



**“LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL”**

Alumno: MORÁS MARÍA SOLEDAD

Legajo: ABG10437

DNI: 33300992

Carrera: Abogacía

Año: 2021

Opción de trabajo: Comentario a fallo

**Tema elegido: Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo
(Valoración con perspectiva de Género)**

Tutor: Carlos Isidro Bustos

**Autos: “C.I.V C/ Municipalidad de Villa María y otro - Ordinario – Otros
(Laboral)” Recurso de Casación. Sentencia N° 132.**

**Tribunal: Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba – Sala
Laboral.**

Fecha de Resolución: Veintisiete de Julio de Dos Mil Veinte.

SUMARIO

I. Introducción. - II. Cuestiones procesales; Premisa fáctica; Historia procesal; Descripción de la decisión. – III. Ratio decidendi. – IV. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. – V. Postura del autor. – VI. Conclusión - VII. Referencias.

I. – INTRODUCCIÓN

El fallo bajo análisis presenta una particularidad debido a que hace referencia a una doble orientación, por un lado la perspectiva de género y por el otro el fondo laboral -acoso sexual laboral-, tema éste muy novedoso y de gran actualidad. El problema jurídico preponderante en la resolución está relacionado con la aplicabilidad de la ley; la actora denuncia que el tribunal *a quo* omite en su método de evaluación aplicar las leyes N° 24.632 y 26.485 (protección integral de las mujeres) mediante las cuales basa su demanda y es el centro de lo denunciado.

Conocer el entramado en el que se produce el conflicto requiere reconocer que existen estereotipos o patrones socioculturales que sostienen la desigualdad.

El tema de la perspectiva de género es una construcción sociocultural y es también un sistema de representación que asigna valores que deben tener una protección integral por la ley.

Al desarrollar un análisis de un principio antidiscriminatorio se podrá ir examinando las distintas normativas nacionales e internacionales en materia de género y en cómo la participación laboral femenina contrasta con la aparición de múltiples formas de segregación de género, dado que los empleos se encuentran moldeados bajo lógicas masculinas.

Propongo avanzar en este ámbito, atendiendo en particular al caso de la desigualdad de género en el ámbito laboral, con el objetivo de demostrar la importancia de que en la práctica judicial se incorpore una perspectiva de género formal, para garantizar por un lado el acceso a la justicia de una mujer víctima de violencia de género, y además como herramienta al momento de juzgar.

II. – CUESTIONES PROCESALES

a) *PREMISA FÁCTICA*: La parte actora recurrió en casación el pronunciamiento que rechazó la demanda que perseguía la reparación integral por el daño a su salud derivado del acoso laboral sufrido de parte de su superior jerárquico. Denunció que el Tribunal vulneró la Ley N° 26485 de protección integral de las mujeres, sosteniendo que la prescripción normativa es específica al contemplar el daño que le fue causado del que dio cuenta el dictamen pericial psiquiátrico. La alteración de los relatos de los testigos resulta evidente cuando la Decisora afirmó que la mayoría de los declarantes refirieron a que la trabajadora consintió una relación sentimental con el codemandado. Sostiene que es absolutamente falsa esa premisa ya que fueron dieciocho los testigos que depusieron en la causa y catorce de ellos ni siquiera aludieron a alguna de las acciones o conductas que la a quo atribuyó a la empleada para tener por acreditada una relación sentimental.

b) *HISTORIA PROCESAL*: El Tribunal de Primera Instancia rechaza la demanda que perseguía la reparación integral de la actora, por el daño a su salud derivado del acoso laboral provocado por su superior jerárquico. Por tal motivo, la actora recurrió en casación el pronunciamiento, la casacionista señala que la situación de contratada de la actora la colocó en una situación de vulnerabilidad frente al trato de su superior, quien se aprovechó de su condición jerárquica y la hostigó acosándola sexual y laboralmente. Alega que la alteración de los relatos de los testigos resulta evidente cuando la decisora afirmó que la mayoría de los declarantes refirieron a que la trabajadora consintió una relación sentimental con el codemandado. Sostiene que es absolutamente falsa esa premisa ya que fueron dieciocho los testigos que depusieron en la causa y catorce de ellos ni siquiera aludieron a alguna de las acciones o conductas que la a quo atribuyó a la empleada para tener por acreditada una relación sentimental. Asevera que por el contrario los declarantes resultaron contundentes al describir los hechos de acoso y hostigamiento por parte del demandado. La Sala Laboral del Alto Cuerpo provincial admitió el recurso interpuesto por la parte actora y en

consecuencia hizo lugar a la demanda en cuanto pretendía reparación integral por el daño a la salud, condenando solidariamente a las demandadas.

c) *DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN*: La Sala Laboral del Alto Cuerpo provincial admitió el recurso interpuesto por la parte actora y en consecuencia hizo lugar a la demanda en cuanto pretendía reparación integral por el daño a la salud, condenando solidariamente a las demandadas. Si bien la *a quo* al iniciar su análisis invocó, aunque parcialmente, la normativa de que se trata, luego no aplicó sus estándares al evaluar las conductas acreditadas. Verificada la existencia de las conductas antijurídicas descriptas, a las que la pericial médica oficial otorgó entidad suficiente para provocar el daño detectado en la salud de la actora -incapacidad absoluta y permanente- debe condenarse a los demandados al resarcimiento del mismo. La condena solidaria al Municipio encuentra sustento en la responsabilidad objetiva emanada del hecho del dependiente (art 1113, CC).

III. – *RATIO DECIDENDI*

Hago mención que la recurrente denuncia que el Tribunal vulneró la Ley N° 26.485 de protección integral de las mujeres; la *a quo* no aplicó la legislación vigente en la que se sustentó la acción. En primer lugar omite el método de evaluación con perspectiva de género, desconociendo el alcance regulatorio que contiene el sistema legal argentino en esa materia. Sin embargo, con anterioridad la Sala ya había sostenido que el mismo constituye un horizonte interpretativo con nuevos y mejores paradigmas en materia de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. No es menor destacar la relevancia que cobra la pericia psiquiátrica oficial. Así, una vez verificadas la existencia de las conductas antijurídicas descriptas, a las que la pericial médica oficial otorgó entidad suficiente para provocar el daño detectado en la salud de la actora -incapacidad absoluta y permanente-, y cobrando importancia fundamental el relato de los testigos, resuelven admitir el recurso interpuesto por la parte actora y en consecuencia casar el pronunciamiento en cuanto fue motivo del mismo. Hacer lugar a la demanda en cuanto pretende reparación integral por el daño a la salud, condenando solidariamente a las demandadas. Todo ellos basándose, además de lo mencionado supra, en que la

conducta del demandado se encuentra descrita en la legislación vigente como una acción ofensiva, humillante y discriminatoria para quien la padece.

IV.- LA DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINARIOS

Ámbito laboral - Perspectiva de género - Alcance regulatorio en el sistema legal argentino

La perspectiva de género permite analizar cómo operan las representaciones sociales, los prejuicios y estereotipos en cada contexto social. Podemos decir que el concepto de género se ocupa de desarrollar y cuestionar verdades absolutas que muchas veces naturalizan las desigualdades entre varones y mujeres.

En palabras de Alan LIMARDO “...pareciera que existe una preocupación genuina, en el marco de lo que llamamos perspectiva de género, respecto del modo en que se valoran las pruebas en los procesos en que se investigan ciertos delitos que suelen tener, casi de modo exclusivo, a mujeres como víctimas o situaciones típicas en las que son imputadas. ...” (Limardo, 2021).

El tema de la interpretación y aplicación de la ley con perspectiva de género, con especial referencia a la materia laboral, es un tema novedoso y de gran actualidad. Es dable destacar que conocer el entramado en el que se produce el conflicto requiere reconocer que existen estereotipos o patrones socioculturales que sostienen la desigualdad. Tema éste que trata Barbatti (2021) en su ensayo doctrinario dónde plantea “¿Por qué juzgar con perspectiva de género?”. A lo que manifiesta que: “... la realidad ha mostrado que no basta con las declaraciones formales de derechos, si frente a situaciones donde se encuentre en juego la cuestión de género esta es olvidada, dejando de lado la problemática que está en la génesis del conflicto y se juzga como si se tratara de relaciones en perfecta paridad. No debe olvidarse tampoco que los pronunciamientos judiciales son la forma en que el poder judicial se comunica con la sociedad, y sus decisiones constituyen una interpretación autorizada de lo que el derecho es, en relación con los conflictos individuales” (Barbatti Dechiara, 2021).

En las últimas décadas ha crecido progresivamente el compromiso de la Comunidad Internacional con la promoción y protección de los Derechos Humanos de

las mujeres. El primero dio inicio en la mitad de los años 70', cuando, gracias al aporte de la teoría feminista del derecho, se fue afirmando la necesidad de una protección específica de las mujeres en el ámbito del DIDH. Bajo la influencia del fortalecimiento de la atención a los derechos de las mujeres en la agenda de la Comunidad Internacional, la OEA logró significativos avances en sus esfuerzos por promover la equidad de género en la región. En este marco, especialmente destacable ha sido la labor llevada a cabo por la CIM y, entre sus logros más importantes, la adopción de la Convención de Belém do Pará, precedente mundial en la lucha contra el fenómeno de la violencia de género y pieza fundamental del *corpus juris* interamericano, e internacional en materia de protección de la integridad personal y de la dignidad de las mujeres. Se constató, asimismo, cómo esta evolución ha influido en la práctica de la CIDH, que, a partir de la creación de su Relatoría Especial sobre los Derechos de la Mujer, comenzó a pronunciarse de manera innovadora sobre diferentes temas de relevancia para las mujeres, desde el problema de la violencia de género hasta la protección de la maternidad, desde la igualdad ante la ley hasta las barreras al acceso de las mujeres a la vida económica, social y política (Tramontana, 2011).

La Convención Interamericana de Belem do Pará fue aprobada el 09/06/1994 por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), siendo el primer tratado internacional del mundo de Derechos Humanos que abordó específicamente la temática de la violencia contra las mujeres, y que consagró el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia tanto en el ámbito privado como en el público. En nuestro país la Convención fue aprobada en el año 1996, y junto con la ley 26.485, conforman el *corpus* normativo internacional más relevante en materia de Derechos Humanos de las mujeres.

La *Ley 26.485*, también conocida como “de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales”, sancionada por el Congreso de la Nación en el año 2009. Esta ley fue el quid de la cuestión, ya que en primera instancia se omite el método de evaluación con perspectiva de género, desconociendo el alcance regulatorio que contiene el sistema legal argentino en esta materia.

Siguiendo la misma línea de razonamiento para la resolución del fallo bajo análisis, cuadra mencionar la “*Sentencia N° 93193 dictada por la Cámara Nacional de*

Apelaciones del Trabajo - Sala I, con fecha 03/12/2018, en los autos: 'C.R., S.R. c/ C. C.I.C.S.A y otros – s/ despido' (2020), donde el juez de primera instancia consideró ajustada a derecho la decisión de la trabajadora al ubicarse en situación de despido indirecto frente a la negativa de la empresa empleadora de reconocer la existencia de empleo. Se trata el reclamo del daño moral, donde se considera probado el acoso sexual que sufrió la accionante por parte de su superior, pero aquí el *a quo* lo encuadró como un supuesto de violencia laboral. La decisión fue apelada y los magistrados de la Cámara confirmaron el fallo de la instancia anterior en relación al despido, pero modificaron el pronunciamiento admitiendo que en el caso hubo un despido indirecto motivado por el acoso sexual sufrido por la trabajadora. En esa línea de razonamiento se plantea que el caso debía ser analizado con perspectiva de género, por entender que era una de las obligaciones específicas del Estado Argentino a garantizar, promover, cumplir y proteger los Derechos Humanos de todas las personas y, en particular, asegurar que la mujer goce de una vida libre y sin violencia.

Es menester destacar lo tratado por el Juzgado Laboral N° 2 de la ciudad de Neuquén, en los autos caratulados: *"M. Y. M. c/ B. S. A. E. A. S.R.L. y G. S.R.L. s/ Despido por otras causales"*, Expte N° 474309/13, Sent. N° 143998/18.

El caso se circunscribió en el tipo de violencia psicológica que fue ejercida en el ámbito laboral dirigido contra una trabajadora. La actora en la demanda expuso que a partir de la comunicación que hizo a la empresa de su embarazo, comenzaron a desplegarse en su contra un maltrato laboral destinado a provocarle la renuncia a su empleo y reclamó en consecuencia la indemnización por despido indirecto con el agravante por la maternidad. El juez de primera instancia llegó a la conclusión de que existió un trato discriminatorio contra la actora, haciendo lugar a la demanda a fin de asegurarle, condiciones de igualdad con los hombres. Ello, en los términos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y de la ley 26.485. Puntualizó que la protección superior y especial que recibe la mujer forma parte del bloque de constitucionalidad.

Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Sala 02, *"K. I. A. c/ La Caja ART S.A. s/ enfermedad profesional (12345) p/ recurso extraordinario provincial"*, 10/11/2020. Resolución ésta muy importante, a saber: El acoso laboral genera en la trabajadora un daño susceptible de ser reparado. Descalifica el análisis del juzgador respecto de la

valoración otorgada a la declaración de la actora, teniendo en cuenta que la misma se realizó en el marco de la ley 26.485 de Protección de la Mujer. Anula la sentencia de Cámara y ordena dictar un nuevo pronunciamiento con relación a las dolencias psíquicas de la actora, en atención a que consideró probadas la existencia de las mismas, y su causa en la relación laboral analizada desde la aplicación de la perspectiva de género considerando que el Poder Judicial en su conjunto tiene la obligación de no perpetuar estereotipos discriminatorios en sus sentencias, pero que, además, tiene la oportunidad histórica de ser un agente de cambio.

En el caso específico de las mujeres se ha vuelto una necesidad impostergable de los gobiernos el diseño de políticas que tomen en cuenta las condicionantes culturales, económicas y sociopolíticas que favorecen la discriminación femenina (Boleso, 2017).

Cuadra mencionar el fallo dictado por el Juzgado de Violencia Familiar y de Género N° 1 de Distrito Judicial Tartagal, Salta, “*G., Y. G. c/ M., J. C. - Violencia de género*”, *Expte. N° 803583/16, del 17/10/2016*. La actora solicita que se adopten las medidas necesarias con el fin de cesar con el hostigamiento sufrido hacia su persona por parte del personal que trabajaba en la Comisaria N° 41 de General Mosconi. Que la damnificada detalla en su denuncia los maltratos sufridos por el sólo hecho de ser mujer, incluso en momentos donde cursaba un embarazo de riesgo, la obligaban a permanecer hasta altas horas sin comer y sin considerar su estado las tareas seguían siendo las mismas que las de un agente de sexo masculino. Es interesante este caso porque justamente se condena a quienes tenían el deber de velar por los derechos de la actora, esto es: funcionarios públicos quienes cometieron los actos de discriminación y violencia hacia ella. La jueza dispuso que el comisario general y sus subalternos se abstuvieran de ejercer cualquier tipo de violencia en contra de la denunciante, así como también acercarse a la misma y entre otras medidas, ordena la capacitación del personal policial sobre violencia laboral e institucional, con perspectiva de género, debiendo acreditar tal capacitación ante el Juzgado.

Por su parte, y no menos importante citaré la resolución adoptada por el Juzgado de 1ª Instancia y 1ª Nominación en lo Civil y Comercial, Conciliación y Familia de Río Tercero, en autos: “*A. M. G. c/ A. N. G. – Incidente de alimentos iniciado por M. G.A.*”, *Auto N° 53, de fecha 17/03/2021*. El Juzgado en lo Civil y Comercial y Familia de 1ª Nominación de Río Tercero exigió a un progenitor demandado por cuota

alimentaria que “respete la dignidad” de su exesposa y que se despoje de los “patrones estereotipados en la distribución de sus roles en el cuidado personal de sus hijas. La jueza destacó que la manera en la que el demandado pretendió justificar la improcedencia del reclamo alimentario constituía un ‘caso sospechoso de género’. La magistrada resaltó que la conducta del demandado representaba un supuesto de violencia simbólica prevista en el artículo 5, inciso 5, de la Ley N° 26485. A su vez, se refirió a los principios y directivas consagrados en la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y Convención de Belem do Para. La resolución también señala que el progenitor contó con asistencia letrada para realizar las presentaciones cuestionadas y que los argumentos utilizados por las partes en sus escritos ‘deben ser plasmados todo de acuerdo con la legislación y principios vigentes. Por esa razón, ordenó al letrado que patrocinaba al progenitor que complete una adecuada capacitación en cuestiones de género, a fin de internalizar los principios vigentes en la materia y modificar los patrones socioculturales de conducta para alcanzar la eliminación de los prejuicios y prácticas basadas en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.

V.- POSTURA DE LA AUTORA

El fallo bajo estudio junto al recorrido del análisis de la doctrina y jurisprudencia me llevan a concluir que el acoso laboral genera en la trabajadora un daño susceptible de ser reparado, tema éste difícil de aplicar en las distintas instancias procesales. No basta con tener Tratados Internacionales de rango constitucional y leyes que teóricamente protejan a las/los más vulnerables; es preciso incorporar a las pautas de interpretación del derecho la dimensión de género; sin la cual, es imposible garantizar los derechos de quienes se hallan en posición de subordinación.

La asignación diferenciada de roles permite revelar que no se tienen las mismas oportunidades y trato cuando se trata de hombres o mujeres, y, a partir de allí, hacerse cargo de estas asimetrías y actuar en consecuencia para compensarlas, impartiendo un trato diferenciado cuando es necesario, y adoptando especiales medidas de protección (Lobato, 2019).

En el análisis jurisprudencial realizado, la ley 26.485 toma total protagonismo en el presente trabajo, haciendo hincapié en que el Estado es el que debe

garantizar a las mujeres el goce de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad en el plano laboral. Y a raíz de esto es que en mi opinión personal resulta novedosa y por demás imitable la resolución en los autos antes mencionados “*A. M. G. c/ A. N. G. – Incidente de alimentos iniciado por M. G.A.*”, *Auto N° 53, de fecha 17/03/2021* al no sólo hacer lugar al reclamo incoado por la actora, sino también *aggiornar* a los tiempos que corren a los colaboradores de la justicia, como los abogados, que deben asistir a las partes también con perspectiva de género y con un marcado acento en la protección de la mujer y en la equiparación de los roles en algo tan importante como la crianza de los niños y las niñas y las tareas del hogar, tareas que, si bien no son susceptibles de ser cuantificadas en dinero, son tan importantes como aquéllas. En consonancia con lo relatado, en la resolución citada la magistrada dictaminó: “*Ordenar al letrado, Dr. I. G. C., a que realice una adecuada capacitación en cuestiones de género, a los fines de que internalice los principios derivados de los nuevos estándares normativos; y modifique los patrones socioculturales de conducta para alcanzar la eliminación de los perjuicios y prácticas que se encuentran basados en la inferioridad o superioridad de cualquier de los sexos o en las formas estereotipadas de hombres y mujeres, bajo apercibimiento de remitir los antecedentes al Tribunal de Disciplina del Colegio de Abogados*”.

VI.- CONCLUSIÓN

En Argentina, las pautas igualitarias de la *Ley de Contrato de Trabajo* se encuentran contenidas en los artículos 17 y 81. En ellos se determina que el empleador deberá otorgar un trato igualitario a todos los trabajadores en idénticas situaciones. Así pues, la fórmula de igualdad presente en los principales instrumentos jurídicos laborales responde al *principio antidiscriminatorio*. Esta noción impone al empleador la obligación de dispensar un trato igualitario a todos los trabajadores que se encuentren en igualdad de circunstancias, con expresa prohibición de discriminar en base a ciertas categorías. A través de la constitucionalización de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, Argentina asumió un compromiso serio con la igualdad. Este compromiso implica que la protección jurídica no puede, bajo ningún punto de vista, agotarse en la mera exposición de la prohibición de discriminación.

Me aboqué a comentar una resolución donde se falló con perspectiva de género, en el cual los magistrados hicieron un aporte importante para la sociedad, demostrando que desde las políticas públicas es posible desnaturalizar y visibilizar las diferencias de género para promover transformaciones y equidad. Si bien coexisten en la sociedad viejos estereotipos y nuevas maneras de lo que es ser mujer y varón -y a veces incluir la diversidad se convierte en un desafío- contamos con leyes que involucran cambios profundos que nos comprometen a todas y a todos.

VII.- REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

a) *Doctrina*

Barbatti Dechiara, S. G. (13 de abril de 2021). Secretaria del Juzgado de Conciliación de 8ª Nominación de la Ciudad de Córdoba. Recuperado de <https://www.erreius.com/actualidad/2/laboral-y-de-la-seguridad-social/Nota/1140/la-perspectiva-de-genero-en-las-sentencias-laborales-analisis-sistematico-de-la-doctrina-judicial> -

Boleso, H. H. (2017). *Proceso laboral y perspectiva de género*. Lugar: Microjuris – Doctrina.

Limardo, A. (noviembre, 2019). Valoración de la prueba y perspectiva de género: una réplica a Jordi Ferrer Beltrán. Conferencia llevada a cabo en el Congreso de *Jornadas Intergeneracionales de razonamiento probatorio*.

Lobato, J. (2019) Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino. *Revista de la Facultad de Derecho*. (núm. 46) (pp. 1-48). Buenos Aires. Recuperado de <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/638>

Tramontana, E. (2011). Hacia la consolidación de la perspectiva de género en el Sistema Interamericano: avances y desafíos a la luz de la reciente jurisprudencia de la Corte de San José. *Revista IIDH*. (Vol. 53) (pp. 141-181). La Rioja.

b) *Jurisprudencia*

Juzgado de 1ª Instancia y 1ª Nominación en lo Civil y Comercial, Conciliación y Familia de Río Tercero, en autos: A. M.

G. c/ A. N. G. Incidente de alimentos iniciado por M. G.A. Auto N° 53, de fecha 17/03/2021.

Juzgado de Violencia Familiar y de Género N° 1 de Distrito Judicial Tartagal, Salta, G., Y. G. c/ M., J. C. - Violencia de género, Expediente N° 803583/16, del 17/10/2016, Recuperado de: <http://web.justiciasalta.gov.ar/images/uploads/803583.pdf>

Juzgado Laboral N° 2 - Neuquén, M. Y. M. c/ B. S. A. E. A. SRL y G. SRL s/ Despido por otras causales”, Expediente N° 474309/13, Sentencia N° 143998/18. – Poder Judicial de la Provincia de Neuquén. Recuperado de: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/03/Perspectiva-de-genero-en-las-decisiones-judiciales-y-resoluciones-administrativas.pdf>

Corte Suprema de la Justicia de Mendoza. K. I. A. c/ La Caja ART S.A. s/ enfermedad profesional (12345) p/ recurso extraordinario provincial. Sentencia del 10/11/2020. Recuperado de: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/03/Perspectiva-de-genero-en-las-decisiones-judiciales-y-resoluciones-administrativas.pdf>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala I, en los autos C.R., S.R. c/ C. C.I.C.S.A y otros - s/ despido. Sentencia N° 93193, con fecha 03/12/2018 - Dirección General de Género - Ministerio Público Fiscal (2020), Perspectiva de género en las decisiones judiciales y administrativas - Compendio de los fueros civil, laboral, comercial y contencioso-administrativo, p. 64.

c) *Legislación*

Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convención Interamericana de Belem do Pará: aprobada el 09/06/1994 por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA).

Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo.

Ley N° 26.485 - “de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales”, sancionada por el Congreso de la Nación en el año 2009.