que esta desempeñaba de telefonía que se prevé en el art. 1 de del CCT 201/92; y de la misma forma en la sentencia de Roca Marina c/ T.P. S.A(2013), en la cual se determina que en los conflictos individuales que se encuentren vinculados con varios convenios deben ser considerado según el ámbito territorial y destacar la función principal de la empresa con el servicio que brinden los trabajadores. En el caso planteado, la prestación del ejercicio desempeñado es de asesoramiento y asistencia a los clientes, motivo por el que se la podría haber encuadrado en la categoría de telemarketer.

Anteriormente en la sentencia V.M.F. c/ La Caja ART (2011) se había sostenido, que, a pesar de haberse acordado la cesión de contrato, los encuadramientos, cambios de categoría, remuneraciones, etc. del trabajo, por más que estos fueran aceptados por la trabajadora, no conformaban una composición justa para ella, ya que iban en contra de los intereses y los derechos de la persona, por lo que se consideraban una imposición patronal. Se tenían de tal manera, debido a que no tomaban en cuenta los derechos que ya se le habían sido constituidos por los años de antigüedad que la persona había adquirido trabajando en la empresa.

Los principios de igualdad de ambos sexos, se encuentran instituidos en la Constitución Nacional, en los distintos Tratados y Convenciones Internacionales. Además, en la legislación laboral, la ley de contrato de trabajo prohíbe hacer las diferencias por el art. 17 y la persona que arbitrariamente actúe en contra a las bases igualitarias será obligado, debido la ley 23.592. De acuerdo con (Yapur, 2009), la discriminación en el ámbito laboral social se encuentra considerada como una forma de violencia.

En el proceso judicial para poder aceptarse este hecho, se le debe brindar la oportunidad a que el empleador pueda demostrar que su accionar fue por una causa distinta a la planteada., después que el trabajador ya haya aportado en el juicio los elementos probatorios que considere necesarios. En varios de los casos, para poder determinarlos se podrá analizar y resolver debido la carga a prueba testimonial presentada. Una vez que el tribunal las considere y por motivo de la falta de aportación suficiente por parte de la empresa, para que se le desestime este indicio de que el despido fue por una causa distinta a la discriminatoria (Yapur, 2009).

Romualdi (2019) alega que la carga a prueba debe ser presentada con argumentos bien concretos para que el juez pueda detectar si lo manifestado en la demanda ocurrió del modo en que estos fueron denunciados y se lo pueda colocar al empleador en la posición de atribuirle un comportamiento discriminatorio y contrario a los principios, al poder evidenciar que, en dicha situación, ese fue el objeto del despido.

Una vez ya acreditado que el despido fue por otra causa a la alegada y que sucedió por razones gremiales, se debe declarar la nulidad del acto y ordenarse la reinstalación efectiva de la despedida en el puesto de trabajo habitual y la igualdad de condiciones que contenía, con el deber y obligación del empleador de abonarle los salarios debidos desde el momento en que sucedió el acto nulo a su incorporación, conforme los que sostiene Diegues (2012).

Para Priore (2018), en los Convenios de la OIT, entre las cuestiones estipuladas de estos derechos, surge la necesidad de proteger las situaciones que sean más vulnerables y requieran una atención especial. Por medio de acciones positivas que surgen en la Carta Magna, con la finalidad de que se garantice la igualdad de los tratos y las oportunidades con pleno goce y ejercicio de derechos. En la Constitución Nacional se establece, un régimen de seguridad especial en el art 75 para la protección de los niños desde el embarazo, junto con el de la madre en el transcurso de este y el periodo de la lactancia. En la ley 23.179 los estados partes adoptan las medidas de la CEDAW, a fin de impedir las acciones de discriminación en razón de maternidad y asegurar su derecho de trabajo.

A la persona que se encuentra ausente del trabajo en razón de maternidad, le es ilegal que el empleador le comunique que por dicha ausencia se encuentra despedida. Estas circunstancias son consideradas cuando el demandado, es decir el empleador

conociere el estado de la trabajadora. La LCT busca garantizar el derecho protección durante el periodo de gestación, desde su notificación prevista en el art 177(Priore, 2018).

Los Plazos que la ley considera, para la protección por embarazo, se suelen dividir, al igual que la licencia que se le es brindada a la trabajadora por el pre parto y post parto el cual consta de 45 días cada uno, aunque está, puede solicitar que se le transfieran algunos días de antes del parto para después (con un máx. 15 días). También, se determina en el art. 177, que la persona que se encuentra embarazada tiene la obligación de realizar una comunicación fehaciente de su estado al empleador, con la presentación del certificado médico correspondiente, que se encuentre acreditado y conste con la fecha probable del parto. En la LCT, en caso de que presuma que el despido sucedió a causa del embarazo, se establece que la víctima se le brinda el derecho a una indemnización basada en la presunción que es admitida, salvo que el empleador compruebe lo contrario (Vitale, 2014).

De acuerdo a Priore (2018), previa notificación y acreditación fehaciente, por el art. 178, si el despido fue dispuesto en el periodo de los siete meses y medio, ya sea anteriores o los posteriores a la fecha de parto, se le considerada a la trabajadora derecho de una indemnización especial art. 182. En este caso, el empleador debe demostrar que la razón del despido no fue por motivo de maternidad o embarazo para él así eximirse de la responsabilidad.

Estas circunstancias que fueron determinadas anteriormente, también son respaldadas por el “B.E.Y. c/ T.S. S.A. (2019) con respecto de la protección de las mujeres trabajadoras según el art. 178 y 177, así, además el empleador tenga conocimiento su gravidez y no incurra en el acto. Por otra parte, en la sentencia V.C.V. c/ S. C. C. S.A. (2019), podemos detectar que a razón de la finalización de la relación laboral casi inmediata entre el lapso de la presentación del certificado y el despido a fin de extinguir el contrato es por lo que se brinda esa seguridad.

Para que a la trabajadora se le reconozca el derecho de protección, tiene la obligación no solo de realizar la comunicación del embarazo y presentar el su certificado médico con las fechas correspondientes, sino que, además, debe someterse a los controles médicos que el empleador le solicite (Gasquet 2014). Para que se admita y compruebe que la notificación fue presentada, esta, puede ser por cualquier medio que sea fehaciente, e incluso testimonial, aunque la acreditación solo es aceptada con el certificado médico.

Como vemos en F.R. d V. c/ L. S.A. (2010) en el cual se determina en función a las indemnizaciones, que, no tipifica las acciones si las conductas presentadas ya fueron abonadas oportunamente a la hora de corroborar las diferencias prendidas, no incurriendo la persona en mora.

Según C.J.M. c/ H. S.A(2018) a la hora de la valoración y consideración de todas las pruebas que fueron incorporadas en el proceso, el juzgador tiene el deber y la obligación de considerar aquellas le resultasen esenciales y necesarias a fin de analizar y fundamentar sus argumentos.

v. **POSICIÓN DEL AUTOR:**

Después de analizar el fallo detalladamente, debido a una determinada postura que lleva a cabo el autor, se planteó que la problemática jurídica radica en una cuestión de perspectiva de género. Por lo que se pudo señalar que existió una violación en la conducta por parte del empleador que fue en contra de los principios de igualdad estipulados por la Constitución, las Convenciones y los Tratados Internacionales, y la así, la Cámara pudo sostener que hubo un despido discriminatorio hacia la persona.

Al hablar de los actos discriminatorios, surge la cuestión por la que cabe resaltar que, estos se presentan cuando es posible evidenciar la diferencia que se hace entre determinados grupos sociales por motivos de sexos, ya sea femenino o masculino y en materia de empleo y desocupación.

El juez, aplica la ley 26.485 a favor de la protección de las mujeres, para que puedan desarrollar sus actividades en el ámbito laboral y prevenir, erradicar o sancionar determinados actos, para que no sufra ningún tipo de violencia. Estas situaciones surgen a fin de que no los realicen, debido a que se encuentran contrarios a la Constitución Nacional en su art 16, y a las bases igualitarias y la persona pasa a ser obligado a favor del damnificado.

Principalmente, se debe recalcar que, salvo que se demuestre prueba en su contra, el despido por razón de embarazo se presume, siempre que la trabajadora lo haya notificado y acreditado ante su empleador por los medios correspondientes previstos en el art 177 de la LCT, además, debido a que en la ley en su art. 178 determina que, si la

mujer es despedida en el plazo de los siete meses y medio, ya sean anteriores o posteriores al parto, es por causa de su estado.

Por lo tanto, fue de mucha importancia la descripción de las circunstancias, de cómo sucedieron los hechos que llevaron a la extinción del contrato de trabajo. Fueron tomándose en consideración las pruebas de testigos presentadas, peritos y además del certificado médico de fecha anterior que acreditaba el embarazo, con los demás datos que son necesarios para su validación aportados por ambas partes.

También, se había podido evidenciar por las pruebas de los testigos como habían ocurrido los plazos en cuestión, en los cuales estos destacaban y corroboraban que todos tenían conocimiento del embarazo de la actora.

Por otra parte, el hecho se encontraba igualmente comprobado por la presentación del certificado médico, expedido por el Sanatorio Francés con fecha anterior, exhibido en secretaria. Dicho certificado, constataba con todos los datos relevantes y que confirmaban que Sra. M.F.V contaba con 9 semanas de embarazo. Sin embargo, el demandado no llegó a aportar las suficientes pruebas para que esta presunción se pueda desestimar y acreditar que el despido sucedió por otra causa distinta a la alegada.

Otra de las cuestiones que resultan causantes para ser considerados es que no pueden llevarse a cabo despidos arbitrarios de parte de los empleadores, por lo que los trabajadores gozan de la protección que les brinda las leyes y beneficios de seguridad.

Mediante la supremacía constitucional, que es uno principios del derecho por los que ubicamos a la Constitución del país, la jerarquía sobre todo el ordenamiento jurídico. En la Carta Magna, se le brindo esa misma jerarquía a instrumentos internacionales sobre los Tratados de los Derechos Humanos y por lo que los Tratados Internacionales, fueron colocados también en la cima de la pirámide jurídica.

Los estados que conforman la (CEDAW) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, reafirman los derechos que son indispensables de los hombres, para actuar con dignidad, valor e igualdad.

Finalmente, al llegar a la consideración por los datos añadidos en la demanda, y determinando que hubo segregación en la relación laboral en como la despidieron por razón de género y se le vulneraron sus derechos irrenunciables, atribuyendo y avalando un despido casi inmediato. Además, en la Declaración Universal de Derechos Humanos,

se encuentran estipuladas las facultades relativas a los bienes básicos que se nos atribuyen a todas las personas humanas, con todas sus garantías y adoptando el Convenio N°111, relativo a la protección ante discriminación en relación de empleo y ocupación.

VI. **CONCLUSIÓN:**

Hemos podido analizar en la nota a fallo presentada entre los argumentos establecidos, los aspectos principales de la discriminación al evidenciar la distinción que se lleva a cabo entre los individuos en determinados contextos de la sociedad en razón de su género. Al estudiar el caso y hacer un buen razonamiento, se puede acreditar nuestra conformidad con los mismo y sobre cómo se llevó a cabo la decisión de manera razonable, convincente y esencialmente comprometida con los valores y derechos irrenunciables.

La decisión del Tribunal se debatía ante la acusación expuesta por la actora, la cual, hacia lugar a un despido discriminatorio en razón de maternidad. Las partes que lo conformaban, debían aportar todas pruebas y testimonios correspondientes para poder comprobar si el reclamo era acertado, sobre las condiciones de cómo se llevó a cabo dicha extinción de contrato.

En el fallo, mediante el recurso de casación interpuesto, la demandante pudo accionar y hacer valer sus derechos, recurriendo a los Tratados Internacionales. A fin de lograr conseguir la igualdad, reafirmar los derechos que nos son indispensables a las personas, proteger las relaciones laborales e interpersonales y eliminar la discriminación.

VII. **REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA:**

A) **Legislación:**

Constitución Nacional

Ley de Contrato de Trabajo

Ley N° 17.677: “*Convención 111 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre discriminación: empleo y desocupación*”.

Ley N° 23.179: “*Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*”.

Ley N°23.592: “*Actos Discriminatorios*”.

Ley 26.845: “*Ley de Protección Integral de las Mujeres*”.

B) **Doctrina:**

Diegues J. A. (2012): “*Despido Discriminatorio*”, LA LEY 14/03/2012, 10.

Gerbaldo S. (2021) “*Un breve resumen de la conquista de derechos laborales de las mujeres en la historia*”, Consultado en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/un_breve_resumen_de_la_conquista_de_derechos_laborales_de_las_mujeres_en_la_historia.pdf

Gasquet P. A. (2014): “*La tutela de la mujer embarazada como prioridad*”: LLNOA 2014 (diciembre), 1172.

Priore, C. A. (2018): “*Despido por causa de embarazo. Acerca del correcto análisis de la prueba documental*”, San Luis: LA LEY 23/03/2018, 6 • LA LEY 2018-B, 148.

Romualdi, E. E. (2019):” *Actualidad en derecho laboral*”, LLBA 2019 (mayo), 11.

Vitale, C. A. (2014): “*Embarazo de la empleada: El estado de gravidez y la relación laboral*”, Revista impulso Profesional 2014-06, 46.

Yapur C. A. (2009): “*La discriminación y el derecho protectorio reciente. Jurisprudencia y doctrina*”: Jurisprudencia Argentina.

C) **Jurisprudencia:**

Cámara de Trabajo, “V. M. F. c/ La Caja ART- Ordinario- Enfermedad Accidente- Ley de Riesgos”, (20/10/2011).

C.S.J.N.,” C. J. M c/ H. S.A.- Ordinario- Despido- Recurso Directo” (22/08/2018).

Máximo Tribunal Provincial, “ROCA MARINA c/ T.P. S.A. - Ordinario- Despido- Recurso de Casación”, (10/10/2013).

T.S.J. de Córdoba,”Q. D. M. E. c/ T.P. S.A. - Ordinario- Despido- Recurso de Casación” (2013).

T.S.J. “B. E. Y. c/ T.S. S.A.- Ordinario- Despido- Recurso de Casación” (22/10/1019).

T.S.J. Sala Laboral de Córdoba, “F.R. d. V C/ L. S.A.- Ordinario- Despido- Recurso directo e inconstitucionalidad” (24/06/2010).

T.S.J. de la Sala Laboral de Córdoba, “V.C.V c/ S. C. C. S.A.- Ordinario- Despido- Recurso de Casación” (22/08/2019).