



**“Un camino hacia la igualdad de género a través del acceso a puestos  
de trabajo”**

**Carrera: Abogacía**

**Nombre de alumna: Cindy Aguirre**

**Legajo: VABG61278**

**DNI: 33.350.585**

**Tutora: María Laura Foradori**

**Año: 2021.**

Sumario: I- Introducción II- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal \_ III- Análisis de la *ratio decidendi* \_ IV- Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales \_ V -Postura de la autora \_ VI- Conclusión \_ VII\_ Referencias bibliográficas.

## I. Introducción

En esta nota a fallo que se analizara el caso “Borda, Erica C/ Estado Nacional (Ministerio De Trabajo, Empleo y Seg. Social De La Nación Y Otros S/Acción De Amparo” de fecha 11 de octubre de 2018, dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo”. Conforme el texto de dicho resolutorio, la actora pretendía ser chofer de colectivos, sin embargo, por su condición femenina no fue tenida en cuenta por las empresas de transporte, por existir una marcada preferencia de contar con hombres para dicha labor.

En el mismo, se describe el valor jurídico que tiene la existencia de un cupo femenino el ámbito laboral en general, pero en particular en el ámbito de los puestos de choferes de empresas de transporte. A pesar de ello, y desde un nuevo paradigma revolucionario, entrarían en juego diversos movimientos feministas que a lo largo de los años, han dado lugar a un progresivo reconocimiento y aceptación de derechos por parte del Estado y, por supuesto, por parte el poder judicial, logrando de esta manera laudos que paulatinamente se perfilaron hacia la perspectiva de género, como es el caso bajo análisis.

Así, se advierte que estudiar detenidamente el caso significa hacer una lectura temporal de los resultados de las pugnas que han llevado las mujeres a través de los tiempos, graficando que cuando se insiste que se vea la igualdad de género como algo normal, las diferencias que culturalmente se aceptaban sin más, desaparecen. Anterior a este fallo, las mujeres no eran consideradas para desempeñarse en esta labor, resultando entonces esta sentencia un antes y después en relación a la mujer y su capacidad de desenvolverse con eficacia en el trabajo que libremente elijan.

La importancia de este fallo radica, entonces, en el cambio de práctica a partir del cual, a través de medidas de acción positiva, se contempla que haya un cupo de, al menos, un 30% de participación femenina en calidad de chofer en diversas empresas de transporte. Estudiar este caso redundaría en exponer el criterio que tiene la justicia, puesto

que es a partir de aquí que se tiene en cuenta la perspectiva de género para este tipo de rubros, siendo esto ejemplo para casos análogos.

El juez de primera instancia y los magistrados de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo expresan diferencias en cuanto a la valoración de los principios en juego, por lo que se trata de un problema jurídico axiológico. En primera instancia el juez entiende que la solicitud de la actora no procede; esto porque no puede conminarse a las empresas de colectivo a contratarla por no acreditarse su idoneidad, la cual debe valorarse, además, en el caso concreto.

Por su parte, el tribunal de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, revoca la sentencia anterior por entender que se estaba produciendo discriminación de género al no considerarse a la mujer como tal para un puesto de estas características, aduciendo que no hay consonancia con la Constitución Nacional (1994) en tanto que las empresas demandadas vulneraron derecho a la igualdad consagrada en nuestra carta magna y en diversos tratados internacionales.

La problemática axiológica se manifiesta, en resumidas cuentas, toda vez que la valoración de primera instancia es opuesta a lo consagrado en la Constitución Nacional, en cuanto al derecho a trabajar, si valorado por la cámara interviniente.

En lo estructural, este modelo de caso será desarrollando partiendo de un repaso por las cuestiones vinculadas al contenido sentencial, para luego continuar con un marco conceptual apto para ahondar en la problemática esgrimida, y finalmente se dará paso a la postura y conclusiones personales.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

En principio la actora la Sra. Borda, interpone una acción de amparo contra Estado Nacional y varias empresas de transporte fundando en el año 2014, esta pretensión en el art. 43 de la Constitución Nacional y art. 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos donde se deduce dos pretensiones una acción individual y la otra colectiva. En primera instancia, el juez rechaza la acción individual de la actora debido a que el tribunal considera que no debía condenar a las demandadas a que contrataran a la actora ya que no había acreditado su idoneidad para el puesto de trabajo como chofer de transporte de ómnibus.

Pero sin embargo, hace lugar de manera parcial, a la acción colectiva condenando a las empresas demandadas a que confeccionaran un protocolo de buenas prácticas en la selección de personal debiendo contemplar la cuestión de género. seguidamente, el caso llega a manos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, donde ésta revoca la sentencia de primera instancia ordenando a las demandadas concluir con la discriminación por razón de género instando, además, a los poderes ejecutivo y legislativo para que adopten medidas apropiadas para revertir la discriminación por género realizando campañas de información, capacitación laboral y programas específicos a tales efectos y un protocolo de buenas prácticas donde incluya un cupo mínimo de choferes mujeres que garanticen el principio de igualdad y prohibición de discriminación de acuerdo a los art. 16 y 75 inc. 23 de la constitución Nacional.

Los protocolos debían contener los siguientes puntos:(a) equilibrar la participación de las mujeres en el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal; (b) utilizar, en el proceso de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad; (c) establecer que, ante igualdad de condiciones en el momento de acceso al empleo, se propicie la contratación de la persona que pertenezca al género subrepresentado; (d) fijar criterios para que las ofertas de empleo estén redactadas de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que están dirigidas única y exclusivamente a los varones; y (e) garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso (ley 24.576 - Capítulo VIII de la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante, LCT). Además, el tribunal de alzada sostiene que se tiene por probada la conducta discriminatoria por parte de las demandadas; el cupo mínimo que debía establecer es del 30 %.

Respecto a la pretensión individual, la Cámara admite el pedido de la actora para asegurar las condiciones de acceso al empleo, debiendo las demandadas considerar la postulación de la Sra. Borda en la próxima vacante como chofer, debiendo evaluar su idoneidad rechazando o aceptando su postulación. La decisión del Tribunal interviniente fue que debían considerar las empresas demandadas al género femenino para los puestos de chofer, debiendo evaluar dichas empresas la idoneidad y siempre ser ajenos a toda discriminación por género, además de establecer un cupo mínimo femenino, lo cual compatibiliza con la libertad reconocida en el art. 14 de la Constitución Nacional.

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

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en su resolución, enfatiza que es necesario actuar en contra de las instituciones o prácticas que agravan a los grupos subordinados, en este caso asegurar a las mujeres tengan igualdad en el acceso de empleo como chofer en las empresas de transporte respecto a los hombres, basando esta igualdad en el art. 14, 16, 75 inc.23 de la Constitución de Nacional y en los tratados internacionales derechos humanos al referirse a la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y a la Convención de Belém do Pará y, en el entorno legal, a la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres N° 26.485.

La Cámara interviniente conforme al voto de la Dra. Graciela González tuvo por comprobada la conducta discriminatoria por parte de las empresas demandadas, es decir que considera acreditado el accionar ilícito por parte de ésta por lo que exige ordenar el contexto normativo supranacional, constitucional y legal el cese de las acciones discriminatorias generando igualdad de oportunidades.

### **IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Históricamente, el hombre ha ocupado en la sociedad un papel preponderante que subyuga a la mujer en todo aspecto, incluso en lo laboral, tema sobre el que versa el fallo que se analiza. Borda, al no ser considerada para el puesto de chofer fue agredida en su condición de mujer.

Según lo afirma Pérez del Campo Noriega (s/f), las mujeres han sufrido violencia por parte del hombre en todo momento, puesto que ésta no ha cesado independientemente del siglo, en tiempos de guerra o paz, dentro del hogar, en el ámbito laboral o espacios públicos (Pérez del Campo Noriega, s.f).

En relación al rol femenino el doctrinario Gil (2019) comenta que desde tiempos remotos las diferencias entre los sexos y la desigualdad legal están fuertemente ligadas, esto porque los hombres primeros se hicieron con el poder y se erigieron a sí mismos como en el modelo de lo humano. Este poder esgrimido por los hombres continúa hasta

nuestra época y embebe todos los órdenes de la vida, en la esfera familiar, social, laboral y, de todas formas, ya que existen incontables formas de violencia machista.

Conforme la ley 26.485<sup>1</sup> de alcance nacional, existen cinco tipos de violencia contra la mujer, que, aunque existen innumerables, éstas son quizás las referentes en cuanto a su materia. El artículo 5° de la citada norma define e individualiza a la violencia en: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, y simbólica; seguidamente el artículo 6° refiere a las modalidades doméstica, institucional, laboral, de libertad reproductiva, obstétrica y mediática.

En el caso que se estudia, se puede observar directa o indirectamente varios tipos de violencia hacia la mujer, ya que la actora se ve agredida en su integridad como persona y mujer al no tenerla en cuenta para el puesto de chofer de colectivos que tanto ansiaba.

La violencia laboral es cuando un individuo maltrata con tanta saña a otra persona que aquel ultraje puede producir un verdadero asesinato psíquico (Hirigoyen, 1999). Y, aunque Borda no estaba efectivamente trabajando, el no tenerla en cuenta por su condición de mujer, se configura violencia laboral, pues hubo discriminación hacia las mujeres en el acceso al mercado del trabajo.

Esto se da porque existen determinados factores que limitan a las mujeres a acceder a empleos, siendo uno de éstos el que la sociedad subestime el papel de las mujeres en el mercado de trabajo o que se oriente a las mujeres hacia las humanidades y se las mantenga alejadas de las matemáticas y ciencias físicas (Horbath & Gracia, 2012). Siguiendo con en esta línea, una conducta puede ser considerada discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción; fundando este trato en criterios distintos y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva.

Estas prácticas discriminatorias surgen de prejuicios, preconcepciones y estigmas sobre ciertos grupos y colectivos sociales, y pueden ser cuantificadas en resultados observados en el mercado laboral (Horbath & Gracia, 2012).

En el mundo laboral las mujeres enfrentan desventajas como es la remuneración donde se han presentado casos en que las mujeres ganen menos que un hombre cuando realizan igual tarea. Muchos estudios muestran que las mujeres son más adversas al

---

<sup>1</sup> Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres, BO 14/04/2009

riesgo, tienen menor preferencia por ambientes competitivos y son menos dadas a sobreestimar sus habilidades que los hombres (Gonzalez Velosa, 2018).

Continuando en este perfil de análisis, en lo que respecta a la discriminación hacia la mujer para ingresar al mercado laboral, algunos estudios han confirmado que a nivel general, solo se les reconoce unas tres cuartas partes de los derechos legales que gozan los hombres, es decir que esto condiciona la capacidad de conseguir empleo o comenzar un emprendimiento además de poder decidir en cuestiones económicas que sean favorables a ellas, en este sentido la presidenta del Banco Mundial, Kristalina Georgieva (2019) expresa que, si las mujeres tuviesen igualdad de oportunidades el mundo sería más próspero y justo<sup>2</sup>.

Algunos fallos que tienen relación con el caso de Borda Érica y que sirven de precedentes son los casos de “Freddo” y “Sisnero”. El primer caso de autos caratulados “Fundación Mujeres En Igualdad y Otro C/ Freddo S.A. S/ Amparo de fecha 16 de diciembre de 2002, la Asociación de Fundación Mujeres en Igualdad inicia un amparo contra la empresa “Freddo” S.A., argumentando que la empresa realiza prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección de personal por lo que el tribunal interviniente condena a la empresa a que contrate personal femenino hasta compensar de forma razonable la desigualdad que existía en la selección de personal.

En el segundo fallo mencionado de autos caratulados: “Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Taldelva SRLy otros s/ amparo” de fecha 20 de mayo de 2014, la actora Mirtha Graciela Sisnero inicia una acción de amparo en el que al igual que en el fallo de Borda alega que se viola el derecho de igualdad y no discriminación ante la imposibilidad de acceder a un empleo, por lo que la CSJN entiende que es procedente el amparo destacando los principios de igualdad, prohibición de discriminación y elegir libremente su empleo. En todos los fallos analizados los tribunales resuelven de manera favorable en el acceso de la mujer a puestos de trabajo.

## V. Postura de la autora

Las mujeres estamos cada día más presentes en las luchas sociales por hacer valer nuestros derechos, sin embargo, aún quedan en la población importantes resabios de aquel

---

<sup>2</sup> Véase: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>. Recuperada el 15/06/2021

patriarcado que no se rinde, pues es parte de la estructura cultural más antigua y pregnada en las personas.

Esto resulta evidente en el caso en cuestión, pues al no ser considerada para el puesto, se vio vulnerada en su dignidad como mujer, violencia que se acrecentó toda vez que el juzgado anterior desoyó la necesidad de Borda de acceder en igualdad de condiciones al puesto de conductora de colectivos.

El tribunal de primera instancia es fiel referente de aquel añoso sistema de opresión hacia la mujer presente a nivel también jurídico, no porque se lo propongan, sino porque es lo que consideran “normal”.

Al fallar, en esta instancia, no se tuvo en cuenta el contexto adverso que tenemos las mujeres para acceder un puesto laboral y, si lo hacemos, el límite que existe en relación al ascenso o posibilidad de ocupar puestos de decisión es algo a lo que aspirar se hace extremadamente difícil.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, por su lado falló acorde a lo que el colectivo de mujeres reclama; no perfectamente quizás, porque aún no hay una paridad real con el hombre, pero es parte del camino que hay que transitar, considerando que falta aún mucho por recorrer, este tribunal resolvió aquel problema jurídico satisfactoriamente en aras de conquistar y hacer prevalecer nuestros derechos.

El garantizar un cupo mínimo resulta en posibilitar el acceso a puestos laborales, sin embargo, tiene una gran connotación jurídica, pues es reflejo de los avances en relación a la perspectiva de género que tiene la justicia.

## **VI. Conclusión**

En la presente nota a fallo se ha analizado un interesante caso que dejó al descubierto la necesidad de implementación de un cupo femenino mínimo en el puesto de choferes de ómnibus. Ello repercutió y requirió de modo casi indispensable centrar el eje de la discusión en una mirada de género apta para esclarecer el trasfondo de los hechos vertidos.

Así las cosas, la posición adoptada por los jueces quedó expuesta mediante una tarea valorativa que llevó al tribunal a entender que, en el caso en cuestión, era necesario adoptar una mirada inclusiva, y poner fin a la referida problemática axiológica que existía, dictaminando un cupo de al menos 30% de participación femenina.



Es relevante destacar que esta sentencia favorece de modo contundente y positivo el derecho de las mujeres al acceso laboral, en miras a lograr la ansiada búsqueda de igualdad entre los géneros femenino y masculino. Los argumentos más destacables del caso refirieron directamente a la necesidad de receptar la protección de los derechos de la mujer, lo cual además de estar consagrado en instrumentos de origen internacional, se encuentran ampliamente tratados y fundamentados en la ley 26.485 de alcance nacional, así como en las frondosas páginas de grandes autores que se han comprometido con esta lucha.

A nivel jurisprudencial, este caso aporta una respuesta a los deberes y compromisos asumidos por el Estado Nacional, y ello marca la trascendencia de un mensaje que poco a poco comienza a tener repercusión en múltiples estrados nacionales. Aun así, la labor jurídica necesita de un importante desarrollo y aceptación de este enfoque por parte de los juzgadores, quienes, a fin de cuenta tienen en sus manos el poder de hacer realidad la abolición y lucha contra los estereotipos de género que culturalmente han impregnado la sociedad.

## VII. Referencias bibliográficas

### Doctrina

- Banco Mundial. (27 de 02 de 2019). *BancoMundial*. Recuperado el 15 de 06 de 2021, de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>
- Gil, M. I. (26 de 12 de 2019). *El origen del sistema patriarcal y la construcción de las relaciones de género*. Recuperado el 25 de 06 de 2021, de <http://www.agorarsc.org/el-origen-del-sistema-patriarcal-y-la-construccion-de-las-relaciones-de-genero/>
- González Velosa, C. (06 de 03 de 2018). *No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo*. Recuperado el 28 de 05 de 2021, de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>
- Hirigoyen, M. F. (1999). *El Acoso Moral*. Buenos Aires: Paidós.
- Horbath, J. E., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. xiv, núm. 45, , pp. 465-495.

Pérez del Campo Noriega, A. M. (s/f). El sistema patriarcal, desencadenante de la violencia de género. *Federación Estatal de Mujeres Separadas y Divorciadas*, pp. 1-13.

#### Jurisprudencia

C.C., Fundación Mujeres en igualdad y otro c/Freddo S.A. s/Amparo (2002).

C.N.A.T., Borda, Erica c/Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Soc. de la Nac. y otros) s/Acción de amparo (11/10/2018).

CSJN, (2020). "S.M.G. y otros C/ Taldelva SRL y otros S/amparo" (20/05/2020).

#### 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° 24.430, (1994). Constitución Nacional Argentina. (BO 15/12/1994). *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*.