

Título: El desafío de mantener vivo el acceso efectivo de la mujer a la justicia

Autor: Litterio, Liliana Hebe

Publicado en: LA LEY 09/03/2026, 7

Cita: TR LALEY AR/DOC/462/2026

Sumario: I. Planteamiento del desafío. — II. Algunas normas. — III. Algunas acciones. — IV. Mantener vivo el desafío.

(*)

I. Planteamiento del desafío

La globalización, las innovaciones digitales, el cambio climático, entre otros factores, continúan transformando el mundo en el que trabajamos, planteando tanto retos como oportunidades de liberar el potencial económico que atesoran las mujeres para crear un futuro mejor [\(1\)](#).

Sin embargo, las barreras estructurales agravan las desigualdades de género en materia laboral e impiden extirpar las situaciones de violencia en el sentido más amplio del término; es decir, además de las estrictamente laborales, las de origen digital, sexual, físico, psicológico, económico, familiar, o simbólico, que muchas veces están presentes con un impacto acumulativo.

De hecho, el mismo Preámbulo del Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019, expresamente reconoce que los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género y las formas múltiples e interseccionales de discriminación, pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan allí o progresen profesionalmente, y también advierte que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, concepto que entendemos extensivo a las adolescentes.

Permítasenos, a raíz del momento actual de las cosas, introducir aquí mismo una ligera referencia a la autollamada Ley de Modernización Laboral, que poco y nada se encarga de "modernizar" y, a pesar de las innumerables derogaciones que contiene, unas cuantas improcedentes e inconducentes (como la de la moderna Ley de Teletrabajo), mantiene vigentes las normas de la ley 11.317 del año 1924, que prohíben emplear mujeres en industrias o tareas peligrosas e insalubres, algo a todas luces obsoleto. A los reformadores se les pasó por alto esa ley. En cambio, se derogan, tal como corresponde con relación a las mujeres, los arts. 174, 175 y 176 de la LCT. Pero también allí se les pasó por alto algo importante a los legisladores, o tal vez fue intencional. Se trata de la remisión que efectúa el art. 191 del mismo ordenamiento laboral cuando dispone la aplicación de los artículos mencionados —hoy derogados— a las adolescentes que trabajan (también a los varones de esa franja etaria, por supuesto), afectando así su necesaria protección laboral (se trata del descanso al mediodía, la prohibición del trabajo a domicilio en exceso de la jornada legal, así como la de realizar tareas penosas, peligrosas o insalubres) [\(2\)](#).

Y, en tanto esta columna se refiere particularmente a la justicia, hay algo más que señalar ahora con relación a la reforma apuntada.

Si bien a través de la nueva ley se disuelve la Justicia Nacional del Trabajo, lo cual comenzará a concretarse en manos de incipientes tribunales de la Ciudad de Buenos Aires a través de un acuerdo de transferencia progresiva de competencias —que a último momento y a las apuradas fue incorporado al proyecto aprobado en el Senado de la Nación—, celebrado en momentos en que la Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional alertaba sobre la aniquilación de los principios básicos de la independencia judicial [\(3\)](#), hoy más que nunca es inevitable preguntarse por la garantía de acceso a una justicia eficaz en este escenario, absolutamente incierto y novedoso, de actuación judicial en el ámbito laboral "porteño".

Nos preocupa, porque en el contexto de derechos vulnerados, inicialmente descripto, es imprescindible mantener vivo en los hechos el desafío de garantizar el acceso efectivo de todas las personas a los estrados de una justicia capacitada, experimentada, ecuánime, realista y reparadora, en condiciones de igualdad.

A esos fines, luego de pasar una ligerísima revista a algunas de las normas internacionales y nacionales que tratan específicamente el tema, en esta breve columna de opinión procuraremos brindar algunos ejemplos de

antecedentes judiciales, emitidos por la justicia del trabajo y por los tribunales penales para causas con contenido laboral en ciertas provincias y también de algunos de la justicia nacional.

II. Algunas normas

Claro que no vamos a detenernos en todas las normas nacionales e internacionales involucradas en lo que respecta a las vías de acceso a la justicia por parte de las mujeres, y mucho menos explicar sus contenidos, sino que solo mencionaremos al paso algunas de las que abordan el tema que aquí nos interesa.

Comenzamos por las normas internacionales.

Téngase presente que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) dispone que los Estados parte le dispensarán a la mujer y al hombre un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales (art. 15.2). La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) afianza estos principios a través de reiterada jurisprudencia.

Por su parte, en el contexto de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, los Estados parte convienen en adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia e introducir procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otras medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos, así como también establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces (art. 7º, incs. f y g).

En otro orden, en 2014 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, de acuerdo con el cual las formas del trabajo forzoso u obligatorio han cambiado y la trata de personas con esos fines —que puede implicar explotación sexual— suscita una creciente preocupación internacional (4).

Se trata de un instrumento vinculante para remediar las formas modernas de los trabajos forzados, respaldado por la Recomendación núm. 203 sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014, que contiene las directrices técnicas para su aplicación en orden a la prevención del trabajo forzoso, protección de las víctimas, acciones jurídicas y de reparación —tales como indemnización y acceso a los tribunales de Justicia—, control de la aplicación de la legislación nacional y de otras medidas, y cooperación internacional.

En definitiva, el Protocolo persigue reforzar las medidas de inspección y prevención del trabajo forzoso, así como la protección de las víctimas, lo que incluye el acceso a compensaciones de daños materiales y físicos.

Y, como si algo faltara, en el año del centenario de la OIT llegó el Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso, 2019, acompañado por la Recomendación núm. 206, que se explaya sobre la actuación judicial. Desde la amplitud que lo caracteriza, abarcadora de mujeres, varones y personas con diversidades sexo-genéricas, requiere a los Estados miembros que lo ratifican garantizar a las víctimas un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiados y eficaces, así como a procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Esas vías y procedimientos deben ser seguros, equitativos y eficaces, tales como, por ejemplo, juzgados o tribunales; asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas (arts. 4º.e y 10.b).

También se deben reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo (art. 10.f) (5).

Asimismo, de acuerdo con la Recomendación núm. 206, entre otras muchas cosas, los Estados miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (23.b).

El Convenio núm. 190 no fue "reglamentado" por nuestro país, a pesar de las iniciativas que hubo en ese sentido.

Recordamos que todos los instrumentos internacionales que hemos mencionado han sido ratificados por la Argentina, excepto las recomendaciones que son guías no vinculantes.

A partir de este momento pasaremos a ocuparnos de las normas nacionales que tienen que ver con las vías de acceso a la justicia por parte de la mujer y las reparaciones que se puede solicitar judicialmente por los actos de violencia padecidos.

Con fundamento en la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, hizo su aparición en nuestro país en el año 2009 la ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollan sus Relaciones Interpersonales, reglamentada por el decreto 1011/2010, que en su Título III prevé la protección judicial urgente y preventiva cuando se encuentren amenazados o vulnerados cualesquiera de los derechos de la mujer enunciados en su art. 3º, entre los que, por supuesto, figuran algunos que derivan de la relación de trabajo [art. 16, inc. e)].

De tal modo, la denuncia por violencia contra las mujeres puede presentarse ante cualquier juez de cualquier fuero e instancia o ante el Ministerio Público, en forma oral o escrita (art. 21); es decir que, para facilitar la presentación de denuncias, estas se reciben en un marco de gran informalidad, pero deben trasladarse al juez competente en la materia (art. 22). Además, el procedimiento es gratuito y sumarísimo (art. 20); y durante cualquier etapa del proceso el juez interviniente puede, de oficio o a petición de parte, ordenar medidas preventivas urgentes de acuerdo con los tipos y modalidades de violencia (art. 26) [\(6\)](#).

En los hechos, poco se utilizó esta vía judicial.

Conforme lo establece la ley 26.485, en el marco del procedimiento en consideración, la parte damnificada puede reclamar al juez de la causa la reparación de los daños y perjuicios, según las normas comunes que rigen la materia, es decir, se encuentra legalmente prevista la reparación civil de los daños y perjuicios ocasionados a la parte damnificada (art. 35).

Como se sabe, este resarcimiento, que no parece incompatible con la indemnización tarifada del art. 245 de la LCT, porque se trata de la reparación de daños distintos, cubre además el agravio moral provocado a la mujer trabajadora, daño que, en los casos de discriminación y de acoso, es cada vez más frecuente su reconocimiento, por parte de los tribunales del trabajo, como adicional de la indemnización por despido.

En 2015 la ley 27.210 creó el Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género, en el ámbito del Ministerio de Justicia de la Nación, para brindar patrocinio jurídico gratuito y asesoramiento legal, asegurando un acceso a la justicia integral en todo el territorio nacional a personas víctimas de violencia de género en todos los tipos y modalidades establecidas en la ley 26.485, así como la ejercida por razones de identidad de género u orientación sexual, de modo de garantizar su acceso a la justicia de manera oportuna y efectiva.

Los integrantes del cuerpo tienen derecho a recibir capacitación continua y obligatoria en perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres y violencia de género.

Se persigue la finalidad de garantizar que las víctimas de violencia de género reciban asesoramiento y representación legal de calidad, especializada en la problemática [\(7\)](#).

Hasta aquí, las palabras de las normas.

III. Algunas acciones

Entre las acciones concretas llevadas a cabo recientemente con relación al tema que nos ocupa corresponde destacar el fortalecimiento de las políticas judiciales con perspectiva de género desarrollado en la Provincia de Entre Ríos, durante 2025, por el Centro Judicial de Género, la Oficina de la Mujer y la Oficina de Violencia de Género, reafirmando el compromiso institucional con la igualdad, la no discriminación y el acceso efectivo a la justicia, mediante respuestas judiciales integrales, oportunas y alineadas con los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos.

Las tareas se inscribieron en el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado argentino en el marco de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de Belém do Pará, la ley 26.485, la ley Micaela y los Acuerdos Generales del Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos (STJER) que regulan la materia.

Por otra parte, desde el Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos se continúa trabajando en el Sistema Interinstitucional de Abordaje de la Violencia, herramienta elaborada desde el Programa de Gestión Judicial, que persigue dar respuestas más rápidas e inmediatas a las mujeres víctimas.

El máximo tribunal entrerriano busca que esa perspectiva se extienda a todos los fueros para asegurar una justicia efectiva y equitativa. En ese orden de ideas, por ejemplo, se reconocen fallos alineados con la paridad en la representación [\(8\)](#).

En este caso fueron múltiples los expedientes judiciales que tramitaron (la mayor parte referentes a denuncias por agresiones en el ámbito doméstico o de carácter familiar) en garantía del acceso eficaz de las mujeres a la justicia, en armonía con los estándares planteados en el acápite anterior.

Pero también, a título de ejemplo, entre los innumerables fallos sobre el tema que recorren nuestro país, nos detenemos por un momento en la actuación de una jueza penal de la provincia de Jujuy, en 2024. Se pronunció en una causa en la cual condenó a tres mujeres, a cada una según el grado de autoría o participación y sus circunstancias personales, por el delito de trata de personas con fines de explotación sexual agravado, de tres personas vulnerables y vulneradas que, por su edad cronológica o mental (una de ellas era discapacitada, quedó embarazada, fue obligada a abortar y a volver a "trabajar" pocos días después de haber sufrido el aborto), carecían de la madurez para advertir los peligros y riesgos de contactarse con personas desconocidas sin el acompañamiento de un adulto, de todo lo cual se valieron las explotadoras. Los actos de explotación sexual comercial a los que fueron obligadas las víctimas invisibles para la comunidad [\(9\)](#), cuya descripción detallada obra en el expediente, son verdaderamente apabullantes.

En este caso fue una jueza mujer quien tomó conocimiento de los actos a los que eran sometidas tres víctimas mujeres de corta edad —una de ellas discapacitada—, y finalmente juzgó y condenó a tres mujeres adultas explotadoras sexuales, independientemente de la gradación de las penas que les impuso.

Enfatizamos que la explotación sexual comercial es una forma de trabajo forzoso. Desde la OIT se recuerda que el trabajo forzoso puede ser impuesto a adultos y niños, por autoridades estatales, empresas privadas o individuos. Se encuentra en todos los tipos de actividades económicas tales como trabajo doméstico, construcción, agricultura, manufactura, explotación sexual, mendicidad forzada, etc. y en todos los países. Además de ser una violación grave de los derechos humanos, exigir trabajo forzoso también constituye un delito penal [\(10\)](#), que en este caso fue condenado.

Además la magistrada tuvo expresamente en cuenta la obligación del Estado argentino de reparar a las víctimas de trata de personas por aplicación directa de los instrumentos internacionales suscriptos, tales como el Protocolo de Palermo (art. 6º), la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada transnacional (arts. 14 y 25), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 2º) entre otros. Se trata de una reparación que debe ser integral, es decir, "es como un deber de reparar lo que se ha roto", al decir de la magistrada, y en ese sentido la CIDH entendió que el Estado tiene el deber jurídico de asegurar a la víctima una adecuada reparación. Asimismo, la norma penal sustantiva (art. 29, inc. 2º y art. 30 del Cód. Penal), reconoce que la sentencia condenatoria podrá ordenar también indemnización del daño material y moral a la víctima, a su familia o un tercero, fijándose el monto prudencialmente por el juez en defecto de plena prueba. Por eso esta jueza, a través de su actuación hizo lugar también a la reparación integral de las víctimas en los términos de la Ley de Trata de Personas, comprensiva de la indemnización por lucro cesante más el daño moral [\(11\)](#).

Sin duda, en este asunto puntual se facilitó el acceso a una justicia efectiva y, además, reparadora de daños. Es dable destacar que se atendió la condición de discapacitada de una de las víctimas, de quien se había abusado, además de su cuerpo, de su condición mental; considerando que este tipo de mujeres, adolescentes y niñas que sufren una minusvalía, permanentemente son vulneradas y desatendidas.

Para entender en este tipo de causas, además de jueces con responsabilidad social, se necesitan abogados con formación en la materia.

Con relación al tema cabe acotar que el Cuerpo de Abogados y Abogadas del Estado para Violencia de Género, al que nos referimos en el acápite anterior, en la práctica operó durante ciertos lapsos y algunos

profesionales inicialmente fueron asignados a las provincias más necesitadas de ellos, como, por ejemplo, Jujuy. El sistema está diseñado para operar a nivel nacional, y es importante que funcione con continuidad; para eso, la formación de profesionales idóneos es fundamental.

Ahora, bien, si de justicia penal se trata, a título de ejemplo viene muy bien acercar un pronunciamiento de la Cámara en lo Criminal y Correccional de Córdoba, que condenó a un supervisor de telemarketers como autor del delito de lesiones gravísimas calificadas por placer, al acosar psicológica y laboralmente a una empleada (que ya había ganado el juicio laboral) y provocarle lesiones gravísimas, psíquicas y físicas.

Las dolencias psíquicas fueron diagnosticadas como trastorno por ansiedad con crisis de pánico secundario y estrés agudo producido por mobbing laboral, mientras que a nivel físico la conducta del imputado le provocó a la damnificada una gastropatía antral leve.

Entre los fundamentos de la sentencia estuvieron presentes la CEDAW, la Convención Belém do Pará y la ley 26.485. Asimismo se señaló que la Recomendación n° 19 del Comité de la CEDAW especifica el nexo entre discriminación y violencia contra la mujer, en tanto explicita que "la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada", a su vez incluye "actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual..." (Núm. 6). Esa violencia de género es una forma de discriminación "que inhibe seriamente la capacidad de la mujer de gozar y ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales en pie de igualdad con el hombre" (Recomendación General N° 28, párrafo número 19).

En tanto la condena fue de ejecución condicional, se le impuso al autor del delito someterse a un tratamiento psicoterapéutico debido a la naturaleza de los hechos atribuidos, a abordar en el "Centro Integral de Varones en situación de Violencia" —dependiente del Ministerio de la Mujer de la provincia de Córdoba—, así como realizar un curso de capacitación sobre violencia laboral y perspectiva de género, conforme al art. 32, inc. c) de la ley 26.485 y al Convenio núm. 190 de la OIT [\(12\)](#).

Y si de reparación de daños hablamos, también, a título de ejemplo, corresponde aportar, en materia estrictamente laboral y a nivel nacional, un caso en el cual, a pesar de que el hecho generador de los daños que había padecido la trabajadora a raíz del acto de violencia cometido por un trabajador dependiente de la demandada no calificaba como accidente de trabajo según el art. 6° de la ley 24.557, con fundamento en la Convención de Belém do Pará y en la ley 26.485, se consideró incontrovertible la responsabilidad del empleador por el daño moral, el lucro cesante y los gastos terapéuticos reclamados [\(13\)](#), es decir, de acuerdo al derecho común.

Asimismo nos interesa acercar el caso asombroso de una mujer "despedida por fea" —esa fue la causal esgrimida a viva voz por el superior en un comercio gastronómico—, quien tuvo acceso a una justicia reparadora que hizo lugar al progreso de los resarcimientos por despido arbitrario, con inclusión del rubro agravio moral, con fundamento en la ley 26.485 que, como vimos, encuentra sustento en la CEDAW y la Convención de Belém do Pará [\(14\)](#).

Los ejemplos de pronunciamientos judiciales con relación al tema desgraciadamente abundan a lo largo y a lo ancho del país a través de los tribunales competentes, pero no podemos detenernos en cada uno de ellos ahora. Claro que, a raíz de la lamentable disolución de la Justicia Nacional del Trabajo, después de más de setenta años de existencia, ya no veremos nuevas decisiones de esos tribunales.

IV. Mantener vivo el desafío

La investigación presentada en 2024, por Grow - género y trabajo & MundoSur, "Inclusión en alerta: barreras al bienestar laboral", revela un dato alarmante: el 96% de las personas encuestadas vivió o presenció por lo menos una situación de violencia laboral. En un contexto en el que se habla cada vez más de bienestar organizacional, los resultados del informe muestran que hablar no alcanza. No basta con declaraciones de compromiso, se necesita contar con estructuras institucionales preparadas para actuar, con protocolos que funcionen, liderazgos capacitados y con espacios de trabajo donde el respeto y el cuidado no sean una excepción, sino la regla [\(15\)](#).

La violencia debería conducir invariablemente a la justicia, para enfrentarla, desactivarla y castigarla. Decirlo es fácil, pero en los hechos se presentan dificultades múltiples, de orden económico, organizacional de competencias judiciales, de capacitación específica, etc.

Las estructuras institucionales de que se habla en la investigación realizada, a efectos de lograr mantener el acceso efectivo de las mujeres a la justicia en la práctica, suponen la necesaria capacitación de abogados litigantes, además de una organización judicial donde se cuente con tiempo, instalaciones e idoneidad para atender debida y rápidamente estas causas y, también, con las herramientas de carácter humano e instrumental necesarias para que esos expedientes no impliquen un desborde de la actividad jurisdiccional.

El desafío del acceso efectivo de las mujeres a la justicia integral (reparadora), en los hechos, es permanente. Así como también el de cualquier persona.

Y para mantenerlo vivo, debe mantenerse viva la justicia efectiva.

(A) Abogada graduada con Diploma de Honor (UCA). Doctora en Derecho (UBA). Profesora titular consulta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UBA-Derecho). Profesora de posgrado en Derecho del Trabajo (UBADerecho y otras universidades). Profesora en el posgrado nacional e internacional de Derecho de Familia (UBA-Derecho). Consultora externa de la OIT en trabajo infantil y adolescente. Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales.

(1) ONU Mujeres, "Las mujeres en el cambiante mundo del trabajo", disponible en: <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html>, fecha de consulta: 8/2/2026.

(2) Con relación a estas normas puede verse, LITTERIO, Liliana Hebe, entre otros lugares, "El trabajo de las mujeres. Las normas, la jurisprudencia y la realidad", Rubinzal-Culzoni Edit., Santa Fe, 2010, ps. 67 a 120.

(3) Comunicado del 11/2/2026, titulado "La Asociación de Magistrados y Funcionarios en estado de máxima alerta".

(4) El Protocolo puede verse en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_249722.pdf, fecha de consulta: 9/02/2026.

(5) Algunas precisiones sobre este tratado pueden verse en, LITTERIO, Liliana Hebe, "La mujer frente al convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso", LA LEY, 2020-A, 1088, TR LALEY AR/DOC/561/2020.

(6) En ese sentido en su momento se expidió el JNTrab. N° 64, 18/11/2011, en autos "B., C. D. c. Fundaleu, Fundación para Combatir la Leucemia y otro". La cuestión quedó resuelta en la alzada a través de una sentencia interlocutoria, CNTrab., Sala IV, 17/05/2012.

(7) Sobre las normas referidas en el presente acápite (y otras más), así como los hechos vinculados a ellas, puede verse, LITTERIO, Liliana Hebe, "El trabajo de las mujeres. Las normas, la jurisprudencia y la realidad", Rubinzal-Culzoni Edit., Santa Fe, 2010, ps. 401 a 661.

(8) Justicia Argentina, "Se fortalecieron las políticas judiciales con perspectiva de género", disponible en: <https://www.justicia.ar/novedades/3102/2025/12/se-fortalecieron-las-politicas-judiciales-con-perspectiva-de-genero>, fecha de consulta: 8/02/2026. Las acciones desarrolladas se inscribieron en el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado argentino en el marco de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención de Belém do Pará, la Ley Nacional 26.485, la Ley "Micaela" y los Acuerdos Generales del Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos, que regulan la materia.

(9) Sobre este tema puede verse, LITTERIO, Liliana Hebe, "Las mujeres invisibles en el 'trabajo en la prostitución' ante al derecho laboral, civil y penal", LA LEY, 1/04/2022, p. 1.

(10) OIT, "¿Qué son el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos?", <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-forzoso-formas-modernas-de-esclavitud-y-trata-de-seres-humanos/que-son-el-trabajo-forzoso-las-formas-modernas-de-esclavitud-y-la-trata-de>, fecha de consulta: 6/02/2026.

(11) TOral Crim. Fed. Jujuy, constituido en forma unipersonal por la jueza de Cámara, Snopek, para ampliar los fundamentos de la sentencia recaída el 5/06/2024, en autos "Saravia, Soledad y otras s/ infracción art. 145 bis —conforme ley 26.842—", 13/06/2024, disponible en: [file:///C:/Users/User/Downloads/fallo%20\(68\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/fallo%20(68).pdf), fecha de consulta: 5/02/2025.

(12) C4aCrim y Correc. Nom., Córdoba, Sec. 7a, 30/06/2022, "R., F. J. p.s.a. lesiones gravísimas calificadas", TR LALEY AR/JUR/89278/2022.

(13) CNTrab., Sala I, "García de Luis, Paola Cecilia c. Nicart SA", 19/12/2011, TR LALEY AP/JUR/394/2011.

- (14) CNTrab., Sala I, 13/06/2022, "D. C. C. M. c. AHUMAR SA s/ Despido". TR LALEY AR/JUR/74937/2022, "Despedida por fea", Rubinzal-Culzoni Edit., RC D 285/2022.
- (15) GARBER, Carolina, "¿Qué tan común es la violencia en el trabajo?", 10/06/2025, disponible en: <https://www.generoytrabajo.com/blog/que-tan-comun-es-la-violencia-en-el-trabajo-el-96-de-las-personas-la-vivio-o-la-presencio/>, fecha de consulta: 6/2/2026. El informe puede verse en: https://mundosur.org/wp-content/uploads/2025/04/Inclusion-en-alerta_Barreras-al-bienestar-laboral.pdf, fecha de consulta: 6/02/2026.