



NOTA A FALLO- CUESTIONES DE GÉNERO.

**Inversión de la carga de la prueba:  
“La regla general en despidos discriminatorios”**

JUAN SEBASTIAN ACOSTA.

DNI: 35524934

LEGAJO: VABG37982

TUTORA: Vanesa Descalzo

ABOGACÍA.

14/11/2021

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala 1. “C.R., S.R. C/ COTO  
C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO” Fallo: 3569/2017/Cal, (03/12/2018).**

**Sumario:** I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Análisis y Comentarios. V. Conclusión. VI. Referencias. a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación.

---

## I. Introducción

El fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de su sala 1 en autos caratulados “C.R., S.R. c/ COTO C.I.C.S.A. y otros s/ despido” (03/12/2018) condena a la demandada a indemnizar a la actora por el daño moral causado acreditando el despido discriminatorio mediando violencia contra la mujer. El acoso sexual y la violencia laboral sufrida por la actora configura una significativa violación a sus derechos y genera consecuencias físicas, psicológicas y económicas prohibiendo de esta manera el desarrollo libre, íntegro y en un plano de igualdad de la mujer dentro de nuestra sociedad. En consecuencia, los fundamentos brindados por esta cámara para la resolución del caso son de gran relevancia por lo cual destacamos la importancia de la sentencia ya que nos va a ofrecer al mundo del derecho una clara estructura normativa a aplicar y la obligación de analizar los casos similares desde la perspectiva de género para así poder otorgar resoluciones íntegras y eficaces a quienes sufren estas situaciones.

La relevancia de lo decidido por la cámara, proviene del hecho de que este fallo nos indica que en supuestos como el que se presenta se debe resolver desde la perspectiva de género como una obligación del Estado. Ello significa otorgar prevalencia tanto a la normativa nacional como internacional de nuestro ordenamiento jurídico, la cual debe garantizar, promover, cumplir y proteger a la mujer de cualquier tipo de violencia.

Se encuentra presente un problema jurídico de prueba conceptualizado como aquel en el cual, por falta de conocimiento de las propiedades del hecho, se pone en duda la veracidad de las posturas argumentadas por las partes (Alchourrón & Bulygin, 2012). Este problema se verifica en la causa ya que la justicia debe analizar si le asiste razón a la parte actora de que la prueba testimonial valorada guarda relación con un acto discriminatorio previsto en la ley 23.592.<sup>1</sup>

La duda en concreto se visualiza en cuanto la recurrente sostiene que el *a quo* estableció una indemnización sólo por acoso sexual del que fue víctima la Sra. C.R., S.R. Siendo así, se estaría omitiendo valorar las pruebas que demuestran la existencia de un despido discriminatorio.

---

<sup>1</sup> Ley n° 23.592, (1988). Actos discriminatorios, BO 23/08/1988.

---

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

De las actuaciones de la causa podemos destacar dos hechos concretos los cuales sustentan el caso analizado. En primer lugar, la no registración de la relación laboral de la señora C.R, S.R. y en segundo lugar haber sufrido la Sra. C.R, S.R hostigamiento sexual, laboral y por su nacionalidad por parte del Sr. G,C. atribuyendo a estas circunstancias su desvinculación.

La Sra. C.R, S.R. demanda a las empresas COTO CICSA y Lince Seguridad Ltda. Cooperativa de trabajo en procura del cobro de las sumas que considera adeudadas como consecuencia de la ruptura del contrato de trabajo y las responsabiliza por los incumplimientos registrales de la relación laboral, en el mismo reclamo la actora incluye el concepto de “Daño Moral” por haber sufrido hostigamiento sexual, laboral y por su nacionalidad por su superior jerárquico el Sr. G,C. a quien demandó conjuntamente con las empresas.

El análisis del caso nos da cuenta de que el a quo entiende correcta la situación en que se ubica la actora y habiendo entendido que se configura el acoso por parte del sr. G.C recepta el reclamo por daño moral pero desestima la reparación pretendida por la actora por entender que no recae en la figura de despido discriminatorio. En consecuencia, de la resolución, la parte actora apela el pronunciamiento dictado y en uno de sus puntos rebate el examen de las constancias de autos y la prueba testimonial y sostiene la existencia de los indicios que comprueban la causal discriminatoria del distracto y solicita se examine y dicte condena por el daño moral fundado en dichas razones.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en su sala I da lugar al recurso planteado por la actora, confirmando en parte la sentencia pero no ha si lo resuelto por el a quo respecto el despido discriminatorio por el cual después de presentar sus fundamentos resuelve modificar el pronunciamiento en la acción que determinó el progreso del daño moral derivado del trato discriminatorio del despido, el cual se hizo por voto unánime de la Dra. Gloria M. Pasten de Ishihara y la Dra. María Cecilia Hockl.

---

### **III. Análisis de la *ratio decidendi***

La cámara como primer argumento entiende que al haber llegado firme la sentencia sin haber presentado recursos por la parte demandada y por lo expuesto por el magistrado se verifica la violencia verbal sufrida por la actora y el acoso sexual.

El tribunal advierte que no hay contradicción con respecto al ilícito pero que en el momento de valorar el testimonio presentado por la actora, si bien se impugna el testimonio, los planteos presentados no son suficientes para quebrar la fuerza convictiva del mismo y a su vez da cuenta de que no puede soslayarse que los sucesos laborales se dan dentro de la comunidad de trabajo y que quienes participan en esta son quienes pueden brindar la mayor cantidad de datos al respecto y que en muchos casos la prueba testimonial es el único elemento con el que cuenta el magistrado para esclarecer el debate.

En este sentido la cámara argumentó que aun cuando la parte actora no hubiera aportado la prueba o la supuesta falta de indicios a los que se hace referencia, cabe recordar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación alude en reiteradas oportunidades al estándar de prueba que debe ser aplicado a supuestos como el del caso en cuestión, estándar que remarca la cámara fue establecido en casos como (CSJN “Pellicori”, Fallos:334:1387, “Sisnero”. Fallos: 337:611 y más recientemente en “Varela, Jose Gilberto” c/ Disco S.A. s/ Amparo Sindical. CSJ 528/2011(47-v) / CS1 del 04/09/2018).

El tribunal considera valorada correctamente la prueba por el a quo en lo que respecta a la acreditación del acoso sexual y la violencia sufrida por la actora, pero se diferencia al considerar que derivada de esta acreditación radica la existencia del supuesto de despido discriminatorio el cual se inscribe dentro de la violencia laboral y diversas formas de maltrato.

Continuando esta línea argumental, por lo expuesto y a la luz del plexo normativo nacional e internacional en cuestiones de género y erradicación de violencia contra la mujer conduce a que las actuaciones deban ser analizadas y juzgadas como obligación inexcusable desde lo que se denomina perspectiva de género.

La cámara entiende que todo tipo de violencia contra la mujer sea física, psicológica, económica o sexual que menoscabe su dignidad, su libertad y sus derechos comprende un acto discriminatorio hacia la mujer en razón de su género por lo tanto

---

concluye que lo sufrido por la actora conforma la causal del distracto por motivos discriminatorios.

En conclusión, el tribunal comprende que en casos donde se configura el supuesto de violencia de género debe brindarse una reparación consecuente al daño sufrido, entendiendo que su traducción en dinero se debe a que no es más que el medio para enjuagar de un modo imperfecto pero entendido subjetivamente como eficaz por quien lo reclama, un detrimento, que de otro modo quedaría sin resarcir.

#### **IV. Análisis y Comentarios.**

Comenzamos este análisis conceptualizando lo que habitualmente conocemos como despido, el cual se ubica en uno de los modos de extinción de la relación laboral dentro de la clasificación según la voluntad de las partes y los motivos que justifican esta, es la extinción decidida por el empleador o imputables a este. A su vez el acto jurídico unilateral a raíz del cual el trabajador concluye la relación laboral motivado por una injuria grave lo denominamos despido indirecto (Goldin, 2013).

Siguiendo esta línea, la denominada injuria que motiva al trabajador a colocarse en situación de despido indirecto conforma todo acto u omisión antijurídica imputable al empleador la cual obste la continuación del contrato de trabajo y la cual deberá ser ponderada de forma prudente por los jueces (Ackerman, 2017).

De esta manera podemos mencionar como injuria al acoso y más específicamente al acoso sexual, el cual se manifiesta en comportamientos, gestos o actitudes de índole sexual a través de los cuales se lesiona la dignidad de la persona que lo sufre, quebrantando su integridad psicofísica y violentándola psíquica y espiritualmente, propiciando un ambiente laboral hostil. En este sentido, las consecuencias de estas conductas antes mencionadas, por su ilicitud, se encuentran dentro de lo que denominamos daño moral el cual se define como una lesión a afecciones legítimas de quien la sufre pero que no abarca cualquier inquietud o perturbación del ánimo derivadas de la privación de bienes materiales y que para que este se configure debe tratarse de hechos de tal magnitud que lesionen estas afecciones de la víctima que a su vez como lo comprendió la jurisprudencia debe tratarse de una conducta adicional del empleador que es extraña al contrato y de naturaleza dolosa, lo cual configura un ilícito independiente al despido (Grisolia, 2020).

---

Luego de haber conceptualizado estos institutos podemos proceder a encuadrarlos dentro de lo que denominamos perspectiva de género y cómo se relacionan con la violencia laboral hacia la mujer. Desde la perspectiva de género, entendida como concepto abstracto que nos permite englobar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres por la construcción social de estereotipos de género, continuaremos este análisis.

En tal sentido cabe destacar inicialmente que gracias a este paradigma hoy contamos en nuestro ordenamiento con un marco jurídico de protección hacia la mujer el cual se encuentra conformado por la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la “Convención de Belem do Para” y la ley nacional n° 26.485 de protección integral a la mujer.

En relación a este corpus iuris de protección hacia la mujer cabe señalar que la violencia contra la mujer es toda conducta, acción u omisión que de forma directa o indirecta centrado en una relación desigual de poder afecte su libertad, su vida, su dignidad, integridad física, etc. (Art. 4, Ley 26485).

En esta misma línea afirmamos que la discriminación hacia la mujer comprende toda distinción, exclusión o restricción que se genere por razón del sexo y que tenga por objeto menoscabar el ejercicio por la mujer de sus derechos basado en la igualdad entre el hombre y la mujer (Art. 1, Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer).

Así dentro de lo que definimos como violencia hacia la mujer, vamos hacer especial mención a la violencia laboral como aquella que discrimina a las mujeres en el entorno laboral, la cual obste el acceso al empleo, contratación, estabilidad y permanencia en el mismo, como también el hostigamiento psicológico de manera sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de excluirla del ámbito de trabajo (Art. 6, inc. C, Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer)

En este sentido cabe mencionar que recientemente en nuestro ordenamiento jurídico se ratificó el convenio n° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso el cual en su artículo 1° nos define:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez

---

o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados. Siguiendo esta línea de pensamiento, comprendiendo por lo expuesto que toda violencia hacia la mujer en cualquier ámbito se considera discriminación, podemos concluir que cuando un despido como el que se produce en el caso analizado procede por estos motivos, es inevitable no encuadrarlo dentro de un despido discriminatorio.

Para tratar este tema debemos mencionar en primer lugar lo dispuesto por la ley 23.592 la cual define que quien de forma arbitraria impida, obste, limite o disminuya el completo ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías que reconoce nuestra constitución, será obligado por petición de la víctima a dejar sin efecto el acto discriminatorio o desistir de su realización y a resarcir el daño moral y material generado y se consideraran especialmente los actos u omisiones discriminatorios por diferentes causas tales como la raza, el sexo, la ideología, la nacionalidad, etc. (Art. 1, ley 23.592).

Este artículo fue receptado por la jurisprudencia en numerosos fallos, tal es así que particularmente establece que se descarta la inaplicabilidad de la ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo ya que no hay nada en el texto de la ley ni en su finalidad que indique lo contrario, que a su vez la discriminación no admite ámbitos de tolerancia o salvedades y que la norma resulta apropiada y necesaria dentro del ámbito laboral ya que la relación que se genera en este ámbito se constituye por la actividad humana la cual al resultar inseparable de la persona humana lo es a su vez de su dignidad.

CSJN. “Álvarez Maximiliano y otros C/ Cencosud S.A. S/Acción de Amparo”, Fallo: 333:2306 (07/12/2010).

En cuanto a esto cabe señalar que en estos casos encontramos un conflicto con la valoración de la prueba y con la regla de la carga probatoria que si bien como regla general

---

quien alega un acto de esta índole debe probarlo (Ferreyra de la Rúa,2009), la jurisprudencia a brindado el estándar de valoración de la misma sosteniendo que:

(...) será suficiente para la parte que afirma dicho motivo con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. (CSJN, “Pellicori Liliana Silvia C/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal S/Amparo”, Fallo:

334:1387, (15/11/2011))

En esta línea de razonamiento la doctrina también se ha explayado sobre el tema en este sentido adherimos a Gatti en lo siguiente:

Que la parte que se sienta afectada por un acto de discriminación no queda eximida absolutamente de probar, si no que ha de allegar a la causa al menos los indicios que permitan construir o reconstruir el contexto de situación, aunque sea de una forma de menor intensidad probatoria; y en ese supuesto recaerá sobre el empleador la carga de acreditar la verosimilitud de la causa por el invocada, con fuerza suficiente como para desplazar la sospecha de discriminación. (Gatti, 2015, p. 162)

A estas alturas es inevitable comprender que cualquier tipo de violencia hacia la mujer constituye discriminación en lo referido al art 1° de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y que esto configura un acto discriminatorio en razón del art 1° de la ley 23.592 y que a su vez contempla el art. 17 de la ley 20.744.

Al analizar el plexo normativo de protección hacia la mujer, vigente en nuestro ordenamiento jurídico, encontramos que el Estado debe en todas las esferas tomar las medidas para asegurar el pleno desarrollo de la mujer, con el fin de garantizar el ejercicio y pleno goce de los derechos humanos y libertades en igualdad de condiciones con el hombre. (Art. 3 ley n° 23.179, (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW). (BO 03/06/1985).

En igual sentido se refieren los artículos 7 y 8 de la “Convención de Belem do Para”. A sí mismo, el Estado se obliga a formular y llevar a cabo una política que promueva la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación con el fin de eliminar cualquier tipo de discriminación (OIT, 1985).

---

Por otro lado, y abocándonos en la cuestión probatoria que afectó a este decisorio, lo analizado nos conduce a comprender en primer término, que la carga de la prueba actualmente no cuenta con una regla única de aplicación. Como bien lo destacara oportunamente Ferreyra de la Rúa, en este tipo de procesos se formula una regla general en la cual cada parte deberá probar los hechos tanto contenidos en la norma cuya aplicación solicita o que se invoca como fundamento de su pretensión (Ferreyra de la Rúa, 2009).

Así nuestro Código Procesal Civil y Comercial de la Nación recepta esta regla en su art. 377 el cual nos dice que:

Incumbirá la carga de la prueba a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido o de un precepto jurídico que el juez o el tribunal no tenga el deber de conocer.

Cada una de las partes deberá probar el presupuesto de hecho de la norma o normas que invocare como fundamento de su pretensión, defensa o excepción.

Si la ley extranjera invocada por alguna de las partes no hubiera sido probada, el juez podrá investigar su existencia, y aplicarla a la relación jurídica materia del litigio. (art. 377, Código Procesal Civil de la Nación).

Ahora bien, aunque esta sea la regla general existen distintas excepciones o planteos diferentes a esta, uno de ellos es la llamada inversión de la carga de la prueba, la cual como afirma Ferreyra de la Rúa encuentra su fundamento en presunciones legales consideradas a priori que exigen a la parte contraria y no a quien afirma el hecho la obligación de aportar las pruebas al proceso (Ferreyra de la Rúa, 2009).

Así entonces, tal y como lo expresa Calvino, se entiende a la inversión de la carga de la prueba como una alteración a la regla del onus probandi y así afirma que en sentido amplio parecería hacer referencia a los casos en los que se encuentra una norma que establece este desplazamiento de la carga probatoria diferente a lo fijado en la norma general (Calvino, 2016).

De todo ello se concluye que el razonamiento adoptado por el tribunal es acertado, dado que cuando una mujer víctima de violencia laboral se coloca en situación de despido discriminatorio, a la luz de la normativa vigente y por lo expuesto al comienzo, la obligación de la justicia es aplicar como una cuestión casi inexorable el estándar de

---

valoración probatoria establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el ya nombrado fallo “Pellicori”, el cual como regla general en estos hechos procede a la inversión de la carga de la prueba en donde se traslada la carga de la prueba desde la parte actora hacia la demandada, quien deberá acreditar que la causa del distracto se fundó en una causa objetiva y no en el motivo discriminatorio que se le imputa. CSJN. “Pellicori Liliana Silvia C/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal S/Amparo”, Fallo: 334:1387 (15/11/2011).

De esta manera resulta inevitable desentendernos tanto de la existencia de la ley 26.485 como así también de los convenios y tratados internacionales de derechos humanos que tienen como eje la protección de la mujer. En este sentido, cabe confirmar y sostener el voto de la Cámara en el caso sujeto análisis ya que no solo da cumplimiento y reconocimiento al objeto de las normas mencionadas que pretenden prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia hacia la mujer, sino que además permiten lograr el goce de sus derechos fundamentales en función del principio de igualdad.

Tal posición, logra además reafirmar la aplicación de la inversión de la prueba anteriormente referida, como estándar de valoración en estos casos, en donde como motivo de la relación laboral ya existe una situación de desigualdad que se agrava por la vulnerabilidad de su condición de mujer. Así, toda decisión judicial debe obstar a la ejecución de estas políticas establecidas por el Estado y a la aplicación de las doctrinas elaboradas por los tribunales en materia de protección a la mujer y que como resultado de esta configure la continuidad del trato desigual, se entenderá como mínimo inconsistente y contraria al plexo normativo vigente. La postura que se asume y se defiende es ésta.

## **V. Conclusión**

En la sentencia bajo análisis dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos “C.R.,S.R.C/COTO CICSA Y OTROS S/DESPIDO”, la cámara resuelve la cuestión sujeta a su decisión brindando como argumento principal que en base a lo que la cámara entiende como violencia contra la mujer, esta siempre comprenderá un acto discriminatorio. Así de esta manera pone énfasis en que las actuaciones deben ser analizadas desde la perspectiva de género.

---

De esta forma la cámara sostiene que, al ser analizados los hechos desde esta perspectiva, existe el motivo discriminatorio del distracto tomando como eje central el estándar probatorio establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Así concluye en que el análisis y juzgamiento de hechos de similares características deben realizarse bajo la perspectiva de género como una obligación del Estado el cual debe tomar las medidas necesarias para su cumplimiento.

Por ende, se infiere como consecuencia de lo analizado la necesidad de capacitar tanto a jueces y demás integrantes del Poder Judicial como a la ciudadanía en general en todo lo atinente a la perspectiva de género así de este modo poder superar los estereotipos de género establecidos socialmente y con ello prevenir que sucedan hechos similares.

## **VI. Referencias**

### **a) Doctrina**

Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.

Goldin, Adrian. (2013). *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires: ed. La Ley.

Ackerman Mario, E. (2017). *Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Santa Fe: ed. Rubinzal-Culzoni.

Grisolia, Julio A. (2020). *El Despido*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: ed. Estudio.

Ángel Eduardo Gatti. (2015). *Derecho del Trabajo. Manual de las relaciones individuales*. Buenos Aires: ed. Julio Cesar Faira.

Ferreyra de de la Rúa, Angelina y Gonzales de la Vega Opl, Cristina, (2009) *Teoría General del Proceso*. 2º Edición, Córdoba: ed. Advocatus.

Calvinho, Gustavo. (2016) *Carga de la Prueba*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: ed. Astrea.

### **b) Jurisprudencia**

C.N.A.T., (2018). “C.R., S.R. C/ Coto C.I.C.S.A. YA y otros s/ Despido”, Causa Nro. 3569/2017/Cal (03/12/2018). Recuperado el 25 de 04 de 2021, de <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/02/2-CON-VIOLENCIA-C-11-VIOLENCIA-LABORAL-38C.R.-S.R.-c-C-y-otro-s-DESPIDO.pdf>.

---

CSJN., “ALVAREZ MAXIMILIANO Y OTROS c/ CENCOSUD S.A. s/ACCION DE AMPARO”,  
Fallo: 333:2306 (07/12/2010). Recuperado el 20 del 10 de 2021, de  
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJP.html?idDocumento=6917541&numeroPagina=1>.

CSJN. “PELLICORI LILIANA SILVIA c/ COLEGIO PUBLICO DE ABOGADOS DE LA  
CAPITAL FEDERAL s/AMPARO”, Fallo: 334:1387 (15/11/2011). Recuperado el 20 del  
10 de 2021 de  
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=11116&cache=1635107145567>.

CSJN. “CAMINOS, GRACIELA EDITH C/ COLEGIO E INSTITUTO NUESTRA  
SEÑORA DE LORETO S/DESPIDO “, Fallo: 344:1336. (10/06/2021).  
Recuperado el 20 del 10 de 2021, de  
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=767029&cache=1635081217386>.

CSJN, “VARELA, JOSÉ GILBERTO c/ DISCO S.A. s/ AMPARO SINDICAL” Fallo:  
341:1106 (04/09/2018). Recuperado el 20 del 10 de  
2021, de  
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=747343&cache=1635107478665>.

**c) Legislación**

Ley n° 23.179, (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de  
discriminación contra la Mujer (CEDAW). (BO 03/06/1985). *Honorable  
Congreso de la Nación Argentina*.

Ley n° 23.592, (1988). Actos discriminatorios. (BO 23/08/1988). *Honorable Congreso  
de la Nación Argentina*.

Ley n° 24.632, (1996). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar  
la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". (BO 01/04/1996).  
*Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. (BO 14/04/2009).  
*Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

---

Ley n° 27.580, (2020). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (OIT Convenio n° 190). (BO 11/11/2020. *Honorable Congreso de la Nación Argentina*).

Ley n° 17.677, (1968). Empleo y Ocupación. (OIT Convenio n°111) (BO 08/03/1968).

Ley n° 17.454, (1981). Código Procesa Civil y Comercial de la Nacion.