



**“El Despido discriminatorio de la mujer en estado de gravidez y su
andamiaje normativo protectorio”**

Seminario Final

Carrera: Abogacía

Alumno: Nicolás Ezequiel Lezcano

DNI: 31381116

Legajo: VABG91805

Tutora: Mirna Lozano Bosch

Fecha de entrega N° 4: 26/06/2022

Modelo de Caso: “Cuestiones de Género”

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala I): “Lescano, Elizabeth Andrea c/
Coto Centro Comercial Integral De Comercialización S.A. s/despido” Causa N°
1857/2016/CA1. (22/02/2022).

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. **III.** Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **IV. I.** La violencia de género en el ámbito del trabajo y la valoración de la prueba. **IV. II.** La reparación integral por discriminación. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias **a)** Doctrina. **b)** Jurisprudencia. **c)** Legislación.

I. Introducción

En menester realizar el abordaje de la sentencia partiendo de la mención de que, si bien es una causa laboral, al tratarse del despido de una empleada en estado de gravidez, constituye un acto discriminatorio directo contra la mujer, en razón del sexo, cuyo contexto se dio dentro de la esfera laboral. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –de rango supralegal- fija expresamente en el art.11, apartado 2, la prohibición del "despido por motivo de embarazo", instrumento internacional de derechos humanos que no solo genera obligaciones para los Estados Parte, sino que también extiende sus imperativos a los particulares en lo que atañe a las relaciones privadas interpersonales. Conjuntamente con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (Convención de Belem do Pará), aprobada por la ley 24.632 y la Ley 26.485, se logra conformar un marco protectorio sólido en materia de defensa de los derechos de la mujer.

La trascendencia de la causa bajo estudio, se refleja ante la mayor vulnerabilidad en la que se halla la mujer embarazada que es despedida, cuestión que claramente no fue sopesada en primera instancia, al resolverse que no se hallaba acreditaba la presunción legal revista en el art. 178 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) y por consiguiente no se otorgó la consiguiente indemnización agravada.

Tras ser apelado por la actora, y bajo una nueva perspectiva, la Cámara resuelve, que no obstante ello, el *a quo* omitió darle el tratamiento subsidiario orientado a percibir un resarcimiento fundado en la ley Antidiscriminatoria (Ley n°23.592), incluso pese a la existencia de pruebas que coligen que efectivamente se trató de una discriminación contra la mujer por su condición, ya que solo ellas pueden llevar a cabo un embarazo.

Los argumentos esgrimidos por la Cámara son relevantes, ya que constituyen una respuesta acorde al ordenamiento jurídico ante un despido arbitrario de tal magnitud. Al

mismo tiempo es menester mencionar, que la maternidad, en cuanto a su estado o transición, se encuentra protegida por nuestra legislación, como así también por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, receptado y aprobado también por nuestra legislación, a través de la Ley n° 23.179 y la Ley n° 24.632 garantizándose a toda mujer durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo. De más está decir, que además de reflejarse en este fallo una problemática social actual que merece atención, no deja de ser un precedente en cuanto a la subsidiariedad que implicó el razonamiento del mismo.

A razón de lo expuesto, se visualiza un problema de relevancia, el cual implica la existencia de una dificultad al momento de determinar cuál es la norma aplicable al caso (Alchourrón & Bulygin, 2012). El óbice se observa al dirimir si se hallan los requisitos la activación de la presunción legal prevista en el art. 178 de la ley 20.744, atento a que la accionada no logró probar que su despido se debió simplemente al desgano de la realización de las tareas de parte de la actora. O, en todo caso, otorgarle tratamiento subsidiario orientado a percibir un resarcimiento fundado en la ley Antidiscriminatoria (art.1 de la Ley 23.592) que repare los daños producidos por tal antijuridicidad N° 26.845; en términos simples, la cuestión se centra en dilucidar si el caso debe ser resuelto exclusivamente desde el ámbito de la Ley de Contrato de Trabajo, o desde el art. 1 de la ley 23.592.

En tanto por otro lado, también se exhibe una problemática de prueba que gira en torno a las cuestiones fácticas, y que tienen que ver con la complejidad que caracteriza a la demostración de la existencia de actos de violencia de género; lo cual es deducible a partir del hecho de que en el caso se discutiera si existen pruebas aptas para corroborar que el distracto obedeció al embarazo de la trabajadora, circunstancia que puede asumirse como una discriminación directa contra la mujer basada en el sexo, dado que solamente la mujer puede quedar embarazada. Resta subrayar que este tipo de cuestiones fueron analizadas por Taruffo (2012) quien al respecto enseñó que en muchos casos, el verdadero problema que el juez debe resolver, va mucho más allá de la interpretación de la norma que tiene que aplicar como regla de decisión, y tiene que ver con la demostración de los hechos que determinaron el objeto del litigio, y para los que la norma tiene que ser aplicada.

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

La señora Lescano prestaba sus servicios para la firma Coto Centro Comercial Integral De Comercialización S.A. Durante la vigencia del vínculo la misma informó fehacientemente a su empleadora de su estado de gravidez, y un par de semanas después recibió un telegrama de despido sin causa.

Frente a este suceso, la trabajadora demandó a la firma Coto por el despido sin causa que dispuso la empresa empleadora y que fuera perfeccionado el 03.10.2014 con la recepción de la comunicación extintiva. La trabajadora reclamó el cobro de una indemnización por despido por motivos de embarazo, por lo que fundó su demanda en el artículo Art. 178 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) vinculado a las presunciones en materia de despido por causa del embarazo y agravada por aplicación indirecta del art. 182. En tanto de modo subsidiario, dejó abierta la posibilidad de que el caso fuera igualmente analizado desde la perspectiva del art. 1° de la ley 23.592 de Actos discriminatorios (BO 05/09/1988).

La sentencia de primera instancia, admitió parcialmente la demanda con costas a la vencida, pero rechazó la indemnización por despido discriminatorio por embarazo. Por lo que la sentencia de grado fue apelada por la parte actora quien consideró sentirse agraviada porque el razonamiento del tribunal de grado.

A mérito del análisis que a continuación será desarrollado, la Cámara (por votación unánime) resolvió modificar el pronunciamiento apelado. Elevó el capital de condena a la suma de \$ 220.945,40 con más los intereses determinados en la instancia anterior, luego de tener por probado que el despido era discriminatorio (ley 23.592) y por razones de género (ley 26.485).

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

En cuanto a la problemática de encuadre normativo (de relevancia), el tribunal expresó que la indemnización por despido discriminatorio por embarazo resultaba ser admitida, porque -con independencia de la concurrencia de los requisitos específicos que establece el artículo 178 de la ley 20.744 para tornar procedente la indemnización agravada del art.182 LCT- del expediente surgía que el despido sin causa tenía como motivo real el estado de embarazo de la trabajadora.

El tribunal destacó que el despido de la persona trabajadora por el hecho de encontrarse embarazada constituía violencia de género, en concreto, un acto ilícito de discriminación contra la mujer producido en la esfera del empleo. Esta cuestión tenía asidero incluso en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, cuyo art. 11, apartado 2, dispone la prohibición del “despido por motivo de embarazo”; y por otro lado que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (Convención de Belem do Pará), dispone que sus Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer 7°. En sintonía con esta previsión la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, plasma la posibilidad de las víctimas de violencia de género, de reclamar una reparación plena (art.35).

Desde un segundo ángulo de estudio (la problemática de prueba), los ministros expresaron que a pesar que fuera correcta la falta de activación de la presunción legal del artículo 178 LCT, dicha aseveración resultaba insuficiente para denegar el reclamo indemnizatorio. Las pruebas acreditaban que el distracto obedeció a una discriminación directa contra la mujer basada en el sexo, la que así se catalogaba porque solamente la mujer puede quedar embarazada.

Para albergar este argumento, los ministros convalidaron la vigencia de ciertas reglas de prueba aplicables a los casos de violencia de género. En primer lugar, el art. 16 de la ley 26.485 dispone la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, También la Corte Federal, en el precedente “Pellicori” del 15.11.2011 sentó como doctrina que en procesos relacionados con actos discriminatorios, resulta suficiente que quien afirma dicho motivo, acredite hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia; en tal caso, corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Seguidamente se resaltó el valor del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019), que Argentina ratificó por la ley 27.580, y que prevé mecanismos específicos de inversión de la carga de la prueba, al mismo tiempo que puntualizó el hecho de que los testigos declararan que el personal superior de la accionante tenía conocimiento del embarazo que cursaba la trabajadora, así como el hecho de que el despido se produjera días después de hacer saber su embarazo.

Sin embargo, la demandada no cumplió su parte en materia probatoria, tras no poder acreditar que la causa del despido había sido un motivo objetivo y razonable ajeno

a toda discriminación. Así las cosas, se procedió a condenar a la demandada al pago de resarcimiento extra tarifario pretendido (daño moral).

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

IV. I. La violencia de género en el ámbito del trabajo y la valoración de la prueba

La conceptualización de la violencia de género adquiere cierta complejidad debido a la existencia de muchas definiciones, dependiendo del ámbito en donde se origine. Sin perjuicio de ello, es sabido que constituye una de las principales fuentes de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el ambiente de trabajo (Sosa, 2021).

Si bien es cierto que la violencia laboral por cuestiones de género siempre existió, pero recién de un tiempo, a esta parte, se ha comprendido socialmente lo que ello significa. Si hay algo que quedó claro con el avance en el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres es que, además de dar la discusión doctrinaria, se necesita desarrollar la práctica y trabajar fuertemente en la prevención.

Esta problemática social se presenta de manera habitual en los tribunales, cuyo abordaje configura un tema central desde la óptica de los derechos humanos, toda vez que las consecuencias de la violencia laboral trascienden al plano individual. La doctrina y la normativa actual plantean una solución a estos conflictos y es que los jueces, a la hora de resolver conflictos traídos para su resolución, juzguen con perspectiva de género.

Como afirma Jalil Manfroni (2021), la perspectiva de género constituye una herramienta de análisis de los hechos y las normas que le permite a los jueces vislumbrar las relaciones de desigualdad entre los géneros y los efectos de las distintas normativas en la producción y reproducción de la discriminación. Un fallo donde se ponderaron las cuestiones de género es el resuelto por la Cámara de Apelaciones de la Segunda Circunscripción Judicial de la Provincia de Santa Cruz en autos “Pinelli Paola Griselda c/Varela Antonio Nicolás y otra s/daños y perjuicios”.

En aquella oportunidad la actora había denunciado *mobbing* o acoso moral por parte de su superior jerárquico, pero en primera instancia los jueces desestiman la demanda por entender que la accionante no había probado tal situación. Finalmente, la Cámara deja sin efecto el fallo apelado afirmando que no puede desconocerse que la figura en análisis resulta de difícil prueba, pues se trata de hechos que acontecen con

cierta “intimidad” por parte de quien o quienes lo provocan. En ese sentido, se recostó sobre la normativa actual de género reafirmado la obligación que tienen los jueces de fallar con perspectiva.

En igual sentido resolvió la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “R, C. E s/ recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley en causa N° 63.006 del Tribunal de Casación Penal, Sala IV”. A lo largo de la causa se discutió si una mujer debía ser condenada a dos años de prisión por el delito de lesiones graves ocasionadas a su ex pareja, o si en realidad había actuado en legítima defensa. Al igual que el caso citado *ut supra*, en primera instancia los jueces entendieron que la mujer no había podido acreditar el peligro inminente como requisito fundamental para que opere la legítima defensa. Sin embargo, los jueces del Címero, ponderando que la mujer condenada era víctima de violencia de género, resolvieron a favor de la mujer. Insistió el Tribunal que, conforme la normativa actual y fallos tales como el caso “Leiva”, la reacción de las víctimas de violencia de género no puede ser medida con los estándares utilizados para la legítima defensa en otro tipo de casos, en tanto la violencia contra la mujer tiene características específicas que deben permear en el razonamiento judicial.

Como se puede observar, la violencia de género es transversal a todos los ámbitos donde se desarrolla la vida de la mujer, no solo en el ámbito laboral. Sin embargo, en esta área en particular resulta complejo encontrar elementos que ayuden a prevenirla. Y cuando un caso se judicializa, resulta más complejo aún aportar pruebas que acrediten lo denunciado. Por eso es importante que los jueces tengan en cuenta estas cuestiones y ponderen principios del derecho laboral tales como el principio de la carga dinámica de la prueba.

Así sucedió en la causa “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” resuelta también por el Máximo Tribunal. En esta instancia, donde se discutía sobre la procedencia de un despido discriminatorio, la Corte marcó el camino que deben seguir los tribunales cuando se denuncia un hecho *prima facie* discriminatorio. En tales casos, pesa sobre el empleador la carga de acreditar que dicha circunstancia no fue el móvil del despido o que resulta ajena a toda discriminación.

Tal como se resolvió en el fallo en estudio, las reglas de la prueba en los casos de violencia de género son particulares. En ese sentido, el ordenamiento jurídico prevé la garantía de la amplitud probatoria para acreditar actos de discriminación, teniendo en

cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos.

IV. II. La reparación integral por discriminación

Como ya se adelantó, en el caso en análisis, la actora había solicitado una indemnización por despido discriminatorio por embarazo. La misma había fundado su pretensión en el artículo 1° de la Ley 23.592, el cual reza:

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados (art. 1, Ley 23.593).

Esta norma tiene por objeto sancionar el trato desigual y peyorativo en cualquier ámbito, incluido el laboral, siendo su enumeración meramente enunciativa. Como puede verse, la Ley 23.592 quita eficacia al acto discriminatorio, le corta sus consecuencias y obliga a su reparación plena (Serrano Alou, 2010).

Con la aplicación de la ley 23.592, el fallo recepta la posición que ya había sido planteada por el Dr. Valentín Rubio (2000) quien afirmó que con esta norma se instituye una tutela inhibitoria, por la que se puede pedir la cesación del acto discriminatorio y reclamar el daño material y moral. Este remedio, aclara, puede efectuarse tanto por las víctimas, por el defensor del pueblo, o asociación legitimada.

Asimismo, nuestro ordenamiento jurídico contempla esta garantía en diversos Tratados Internacionales que aseguran a la mujer víctima de violencia que tenga acceso efectivo a un resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

Con esto, no se trata de instaurar un sistema de estabilidad laboral absoluto, sino que se trata de una correcta aplicación de la ley antidiscriminación: comprobado el ilícito, el juez debe ordenar su cese. En ese orden, tiene dicho la jurisprudencia que, en el régimen de la ley 23.592 y en los tratados internacionales con jerarquía constitucional, tiene como rango distintivo que la discriminación debe cesar (Gallinger, 2005).

A partir de la reforma constitucional de 1994 y la recepción por los jueces de trabajo de la Ley 23.592, es que debe darse una nueva interpretación y alcance a la protección de la mujer embarazada a la luz del principio de progresividad. Este principio

establece que se debe adoptar todas las medidas necesarias para lograr progresivamente la plena eficacia de los derechos humanos (Serrano Alou, 2010).

V. Postura del autor

El fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo inscribe un interesante aporte para la jurisprudencia, principalmente por tres aspectos relevantes:

a) Aplicación de la ley extralaboral en un caso de despido por embarazo

La jueza de Cámara funda sus razones para admitir la queja en una ley extra laboral como es la Ley Antidiscriminatoria 23.592. Bajo ese paradigma, considera injustamente despedida a una mujer que había sido desvinculada de su trabajo casi inmediatamente después de haber comunicado su estado de embarazo.

El Tribunal deja de lado los requisitos y extremos legales que se requieren por el art 178 de la LCT para que proceda la indemnización agravada, a diferencia de lo que había ocurrido en primera instancia. Avanza la jueza en esta aplicación de normas extra laborales y acude a normas internacionales con jerarquía constitucional calificando al acto como discriminatorio laboral -motivado por el sexo- y como un caso de violencia de género.

Se coincide con esta resolución que pone énfasis en el compromiso internacional que imponen los Tratados Internacionales, circunstancia que debe ser observada no solo por el Estado sino también por los particulares en sus vínculos y relaciones jurídicas. Y en sintonía con ello, se reafirma la garantía de la mujer víctima de violencia de género - en cualquiera de sus tipos o modalidades- de reclamar una reparación plena por los daños sufridos.

Es relevante -desde mi punto de vista- que la jueza de instancia superior clarifique de modo contundente que los casos de despido por embarazo, encuadran en un ilícito discriminatorio por motivos de sexo, configurando un tipo de violencia de género. Y, en consecuencia, la estructura legal laboral indemnizatoria de la LCT cede al avance de otras normas específicas de protección a las mujeres y sus sistemas indemnizatorios.

b) Sistema probatorio de cargas dinámicas

Al abrir las fronteras del caso laboral a la aplicación de normativa internacional y convencional, el sistema de cargas probatorias dispuestas por la LCT también cede a favor de criterios de interpretación probatorias más amplias, flexibles a favor de la persona discriminada, víctima de violencia de género en ámbito laboral. Ello es reforzado

expresamente por el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

c) ¿Solo la mujer puede quedar embarazada?

La Cámara cita jurisprudencia extranjera que así lo establece y utiliza dicho argumento para que sea el puente de digresión para entender al despido por embarazo como actos de discriminación por sexo y, en consecuencia, violencia contra la mujer. Sin embargo, en este punto, considero que dicho razonamiento es un tanto estrecho y excluye de la protección a personas con distintas identidades de género.

VI. Conclusión

En el marco de una relación laboral, las conductas discriminatorias más comunes constituyen los supuestos en que, por ejemplo, una persona acude en búsqueda de empleo y no es contratada por su apariencia, género, edad, etc., sin considerar que efectivamente reunía los requisitos para acceder al puesto de trabajo pretendido.

Otro supuesto habitual constituye la falta de ascenso o promoción que dicho trabajador no obtiene, por razones independientes a sus habilidades y experiencia laboral. De manera lamentable, se hallan incluidos los despidos por motivos de embarazo, el cual trae aparejado la sentencia bajo análisis cuya relevancia constituye brindar una mayor protección a la mujer en estado de gravidez, que la deja inmersa en una situación de mayor vulnerabilidad.

Es aquí donde el orden normativo imperante y el rol protagónico de la interpretación de las normativas vigentes por parte de los operadores jurídicos resulta clave en miras de corregir dicho actuar antijurídico e impartir justicia. Frente a conductas discriminatorias, el Estado Argentino ha promovido paulatinamente normas, políticas, planes y acciones encaminados a evitarlas, frenarlas o castigarlas, no solo en materia nacional sino mediante la adhesión de Tratados Internacionales y Convenios de la OIT que lo conducen a implementar pautas para flexibilizar la carga probatoria en este tipo de procesos.

En la causa “Lescano, Elizabeth Andrea c/ Coto Centro Comercial Integral De Comercialización S.A. s/despido” los camaristas lograron refutar el intento falaz de endilgarle a la actora el despido justificado en base a su desgano para realizar las tareas y coligieron que el distracto se debió a su condición de gestante. Los problemas jurídicos detectados de relevancia y de prueba fueron resueltos a la luz de la Convención sobre la

Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –de rango supralegal- fija expresamente en el art.11, apartado 2, la prohibición del "despido por motivo de embarazo. Conjuntamente con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (Convención de Belem do Pará), aprobada por la ley 24.632 y la Ley 26.485, mediante las cuales se logra conformar un marco protectorio sólido en materia de defensa de los derechos de la mujer, que en este caso en particular, merecen el despliegue de todo el andamiaje jurídico en pos de resguardar sus derechos.

VII. Referencias

a) Doctrina

- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Ed. Astrea.
- Antón Gracia, B. d., & Peña Cisneros, M. A. (2009). *Discriminación por género en el ámbito empresarial*. México: CONAPRED.
- Carrasco Fernández, F. M. (2012). *Discriminación laboral por motivos de género*. Instituto de investigaciones jurídicas, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, pp. 1-25.
- Gallinger, A. (2005). *La nulidad del despido discriminatorio y la reincorporación del trabajador*. MicroJuris. Cita online: MJ-DOC-2448-AR||MJD2448.
- Grisolía, J. A. & Ahuad, E. (2019). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada 8va. Edición 2019. Fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo*. Buenos Aires: Ed.Estudio.
- Grisolía, J. A. (2012). *Manual de Derecho Laboral*. 8a ed. ampliada y actualizada. Abeledo Perrot: La Ley.
- Jalil Manfroni, M. (2019). *Un ejemplo a seguir... Cuando se trata de juzgar con perspectiva de género*. MicroJuris. Cita online: MJ-DOC-15902-AR||MJD15902.
- Khedayán, E. (01 de septiembre de 2020). *La prueba de la discriminación laboral por motivos de género y de orientación sexual*. Obtenido de *El Derecho - Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* , Número 9: Cita On line: ED-CMXXXV-360.
- Rubio, V. (2001). *Extinción del Contrato de Trabajo – I. Discriminación en el trabajo. Despido Discriminatorio*. Ed. Rubinzal Culzoni.

Sosa, M. (2021). Violencia de género en el mundo del trabajo. La violencia no es nueva. MicroJuris. Cita online: MJ-DOC-15897-AR||MJD15897.

Taruffo, M. (2013). Verdad, prueba y motivación sobre los hechos. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

b) Jurisprudencia

C.N.A.T , Sala I (2022) "Lescano, Elizabeth Andrea C/ Coto Centro Integral de Comercialización s/ despido", CAUSA N° 1857/2016/CA1 (22 de 02 de 2022).

C.S.J.N. (10 de junio de 2021) “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”.

C.S.J.N. (2019) “R, C. E s/ recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley en causa N° 63.006 del Tribunal de Casación Penal, Sala IV”.

CSJN, (2011). “Pellicori, Liliana c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”, P.489, XLIV (15/11/2011).

C.S.J.N. (2011) “Leiva, María Cecilia s/ Homicidio simple – Recurso Extraordinario Federal”. Fallos: 334:1204.

c) Legislación

Ley N° 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (B.O 13/05/1976). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley N° 23.179, (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. (BO 27/05/1985). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley N° 23.451, (1986). Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de tratado entre trabajadoras y trabajadores: Trabajadores con responsabilidad familiares" Convenio 156. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 01/12/1986).

Ley N° 23.592, (23/08/1988). Actos discriminatorios. (BO 05/09/1988). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley n° 24.430, (1994). Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 03/11/1995).

Ley n° 27.580, (11/11/2020). Conv. sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190 OIT). (BO 15/12/2020). Obtenido de Honorable Congreso de la Nación Argentina.