



La prueba del despido discriminatorio por causa de embarazo.

**Comentario al fallo “La Salvia Romina Gisele c/ Banco Hipotecario S.A. s/ cobro de salarios” de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI,
(23/09/2020)**

Carrera: Abogacía

Alumno: Héctor Martín Gerez

Legajo: VABG83431

DNI: 35.741.796

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Cuestiones de género

Sumario: 1. Introducción – 2. Aspectos procesales: A) Premisa fáctica – B) Historia procesal – C) Decisión del tribunal – 3. Ratio decidendi de la sentencia – 4. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – 5. Posición del autor – 6. Conclusión – 7. Referencias bibliográficas: A) Doctrina – B) Legislación – C) Jurisprudencia

1. Introducción

En el presente trabajo se comentará el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI en los autos “La Salvia Romina Gisele c/ Banco Hipotecario S.A. s/ cobro de salarios” dictada el día 23 de septiembre de 2020. Su análisis es relevante pues brinda adecuada tutela jurídica a la mujer embarazada ante su despido discriminatorio y sienta una importante premisa sobre que constituye un acto de violencia de género el hecho de presionar a una mujer en tal situación para que renuncie a su puesto de trabajo mediante la utilización de "acuerdos" de extinción de la relación laboral. Por su parte, la justificación de la elección de la temática responde a la importancia que tiene el juzgamiento con perspectiva de género en casos como el de autos.

El caso presenta un problema jurídico de prueba. Para tener por acreditado el despido discriminatorio de la mujer y que la patronal tenía efectivo conocimiento de su estado de gravidez, el tribunal aplicó la presunción del art. 178 de la LCT y valoró especialmente las testimoniales, la documental, pericial aportadas por la actora. Asimismo, operó la inversión de la carga probatoria sobre la parte empleadora.

2. Aspectos procesales

A) Premisa fáctica

La Sra. La Salvia Romina trabajaba para el Banco Hipotecario S.A. En mayo del año 2016 la mujer atravesó un embarazo complicado. El día 30 del mencionado mes entregó en recursos humanos certificado de CEMIC dando cuenta de su estado de embarazo e indicando que debía guardar reposo. Posteriormente, sufrió un aborto espontáneo y debieron realizarle una cirugía mayor. El Banco presionaba a la mujer a que se reincorpore a su puesto de trabajo, no obstante obtener el alta médica el día 13 de junio siguiente. La trabajadora, al poco tiempo, queda embarazada nuevamente, situación que era de público conocimiento en el ámbito del trabajo y que llegó a notificar a la empleadora antes de que se produjera su despido.

Debe destacarse que la política de notificaciones de embarazo en el Banco Hipotecario era muy estricta, ya que no se recibía certificado médico hasta el tercer mes del embarazo de las mujeres. La desvinculación laboral de la trabajadora se produjo el 26 de septiembre del mismo año y fue realizada por la entidad utilizando la figura del mutuo acuerdo de extinción del contrato de trabajo. En dicho acto la empleadora abonó a la trabajadora las prestaciones dinerarias que consideró correspondientes, evidentemente desproporcionadas a lo que realmente le correspondía, y la mujer no contó con patrocinio letrado.

Posteriormente, la mujer demanda que se la indemnice de acuerdo con los rubros indemnizatorios que por ley corresponden para un despido sin causa. Sumado a ello sostiene que debe ser acreedora de la indemnización especial del despido por causa de embarazo, pues el mismo se produjo dentro del plazo presuncional del art. 178 de la Ley de Contrato de Trabajo, solicitó asimismo que se aplique el art. 1º de la ley 25.323 y se la indemnice por daño no patrimonial en virtud del carácter discriminatorio del distracto.

B) Historia procesal

La sentencia de primera instancia hizo lugar a la acción entablada y condenó al Banco Hipotecario S.A., a pagarle a la actora la suma de \$266.665,06 con más intereses y costas. Consideró que la demandada despidió a la actora articulando el cese del vínculo laboral mediante la figura de un acuerdo. En virtud de ello, hizo lugar a las indemnizaciones derivadas del despido indirecto y del art. 2º de la Ley 25.323. Sin embargo, desestimó el reclamo basado en el art. 182 de la LCT y la indemnización por daño moral de la Ley 23.592.

La sentencia fue apelada tanto por el Banco Hipotecario como por la actora. Es así que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo consideró los recursos deducidos en autos y dictó sentencia definitiva.

C) Descripción de la decisión del tribunal

El tribunal resolvió modificar la sentencia de grado y hacer lugar a la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT por la suma de \$482.923. Por su parte, acogió el reclamo de la indemnización por daño no patrimonial en la suma de \$100.000 y confirmó la sentencia de grado en todo lo restante.

3. Ratio decidendi de la sentencia

De acuerdo al sorteo que determinó el orden de la votación, el juez Luis A. Raffaghelli fue quien abrió los argumentos. Posteriormente, la jueza Graciela L. Craug adhirió al voto del Dr. Raffaghelli en todo lo expuesto.

El magistrado al analizar las testimoniales, la pericia contable y la historia clínica de la mujer, sostuvo que lo afirmado por ésta en la demanda resulta creíble y concordante con la prueba obrante en autos. La negativa de la accionada negando el embarazo y la gravedad del estado de la actora no se compadece con las licencias médicas y haberes por enfermedad que ella misma reconoció conforme surge del informe pericial contable, resultando rayana con el quebrantamiento de la buena fe procesal.

Ante la impugnación del Banco de las testimoniales de dos de las mujeres que se presentaron a declarar, por tener las mismas juicios pendientes contra él, el juez sostuvo que la misma no resulta eficaz pues los dichos de aquellas son corroborados por una tercera testigo, por la prueba contable y documental antes citada. Sostiene que el art. 427 del CPCCN, al establecer quiénes se encuentran inhabilitados para declarar como testigos (llamados en el vulgo testigos excluidos), no menciona a los dependientes de la demandada ni a quienes mantengan un juicio pendiente con la misma. Por lo tanto, se ha dicho que será tarea del juez analizar las declaraciones prestadas por aquellos, en base a las reglas de la sana crítica y como parte de un todo conformado por los demás testimonios y los demás medios de prueba que formaron parte del proceso (Perugini, Eduardo ¿Tener juicio pendiente con la demandada es una tacha absoluta? DT-1985-B1401.).

El acuerdo-despido de la actora conforme la documental tuvo lugar el 26 de setiembre de 2016, mientras que las licencias por embarazo de la actora, liquidados en los haberes informados por la perito son anteriores, ingresando en el plazo presuncional del art. 178 de la LCT de protección a la maternidad. Por tanto, sentencia que se encuentra acreditado, en virtud de los elementos probatorios apreciados conforme las reglas de la sana crítica (art.386 CPCCN), la existencia del embarazo de la actora y su conocimiento por el empleador, sobre todo por sus peculiares características, que exceden el curso natural, como “embarazo ectópico complicado” con licencias e intervención quirúrgica, según lo refiere la historia clínica remitida por CEMIC, agregada en la causa.

Resulta, contrario a las reglas de la lógica, el sentido común y la experiencia de las relaciones humanas en el trabajo, que siendo la demandada una importante entidad

bancaria, con un protocolo riguroso en el control de ausentismo por enfermedad y embarazo, suponer que desconociera la situación que atravesaba la señora La Salvia, por su delicado embarazo en un periodo inmediato anterior al despido. Por su parte, señala que se encuentra en juego una garantía de rango constitucional, como lo es la tutela de la mujer embarazada según lo dispuesto por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, y lo que surge de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre “Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especial” (art. VII); del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 10 apdo. 2 “Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social” y fundamentalmente de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, corroborado por lo dispuesto en el art. 75 inc. 23, Constitución Nacional.

Por ser ello así, considera que en el caso en examen existen una serie de indicios y hechos reales que producen convicción acerca de que la demandada tenía conocimiento de la situación de embarazo de la actora con anterioridad a la notificación de despido, por lo que la decisión rupturista, resulta alcanzada por la presunción del art. 178 LCT, sin que la misma haya sido desvirtuada por prueba en contrario.

Establece que no existen dudas sobre que presionar a una mujer en situación de embarazo para trabajar o expulsarla del lugar de trabajo es un acto de violencia de género. Si bien son ostensibles los avances en la conciencia media de nuestra sociedad en las nuevas generaciones, tampoco puede negarse que las mujeres siguen siendo hoy un grupo desaventajado frente a los hombres en múltiples contextos, y el laboral en lugar primordial.

Sobre la solicitud de la actora de la aplicación de la Ley 23.592 por devenir el despido en discriminatorio a causa del embarazo, el sentenciante sostuvo que el daño patrimonial producido por la conducta del banco demandado se encuentra tasado en la indemnización del art. 178/182 de la LCT, pero éste no incluye el daño extra patrimonial y en su criterio, la conducta de aquel respecto de la demandante en situaciones difíciles de su existencia, en momentos que estaba en juego su integridad psicofísica en una búsqueda existencial fundamental como es la de ser madre, ameritan la reparación pretendida y por ende admite la queja.

Finaliza sus argumentos sobre el requerimiento en desarrollo sosteniendo que el pago de una indemnización pecuniaria que repare el sufrimiento y las aflicciones que ha causado la vulneración de los derechos fundamentales evidenciados en autos, tiene piso de marcha, ya que la actora se vio fuera del trabajo en las circunstancias difíciles por las que atravesaba y que debió una conducta prudencial del empleador en el marco de las obligaciones que le impone su obligación genérica como empleador y el deber de obrar con buena fe, previsto en los arts. 62 y 63 de la LCT, en éste caso al extinguir el contrato de trabajo, no exento de un reproche de discriminación, que la Ley 23592 efectivamente busca desterrar.

4. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Los logros del movimiento feminista en el ámbito del Derecho Laboral se han materializado de manera progresiva a lo largo del tiempo. Es así que entre las medidas protectorias de la mujer previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, como así también en otras normativas, se ha reconocido expresamente la prohibición de los tratos discriminatorios hacia la mujer (art. 172) y la protección de la maternidad (arts. 177, 178, 179 y 182) (Grisolia y Ahuad, 2022).

El legislador a considerado como bienes jurídicos de especial protección la maternidad, el matrimonio y, en consecuencia, la familia. La experiencia ha demostrado que la mujer a causa de su embarazo, de su reciente maternidad o de su cambio de estado civil, ha sido perseguida discriminatoriamente en sus ámbitos de trabajo tras que éstos son considerados por los empleadores como hechos generadores de inconvenientes que afectarán la vida y la productividad laboral (Ferreirós, 2009). Es importante resaltar que estas persecuciones se han extendido también al sexo masculino. Es así que la Corte Suprema tomando cartas en el asunto hizo extensiva la aplicación de la presunción de despido por causa de matrimonio del art. 181 LCT al trabajador varón en el caso “Puig”¹. Ello, independientemente de la ubicación metodológica de la norma dentro del capítulo del trabajo de las mujeres en la LCT.

Por su parte, la Corte ya se ha expresado hace mucho tiempo sobre la discriminación por embarazo o maternidad que persigue a las mujeres. Así, en el caso “Del Papa, Liliana Beatriz c/ Sur Cía. Argentina de Seguros”² ha dicho, compartiendo los argumentos del Procurador General, que la discriminación que la mujer sufre en su puesto de trabajo en razón de su maternidad, es violatoria palmariamente del mandato

¹ C.S.J.N., “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A., s/ despido” Fallos 343:1037 (2020)

² C.S.J.N., “Del Papa, Liliana Beatriz c/ Sur Argentina de Seguros” Fallos 308:359 (1986)

constitucional de “la protección integral de la familia”, considerada como la célula vital y primaria de nuestra sociedad.

Que una mujer sea despedida de su trabajo por ser madre, se constituye en una situación discriminatoria por razón de sexo con causa en la maternidad. Es así que el art. 178 LCT regula como presunción *iuris tantum* –que admite prueba en contra por parte del empleador – de que el despido de la trabajadora tuvo causa o su razón de ser en el embarazo o reciente maternidad, si el mismo se efectiviza en el llamado periodo de sospecha o de protección especial, es decir, en los siete meses y medio anteriores y posteriores a la fecha de parto. Ello, siempre que la mujer haya cumplido con la obligación que le impone la normativa de notificar y acreditar el embarazo o, en su caso, el nacimiento. Asimismo, se dispone que el despido tendrá como consecuencia para el empleador el pago de una indemnización agravada, que se acumulará a los rubros indemnizatorios tarifados, equivalente a un año de remuneraciones (Ackerman, 2016; Etala, 2019).

El ámbito en que opera la presunción no ha quedado exenta de diversas interpretaciones. Así hay coincidencia total en que la presunción opera plenamente en supuestos de despido directo. No así en supuestos en que la trabajadora se ha colocado en situación de despido (indirecto), en casos de adopción y, finalmente, en casos de interrupción o pérdida del embarazo, situaciones que deberán ser sometidas a prueba en cada caso en particular (Herrera y Guisado, 2015).

Ahora bien, si el despido se produjera durante el mencionado plazo la trabajadora, probatoriamente, deberá demostrar los requisitos establecidos normativamente y se invierte la carga de la prueba sobre el empleador, quien, en definitiva deberá probar en el proceso que el despido de aquella tiene una causa legítima o justa (art. 242 LCT), diferente y que nada tiene que ver con el embarazo o la reciente maternidad, para quedar eximido del pago de la indemnización agravada (Ackerman, 2016; Gabet, 2014).

Por su parte, sostiene Khedayán (2019) que la tutela especial que requiere la maternidad se proyecta al derecho de forma, requiriendo procesalmente que se flexibilice y se amplíe la admisión y valoración de los medios de prueba sobre las formas de poner en conocimiento del embarazo al empleador.

Este tema, bien es sabido, que ha despertado numerosas discusiones en la doctrina y en las sentencias de nuestros tribunales. Existe una corriente de pensamiento sumamente formalista que entiende que la “la forma fehaciente de comunicación al

empleador” dispuesta por el art. 177 LCT requiere necesariamente de la forma escrita excluyendo otras formas de comunicación con aquél. Es decir que la interpretación de la norma debe ser estricta (Bozok, 2018; González, 2001).

Por su parte, en una posición contraria, se encuentran quienes entienden que cuando el empleador conoce la situación de gravidez de la mujer no puede excusarse en que no fue debidamente notificado para eximirse del pago de la indemnización agravada en caso de despedirla, ya que el fin informativo de la norma fue cumplido (Bozok, 2018).

En ese sentido, se ha expresado la jurisprudencia en diversos fallos.

Así, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Caliva, Anabela Soledad c/ Proyection S.A. s/ Cobro de pesos” (2018) estableció un criterio interpretativo amplio sobre las exigencias de “forma” de la notificación y acreditación del nacimiento prevista en el art. 178. Así sentó que la importancia de la valoración de la prueba documental pues de ella surgía la inequívoca información en el diagnóstico médico que el alumbramiento se había producido. Asimismo, remarca la exigencia de la prudencia que debe tener el tribunal en la apreciación de la prueba en virtud de la especial tutela que el orden jurídico le brinda a la maternidad.

Por su parte, la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos Fravega S.A. c/ Cordero Sabrina s/ consignación del año 2019 resolvió la procedencia de la indemnización agravada como consecuencia del despido con causa en el embarazo de la mujer trabajadora, pese a que ésta no había realizado una comunicación formal y escrita (esta última no exigida por la LCT) sobre su estado. Ello pues se acreditó que el embarazo resultaba notorio en atención a los malestares que sufría, que eran también notorios y que la empleadora tenía conocimiento de dicha circunstancia al momento del despido. Ello pues, existieron otros elementos aportados en el proceso que revelaron que la actora contó desde el comienzo sobre sus reiterados malestares y que se realizó un test de embarazo casero que dio positivo. Lo cual era de público y notorio conocimiento entre el personal y autoridades de la empresa.

Finalmente, es interesante destacar la sentencia de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el caso “Troncoso Mariela Rosa c/ AMS Foods International S.A. s/ despido” (2019) que al confirmar la sentencia de primera instancia, condenó el pago de la indemnización agravada por maternidad a la demandada. La empleadora sostuvo en su defensa que no tenía conocimiento del estado de gravidez de la actora, sin embargo se probó que el trabajo se desarrollaba en un espacio acotado por

lo que podría haber tomado conocimiento de su embarazo a simple vista. También dispuso que si bien es cierto que el telegrama de comunicación del estado de embarazo constituye el camino habitual para poner en conocimiento a la empleadora de esta circunstancia, en el caso, se relativiza pues debe tenerse en cuenta el contexto espacial e interpersonal donde se desarrollaba el trabajo.

5. Posición del autor

Luego del análisis integral de la causa y de cómo el problema jurídico de prueba fue resuelto por el tribunal, sumado al estudio y análisis conceptual, estamos en condiciones de expresar nuestra posición sobre el resolutorio.

Consideramos que ante este caso difícil, la Cámara resolvió impartiendo justicia a favor de la mujer que fue violentada por quien fue su empleadora al hacerla firmar “un acuerdo” de extinción del contrato de trabajo en un momento de extrema vulnerabilidad. En esos términos, es de destacar que el tribunal reconoce como un acto de violencia de género la actitud rupturista de la entidad utilizando esta forma de terminación del vínculo, que agregamos, presenta serías características fraudulentas, pues con el pago de una indemnización calculada a su antojo terminaba con un vínculo que la ley resguarda.

Esta situación, de clara dificultad probatoria, fue zanjada por medio de la valoración realizada por los magistrados de las decisivas testimoniales aportadas en la causa junto a la documental, la pericial y los indicios. Es así, que de lo anterior se debía concluir, en primer término, que el acuerdo no era una expresión libre de la voluntad de la mujer para luego determinar que la empleadora tenía efectivo conocimiento de su estado de embarazo y que la terminación del vínculo se había producido dentro del plazo de protección dispuesto por el art. 178 LCT.

De ahí que, ante el panorama fáctico descrito, debe destacarse la actitud asumida por el tribunal de atender seriamente un cuestionamiento de la firma “voluntaria” o “de común acuerdo” de un, valga la redundancia, acuerdo extintivo del contrato de trabajo. Tras sortear este primer escollo, se logró probar en el proceso gracias a las testimoniales rendidas por tres mujeres que el banco tenía conocimiento fehaciente del embarazo de la trabajadora pues su estado era de público conocimiento. La sentencia claramente se enrola en una postura no formal sobre el modo de notificación del embarazo a la empleadora, demostrando que si la noticia ingresó en su área de conocimiento ya se la tiene por notificada. Posición que compartimos pues no tiene sentido arraigarse a formalismos absurdos que no son compatibles con la finalidad de protección que tuvo en miras el legislador. Tal es así, que debemos recordar que la

ley de contrato de trabajo, desde su contribución, protege el puesto de trabajo de la mujer embarazada y madre imponiendo una indemnización agravada traducida en el pago de un año de remuneraciones al empleador que decida despedirla sin causa o, mejor dicho, con causa en su embarazo/maternidad. Esta protección especial, gira alrededor del establecimiento de la presunción de que el despido obedeció a causa del embarazo, o de la maternidad, si se produce 7 meses y medio antes y después de la fecha de parto. Salvo que el empleador demuestre que el despido obedeció a otra causa que no tenga que ver con la particular situación de la mujer (Grisolia, 2019).

En consecuencia, debemos poner de resalto la mala fe de la entidad para el personal femenino en su conjunto debido a la vigencia de su protocolo arbitrario de no recibir, hasta cumplido el tercer mes de embarazo, el certificado médico para tenerse por notificado. Calificamos de arbitrario pues la ley de contrato de trabajo pone en la persona de la mujer embarazada la obligación de comunicar de forma fehaciente dicho estado a su empleadora y no estipula un plazo alguno para hacerlo. Por lo cual, el empleador no puede entorpecer el cumplimiento de dicha obligación legal debido a que el plazo de siete meses y medio que constituye el período de protección ante el despido comienza a correr desde que el empleador se notificó del embarazo. En palabras de Grisolia y Ahuad (2022) a partir del momento de la notificación comienza a regir para la mujer el derecho a la estabilidad en su empleo y la protección especial.

Sobre la aplicación de la presunción al caso, los jueces valoraron la documental y determinados indicios que dieron como resultado, por el cotejo de fechas, que el distracto se produjo dentro del plazo presuncional del art. 178 LCT.

Es así que entendemos que la sentencia protege y enaltece la garantía constitucional de la tutela de la mujer embarazada y el derecho a formar una familia. Estos están reconocidos en el ámbito laboral como fundamento de la protección especial que necesariamente debe dársele a la mujer embarazada y que ha sido recientemente madre en virtud de la clara situación de vulnerabilidad en que la colocan dichos sucesos de la vida. Situación ésta que de por sí conforma, en la actualidad de las cosas, un indicio de terminación del vínculo por dicha causa.

Tal es así que en la valoración de las testimoniales los jueces ponen de resalto que fueron mujeres quienes dieron cuenta sobre la reglamentación arbitraria y desmedida sobre la presentación del certificado de embarazo, mientras que ningún hombre hizo alusión a ese dato. Razón por la cual entienden que la vigencia de esta

clase de estereotipos son una forma más de contribuir a la desigualdad existente entre hombres y mujeres, consideradas como un grupo desaventajado.

Bajo este panorama el fallo presenta una última arista sumamente importante y digna de destacar: el resarcimiento por daño extrapatrimonial tras considerar el despido discriminatorio por causa de embarazo en los términos de la ley 23.592. Es así que manifiesta que la indemnización agravada y la correspondiente por despido sin causa reguladas en la Ley de Contrato de Trabajo son indemnizaciones tarifadas que resarcen el daño material devenido del distracto más no el moral. Es así que en este último punto, considerando el carácter discriminatorio del despido por haberse producido ha causa de su estado de madre, se dio lugar a la indemnización por daño moral fundado en la ley 23.592 antidiscriminatoria.

6. Conclusión

La problemática jurídica probatoria detectada ha sido resuelta con gran tino y sentido de justicia por el tribunal. Éste valoró los medios probatorios aportados en el proceso como un todo en miras de la protección de la mujer embarazada. De allí que del cotejo de fechas surgió que el acuerdo/despido se había realizado dentro del período de protección del art. 178 de la LCT.

Debe destacarse la importancia de la sentencia que se une a una línea jurisprudencial que no se apega a requisitos formales absurdos en cuanto a la notificación fehaciente del embarazo y entiende que esta se produce cuando la noticia entra en la esfera de conocimiento del empleador. Por lo cual, cuando el embarazo de la mujer es de público conocimiento dentro del ámbito de trabajo el empleador ya se considera notificado, situación que no excusa a la mujer de presentar certificado médico que acredite tal estado. En consecuencia, este criterio hace mucho más flexible la prueba cuando el empleador niegue el conocimiento del embarazo de la trabajadora despedida pues bastará con testimoniales para acreditar lo contrario, valoradas en armonía y de acuerdo a la sana crítica racional y con el resto del plexo probatorio de la causa. La sentencia, asimismo, se destaca pues no circunscribe la protección de la maternidad sólo a la ley de contrato de trabajo sino que da lugar a la aplicación de la Ley 23.592 por devenir el despido en discriminatorio a causa del embarazo.

7. Referencias bibliográficas

A) Doctrina

Ackerman, M. E., (2016) Ley de Contrato de Trabajo comentada. Tomo II. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

Bozok, D. A., (2018) Despido discriminatorio por embarazo. Flexibilidad en la apreciación de la prueba según el criterio de la CSJN en el fallo “Caliva”.

Etala, C. A. (2019) Contrato de Trabajo. 2. 8ª Ed. Buenos Aires: Astrea

Ferreirós, E. M., (2009) Daño por despido. Buenos Aires: Hammurabi.

Gabet, E. A., (2014) Ratificación del carácter iuris tantum de la presunción de despido por embarazo. La Ley: AR/DOC/4650/2014

Grisolia, J. A., (2019) Manual de Derecho Laboral. 14ª Ed. Buenos Aires: Abeledo - Perrot

Grisolia, J. A., y Ahuad, E. J., (2022) Ley de Contrato de Trabajo Comentada. 11º Ed. Buenos Aires: Estudio.

González, R. O., (2001) El despido por causa de embarazo y la presunción del art. 178, LCT. La Ley:AR/DOC/6620/2001

Herrera, E., y Guisado, H. C., (2015) Extinción de la relación de trabajo. 2ª Ed. Buenos Aires: Astrea

Khedayán, E. P., (2019) El despido por causa de embarazo y la flexibilidad probatoria. Legister. Cita online: IJ-CMVII-720

B) Legislación

Ley de actos discriminatorios N° 23.592 B.O 5/9/1988

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 B.O 21/05/1976

C) Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “Troncoso Mariela Rosa c/ AMS Foods International S.A. s/ despido” (2019). Recuperado de

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, “Fravega S.A. c/ Cordero Sabrina s/ consignación” (2019). Recuperado de

C.S.J.N., “Caliva, Anabela Soledad c/ Projection S.A. s/ Cobro de pesos” Fallos 341:98 (2018).

C.S.J.N., “Del Papa, Liliana Beatriz c/ Sur Argentina de Seguros” Fallos 308:359 (1986)

C.S.J.N., “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A., s/ despido” Fallos 343:1037 (2020). Recuperado de

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7607211&cache=1653917556193>